

---

# NACHHALTIGKEITS- BERICHT DER NBANK 2022

ERKLÄRUNG ZUM DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSKODEX

**N**Bank

Wir fördern Niedersachsen

# INHALT

0	<b>Geschäftsmodell</b>	3
1	<b>Strategie</b>	4
2	<b>Wesentlichkeit</b>	7
3	<b>Ziele</b>	13
4	<b>Tiefe der Wertschöpfungskette</b>	16
5	<b>Verantwortung</b>	18
6	<b>Regeln und Prozesse</b>	19
7	<b>Kontrolle</b>	20
8	<b>Anreizsysteme</b>	22
9	<b>Beteiligung Anspruchsgruppen</b>	24
10	<b>Innovations- und Produktmanagement</b>	28
11	<b>Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen</b>	31
12	<b>Ressourcenmanagement</b>	32
13	<b>Klimarelevante Emissionen</b>	38
14	<b>Arbeitnehmerrechte</b>	41
15	<b>Chancengerechtigkeit</b>	43
16	<b>Qualifizierung</b>	46
17	<b>Menschenrechte</b>	51
18	<b>Gemeinwesen</b>	53
19	<b>Politische Einflussnahme</b>	55
20	<b>Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten</b>	56



## GESCHÄFTSMODELL

Als Förderbank für Niedersachsen unterstützt die Investitions- und Förderbank Niedersachsens (kurz: NBank) das Land bei seinen wirtschafts- und strukturpolitischen Aufgaben. Die NBank steht für kompetente Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Wohnraum- und Infrastrukturförderung. Ihre Zielgruppe sind Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und Privatpersonen. Diese fördert die NBank mit Beteiligungen sowie der Gewährung von Krediten, Zuschüssen und Beratungsleistungen.

Zur Erfüllung ihres Auftrags ist die NBank in folgenden Bereichen tätig:

- Sicherung und Verbesserung der mittelständischen Struktur und Wirtschaft
- Staatliche soziale Wohnraumförderung
- Bereitstellung von Risikokapital
- Bauliche Entwicklung der Städte und Gemeinden
- Infrastrukturmaßnahmen
- Maßnahmen in der Land- und Forstwirtschaft
- Umweltschutz-, Technologie- und Innovationsmaßnahmen
- Maßnahmen sozialer, kultureller und wissenschaftlicher Art
- Existenzgründung und Start-up-Förderung

Als Investitions- und Förderbank wird die NBank ihrer Verantwortung gegenüber Niedersachsens Wirtschaft und Bevölkerung durch die aktive Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Belange gerecht. Das Prinzip der Nachhaltigkeit, die Bedürfnisse der Gegenwart zu befriedigen, ohne die Regenerationsfähigkeit der natürlichen Systeme zu beeinträchtigen, verfolgt die NBank auf Basis ihres Geschäftszwecks und der ihr durch das Land Niedersachsen übertragenen Aufgaben gemäß NBankG (Gesetz über die Investitions- und Förderbank Niedersachsen). Damit versteht die NBank Nachhaltigkeit als zentrales Leitmotiv ihrer Geschäftstätigkeit und als einen bedeutsamen Teil ihres öffentlichen Auftrags. Mit ihren Förderaktivitäten unterstützt die NBank die nachhaltige Entwicklung des Landes.

Die der NBank übertragenen Aufgaben liegen im öffentlichen Interesse. Leitlinien und die grundsätzliche Ausrichtung des Förderangebots sind in der Förderpolitik des Landes Niedersachsen begründet. Die NBank beachtet strikt das Diskriminierungsverbot im Verhältnis zu anderen Kreditinstituten. Ihre Zusammenarbeit mit den genossenschaftlichen und privaten Banken sowie den Sparkassen folgt – wettbewerbsneutral – dem Hausbankverfahren. Die Geschäfte der NBank fokussieren sich auf den Kanon der Förderbereiche, den die Verständigung II definiert.

Die Entwicklung benötigter Förderangebote erfolgt in Vereinbarung mit den jeweiligen Fachministerien oder den weiteren Trägern öffentlicher Verwaltung. Dabei steht die unentgeltliche Bereitstellung monetärer und nichtmonetärer Ressourcen in Form konkreter Leistungen im Fokus.

## STRATEGIE

Bei der Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die NBank auch an der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Niedersachsen orientiert, die im Mai 2017 beschlossen wurde. Analog zur Strategie des Landes richtet sich die Nachhaltigkeitsstrategie der NBank an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, kurz: SDGs) aus.

Neben der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes wurden weitere externe strategische Ansätze berücksichtigt, um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsstrategie der NBank im Einklang mit wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards steht. Zu den wesentlichen Ansätzen, an denen sich die Nachhaltigkeitsstrategie orientiert, zählen:

- das Klimagesetz des Landes Niedersachsen
- die Anforderungen der Aufsicht zu Nachhaltigkeitsrisiken
- die Gesetzesentwicklungen der EU zum Thema Sustainable Finance
- die Sustainable Finance Strategie des Bundes.

Die auf dieser Basis entwickelte Nachhaltigkeitsstrategie der NBank ist in die übergreifende Geschäftsstrategie eingebunden, um eine bankweite Verankerung zu gewährleisten.

### Leitsatz der Nachhaltigkeitsstrategie

Die Abbildung 1 „Nachhaltigkeitsbild der NBank“ fasst die Inhalte der Nachhaltigkeitsstrategie zusammen und visualisiert den strategischen Nachhaltigkeitsleitsatz:

*„Nachhaltigkeit ist die Grundlage, um die wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformation in Niedersachsen optimal zu begleiten.“*

Ziel ist es, das Thema Nachhaltigkeit ganzheitlich zu betrachten und fest in der Unternehmenskultur zu verankern. Das Nachhaltigkeitsleitbild der NBank soll helfen, eine Orientierung zu geben und das Ambitionsniveau verständlich zu machen.



Abbildung 1: Nachhaltigkeitsbild der NBank



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der UN-SDGs

## Zentrale Handlungsbereiche der Nachhaltigkeitsstrategie

Den strategischen Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie bilden insgesamt 5 übergreifende Handlungsbereiche:

- Nachhaltige Förderaktivitäten
- Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb
- Verantwortung für die Gesellschaft
- Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden
- Unternehmerische Verantwortung leben

Die Handlungsbereiche wurden im Zuge einer Umfeld- und Unternehmensanalyse anhand von anerkannten Nachhaltigkeitsstandards identifiziert. Die Bereiche decken die drei Nachhaltigkeitssäulen E (Environment), S (Social) und G (Governance) ab und werden durch insgesamt 15 Handlungsfelder konkretisiert (siehe Kriterium 2).

## Fokus-SDGs

Um eine zielgerichtete nachhaltige Transformation sicherzustellen, hat die NBank im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie acht Fokus-SDGs definiert. Diese Fokus-SDGs leiten sich größtenteils aus den 15 Handlungsfeldern ab. Zudem hat die NBank auf die Fokus-SDGs mit ihrem internen und externen Wirken bereits heute einen wichtigen Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung oder sieht dort ein großes Potenzial, in Zukunft maßgeblichen Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung zu nehmen.

### Externe Fokus-SDGs:

Die größte Wirkung auf die nachhaltige Entwicklung im Land Niedersachsen entfaltet die NBank mit den Förderaktivitäten.

Mit einem SDG-Mapping, bei dem das Neugeschäft für das Geschäftsjahr 2022 den SDGs zugeordnet wurde (nähere Erläuterung siehe Kriterium 10), konnte sichtbar gemacht werden, dass die NBank mit ihren Förderaktivitäten im Jahr 2022 einen bedeutenden Beitrag zu den SDGs 1 (Keine Armut), 4 (Hochwertige Bildung) SDGs 8 (Arbeit & Wachstum), 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) geleistet hat. Aus dem Grund wurden diese SDGs den Fokus-SDGs zugeordnet.

### Interne Fokus-SDGs:

Auch mit internen Aktivitäten, wie einem guten Weiterbildungsangebot, kann die NBank die nachhaltige Entwicklung vorantreiben und die Erreichung der SDGs unterstützen. Eine Unternehmensanalyse hat sechs Fokus-SDGs ergeben, die für die interne Transformation grundlegend sind: SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 4 (Hochwertige Bildung), 5 (Geschlechtergleichheit), 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz).

Insgesamt ergeben sich damit für die NBank die in der folgenden Abbildung dargestellten acht Fokus-SDGs.

### Abbildung 2: Fokus-SDGs der NBank



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der UN-SDGs

## WESENTLICHKEIT

### Umfeld der NBank

Die NBank ist die Förderbank für Niedersachsen. Das Land Niedersachsen ist Eigentümer, Träger und Auftraggeber der NBank. Mit ihrem Förderauftrag unterstützt die NBank das Land bei der Umsetzung wirtschafts- und strukturpolitischer Aufgaben. Als Förderbank ist die NBank ein Kreditinstitut im Sinne des Kreditwesengesetzes (KWG) und an umfassende gesetzliche Normen und bankrechtliche Vorgaben gebunden. Die NBank unterliegt der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Wesentliche Grundlage der Fördertätigkeit der NBank bildet die Verständigung über die Ausrichtung rechtlich selbstständiger Förderinstitute in Deutschland (Verständigung II). Im Rahmen der Vorgaben der Verständigung II dürfen Förderinstitute unter Beibehaltung der staatlichen Haftungsinstanzen Anstaltslast, Gewährträgerhaftung und Refinanzierungsgarantie aktiv sein. Die Verständigung II gibt dabei explizit Bereiche vor, in denen die Vorteile der staatlichen Haftungsinstanzen eingesetzt werden dürfen.

Zum strategischen Handlungsrahmen der NBank gehören:

- die Aktivitäten der EU zur Umsetzung des EU-Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ und des EU Green Deals,
- die Empfehlungen der EZB und die Anforderungen der BaFin zu Nachhaltigkeitsrisiken,
- die Sustainable-Finance-Strategie des Bundes sowie
- das Klimagesetz des Landes Niedersachsen.

Um die für die NBank wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für eine nachhaltige Entwicklung zu bestimmen, wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Hierfür wurden in einem ersten Schritt relevante Nachhaltigkeitsthemen für die NBank identifiziert.

Die Identifizierung der Nachhaltigkeitsthemen basiert auf den Erkenntnissen einer Umwelt-, Unternehmens- und Stakeholderanalyse und orientiert sich an den Themenbereichen der 17 SDGs sowie an den Nachhaltigkeitsberichtserstattungsstandards des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und der GRI (Global Reporting Initiative). Auf dieser Grundlage wurden fünf strategische Handlungsbereiche der Nachhaltigkeit definiert, die nochmals in 15 strategische Handlungsfelder unterteilt wurden.



## Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde im Rahmen von mehreren Workshops mit verschiedenen Mitarbeitenden der NBank durchgeführt. Im Anschluss wurden die Ergebnisse zur finalen Abstimmung mit dem Vorstand diskutiert.

Die 15 strategischen Handlungsfelder wurden jeweils anhand zweier Dimensionen bewertet:

- Zunächst wurde die Geschäftsrelevanz bewertet. Hierbei wurde bewertet, welche Auswirkungen das Handlungsfeld auf das Geschäftsmodell der NBank hat (Outside-In-Perspektive).
- Im Anschluss erfolgte die Bewertung der Nachhaltigkeitsrelevanz. Bei dieser Bewertung wurden die Handlungsfelder hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft bewertet (Inside-Out-Perspektive).

Der Bewertung liegt eine Skala von 0 bis 3 zugrunde. Hierbei entspricht ein Wert von 0 bis 1 der Bewertung „relevant“, 1,1 bis 2 der Bewertung „sehr relevant“ und 2,1 bis 3 einer Einstufung als „hoch relevant“.

Handlungsfelder, die mit einem Wert von 2 oder höher bewertet wurden, wurden als wesentlich bestimmt. Die Ergebnisse wurden in eine Matrix überführt, welche die Wesentlichkeit von Themen grafisch abbildet.

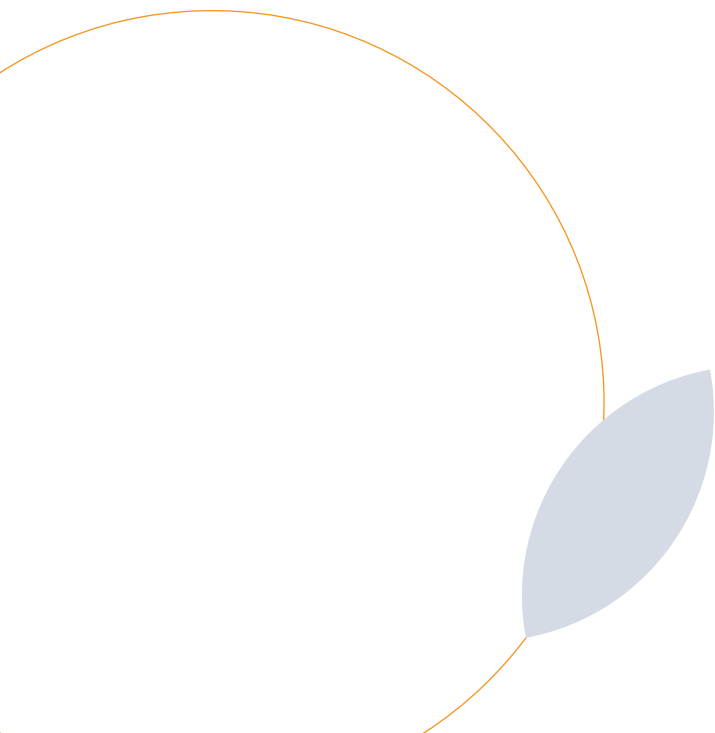
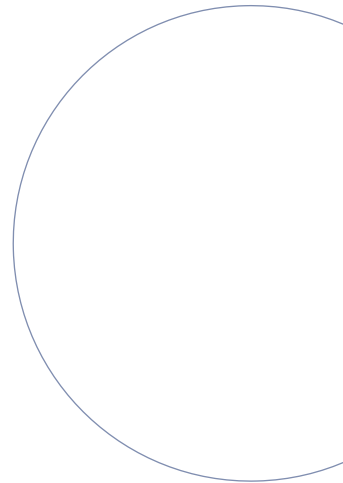
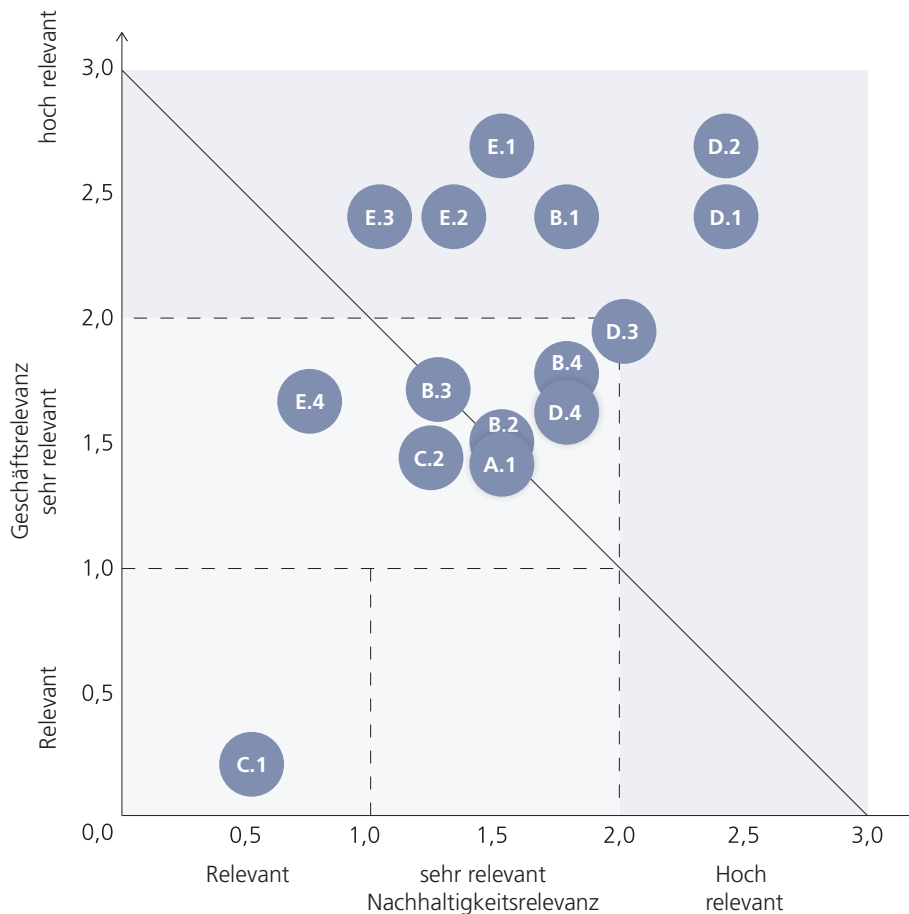




Abbildung 3: Wesentlichkeitsmatrix



Quelle: Eigene Darstellung

**Klima- und Umweltschutz**

A.1- Klima- und Ressourcenschutz im Bankbetrieb

**Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden**

B.1 – Bildung und Qualifizierung

B.2 – Vielfalt und Chancengleichheit

B.3 – Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

B.4 – Attraktives und wertschätzendes Arbeitsumfeld

**Verantwortung gegenüber der Gesellschaft**

C.1 – Gesellschaftliches Engagement

C.2 – Achtung und Förderung der Menschenrechte

**Nachhaltige Förderaktivitäten**

D.1 – Beteiligte Beratung zur Nachhaltigkeit/Transformation

D.2 – Transformation durch Förder- und Finanzierungsprodukte begleiten

D.3 – Nachhaltige Liquiditätssteuerung

D.4 – Effiziente Fördermittelvergabe

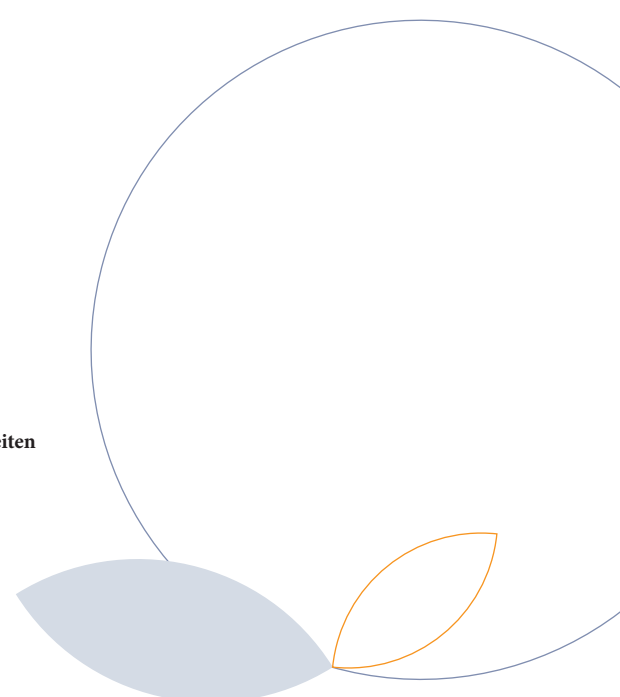
**Unternehmerische Verantwortung leben**

E.1 – Nachhaltige Unternehmensführung

E.2 – ESG-Risikomanagement

E.3 – Compliance & Anti Korruption

E.4 – Stakeholder Management





## Geschäftsrelevanz und Nachhaltigkeitsrelevanz

Die Wesentlichkeitsanalyse ergab, dass sich 3 Handlungsbereiche mit insgesamt 7 Handlungsfelder in dem als wesentlich festgelegten Bereich befinden.

In der Gesamtbetrachtung kommt dem Handlungsbereich „**Nachhaltige Förderaktivitäten**“ die größte Bedeutung zu. Der Handlungsbereich umfasst die nachhaltige Ausrichtung des Kerngeschäftes der NBank und gliedert sich in die folgenden vier strategischen Handlungsfelder:

- Beratungsangebot für Nachhaltigkeit ausbauen und schärfen
- Förder- und Finanzierungsprodukte für nachhaltige Entwicklung in Niedersachsen
- Nachhaltige Liquiditätssteuerung
- Effizienter Fördermittelvergabeprozess

Die ersten drei Handlungsfelder gelten sowohl im Sinne der Geschäftsrelevanz (Outside-In) als auch im Sinne der Nachhaltigkeitsrelevanz (Inside-Out) als wesentlich, das vierte nicht. Eine nachhaltige Ausgestaltung der Förderaktivitäten birgt die größten Potenziale, um zur nachhaltigen Entwicklung in Niedersachsen beizutragen.

Der Handlungsbereich „**Unternehmerische Verantwortung leben**“ stellt den zweiten wesentlichen Handlungsbereich dar und befasst sich mit der verantwortungsvollen und integren Führung der NBank. Er umfasst vier strategische Handlungsfelder:

- Unternehmerische Verantwortung leben
- ESG-Risikomanagement
- Compliance, Antikorruption, Informationssicherheit und Datenschutz
- Stakeholdermanagement

Die ersten drei Handlungsfelder werden als wesentlich im Sinne der Geschäftsrelevanz (Outside-In) für die NBank angesehen, das vierte nicht.

Der dritte wesentliche Handlungsbereich „**Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden**“ betrifft die NBank als attraktiven und verantwortungsvollen Arbeitgeber und gliedert sich in vier strategische Handlungsfelder. Von den vier Handlungsfeldern wird das folgende Handlungsfeld als wesentlich erachtet:

- **Bildung und Qualifizierung**

Das Handlungsfeld ist insbesondere im Sinne der Outside-In-Perspektive für die Geschäftsrelevanz der NBank von besonderer Bedeutung, erzielt jedoch auch eine Wirkung nach außen auf die Gesellschaft (Inside-Out-Perspektive).

## Chancen und Risiken in den Handlungsbereichen

Für die Geschäftsrelevanz (Outside-In-Perspektive) der NBank sind somit insbesondere die Handlungsbereiche „Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden“ und „Unternehmerische Verantwortung leben“ von besonderer Bedeutung.

### — Handlungsbereich „Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden“

Im Handlungsbereich „Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden“ beschäftigen die NBank insbesondere Themen rund um die Personalentwicklung und um die Schaffung sowie Erhaltung eines attraktiven und wertschätzenden Arbeitsumfelds. Diese Themen sind besonders wichtig vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des anstehenden Generationenwechsels, der fortschreitenden Digitalisierung sowie des generellen Strukturwechsels der Arbeitswelten.

Der demografische Wandel sowie der anstehende Generationswechsel könnten das Risiko bergen, dass Nachwuchskräfte ausbleiben und Stellen erst später als gewünscht besetzt werden können. Diesem Risiko begegnet die NBank mit einem gezielten Personalentwicklungsmanagement in Form von Aus- und Weiterbildung. Damit sieht die NBank nicht nur die Chance, ihren Mitarbeitenden ein lebenslanges Lernen zu ermöglichen und sich sowohl fachlich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Vielmehr kann sie damit auch dem Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken.

### — Handlungsbereich „Unternehmerische Verantwortung leben“

Mit dem Handlungsfeld „Nachhaltige Unternehmensführung“ möchte die NBank sicherstellen, dass Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil der Corporate Governance ist und somit in der strategischen Entscheidungsfindung Berücksichtigung findet. Das nachhaltige Führen eines Finanzinstituts wird im Wesentlichen von der wachsenden Regulatorik und den Gegebenheiten auf dem Finanzmarkt getrieben. Aufgrund der stark wachsenden Regulatorik (z. B. im Kontext von ESG, Datenschutz, Informationssicherheit) besteht das Risiko, dass regulatorische Vorgaben nicht oder nur teilweise innerhalb der NBank umgesetzt werden, was beispielsweise zu Haftungsrisiken oder finanziellen Einbußen führen kann.

Diesem **Risiko** wirkt ein aktives Compliance- und Antikorruptions- Management entgegen. Die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsrisiken werden immer deutlicher und können Wohlstand, Geschäftsmodelle und das gesellschaftliche Leben beeinträchtigen. Ein ESG-Risikomanagement soll diesem **Risiko** entgegenwirken.

— **Handlungsbereich „Nachhaltige Förderaktivitäten“**

Mit dem Handlungsbereich „Nachhaltige Förderaktivitäten“ sieht die NBank die **Chance**, die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Wohnraum-, und Infrastrukturförderung noch nachhaltiger auszurichten und die nachhaltige Transformation in Niedersachsen damit bestmöglich zu unterstützen.

Eine weitere **Chance** sieht die NBank in der begleitenden Beratung ihrer Kunden bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln zum Thema Nachhaltigkeit. Diese soll Kunden auf ihrem Weg zu einer nachhaltigen Transformation gut begleiten und auch dabei helfen, dass Fördermittel zielgerichtet vergeben werden können.



## ZIELE

Die mit der Nachhaltigkeitsstrategie identifizierten 15 Handlungsfelder wurden jeweils mit einer langfristigen Zielvorstellung beschrieben. Wenn möglich, wurde auch jeweils der Beitrag zu einem oder mehreren SDGs abgeleitet. Die Priorisierung der Handlungsfelder und der entsprechenden Ziele leitet sich aus der Wesentlichkeitsanalyse ab (siehe Kriterium 2).

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden für eine Gesamtbank-Zielkarte vier Nachhaltigkeitsziele formuliert. Diese tragen insgesamt 20 Prozent zum Gesamtziel der NBank bei und haben damit auch Einfluss auf die bankweite leistungsorientierte Vergütung.

**Tabelle 1: Nachhaltigkeitsziele für das Geschäftsjahr 2023**

Ziele für das Geschäftsjahr 2023	Beitrag auf SDG
<p><b>Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz im Bankbetrieb:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Erhebung der klimarelevanten Emissionen der NBank für das Geschäftsjahr 2022 und Erstellung einer Klimabilanz mit dem Tool des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU).</li> <li>— Erstellung eines Maßnahmenplans für einen klima- und umweltfreundlichen Bankbetrieb sowie Umsetzung von zwei der identifizierten Maßnahmen.</li> </ul>	13
<p><b>Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Steigerung der durchschnittlichen Weiterbildungsausgaben je Mitarbeitende um 20 Prozent im Vergleich zum Jahr 2022</li> </ul>	4
<p><b>Unternehmerische Verantwortung leben:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Implementierung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex.</li> </ul>	übergreifend
<p><b>Nachhaltige Förderaktivitäten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Durchführung von Workshops mit den relevanten Fachbereichen zur Zuordnung der Förderaktivitäten der NBank auf die 17 SDGs.</li> <li>— Erstellung eines SDG-Mappings für das Geschäftsjahr 2022 und Einbindung in die Nachhaltigkeitsberichterstattung.</li> </ul>	übergreifend



Langfristige Ziele	Beitrag auf SDG
<b>Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz im Bankbetrieb:</b> — Erreichung eines klimaneutralen Bankbetriebs bis 2040.	13
<b>Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden:</b> — Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung der Mitarbeitenden, um ihre Zufriedenheit zu steigern, lebenslanges Lernen zu ermöglichen und dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.	4
— Chancengerechtigkeit und Vielfalt sollen mit Nachdruck vorangetrieben werden.	5
— Das Arbeitsumfeld soll mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit weiter optimiert werden.	3
— Das Arbeitsumfeld soll durch die Förderung von zeitgemäßen Arbeitsbedingungen, der Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Sicherstellung von fairer Bezahlung und Sozialleistungen noch attraktiver und wertschätzender werden.	8
<b>Verantwortung für die Gesellschaft:</b> — Zentrale Förderung und Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements in der NBank.	übergreifend
— Implementierung von Prozessen, damit die Achtung und Förderung der Menschenrechte in allen Bereichen der Bank jederzeit sichergestellt werden kann.	8
<b>Unternehmerische Verantwortung leben:</b> — Nachhaltigkeit ganzheitlich in der NBank implementieren. — Ganzheitliche Integration von ESG-Faktoren im Risikomanagement. — Integres und rechtskonformes Verhalten jederzeit sicherstellen. — Aktiver Dialog mit den relevanten Stakeholdern über nachhaltigkeitsrelevante Themenstellungen.	8
<b>Nachhaltige Förderaktivitäten:</b> — Bündelung und Weiterentwicklung der Beratungsaktivitäten zur Nachhaltigkeit. — Ausbau und Weiterentwicklung der Förder- und Finanzierungsangebote für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformation in Niedersachsen. — Berücksichtigung von ESG-Aspekten im Aktiv-Passiv-Management. — Fördermittelvergabe mit Blick auf Effizienz und Kundentreue optimieren.	1, 4, 8, 9, 11, 13

Quelle: Eigene Darstellung

In enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen entwickelt das Nachhaltigkeitsmanagement der NBank im Rahmen von Umsetzungskonzepten Maßnahmen zur Erreichung der langfristigen Ziele. Die operative Umsetzung der Ziele erfolgt in den Fachbereichen.

Die Zielerreichung und der Umsetzungsstand aller strategischen Maßnahmen werden im Rahmen des Strategiecontrollings überprüft, vom Vorstandsstab überwacht und in regelmäßigen Abständen an den Vorstand berichtet.

Der Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsziele soll jährlich mit der DNK-Erklärung dokumentiert und offengelegt werden.



# TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

## Förderaktivitäten

Die Wertschöpfung der NBank besteht in der Durchführung von Förderaktivitäten für das Land Niedersachsen. Diese bilden das Kerngeschäft der NBank ab. Im Auftrag des Landes ist die NBank über Zuschuss-, Darlehens- und Beteiligungsförderung in den Förderfeldern Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Infrastruktur und Wohnraumförderung tätig. Sie berät zudem zu allen Zuschuss-, Darlehens- und Beteiligungsangeboten in ihren Förderfeldern. Sie informiert aus einer Hand zu den Förderprogrammen der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Wohnraum- und Infrastrukturförderung des Landes, aber auch zu denen von Bund und Europäischer Union. Dazu ist die NBank über Beratungsstellen in Hannover, Braunschweig, Lüneburg, Oldenburg und Osnabrück in den Regionen aktiv.

Die NBank erhält von Land, Bund und der EU Mittel für bestimmte Förderzwecke. Zusätzlich nimmt die NBank Mittel am Kapitalmarkt auf. Das Team Aktiv-Passiv-Management der NBank ist zuständig für eine gute Aussteuerung der Aktiv- und Passivseite und der Liquidität.

Bei der Vergabe von Fördermitteln prüft die NBank sorgfältig, ob die zu finanzierenden Vorhaben förderfähig sind. Die Prüfung fällt je nach Art der zu finanzierenden Maßnahmen unterschiedlich aus. Grundsätze und Ziele der staatlichen Förderpolitik sowie die Bestimmungen der EU werden immer beachtet (z. B. Diskriminierungsverbot, EU-Beihilferecht).

Das Land Niedersachsen setzt Fördermittel ein, um die nachhaltige Transformation in Niedersachsen voranzutreiben, daher gewinnen Nachhaltigkeitsaspekte stetig an Relevanz bei der Förderung. So nimmt die Anzahl der Förderprogramme mit Nachhaltigkeitsanforderungen als Fördervoraussetzung zu. Je nach Fokus der Förderprogramme werden in diesen Fällen soziale und oder ökologische Nachhaltigkeitskriterien bei der Fördermittelvergabe geprüft. Derartige Anforderungen werden bei der Entwicklung neuer Förderprogramme mit dem Fördermittelgeber erörtert. Nach Veröffentlichung der Fördermittelrichtlinien werden die Anforderungen veröffentlicht und bei Bedarf Multiplikatoren und potentiellen Fördermittelnehmenden und über die Webseite und im Rahmen von Veranstaltungen präsentiert.





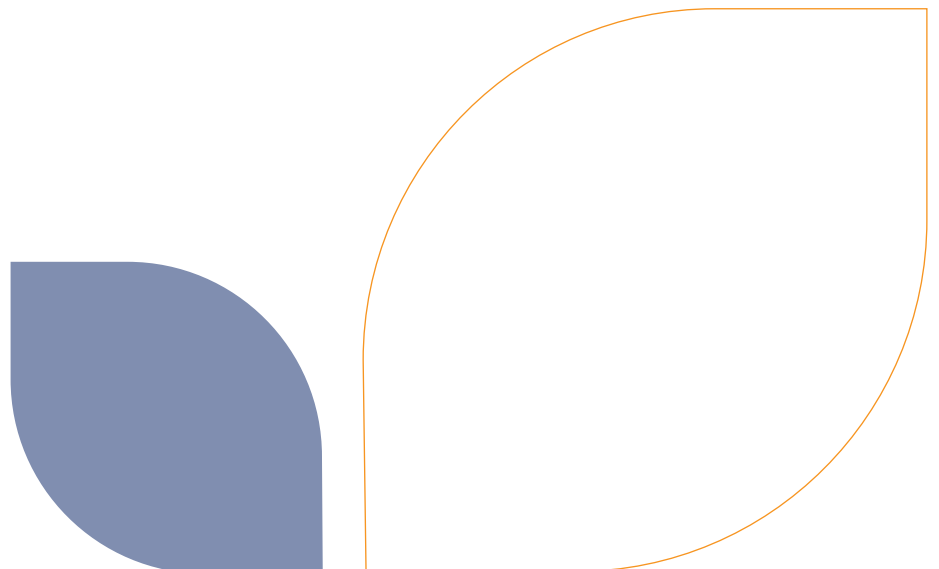
Hauptsächlich werden bei Förderprogrammen, mit denen Klimaschutzvorhaben unterstützt werden Informationen zur CO<sub>2</sub>-Minderung gefordert. Bei einigen EFRE-Förderprogrammen mit Blick auf Infrastrukturvorhaben sind Klimaverträglichkeitsprüfungen vorzuweisen. Bei Programmen aus der Arbeitsmarktförderungen oder der Wohnraumförderung werden hingegen soziale Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt.

Aktuell ist davon jedoch nur ein Teil des Kerngeschäfts bzw. der Förderaktivitäten betroffen (hauptsächlich der Zuschussbereich) und auch der Umfang der Nachhaltigkeitsanforderungen und -prüfungen variiert bei den Förderprogrammen.

Die Wirkungen der Förderprogramme auf die nachhaltige Entwicklung kann nur bedingt ausgewertet werden, da aktuell insbesondere nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen zu den geförderten Vorhaben fehlen. Mit dem Aufbau des SDG-Mappings versucht die NBank sich dem Wirkungsmanagement zu nähern (Details siehe Kriterium 10). Dabei wird aktuell jedoch nur die positive Wirkung auf die nachhaltige Entwicklung betrachtet, nicht aber negative Wirkungen, die mit der Förderung von Vorhaben ebenfalls einhergehen können (z. B. Flächenversiegelung im Zuge der Wohnraumförderung). Sowohl dem Fördermittelgeber als auch der NBank ist bewusst, dass es bei der Förderung zu Zielkonflikten und möglichen negative Auswirkungen aus Nachhaltigkeitsaspekte kommen kann. Die Förderrichtlinien setzen daher in der Regel umfangreiche Prüfprozesse vor der Bewilligung voraus, bei denen vermehrt, wie oben geschildert, Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt werden.

### **Geschäftstätigkeit**

Für die Geschäftstätigkeit nimmt die NBank direkt und indirekt Ressourcen in Anspruch erzeugt damit negative Auswirkungen auf die Umwelt. Zur Minimierung der Auswirkungen wurde ein Umsetzungskonzept für einen „Klima- und umweltfreundlicher Bankbetrieb“ erarbeitet (Details siehe Kriterium 12). In dem Zuge sollen auch die Nachhaltigkeitsanforderungen bei der Vergabeprozessen geschärft werden.



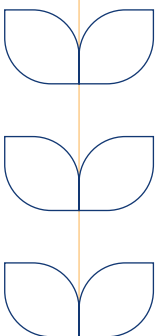
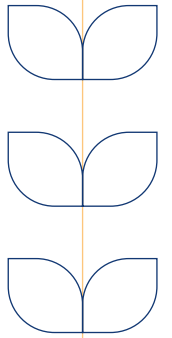
## VERANTWORTUNG

Um der strategischen Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit gerecht zu werden, hat die NBank im Jahr 2022 ein bankweites Nachhaltigkeitsprojekt aufgesetzt. Das Projekt Sustainable NBank (kurz: SUN) begleitet die Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements und soll die Umsetzung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen zum Thema Nachhaltigkeit sicherstellen.

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsthemen und die Nachhaltigkeitsstrategie der NBank liegt beim Vorstand. Die Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in allen wesentlichen Bereichen und Prozessen der NBank wurde im Jahr 2022 im Rahmen des Projekts SUN angestoßen. Das Projekt wird von einem Projektlenkungsausschuss gesteuert, der sich aus dem Vorstandsvorsitzenden, der Bereichsleitung Unternehmensentwicklung und dem Bereichsleiter Controlling zusammensetzt und regelmäßig tagt.

Im Sinne einer zentralen Koordinierungsfunktion verantwortet der Bereich Unternehmensentwicklung die übergreifende Steuerung der vielfältigen Nachhaltigkeitsthemen aus Sicht der Gesamtbank.

Auch die Nachhaltigkeitsmanagerin der NBank ist im Bereich Unternehmensentwicklung angesiedelt. Die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen liegt je nach Themenschwerpunkt direkt in den Fachbereichen. Diese unterstützen damit bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.



# 6

## REGELN UND PROZESSE

Der Prozess zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie gleicht dem der Geschäftsstrategie und der weiteren Teilstrategien. Vor Inkrafttreten erörtert der Vorstand die Strategie jährlich mit dem Verwaltungsrat und berücksichtigt dessen Anregungen. Die Umsetzung der Strategie erfolgt durch die relevanten Fachbereiche.

Die Nachhaltigkeitsstrategie soll sukzessive in Form von Zielen, Umsetzungskonzepten und Maßnahmen konkretisiert werden. Diese werden in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen entwickelt.

Für die Umsetzung vieler Ziele ist dabei die Erstellung oder Anpassung von Dienstweisungen und von Prozessen geplant, um nachhaltigkeitsrelevante Themenstellungen in den Geschäftsalltag der NBank zu implementieren.

Die Steuerung liegt dabei vor allem im Bereich Unternehmensentwicklung. Aber auch andere Fachbereiche wie z. B. der Personalbereich oder das Risikocontrolling folgen den Nachhaltigkeitszielen und setzen diesbezügliche Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie um.

## KONTROLLE

Für die Steuerung der NBank werden qualitative und quantitative Jahresziele vereinbart. Die Jahresziele sowie die damit verbundenen Kennzahlen werden regelmäßig gegenüber dem Vorstand berichtet und tragen dazu bei, die Bank zu steuern.

Zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitsleistungen orientiert sich die NBank an den Leistungsindikatoren der GRI. Zur Messung des Fortschritts der Nachhaltigkeitsarbeit werden diese, wenn möglich, zu den verschiedenen DNK-Kriterien erhoben und eingeordnet. Darauf aufbauend sollen für die Handlungsbereiche der Nachhaltigkeitsstrategie künftig weitere Zielwerte definiert werden, um die Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in der NBank adäquat zu steuern und zu kontrollieren.

Die erforderlichen Daten und Kennzahlen werden durch die verantwortlichen Fachbereiche erhoben. Vornehmlich werden Daten aus dem Personalcontrolling, dem Bankbetrieb und dem Bereich Finanzen und Controlling benötigt. Perspektivisch soll für die relevanten ESG-Kennzahlen ein bankweiter ESG-Datenhaushalt aufgebaut werden.

### Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

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

Um das rechtssichere und integre Verhalten der NBank sicherzustellen, hat die NBank einen Verhaltenskodex zum Thema Compliance erstellt, der von allen Mitarbeitenden verbindlich einzuhalten ist. Der Verhaltenskodex enthält Grundsätze und Prinzipien und fasst zusammen, wie die Mitarbeitenden der NBank sich verhalten müssen, um stets den gültigen rechtlichen Regelungen und den eigenen internen Anforderungen gerecht zu werden. Im Vorwort des Vorstands heißt es dazu: *Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln sowie ein fairer und menschlicher Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden und untereinander bilden daher die Grundvoraussetzung unseres Tuns und sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Die Verhaltensgrundsätze der NBank sollen unsere Mitarbeitenden zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und dafür die notwendige Orientierung geben.*

Mit dem Verhaltenskodex werden folgende Themen adressiert:

- Umgang mit vertraulichen Informationen
- Umgang mit Anfragen von Kunden, staatlichen Stellen und Medien
- Einhaltung der Vorschriften zum Datenschutz
- Außendarstellung und Kommunikation mit Externen
- Umgang mit Beschwerden
- Qualifikation und Schulungen
- Bekämpfung der Geldwäsche
- Einhaltung der Vorschriften zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- Umgang mit Risiken
- Umgang mit Interessenkonflikten
- Vergabe von öffentlichen Aufträgen
- Korruption – Code of Conduct

Zudem gibt es Informationen dazu, wie sich die Mitarbeitenden bei Zweifeln hinsichtlich korrekten Verhaltens verhalten sollen bzw. wie und wo Verstöße zu melden sind.

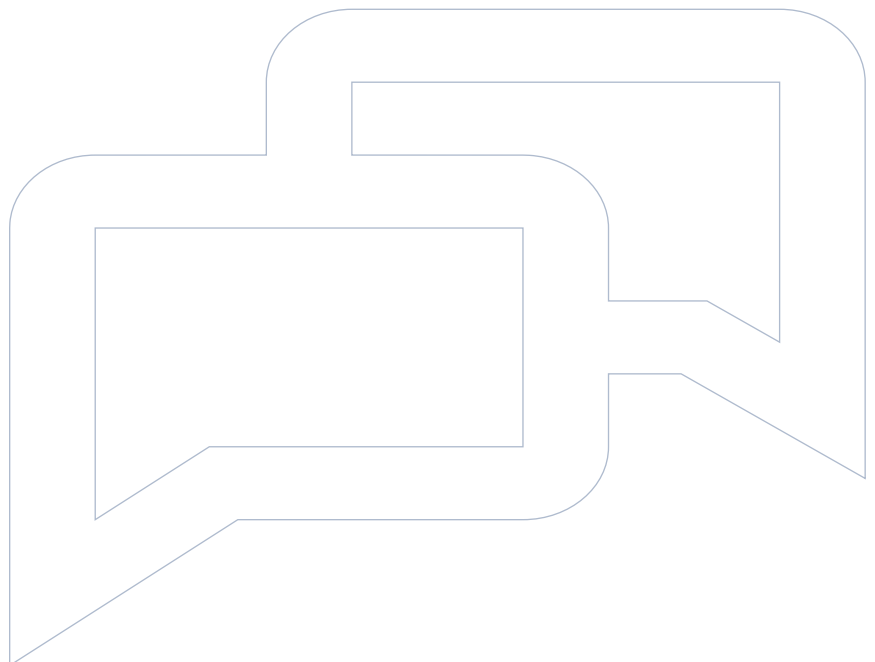
Konkretisiert wird der Verhaltenskodex durch entsprechende Leitlinien, Anweisungen und Prozesse in der schriftlich fixierten Ordnung der NBank.

### Serviceversprechen

Mit Blick auf die Kundenzufriedenheit orientieren sich die Mitarbeitenden der NBank an den Grundsätzen des schriftlich verfassten Serviceversprechens, das im Jahr 2019 im Rahmen eines bankweiten Prozesses entwickelt, diskutiert und intern und extern kommuniziert wurde. Folgendes Versprechen wurden dabei formuliert:

- Die Förderlandschaft ist vielfältig. Kaum möglich, den Überblick zu behalten! Keine Sorge: Das erledigen wir für Sie.
- Unser Herz schlägt für Niedersachsen.
- Wir sind für Sie da!
- Ihre Förderanträge: In guten Händen!
- Antragstellung: Wir unterstützen Sie!
- Ihre Meinung ist uns wichtig!
- Vertraulichkeit: Garantiert!

Eine Zusammenfassung des Serviceversprechens findet sich auf der Website der NBank: Das NBank Serviceversprechen.



## ANREIZSYSTEME

Das Vergütungssystem der NBank setzt den Handlungsrahmen für eine angemessene, marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung der Beschäftigten. Sie steht entsprechend der Institutsvergütungsverordnung im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank und reflektiert die besondere Unternehmenskultur der NBank. Nachhaltigkeit ist als Teilstrategie in der Geschäftsstrategie verankert und für das Geschäftsjahr 2023 wurden erstmals gesamtbankweite Nachhaltigkeitsziele definiert, deren Zielerreichung Einfluss auf den variablen Vergütungsbestandteil hat. Die Gesamtbankziele werden jeweils zum Jahresbeginn vom Vorstand und den Bereichsleitungen gemeinsam entwickelt und sollen die NBank bei ihrer Weiterentwicklung unterstützen.

### Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der NBank setzt den Handlungsrahmen für eine angemessene, marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung der Beschäftigten. Sie steht entsprechend der Institutsvergütungsverordnung im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank und reflektiert die Unternehmenskultur der NBank.

Die Vergütung setzt sich zusammen aus:

- einem fixen Monatsgehalt,
  - das sich bei Tarif-Mitarbeitenden gemäß Tarifvertrag öffentlicher Banken zuzüglich etwaiger individueller Zulagen ergibt. Die Eingruppierung in eine Tarifgruppe erfolgt unter sachlichen Gesichtspunkten, da alle Tätigkeiten einer Entgeltgruppe gleichwertig sind.
  - das sich für außertariflich vergütete Mitarbeitende aus einem Faktorgehalt (Monatsvergütung einer Tarifgruppe mal einem Einstiegsfaktor sowie einer Zulage) gemäß Anstellungsvertrag ergibt.
- Beiträgen des Arbeitgebers zur gesetzlichen Sozialversicherung, Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung und Zuschüssen zum Firmenticket, die nach bank-einheitlichen Grundsätzen und unabhängig von der Leistung gewährt werden
- begrenzten variablen Vergütungsteilen, die fallweise, freiwillig und nur unter eng definierten Voraussetzungen gezahlt werden.
- Sachbezügen, zum Beispiel der vereinzelt Bereitstellten eines Dienstwagens, gemäß den jeweiligen Festlegungen der Bank.

77 Prozent der Beschäftigten werden nach dem Tarifvertrag und 20 Prozent außertariflich vergütet. Bei den verbleibenden rund drei Prozent der Beschäftigten handelt es sich um abgeordnete Beamte und Landesangestellte, die nach den jeweiligen Regularien vergütet werden.

Variable Vergütungsbestandteile haben nur eine untergeordnete Bedeutung. Damit bestehen für die Mitarbeitenden der NBank strukturell keine finanziellen Anreize, in ihrer beruflichen Tätigkeit unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.



In Bezug auf das Vergütungssystem (Vergütungs-Governance) sowie die darauf beruhenden Zielvereinbarungen sind die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Gremien und Funktionsbereiche der Bank festgelegt – zum Beispiel des Verwaltungsrats, des Personalausschusses, des Vorstands, des Bereiches Personal und der Kontrolleinheiten. Weiterhin wird entsprechend den geltenden mitbestimmungsrechtlichen Regelungen der Personalrat bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems mit einbezogen.

An die Mitglieder des Verwaltungsrates der NBank zahlt die NBank keine Vergütung.

### Arbeitsplatzsicherheit und verantwortungsvolle Restrukturierung

In den vergangenen drei Jahren gab es weder Personalfreisetzungen noch Stellenreduzierungen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

- a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien
  - ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz
  - iii. Abfindungen
  - iv. Rückforderungen
  - v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten
- b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen

Die Kennzahl zu diesem Leistungsindikator liegt der NBank aufgrund technischer Schwierigkeiten in dem aktuellen Personalcontrollingsystem nicht vor und die Erhebung wäre nur mit unverhältnismäßigem manuellem Aufwand möglich. In 2024 soll ein neues Personalcontrollingsystem implementiert werden, das dann auch die Ermittlung der Kennzahl ermöglicht.

**Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung**

- 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.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der NBank zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Mitarbeitenden (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) entspricht 4,26 für das Geschäftsjahr 2022.

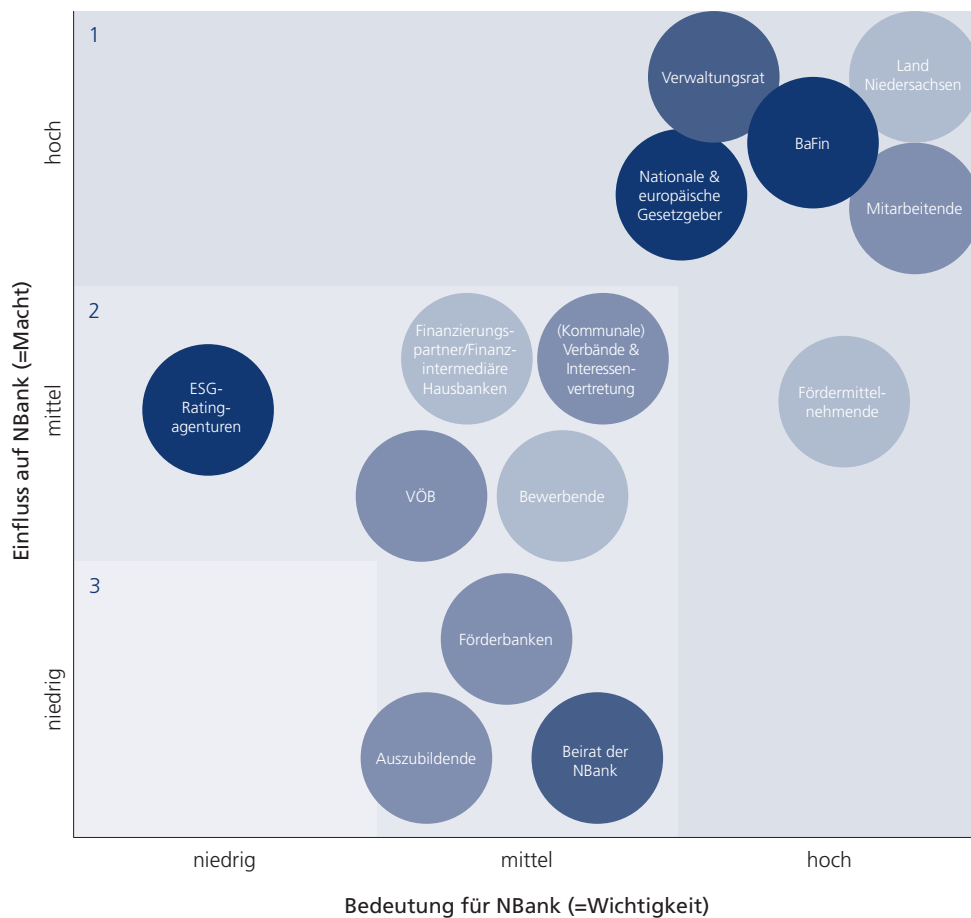




## BETEILIGUNG ANSPRUCHSGRUPPEN

Vorbereitend für die Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden im Rahmen eines Workshops die wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert. Im zweiten Schritt wurde dann eine Stakeholderanalyse durchgeführt, um die wichtigsten Anspruchsgruppen zu identifizieren. Die Ergebnisse der Stakeholderanalyse sind in der nachfolgenden Matrix dargestellt.

**Abbildung 4: ESG-Stakeholderanalyse**



Quelle: Eigene Darstellung

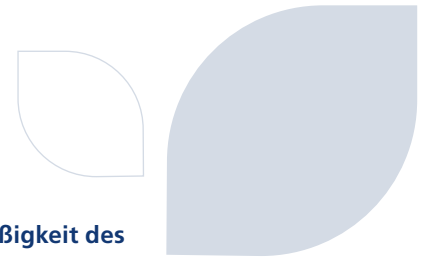
### Austausch mit den Stakeholdern

Der Austausch mit den Stakeholdern zu nachhaltigkeitsbezogenen Themenstellungen findet kontinuierlich oder anlassbezogen statt und hat in den vergangenen Monaten aufgrund der gestiegenen Relevanz des Themas Nachhaltigkeit deutlich zugenommen.

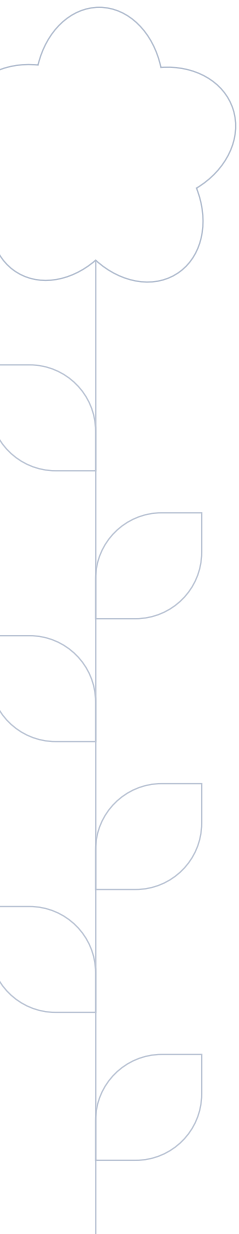


**Tabelle 2: Kernanliegen der Stakeholder zur Nachhaltigkeit in der NBank**

Stakeholder	Kernanliegen zur Nachhaltigkeit in der NBank	Regelmäßigkeit des Austauschs
<b>Land Niedersachsen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Umsetzung des Förderauftrags unter Einhaltung der Regulatorik und Gesetze zum Thema Sustainable Finance</li> <li>— Durchführung der Förderaktivitäten unter Berücksichtigung der jeweils definierten Nachhaltigkeitskriterien</li> <li>— Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes</li> </ul>	Kontinuierlich
<b>Verwaltungsrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Oberstes Aufsichtsgremium, Überwachung der Umsetzung des Förderauftrags unter Einhaltung der Regulatorik und Gesetze zum Thema Sustainable Finance</li> <li>— Einbindung bei der Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie</li> </ul>	Kontinuierlich
<b>Beirat der NBank</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Beratende Funktion für die Tätigkeiten der NBank und damit auch hinsichtlich Nachhaltigkeit</li> <li>— Fachspezifischer Austausch zu Förderbedarfe und aktuellen Entwicklungen</li> </ul>	Anlassbezogen, mindestens jährlich
<b>Mitarbeitende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Themen rund um die NBank als verantwortungsvolle und nachhaltige Arbeitgeberin (u. a. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sicherer Arbeitsplatz und Stabilität, angemessene und faire Bezahlung, Entwicklungsmöglichkeiten (Weiterbildung und Karriereoptionen), Ausstattung der Arbeitsplätze, Klimaschutz am Arbeitsplatz, Gesundheitsförderung, Transparenz (z. B. Gehaltsstruktur, Beförderung, Führung), Führungs- und Unternehmenskultur)</li> </ul>	Kontinuierlich



Stakeholder	Kernanliegen zur Nachhaltigkeit in der NBank	Regelmäßigkeit des Austauschs
<b>Auszubildende</b>	— Themen rund um die NBank als verantwortungsvoller und nachhaltiger Ausbildungsbetrieb	Kontinuierlich
<b>Bewerbende (Festanstellung und Ausbildung)</b>	— Themen rund um die NBank als verantwortungsvolle und nachhaltige Arbeitgeberin	Kontinuierlich
<b>Förderbanken</b>	— Erfahrungsaustausch zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen und Sustainable Finance-Anforderungen sowie Förderangebote zum Thema Nachhaltigkeit (u. a. über den VÖB Arbeitskreis Nachhaltigkeit in Förderbanken)	Regelmäßig, mind. alle zwei Monate
<b>Verband öffentlicher Banken</b>	— Austausche zu aktuellen nachhaltigkeitsrelevanten Entwicklungen, regulatorischen Anforderungen und deren Umsetzung in den jeweiligen Instituten	Regelmäßig
<b>(Kommunale) Verbände und Interessenvertretungen von Zielgruppen aus Niedersachsen</b>	— Austausch zu aktuellen Herausforderungen und Förderbedarfen im Zuge der Transformation	Anlassbezogen
<b>Finanzierungspartnerschaft / Finanzintermediäre Hausbanken</b>	— Austausch zu Förderbedarfen im Zuge der Transformation; über aktuelle Herausforderungen und Herangehensweisen zum Thema Sustainable Finance	Anlassbezogen
<b>Fördermittelnehmende (Förder- und Finanzierungsprodukte sowie Beratung)</b>	— Austausch und Informationen über Förderangebote und -bedarfe	Kontinuierlich



Stakeholder	Kernanliegen zur Nachhaltigkeit in der NBank	Regelmäßigkeit des Austauschs
Nationale und europäische Gesetzgeber	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Einhaltung der Regulatorik und Gesetze</li> <li>— Mitwirkung bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele (siehe z. B. Sustainable Finance-Strategie des Bundes)</li> </ul>	Anlassbezogen
BaFin	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Überprüfung der Einhaltung der Regulatorischen Anforderungen (insb. bzgl. ESG-Aspekte in der MaRisk)</li> </ul>	Anlassbezogen
Ratingagenturen	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Austausche über ESG-Daten; geben Ambitionsniveau für die Nachhaltigkeitsperformance vor</li> </ul>	Anlassbezogen

Quelle: Eigene Darstellung

Ein Handlungsfeld der Nachhaltigkeitsstrategie zielt ab auf die Intensivierung und Professionalisierung des Austauschs mit den Stakeholdern zum Thema Nachhaltigkeit. Wesentliche Grundlage für die Stakeholderaustausche werden dabei die DNK-Erklärung und die jährlich zu überprüfende Nachhaltigkeitsstrategie sein. Für die Weiterentwicklung beider Dokumente ist der Dialog mit den relevanten Stakeholdern (insb. Land Niedersachsen, Verwaltungsrat, Mitarbeitende) relevant. In 2024 soll zudem erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse nach dem EFRAG-Standard durchgeführt werden und dafür ist ebenfalls ein Austausch mit Stakeholdern geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

- 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.

Die Anliegen der Stakeholder zum Thema Nachhaltigkeit wurden bisher nicht strukturiert ausgewertet. In 2024 soll sukzessive eine strukturierte Auswertung aufgebaut werden. Die aufgelisteten Kernanliegen in der obenstehenden Tabelle spiegeln grob die adressierten Themen der Stakeholder wider.

# INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

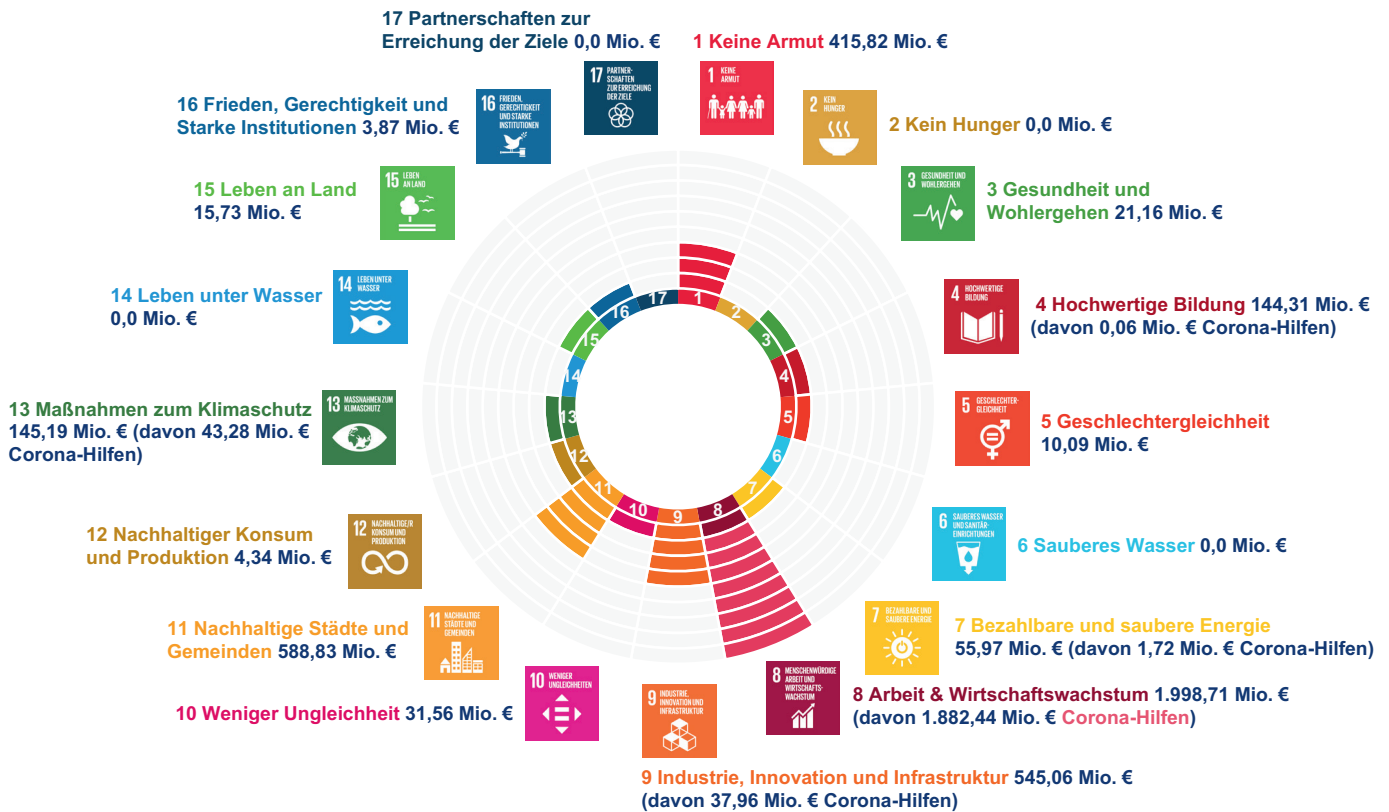
Um die Förderprogramme der NBank mit Blick auf die Nachhaltigkeitswirkung weiter zu entwickeln, war es zunächst notwendig, die aktuelle Wirkung der Förderaktivitäten sichtbar zu machen.

Daher hat die NBank ein sogenanntes SDG-Mapping erarbeitet, das die Förderaktivitäten (Zuschuss, Darlehen, Beteiligung) den 17 SDGs zuordnet. Bei der Erstellung des SDG-Mappings hat sich die NBank eng angelehnt an die Mapping-Methodik der Förderbank KfW.

Zur Erstellung des Mappings wurde gemeinsam mit den jeweiligen Fachteams jedes einzelne Förderprogramm darauf geprüft, ob ein Beitrag zu einem oder mehreren SDGs plausibel angenommen werden kann. Die Neuzusagen aus den Förderprogrammen wurden dann den entsprechenden SDGs zugeordnet.

Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich das Finanzierungsvolumen der Förderaktivitäten auf die einzelnen SDGs verteilt. Dabei wurde Mehrfachzuordnung des Fördervolumens zugelassen, das heißt, es ist möglich, dass mit derselben Finanzierung mehrere SDGs unterstützt wurden.

Abbildung 5: SDG-Mapping der NBank



Die Abbildung zeigt, dass die NBank mit ihren Förderaktivitäten im Jahr 2022 einen bedeutenden Beitrag zu den SDGs 8 (Arbeit & Wachstum), 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden), 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), 1 (Keine Armut), 4 (Hochwertige Bildung) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) geleistet hat.

Insbesondere durch die themenspezifischen Zuschussprogramme konnte eine Vielzahl von SDGs adressiert werden. Die Corona-Hilfen, die zum größten Teil dem SDG 8 zugeordnet wurden, fallen besonders auf.

### **Innovative Produktentwicklung auf Basis der SDGs**

Festzuhalten ist, dass das Mapping-Ergebnis den Förderauftrag der NBank gut widerspiegelt. Denn die für die NBank bedeutenden SDGs hängen eng mit den Themenfeldern Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Wohnraum- und Infrastrukturförderung zusammen. Das SDG-Mapping soll künftig jährlich aktualisiert und zusammen mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht werden. Zudem ist geplant, perspektivisch weitere Daten für das Mapping zu verwenden, um die Wirkung der Förderaktivitäten noch besser auswerten und darstellen zu können.

Das Team Beteiligungen erfasst bereits jedes begleitete Unternehmen, beziehungsweise jede begleitete Beteiligung mit ihrem Beitrag zu den SDGs. Die Erkenntnisse aus dem SDG-Mapping sollen künftig auch genutzt werden, um in Abstimmung mit dem Land die Förderaktivitäten mit Blick auf die Nachhaltigkeitswirkung zu optimieren.

### **Nachhaltigkeitsanforderungen in der Förderung**

Einige Förderprogramme haben bereits Nachhaltigkeitsanforderungen integriert. Diese werden bei der Fördermittelvergabe vorab geprüft. So wurden beispielsweise für die Fördermittel des Niedersächsischen Multifondsprogramms (EFRE und ESF+) verbindliche Querschnittsziele festgelegt. Diese werden bei der Entscheidung über die Bewilligung von Fördermitteln als Auswahlkriterien genutzt.

Folgende Querschnittsziele werden in den Förderprogrammen adressiert:

- Gleichstellung der Geschlechter
- Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
- Nachhaltige Entwicklung
- Gute Arbeit

In jedem Förderprogramm ist eines dieser vier Querschnittsziele als „prioritär“ eingestuft und mit einem höheren Punktwert versehen worden als die drei anderen Querschnittsziele. Die genaue Gewichtung der Querschnittsziele ergibt sich aus den Auswahlkriterien der jeweiligen Förderprogramme. Die Mitarbeitenden der NBank berücksichtigen dies entsprechend bei der Prüfung und Bewilligung der eingereichten Fördervorhaben.

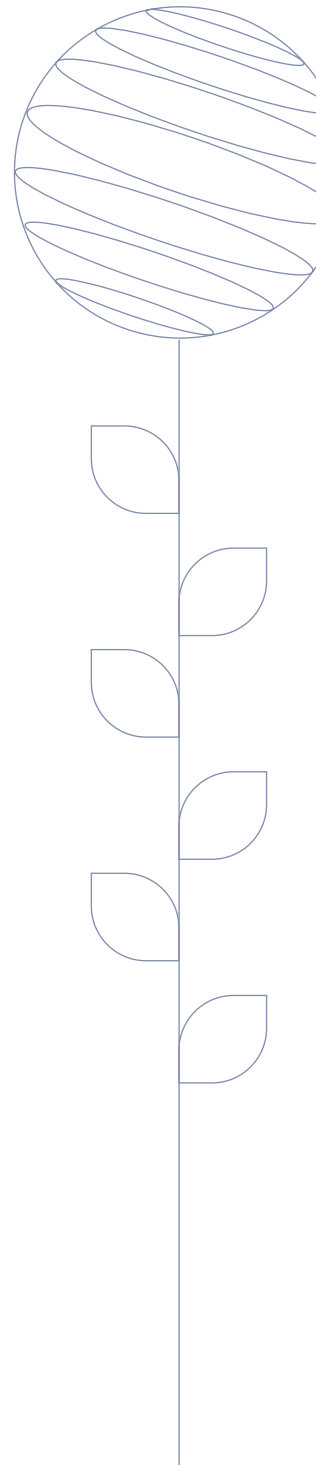
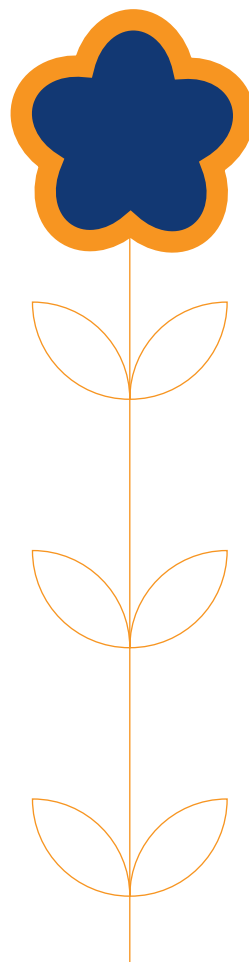
Zudem wird bei Infrastrukturvorhaben, die eine erwartete Lebensdauer von mindestens fünf Jahren haben, eine Klimaverträglichkeitsprüfung durchgeführt. Abhängig von der Art der Infrastruktur findet eine einfache oder eine intensivere Prüfung der Klimaverträglichkeit statt. Dies wird für die Bewilligung von EFRE-Förderungen vorausgesetzt.

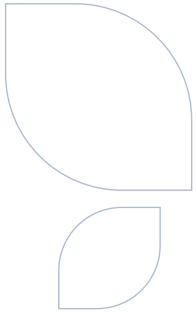
Das Finanzierungsangebot der NBank wird ergänzt durch Beratungsangebote für die verschiedenen Zielgruppen der NBank. Ein Beispiel ist der kostenfreie Nachhaltigkeits-Audit des NBank-Team Enterprise Europe Network (EEN), das KMU bei ihrem strategischen Einstieg in ein Nachhaltigkeitsmanagement unterstützen soll. Das EEN ist Teil eines internationalen Netzwerks zur Unterstützung kleiner und mittelständischer Unternehmen.

**Leistungsindikator G4-FS11**

- a. Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Bisher ist in der NBank kein Prozess etabliert, bei dem die Finanzanlagen eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. Es befinden sich jedoch Finanzanlagen im Depot A, die von externen ESG-Ratingagenturen auf Umwelt- und soziale Faktoren geprüft und bewertet wurden. In 2024 soll ein Umsetzungskonzept erstellt werden, um ESG-Aspekte zukünftig bei der Auswahlprüfung zu berücksichtigen.





## INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN

Der Geschäftsbetrieb einer Organisation wie der NBank führt zwangsläufig zur Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen. Die NBank ist sich ihrer Verantwortung bewusst und befasst sich daher im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements mit dem schonenden und bewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen und damit mit der Minimierung von Umwelteinwirkungen.

Im Vergleich mit produzierenden Unternehmen nimmt das Kerngeschäft als Finanzinstitut relativ wenig natürliche Ressourcen in Anspruch. Zu nennen wäre in erster Linie der Verbrauch von Strom, Papier, Wasser und Wärme sowie der Geschäftsverkehr.

Um die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen zu erfassen und darauf aufbauend die verursachten Treibhausgasemissionen zu berechnen, hat die NBank für das Geschäftsjahr 2022 mit der CO<sub>2</sub>-Bilanzierung begonnen (Details siehe Kriterium 13).

Die natürlichen Ressourcen, die wesentlich im Rahmen der Tätigkeiten der NBank im Jahr 2022 genutzt oder beeinflusst wurden, sind in der nachfolgenden Tabelle aufgelistet.

**Tabelle 3: Verbrauch natürlicher Ressourcen der NBank in 2022**

Ressourcenart	Absolute Verbräuche
<b>Strom</b>	712.108 kWh
<b>Geschäftsverkehr (Benzin- und Dieselverbrauch)</b>	86.884 Liter
<b>Papier</b>	19 Tonnen
<b>Wärme</b>	196.313 kWh
<b>Wasser</b>	2.114 m <sup>3</sup>

Quelle: Eigene Erhebung

Während des alltäglichen Bürobetriebs werden insbesondere Papier und Strom verbraucht. Um die Auswirkungen auf die Umwelt möglichst gering zu halten, bezieht die NBank Ökostrom für all ihre Standorte.

Der im Jahr 2022 verursachte Abfall in Höhe von 28,98 t wurde der getrennten Rohstoffverwertung zugeführt und von zertifizierten Entsorgungsfachunternehmen abgeholt. Im Jahr 2022 fiel bei der NBank ausschließlich ungefährlicher Abfall an.

## RESSOURCENMANAGEMENT

Die NBank ist seit November 2015 Mitglied bei ÖKOPROFIT Hannover. ÖKOPROFIT zielt auf die Bildung eines lokalen Netzwerks zum Umweltschutz ab. ÖKOPROFIT Hannover ist ein Gemeinschaftsprojekt der Landeshauptstadt, der Region Hannover und der ortsansässigen Unternehmen. Sinnvolle Optimierungen von Produktions- und Betriebsabläufen werden bei ÖKOPROFIT mithilfe von praxisrelevanten Arbeitsmaterialien, individueller Beratung und gemeinsamen Workshops erarbeitet.

Der betriebliche Umweltschutz nimmt einen hohen Stellenwert ein. In regelmäßigen Audits und Ideenaustauschen konnten bereits verschiedene Maßnahmen erfolgreich implementiert und praktisch umgesetzt werden. In dem Zuge konnten betriebliche Kosten gesenkt werden. Im Juli 2022 wurde die NBank erneut mit dem Siegel „ÖKOPROFIT-Betrieb“ ausgezeichnet.

### Umsetzungskonzept für Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb

Um das strategische Handlungsfeld „Klima- und Umweltschutz“ im Bankbetrieb umzusetzen, wurden im Rahmen eines Umsetzungskonzepts Maßnahmen zur Ressourcenschonung und Reduzierung klimarelevanter Emissionen entwickelt. Dieses Umsetzungskonzept wurde mit dem Projektlenkungsausschuss des Projekts SUN, in dem auch der Vorstandsvorsitzende vertreten ist, diskutiert und ein konkreter Umsetzungszeitplan bis Ende 2025 wurde abgestimmt. und empfohlen. Ziel ist es bis zum Jahr 2040 einen klimaneutralen und umweltfreundlichen Bankbetrieb in der NBank zu erreichen.

Das Umsetzungskonzept definiert fünf fachliche und zwei übergreifende Fokusthemen, wie der Abbildung zu entnehmen ist.

### Abbildung 6: Fokusthemen im Umsetzungskonzept für Klima- und Umweltschutz

Handlungsfeld Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz im Betrieb				
1. Ressourcen- und Materialeinsatz	2. Nachhaltigkeit bei der Beschaffung	3. Energie	4. Biodiversität	5. Mobilität
Reproduktion des Materialverbrauch	Beschaffung von Material	Energieeinsparung	Förderung von Biodiversität auf dem Gelände der NBank	Dienstreisen
Reproduktion des Abfallaufkommens	Nachhaltiger Lebensmittelkonsum in der NBank	Energieeffizient		Fuhrpark
Optimierung des Abfalltrennung	Nachhaltige Veranstaltungen	Erneuerbare Energien		Pendelverkehr der Mitarbeitenden
6. Corporate Governance				
Umweltrichtlinien (Voraussetzung von Ökoprofit)				
Nachhaltigkeit für Vergabe und Beschaffung		Nachhaltigkeitskriterien für Dienstreiserichtlinien		
7. Sensibilisierung der Mitarbeitenden				
Kommunikationskampagne		Aktionstage		Einbindung/Interaktion

Quelle: Eigene Darstellung



Bezogen auf die Ziele innerhalb der einzelnen Fokusthemen wurden, unter Einbindung der betroffenen Fachabteilungen, Maßnahmen zur Erreichung der Ziele entwickelt. Diese Maßnahmen wurden anhand der nachfolgend beschriebenen Kriterien bewertet und anschließend ein Zeitplan für die Umsetzung erstellt.

Neben der messbaren Auswirkung auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz der NBank und damit dem Potenzial die Emissionen zu verringern wurde bewertet, inwiefern die Maßnahmen auf die Ziele des Landes Niedersachsen einzahlen. Zusätzlich wurde die Umsetzbarkeit und mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung betrachtet. So hat die NBank als Mieterin nur einen geringen Einfluss auf bauliche Veränderungen ihrer genutzten Standorte und ist hier auf den Investitionsplan des Vermieters angewiesen. Bei der Bewertung wurden zudem auch qualitative Faktoren, wie die Auswirkungen auf Vorbildrolle und Arbeitgeberattraktivität berücksichtigt.

Da die konkrete Maßnahmenplanung aktuell nur bis Ende 2025 vorgenommen wurde, muss das Umsetzungskonzept spätestens zu diesem Zeitpunkt angepasst werden. Sollte anhand der CO<sub>2</sub>-Bilanz festgestellt werden, dass sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen der NBank nicht wie geplant sinken oder sollten sich Rahmenbedingungen ändern (z. B. Verschärfung der Klimaziele des Landes), dann müsste das Konzept gegebenenfalls auch vor Ende 2025 angepasst werden.

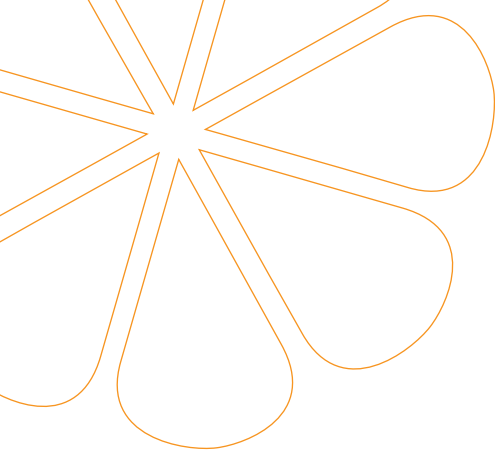
### **Ressourcenschonende Bürogebäude**

Die NBank mietet ihre Büroflächen an allen Standorten, an denen sie tätig ist. Dies schränkt den Handlungsspielraum bei der energetischen Optimierung der Gebäude deutlich ein. In Gesprächen mit dem Vermieter werden energetische Sanierungswünsche regelmäßig platziert.

Folgende Maßnahmen hat die NBank zum ressourcenschonenden Umgang und zur Reduzierung klimarelevanter Emissionen bereits seit einigen Jahren implementiert:

- Die NBank bezieht für alle Standorte 100 Prozent Ökostrom.
- Die Gebäude in Hannover werden mit Fernwärme beheizt.
- Soweit ökonomisch sinnvoll, werden energie- und ressourcensparende Anlagen und Geräte eingesetzt.





## Weitere Maßnahmen zur Klima- und Ressourcenschonung

Neue Maßnahmen der NBank zum ressourcenschonenden Umgang und zur Reduzierung klimarelevanter Emissionen im Jahr 2022:

- Im Jahr 2022 wurde eine Dienstvereinbarung zum Thema Leasing von Dienstfahrrädern geschlossen. Diese Dienstvereinbarung ist die Grundlage dafür, dass die Mitarbeitenden der NBank ab dem Frühjahr 2023 Dienstfahrräder leasen können.
- Vom 01.05. bis zum 31.08.2022 hat die NBank an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ teilgenommen.
- Auch im Jahr 2022 hat die NBank Jobtickets subventioniert und konnte damit zur Förderung der ÖPNV-Nutzung und Reduzierung des Individualverkehrs beitragen.
- Die Pandemie hat dazu geführt, dass auch im Jahr 2022 nur wenige Dienstreisen angetreten wurden. Eigene Veranstaltungen hat die NBank vermehrt digital und seltener in Präsenz durchgeführt. Grundsätzlich empfiehlt die NBank, dass Dienstreisen möglichst klimafreundlich gestaltet werden und vorrangig der ÖPNV zur Anreise genutzt wird. Es hat sich zudem etabliert, dass weiterhin digitale Formate genutzt werden, um Dienstreisen zu vermeiden und Konferenzen und Besprechungen ohne Anreiseaufwand zu gestalten.
- Pandemiebedingt wurde auch im Jahr 2022 die Möglichkeit des mobilen Arbeitens verstärkt genutzt. Durch den Wegfall der Anfahrt zur Arbeitsstätte konnten Emissionen im Bereich des Pendelns von Mitarbeitenden eingespart werden. Im Jahr 2022 wurde eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten unterzeichnet, die bis zu 60 Prozent (in Ausnahmefällen bis zu 80 Prozent) mobiler Arbeit ermöglicht.
- Da die Anzahl der Mitarbeitenden in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist und die Raumkapazitäten an den NBank-Standorten begrenzt sind, wurde im Jahr 2022 mit der Einführung von Desk Sharing begonnen. Desk Sharing soll sukzessive im Jahr 2023 in der Bank umgesetzt werden. Diese Maßnahme in Kombination mit dem mobilen Arbeiten soll zu einer effizienten Nutzung der Büroflächen und zu Ressourceneinsparungen führen.
- Die Mitarbeitenden der NBank wurden im Zuge der aktuellen Energieversorgungssituation und der damit zusammenhängenden Energieeinsparverordnung des Bundes über das Intranet der NBank, den NBlog, sensibilisiert, noch konsequenter Energie zu sparen.
- Großen Einfluss auf die Einsparung von Papier hat das aktuell laufende Projekt zum Einsatz einer elektronischen Akte und die Digitalisierung der Eingangspost. So konnte der allgemeine Papierverbrauch im Jahr 2022 um 21 Prozent im Vergleich zum Jahr 2021 gesenkt werden. Auch durch die Umstellung der Multifunktionsdrucker auf Duplexfunktion konnte ein wichtiger Beitrag zur Papiereinsparung erzielt werden.



- Bei der Beschaffung von zusätzlichen Büromöbeln sind Nachhaltigkeitsvorgaben in die Bewertung der Angebote eingeflossen. Bei der Beschaffung neuer IT-Technik wurde Wert auf einen geringen Energieverbrauch von Geräten gelegt, um den Stromverbrauch der NBank damit künftig weiter zu senken. Um Energie einzusparen, wird in der NBank sukzessive auf LED-Leuchtmittel umgestellt.
- Büromöbel, die beispielsweise durch die Umrüstung auf höhenverstellbare Schreibtische intern nicht mehr genutzt werden konnten, wurden Mitarbeitenden und Vereinen kostenfrei zur Nachnutzung überlassen.

### Risiken aus Geschäftstätigkeit

Hinsichtlich des Bankbetriebs sind die Auswirkungen auf die Umwelt als gering einzustufen, da der Ressourcenverbrauch der Bank gering ist. Hier handelt es sich um für Büronutzung übliche Verbräuche.

Nachhaltigkeitsrisiken rücken dennoch vermehrt in den Fokus des Risikocontrollings der NBank. Dabei orientiert sich die NBank an den Empfehlungen des BaFin-Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken. Bei der Entwicklung der Förderprodukte findet ein Abwägungsprozess statt, bei dem Nachhaltigkeitsaspekte als auch deren Zielkonflikte berücksichtigt werden. Zum Beispiel ergeben sich bei der Infrastrukturfinanzierung oder der Immobilienfinanzierung negative Auswirkungen auf die Umwelt durch Flächenversiegelung und Ressourcennutzung, die sich nicht immer vermeiden lassen.

Bei der Vergabe vieler Förderprodukte fehlen noch verbindliche Umweltstandards. Daher ist es möglich, dass hier negative Auswirkungen auf Umweltbelange mitgeführt werden.

Negative Auswirkungen auf Umweltbelange aus Geschäftsbeziehungen sieht die NBank nicht.

#### Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

- 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

**Tabelle 4: Eingesetzte Materialien**

Material	Gewicht
<b>Gesamtgewicht erneuerbarer Materialien (t)</b>	19
<b>Gesamtgewicht nicht erneuerbarer Materialien (in t)</b>	0

Quelle: Eigene Darstellung

Bei den eingesetzten Materialien handelt es sich um Büromaterial (insbesondere Druckerpapier).

**Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch**

- 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

**Tabelle 5: Energieverbrauch**

Energieträger	Energie (GJ)
<b>Benzin für Fahrzeuge (nicht erneuerbare Quellen)</b>	104
<b>Diesel für Fahrzeuge (nicht erneuerbare Quellen)</b>	165
<b>Erdgas als Brennstoff für Heizungen</b>	37
<b>Strom aus Speicherwasserkraftwerken</b>	2.113
<b>Strom aus markttypischem Mix*</b>	118
<b>Fernwärme aus städtischer Müll- / Kehrrechtverbrennung</b>	669

Quelle: Eigene Darstellung

\* Für die Berücksichtigung des Stromverbrauchs im Homeoffice wurde auf Werte aus dem markttypischen Mix zurückgegriffen.

**Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs**

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm

Da für das Geschäftsjahr 2022 erstmalig Kennzahlen zum Energieverbrauch strukturiert erhoben und ausgewertet wurden, wird 2022 zukünftig als Basisjahr herangezogen. Eine Aussage zur Verringerung des Energieverbrauchs bezogen auf vorhergehende Jahre ist daher nicht möglich und kann erst für die nächsten Jahre erfolgen.

**Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme**

- 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 Dritte
- b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
  - i. Oberflächenwasser
  - ii. Grundwasser
  - iii. Meerwasser
  - iv. produziertes Wasser
  - v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i–iv aufgeführten Entnahmekquellen
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
  - i. Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)))
  - ii. anderes Wasser ( $>1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (TDS))
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen

**Tabelle 6: Wasserentnahme**

Kategorie	Menge (in m <sup>3</sup> )
<b>Benzin für Fahrzeuge (nicht erneuerbare Quellen)</b>	0
<b>Diesel für Fahrzeuge (nicht erneuerbare Quellen)</b>	0
<b>Erdgas als Brennstoff für Heizungen</b>	2.114

Quelle: Eigene Darstellung

**Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall**

- a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

**Tabelle 7: Angefallener Abfall**

Abfallart	Menge (in kg)
<b>Altpapier inkl. Entsorgung über Datenschutzone</b>	101.040
<b>Gemischter Siedlungsabfall</b>	171.600
<b>Plastik</b>	13.000
<b>Holzabfälle</b>	210
<b>Sperrgut</b>	843
<b>EDV-Schrott</b>	3.200

Quelle: Eigene Darstellung



## KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Die NBank hat erstmalig für das Geschäftsjahr 2022 die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol erhoben und nutzt dafür die Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) in der Version 1.1 des Updates 2022. Einsparungen zu Vorjahren konnten daher noch nicht ermittelt werden.

Berücksichtigt wurden unter anderem die Treibhausgasemissionen aus dem Strom-, Wasser- und Wärmeverbrauch, Geschäftsreisen und Entsorgung. Ebenso eingeflossen sind die in Verbindung mit dem Papierverbrauch anfallenden Treibhausgasemissionen. Da die Mitarbeitenden der NBank im Jahr 2022 zu einem großen Anteil mobil gearbeitet haben, sind auch im Homeoffice anfallende Treibhausgasemissionen beim CO<sub>2</sub>-Fußabdruck berücksichtigt worden. Das sind zum Beispiel Emissionen durch den Verbrauch von Strom oder die Klimatisierung im Homeoffice. Für die Berechnung des Stromverbrauchs im Homeoffice wurden die hinterlegten Erfahrungswerte aus dem VfU-Tool und der Landesmix für Strom zugrunde gelegt. Externe Dienstleistungen wie der Betrieb externer Rechenzentren mit Strom wurden in der CO<sub>2</sub>-Bilanz nicht berücksichtigt.

Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der NBank betrug im Jahr 2022 221,7 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2e</sub>). Tabelle 4 zeigt die Anteile von Scope 1, 2 und 3 an den Gesamtemissionen:

**Tabelle 8: CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der NBank**

<b>Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)</b>	24,8 t CO <sub>2e</sub>
<b>Indirekte Treibhausgasemissionen aus Energieversorgung (Scope 2), Market Based</b>	14,9 t CO <sub>2e</sub>
<b>Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)</b>	181,9 t CO <sub>2e</sub>
<b>Insgesamt</b>	<b>221,7 t CO<sub>2e</sub></b>

Quelle: Eigene Darstellung

Eine Rückfrage beim Stromlieferanten der NBank ergab, dass der abgenommene Ökostrom aus Wasserkraft gewonnen wird. Ursprünglich war angenommen worden, dass der Strom mit Biogas und Windenergie erzeugt wird. Diese Korrektur in der CO<sub>2</sub>-Bilanz führt dazu, dass die CO<sub>2</sub>-Kennzahlen, die mit der Nichtfinanziellen Erklärung im April 2023 veröffentlicht wurden, von den hier veröffentlichten Kennzahlen abweichen.

Die direkten THG-Emissionen (Scope 1) resultieren hauptsächlich aus dem Verbrauch von fossilen Kraftstoffen durch Dienstwagen und zum kleinen Teil aus dem Verbrauch von Kühl- und Löschmitteln.

Die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2) resultieren aus dem Stromverbrauch aus regenerativer Wasserkraft und Fernwärme aus städtischer Müllverbrennung.

Die weiteren indirekten THG-Emissionen (Scope 3) resultieren unter anderem aus der Abfallentsorgung, dem Materialverbrauch, etwa von Papier, und Dienstreisen.

Damit ergeben sich pro Mitarbeitende THG-Emissionen in Höhe von 365 kg für das Geschäftsjahr 2022.

## Klimaziele der NBank

Niedersachsen verfolgt das Ziel, „Klimaschutzland Nummer Eins“ in Deutschland zu werden – dieses Ziel hat sich die niedersächsische Landesregierung gesetzt und hierzu das Thema Klimaschutz als Staatsziel in der Landesverfassung verankert. Mit der Novelle des Niedersächsischen Gesetzes zur Förderung des Klimaschutzes und zur Minderung der Folgen des Klimawandels im Jahr 2022 hat sich das Bundesland zur Treibhausgasneutralität bis zum Jahr 2045 verpflichtet. Um die Vorbildfunktion der Landesverwaltungen zu stärken, sollen diese bis zum Jahr 2040 klimaneutral werden. Diesem Ziel hat sich auch die NBank entlang ihres gesetzlichen Auftrags verpflichtet und es entsprechend in ihre Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen.

Der strategische Handlungsbereich Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz im Bankbetrieb orientiert sich an den Klimazielen des Niedersächsischen Klimagesetzes für Landesverwaltungen. Ziel ist die Erreichung eines klimaneutralen Bankbetriebs bis 2040, mit dem Zwischenschritt die betriebsbezogenen Emissionen um 80 Prozent bis zum Jahr 2030 (Referenzjahr ist aus Gründen der Datenverfügbarkeit für die NBank 2022) zu reduzieren. Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels wurden mit dem Umsetzungskonzept für Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb entwickelt und empfohlen (Details siehe Kriterium 12).

### Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl
  - ii. der Emissionen im Basisjahr
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm

### s. Kriterium 13

### Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl
  - ii. der Emissionen im Basisjahr
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme

### s. Kriterium 13



**Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl
  - ii. der Emissionen im Basisjahr
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme

s. Kriterium 13

**Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen**

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramm

Da für das Geschäftsjahr 2022 erstmalig Kennzahlen zu den THG-Emissionen strukturiert erhoben und ausgewertet wurden, wird 2022 zukünftig als Basisjahr herangezogen. Eine Aussage zur Verringerung der THG-Emissionen bezogen auf vorhergehende Jahre ist daher nicht möglich und kann erst für die nächsten Jahre erfolgen.

Zur Berechnung wird die Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) in der Version 1.1 des Updates 2022 genutzt.





## 14

## ARBEITNEHMERRECHTE

Die Geschäftsstellen der NBank befinden sich ausschließlich in Niedersachsen. Die NBank ist nicht international tätig. Damit unterliegt die NBank automatisch den hohen Arbeits- und Gesundheitsstandards Deutschlands, die auch die Menschenrechtsstandards der UN und die ILO-Kernarbeitsnormen umfassen. Der Handlungsrahmen basiert also auf den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben sowie den tarifvertraglichen Vorgaben, die eingehalten werden. Die Zielerreichung für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten wird daher als erfüllt angesehen. Neben den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben hat die NBank im Rahmen ihrer Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie auch eigene Ziele mit Blick auf die Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden formuliert. Hier werden Themen wie die Förderung von zeitgemäßen Arbeitsbedingungen, der Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Sicherstellung von fairer Bezahlung und Sozialleistungen, die Gewährleistung eines angenehmen Arbeitsklimas sowie die Förderung von Gesundheit adressiert.

### Mitbestimmung der Mitarbeitenden

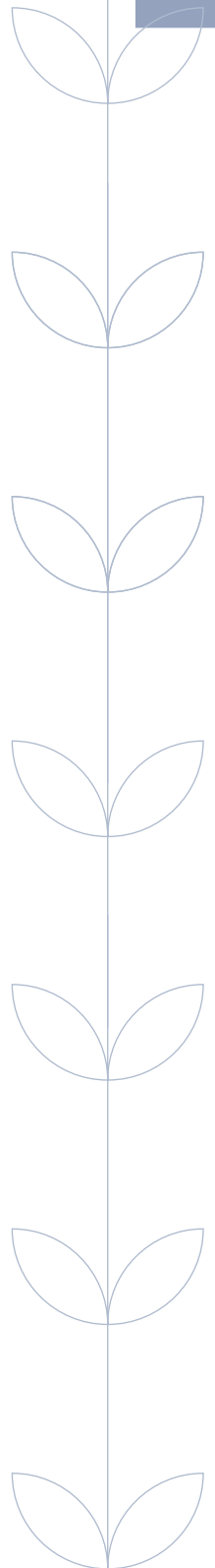
Für die Mitbestimmung der Mitarbeitenden ist das Personalvertretungsrecht Niedersachsen maßgeblich. Entsprechend vertritt ein gewählter Personalrat die Belange der Mitarbeitenden schon seit vielen Jahren. Die Mitarbeitenden der NBank haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen.

Die NBank gehört der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken an und unterliegt dem entsprechenden Tarifvertrag. Die Ergebnisse der kollektiven Verhandlungen setzt sie für ihre Tarifangestellten sowie freiwillig auch in Teilen für ihre außertariflich Beschäftigten um. Relevante kollektivrechtliche Informationen werden über die interne Dokumentenmanagement-Plattform zur Verfügung gestellt.

Der Personalrat als Mitbestimmungsorgan der Mitarbeitenden und der Vorstand pflegen einen intensiven Austausch. Der Personalrat tagt regelmäßig und prüft dabei unter anderem die Einhaltung und Durchführung geltender Gesetze und Verordnungen, Tarifverträge sowie Dienstvereinbarungen. Im Rahmen einer jährlichen Personalversammlung sowie über interne Newsletter werden die Mitarbeitenden über die Aktivitäten des Personalrats informiert.

Zur Sicherstellung der Wahrung der Arbeitnehmerrechte sind die Mitarbeitenden durch zwei Mitglieder im Verwaltungsrat vertreten. Damit stellen NBank-Beschäftigte ein Viertel der stimmberechtigten Mitglieder. Darüber hinaus gibt es Verantwortliche für Gebäudesicherheit, Gleichstellung sowie eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten – jeweils mit Vertretung. Zusätzlich wurde auf Basis der Dienstvereinbarung für eine familienfreundliche Bank eine Familienbeauftragte ernannt, die alle wesentlichen Informationen zum Thema Beruf und Familie zusammenträgt und den Mitarbeitenden zur Verfügung stellt. Sie ist außerdem Ansprechpartnerin und Beraterin zu Vereinbarkeitsthemen der NBank.

Sollten Verstöße gegen die Arbeitnehmerschutzgesetz oder die geltenden Tarifverträge in der NBank bekannt werden, dann müsste das Konzept und die bisherige Vorgehensweise angepasst werden. Zudem wurden mit der Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie Messkriterien für die Zielüberwachung der Umsetzung definiert und bei einer wesentlichen Abweichung der Zielerreichung sollten die Konzepte kritisch hinterfragt und möglicherweise ebenfalls angepasst werden.





Alle Mitarbeitenden der NBank können sich jederzeit mit dem Team des Projekts SUN oder der Nachhaltigkeitsmanagerin in Verbindung setzen, Anregungen platzieren und sich austauschen. Der Input der Mitarbeitenden gibt wichtige Impulse für eine nachhaltige Ausrichtung der NBank. Über das Projekt SUN sind bereichsübergreifend rund 40 Kolleginnen und Kollegen in die Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements eingebunden. Damit wird sichergestellt, dass alle wesentlichen Bereiche proaktiv an der Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements mitarbeiten und als Multiplikatoren das Thema in das Haus tragen. Über den aktuellen Stand der Nachhaltigkeitsarbeit wird zudem regelmäßig über den NBlog informiert.

### Risiken für Arbeitnehmerrechte

Die NBank ist nicht in Staaten mit schwachem gesetzlichen Arbeitnehmerschutz tätig, sondern ausschließlich in Deutschland. Die Arbeitnehmerrechte werden durch die bestehenden Maßnahmen, die verbindlichen Arbeitnehmerschutzgesetze und die geltenden Tarifverträge jederzeit eingehalten. Durch die Tarifbindung sind die Arbeitnehmerrechte auch zukünftig gesichert. Der Bereich Personal und der Personalrat prüfen die konsequente Einhaltung der Gesetze und tariflichen Regelungen. Zudem haben die Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit beim Verdacht auf Nichteinhaltung auf den Personalrat, die Führungskräfte, den Bereich Personal oder die Compliance-Funktion zuzugehen. Die Berücksichtigung und konsequente Umsetzung in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte und den Tarifvertrag ist für die NBank ein wichtiger Aspekt als verantwortungsvolle Arbeitgeberin.

Aus Sicht der NBank ergeben sich keine wesentlichen Risiken für die Arbeitnehmerrechte aus der eigenen Geschäftstätigkeit, aus den Geschäftsbeziehungen oder den Produkten und Dienstleistungen. Damit diese Risiken auch zukünftig nicht entstehen, wird das Thema konsequent auch in der Personalstrategie berücksichtigt.



## CHANCENGERECHTIGKEIT

Qualifizierte und engagierte Mitarbeitende sind von elementarer Bedeutung für den langfristigen Erfolg der NBank. Darum, und weil die NBank sich ihrer sozialen Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden bewusst ist, engagiert sie sich als faire und attraktive Arbeitgeberin auch über das gesetzliche Maß hinaus. Dazu zählen insbesondere umfassende Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Gesundheitsförderung und zur Altersvorsorge.

Für die NBank sind Chancengleichheit und Vielfalt eine Verpflichtung. Niemand wird aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität benachteiligt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) findet Anwendung und ist Teil des sogenannten „Onboardingpasses“, der von Führungskraft und Mitarbeitenden unterzeichnet wird.

### Gleiche Chancen für Alle

Im Sommer 2022 hat der Vorstand den dritten Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2022 bis 2024 nach den Vorgaben des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) verabschiedet. Die Ziele des Gleichstellungsplans und damit die Förderung der Chancengerechtigkeit sind weiterhin Unternehmensziele der NBank.

Viele der festgelegten Maßnahmen aus dem ersten und zweiten Gleichstellungsplan konnten erfolgreich begonnen und zum Teil bereits umgesetzt werden.

Eine Evaluation hat gezeigt, dass die Maßnahmen nicht ausreichend waren, um das Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erreichen. Daher wurden für den dritten Gleichstellungsplan insgesamt 19 Maßnahmen definiert, um die Zielerreichung noch stärker zu forcieren.

Für den Zeitraum bis Ende 2024 hat sich die NBank folgende drei Teilziele gesetzt:

### Ziel 1: Noch bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit

Im Fokus steht die Maßnahme, das Audit „berufundfamilie“ weiter auszugestalten. Bereits 2008 wurde die NBank erstmalig mit dem Audit ausgezeichnet. Das Audit stützt eine gelebte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und nicht zuletzt das Arbeitgeberimage der NBank. Attraktive Angebote seitens der NBank ermöglichen es den Mitarbeitenden, berufliche und private Anforderungen im Sinne einer Work-Life-Balance miteinander zu vereinbaren. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und Teilzeit, eine gefestigte technische und organisatorische Infrastruktur für das mobile Arbeiten, aber auch Freistellungsmöglichkeiten zur Pflege von Angehörigen oder aus sonstigen familiären Gründen. Im Jahr 2020 durchlief die NBank mit Erfolg eine Re-Auditierung im Rahmen von „berufundfamilie“. Im Jahr 2023 ist eine weitere Re-Auditierung geplant.



## Ziel 2: Gleichstellung von Frauen in allen Tarif- und Führungsebenen der NBank

Das langfristige Ziel der NBank ist ein Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern in allen Gehaltsgruppen. Im Fokus bleiben die höher bewerteten Positionen TG 9 und AT sowie Führungspositionen auf Bereichs- und Teamleitungsebene.

## Ziel 3: Stärkere Verankerung des Themas Gleichbehandlung

Die NBank betrachtet das Thema Gleichstellung als wichtigen Bestandteil der Unternehmenskultur, der Personalführung und der Personalentwicklung. An diesen Stellen soll eine stärkere Verankerung vorangetrieben werden.

Die NBank verfolgt das Thema Gleichstellung als strategisches Ziel und kommuniziert dieses klar gegenüber den Mitarbeitenden und der Kundschaft. Gleichstellungsziele sind Unternehmensziele, die alle Bereiche gleichermaßen betreffen. Vorstand, Personalbereich und eine Gleichstellungsbeauftragte überprüfen vierteljährlich den Stand der umgesetzten Maßnahmen. Halbjährlich werden aktuelle Zahlen mit den Führungskräften diskutiert und bei Bedarf Maßnahmen angepasst. Die Gleichstellungsbeauftragte steht den Mitarbeitenden bei ihren Anliegen, Anregungen und Kritik zum Thema Gleichstellung zur Seite.

Die nachfolgende Tabelle listet einige Kennzahlen zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit auf (Stichtag 31.12.2022):

**Tabelle 9: Kennzahlen zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit**

Kennzahlen zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit	Anteil
Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in der Gesamtbelegschaft	17,0 %
Anteil der Zeitarbeitskräfte in Gesamtbelegschaft	0,00 %
Anteil der Beschäftigten (inkl. MA & FK) in Teilzeit	30,9 %
Anteil der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit	45,2 %
Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeit	12,9 %
Anteil der Frauen mit Führungsposition	32,1 %
Anteil der in Teilzeit beschäftigten Führungskräfte	21,4 %
Anteil der in Teilzeit beschäftigten weiblichen Führungskräfte	66,7 %
Anteil der in Teilzeit beschäftigten männlichen Führungskräfte	33,3 %

Quelle: Eigene Erhebung

## Zukunftsorientiertes Arbeiten

Im Rahmen des Projekts NWork sucht die NBank nach Ansätzen und Lösungen, um die NBank zukunftsorientiert weiterzuentwickeln, neue Formen der Arbeit und Zusammenarbeit in den NBank-Alltag zu integrieren. In dem Zuge wurden im Jahr 2022 verschiedene Maßnahmen rund um die Themen Raumkonzepte, Arbeitgeberimage und Flexibilisierung von Arbeit und Organisation angestoßen und umgesetzt.

Das mobile Arbeiten hat sich nach mehr als zweieinhalb Jahren der pandemiebedingten Umsetzung in der NBank fest etabliert. Mit der im Jahr 2022 von Vorstand und Personalrat beschlossenen Dienstvereinbarung wird ein verbindlicher organisatorischer Rahmen geschaffen, auf dessen Grundlage Bereiche und Teams individuelle Lösungen für eine produktive Zusammenarbeit unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und Arbeitsweisen definieren können.

## Gesundheitsmanagement

Ein weiterer bedeutender Baustein innerhalb der sozialen Verantwortung für die Mitarbeitenden der NBank ist die Förderung der Gesundheit. Auf Basis der Dienstvereinbarung zur Gesundheitsförderung wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz der NBank kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert. Im Jahr 2021 wurde eine interne Befragung zur Ermittlung von Einflussfaktoren auf die Gesundheit durchgeführt. Mit einer Teilnahmequote von 74 Prozent stieß die Befragung auf großes Interesse unter den Mitarbeitenden. Die Ergebnisse wurden systematisch analysiert und nach Möglichkeit und Bedürfnis in konkrete Maßnahmen überführt. So wurden im Jahr 2022 alle Arbeitsplätze mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet sowie Gesundheitskurse angeboten. Ziel ist der Ausbau der Gesundheitsförderung zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Weitere Angebote im Gesundheitskontext sind zahlreiche präventive Maßnahmen, wie regelmäßige Impfangebote, Betriebssport, externe Sozialberatung und Seminare zur Gesunderhaltung. Gesteuert wird die Gesundheitsförderung durch unseren Vorstand und die Fachgruppe Gesundheitsförderung, deren Mitglieder sich aus dem Vorstand, dem Personalbereich, dem Personalrat, der externen Mitarbeiterberatung und weiteren Mitgliedern des Arbeitssicherheitsausschusses zusammensetzen.



## QUALIFIZIERUNG

Aufgrund eines weiterhin bestehenden Personalbedarfs im Zuge der aktuellen Krisen sowie der Bewältigung ihrer Folgen hat die Rekrutierung neuen Personals, insbesondere aber auch die interne Aus- und Weiterbildung hohe Priorität in der NBank. Zudem unterliegt der Geschäftsbetrieb der NBank durch den demografischen Wandel, die Digitalisierung und die sich stetig verändernde Förderlandschaft stetigen Veränderungen. Vor diesem Hintergrund und um dem Risiko mangelnden oder nicht hinreichend qualifizierten Fachpersonals entgegenzuwirken, werden Recruiting-Prozesse sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten kontinuierlich optimiert, um im Wettbewerb um Mitarbeitende bestehen zu können. Die Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberleistungen unterstützen dabei den Recruiting-Prozess und sorgen gleichzeitig für eine Bindung der Mitarbeitenden an die NBank.

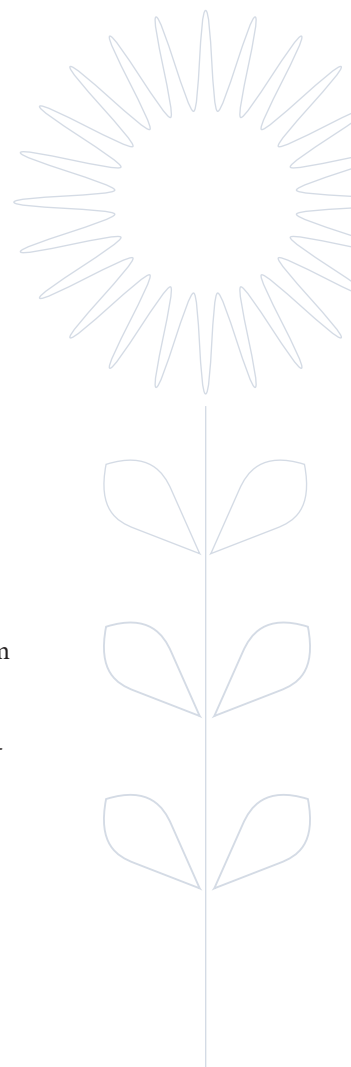
Die Fluktuationsquote lag im Jahr 2022 bei 6,62 Prozent und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 7,2 Jahren. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden lag bei 44 Jahren.

### Weiterbildung und Ausbildung

Über ein jährliches Feedback- und Entwicklungsgespräch wird der Qualifizierungsbedarf der Mitarbeitenden erhoben und je nach Bedarf in Form von Inhouse-Angeboten und externen Schulungen gedeckt. Individuelle Maßnahmen wie Hospitationen, Mentoring und Einzelcoaching runden das Weiterbildungsangebot ab. Mit einer Basis- und Aufbauqualifikation für neue Führungskräfte und regelmäßigen Management-Tagen für alle Führungskräfte wird eine strukturierte Qualifizierung entlang des Kompetenzmodells der NBank sichergestellt.

Mit diesen Maßnahmen wird das Risiko minimiert, dass sich Mitarbeitende aufgrund hoher Arbeitsbelastung unzureichend fachlich weiterbilden. Zur Fortbildung ihrer Mitarbeitenden hat die NBank im Jahr 2022 für interne und externe Maßnahmen rund 455.000 Euro aufgewendet. Mit der Personalstrategie wird der Themenbereich Qualifizierung mit dem Handlungsbereich „Entwicklungsmöglichkeiten, Karriereperspektiven, Leistungsbereitschaft“ abgedeckt. In dem Zuge wurden auch konkrete Maßnahmen und Zielsetzungen zum Themenfeld Qualifizierung definiert. So soll beispielsweise bis Ende 2025 eine digitale Lernplattform für die Mitarbeitenden der NBank aufgebaut werden.

Nachwuchskräfte generiert die NBank bisher aus einer Kooperation mit der Norddeutschen Landesbank (NORD/LB). Während ihrer Ausbildung in der NORD/LB durchlaufen Auszubildende bestimmter Ausbildungsberufe feste Stationen in der NBank. Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss können diese in Abstimmung mit der NORD/LB von der NBank übernommen werden. Pandemiebedingt musste diese Kooperation in den Jahren 2020 bis 2022 pausieren. Um weitere Nachwuchskräfte zu gewinnen und junge Talente zu fördern, wurde im Jahr 2022 ein Traineeprogramm im Bereich Finanzen/Controlling aufgebaut. Es ist vorgesehen, im Jahr 2023 auch in den Bereichen Darlehen und IT weitere Traineeprogramme anzubieten. Zudem wurden die Grundlagen dafür geschaffen, dass die NBank ab August 2023 die dualen Studiengänge Bachelor of Arts Business Administration und Bachelor of Science IT-Security anbieten kann. Zusätzlich wird die NBank Plätze für die beiden Ausbildungsberufe Kaufleute für Büromanagement sowie Verwaltungsfachangestellte anbieten.



Eine detaillierte Auswertung der im Gesamtjahr anfallenden Aus- und Weiterbildungsstunden ist aktuell nicht möglich. Im Jahr 2024 soll eine Software eingeführt werden, mit der entsprechende Kennzahlen erhoben und ausgewertet werden sollen.

Wesentliche Risiken mit negativen Auswirkungen auf die Qualifizierung wurden nicht identifiziert. Wie oben geschildert, achtete die NBank darauf, dass eine hohe Arbeitsbelastung nicht zu unzureichender Weiterbildung führt. Dennoch können Ausnahmesituationen, wie die arbeitsintensiven Monate während der Corona-Phase, dazu führen, dass nur dringende Pflichtweiterbildungen durchgeführt werden und andere Qualifizierungen und Schulungen verschoben werden müssen. Weitere wesentliche Risiken mit negativen Auswirkungen auf die Qualifizierung werden angesichts der umgesetzten Maßnahmen nicht gesehen.

#### **Leistungsindikatoren für die Kriterien 14 bis 16**

Die Leistungsindikatoren gelten für die Kriterien Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit und Qualifizierung und werden in der DNK-Datenbank nach dem Kriterium 16 gesammelt abgefragt.

#### **Leistungsindikatorset der Global Reporting Initiative (GRI):**

##### **Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen**

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**

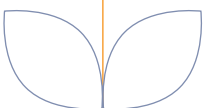
a. Für alle Angestellten:

- 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.



**Tabelle 10: Arbeitsbedingte Verletzungen bei der NBank**

<b>Arbeitsbedingte Verletzungen</b>	<b>Anzahl</b>
<b>a. Für alle Angestellten:</b>	
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;	0
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);	0
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;	8
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;	Wegeunfälle, Infektionen
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	k. A.
<b>b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:</b>	
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;	0
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);	0
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;	k. A.
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;	k. A.
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.	k. A.

Quelle: Eigene Darstellung

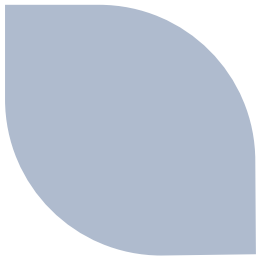
#### **Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern
- b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind

Die NBank verfügt über eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie über Sicherheitsbeauftragte. Die Sicherheitsbeauftragten stehen den Mitarbeitenden für alle Fragen zur Arbeitssicherheit sowie des Brand- und Katastrophenschutzes beratend zur Seite. Die wichtigsten Ziele der Arbeitssicherheit sind die Verhütung von Arbeitsunfällen und der Schutz der Gesundheit aller Mitarbeitenden.





Über den NBlog können alle Mitarbeitenden der NBank auf sämtliche Notfallinformationen zugreifen. Hier sind interne und externe Ansprechpartner, Verhaltensregeln und weitere hilfreiche Informationen für verschiedene Notfallsituationen aufgeführt.

**Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen**

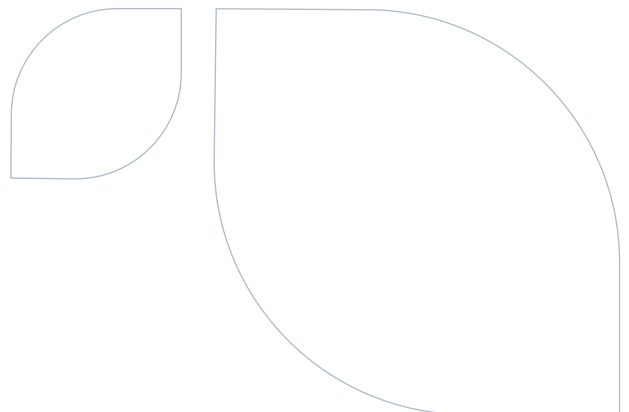
- a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
  - i. Geschlecht
  - ii. Angestelltenkategorie

Die Auswertung der Aus- und Weiterbildungsstunden ist aktuell nicht möglich. In 2024 soll eine Software eingeführt werden, mit der entsprechende Kennzahlen erhoben und ausgewertet werden sollen.

**Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität**

- 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)

Die NBank gibt in der folgenden Tabelle die Aufteilung der Angestellten und der Mitglieder in den Kontrollorganen (Vorstände und Bereichsleitungen der NBank) nach Diversitätskategorie an.



**Tabelle 11: Diversität in der NBank**

Verwaltungsrat	Männer: 5	Frauen: 3	Divers: 0
	< 30 Jahre: 0	30–49 Jahre: 2	≥ 50 Jahre: 6
Vorstand	Männer: 2	Frauen: 0	Divers: 0
	< 30 Jahre: 0	30–49 Jahre: 0	≥ 50 Jahre: 2
Bereichsleitungen (inkl. einer kommissarischen Leitung)	Männer: 8	Frauen: 3	Divers: 0
	< 30 Jahre: 0	30–49 Jahre: 6	≥ 50 Jahre: 5
Teamleitungen	Männer: 28	Frauen: 15	Divers: 0
	< 30 Jahre: 0	30–49 Jahre: 30	≥ 50 Jahre: 13
Mitarbeitende inkl. Auszubildende (ohne Führungskräfte)	Männer: 279	Frauen: 378	Divers: 0
	< 30 Jahre: 70	30–49 Jahre: 377	≥ 50 Jahre: 210

Quelle: Eigene Darstellung

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren 4,76 Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten besetzt.

**Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle**

- 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

Weder der Geschäftsleitung noch dem Personalbereich wurden im Jahr 2022 Diskriminierungsfälle nach dem AGG angezeigt.

## MENSCHENRECHTE

Die Achtung der Menschenrechte ist fest im Handeln der NBank verankert und Teil ihres Selbstverständnisses als Unternehmen im öffentlichen Eigentum. Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften ist Grundlage für die menschenrechtskonforme Arbeit der NBank.

Als regional tätige Förderbank bezieht sich der Aktionsrahmen der NBank auf das Land Niedersachsen. Förderungen und Finanzierungen werden daher ausschließlich für Vorhaben in Niedersachsen vergeben.

Anders als bei international operierenden Banken besteht in der NBank daher ein verhältnismäßig niedriges Risiko im Hinblick auf die Missachtung der Menschenrechte. Eine spezifische Strategie, die das Thema Menschenrechte adressiert, wurde seitens der NBank nicht ausgearbeitet. Jedoch enthält die Nachhaltigkeitsstrategie ein Handlungsfeld zum Thema Achtung und Förderung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbetrieb, bei der Vergabe von Finanzierungs- und Fördermitteln und im Anlagegeschäft. Im Zuge der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sollen für die Folgejahre entsprechende Ziele und Maßnahmen definiert und umgesetzt werden.

### Risikoanalyse Menschenrechtsverletzungen

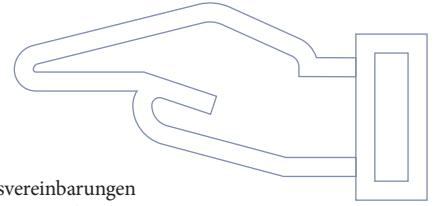
Aktuell werden mögliche Risiken mit Blick auf die Einhaltung der Menschenrechte maximal im Rahmen der Vergabe von Aufträgen und im Rahmen der Funktion als Arbeitgeberin gesehen. Aus dem Grund wird durch zugrunde liegende Geschäftsprozesse zum Beschaffungsbedarf/ durch Vergabeprozesse unter Nutzung von Eigenerklärungen sichergestellt, dass die Auftragnehmer Verpflichtungen auch im Sinne der Achtung der Menschenrechte bei Produktion und Beschaffung einhalten. Weiterhin werden in entsprechenden Einzelfällen, insbesondere bei Lieferleistungen, die Anforderungen der Nachhaltigkeit bei der Eignungsprüfung berücksichtigt. Die NBank überprüft grundsätzlich vor Beauftragung die Lieferanten auf die Einhaltung der Verpflichtungen hinsichtlich Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen. Wenn die Lieferanten keine entsprechenden Nachweise führen, kommt eine Geschäftsbeziehung grundsätzlich nicht zustande. Grundsätzlich ist die NBank bestrebt, mit regionalen Lieferanten zusammenzuarbeiten.

Die Achtung eines Rechts bedingt, dass Verstöße auf Basis von bereitgestellten Informationen potenziell geahndet werden können. Dieser Maßgabe Rechnung tragend hat die NBank ein Beschwerdemanagement etabliert. Die Art der Beschwerde ist hierbei nicht festgelegt. Die Verletzung von Menschenrechten wurde bisher in keiner Beschwerde geltend gemacht.

### Arbeitnehmerrechte schützen

Arbeitnehmerrechte werden von der NBank sowohl in der Rolle des Arbeit- als auch Auftraggebers geachtet. Insbesondere gilt das für die Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Die Arbeitnehmerinteressen werden darüber hinaus aktiv von einem Personalrat eingebracht. Der Personalrat übt seine Beteiligungsrechte über Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung aus. Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Personalvertretung trägt zu einem positiv ausgestalteten Arbeitsumfeld in der NBank bei.





**Leistungsindikatorset der Global Reporting Initiative (GRI):**

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

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“

Die NBank hat im Berichtszeitraum keine Investitionsvereinbarungen mit Organisationen außerhalb der EU, insbesondere mit Sitz in Risikoländern, abgeschlossen. Aufgrund der als allgemein gering eingeschätzten Risiken, wird keine gesonderte Prüfung durchgeführt.

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

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

Neben der Hauptgeschäftsstelle in Hannover ist die NBank mit Standorten in Braunschweig, Lüneburg, Oldenburg und Osnabrück vertreten. Verstöße gegen Menschenrechte sind nicht bekannt. Die Standorte unterliegen mit Blick auf die Menschenrechte den entsprechenden Anforderungen der NBank. Eine gesonderte Prüfung der Standorte auf Einhaltung der Menschenrechte wird nicht durchgeführt, da die Risiken auf Menschenrechtsverletzungen als äußerst gering eingeschätzt werden.

Die Standorte unterliegen aufgrund der zentralen Beschaffungsorganisation den Beschaffungsregeln der NBank.

**Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten**

- a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

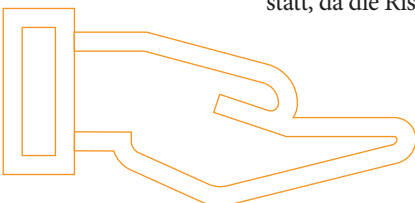
Alle Vergabe- und Einkaufsentscheidungen werden unter Berücksichtigung des Haushaltsrechts und der übergeordneten gesetzlichen Vorgaben getroffen und erfolgen nach den Grundsätzen von Qualität, Wirtschaftlichkeit sowie unter Berücksichtigung von sozialen und umweltbezogenen Aspekten. Mit vielen Lieferanten bestehen langfristige Rahmenverträge.

In sensiblen Dienstleistungsbereichen, wie etwa beim Dienstleister für die Büroreinigung, wird jährlich auf Basis von Gehaltsabrechnungen überprüft, dass das Personal die tariflichen und gesetzlichen Mindestlöhne erhält.

**Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette**

- 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

Eine Prüfung von Lieferanten auf soziale Aspekte in deren Lieferkette findet bisher nicht statt, da die Risiken als relativ gering eingeschätzt werden.



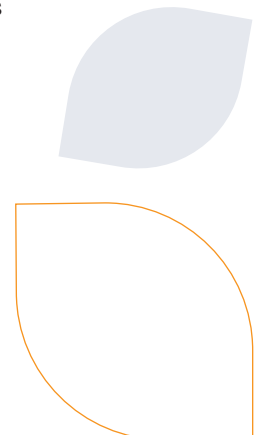
# 18

## GEMEINWESEN

Die NBank unterstützt mit ihren Förderprodukten und -leistungen die zukunftsfähige und nachhaltige Entwicklung Niedersachsens (Details siehe Kriterium 4). Ihre Erfahrungen und Kompetenzen aus jahrelangen Förderaktivitäten gibt die NBank über Veranstaltungen, Vorträge und im Rahmen von Netzwerktätigkeiten an zahlreiche Akteure in Niedersachsen weiter. Im Fokus steht dabei in der Regel die Suche nach Lösungsansätzen für aktuelle und dringliche Herausforderungen wie Klimawandel und Fachkräftemangel. In den vergangenen Jahren kamen Themen wie die Abmilderung von Folgen der Corona-Pandemie und der Auswirkungen des Angriffskriegs gegen die Ukraine hinzu. In dem Zuge ist die NBank Partner vieler Veranstaltungen in Niedersachsen. So hat die NBank wie seit einigen Jahren in 2022 gemeinsam mit dem Land Niedersachsen den DurchSTARTer-Preis veranstaltet. Dabei wurden insgesamt 13 Auszeichnungen an junge, innovative und engagierte Unternehmen in den vier Kategorien „Newcomer/Scale-up“, „Science Spin-off“, „Life Science“ und „Social Innovation“ vergeben. Der DurchSTARTer-Preis bringt jedes Jahr die besten Start-ups auf die Bühne und hat auch in 2022 gezeigt, dass weltverändernde Innovationen auch Made in Niedersachsen sein können.

Neben dem wesentlichen Beitrag durch ihre Förderaktivitäten engagiert sich die NBank in einem kleinen Umfang mit Spenden für soziale Projekte in Niedersachsen. Da die NBank als Förderbank des Landes für die Durchführung ihrer Tätigkeiten mit Landesmitteln ausgestattet wird und dabei keine überschüssigen Erträge erwirtschaftet, verfügt sie über kein Budget für Spendenmaßnahmen. Aus diesem Grund wurde bisher kein Managementkonzept für die Spendenaktivitäten der NBank erstellt. In dem Fall, dass die NBank anderweitiges Budget zugunsten von Spenden umwidmen kann, findet dies unter enger Einbindung des Vorstands, der Unternehmensentwicklung und der Mitarbeitenden statt. So wurde in 2022 beispielsweise auf eine Feierlichkeit verzichtet, die traditionell zum Ende des Jahres ausgerichtet wird, und das dafür vorgesehene Budget wurde in eine Weihnachtsspende umgewandelt. Die Mitarbeitenden wurden aktiv über den NBlog bei der Auswahl der Spendenziele beteiligt.

Hervorzuheben ist das große Spendenengagement der Mitarbeitenden, die sich im Jahr 2022 für den Ukrainischen Verein Niedersachsen e. V. mit Sachspenden und im Rahmen einer Weihnachtswunschbaumaktion für die Evangelische Jugendhilfe Hermann Bödeker e. V. einsetzten. Das Engagement der Mitarbeitenden wird von der NBank sehr begrüßt und die Unternehmenskommunikation unterstützt nach differenzierter Prüfung die engagierten Mitarbeitenden bei der Kommunikation ihrer Spendenaktionen über den NBlog. Mit der Nachhaltigkeitsstrategie hat die NBank sich zudem unter dem Handlungsbereich „Verantwortung für die Gesellschaft“ das langfristige Ziel gesetzt, das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeitenden weiter zu fördern. Geeignete Maßnahmen sollen dafür im Rahmen eines Umsetzungskonzepts identifiziert werden.



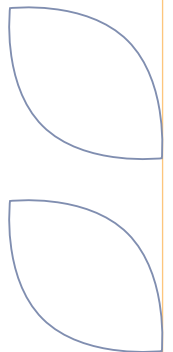
Potenzielle Risiken, die im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Engagement der NBank stehen könnten, wie die Auswahl ungeeigneter Spendenziele oder möglichen Zielkonflikten bei der Unterstützung von Projekten, werden aktuell als gering eingeschätzt, da potenzielle Spendenziele vorab durch das Team Unternehmenskommunikation geprüft werden.

Auch als Arbeitgeberin für rund 780 Beschäftigte, die zum größten Teil im Raum Hannover wohnen, konsumieren und Steuern zahlen, leistet die NBank einen Beitrag zum Gemeinwesen.

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

- 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.

Informationen zu den entsprechenden wirtschaftlichen Leistungskennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2022 der NBank ab Seite. 12. Dieser ist einsehbar unter [B-NB-23027\\_Bericht\\_über\\_das\\_Geschäftsjahr\\_RZ\\_20230630.indd](#) (nbank.de)



## POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Die NBank nimmt als zentrales Förderinstitut des Landes Niedersachsen nicht aktiv politischen Einfluss und vollzieht keine wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren. Sie unterstützt das Land Niedersachsen bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Die NBank nimmt zu Gesetzesentwürfen des Landes Niedersachsen Stellung, wenn sie dazu im Rahmen einer Anhörung aufgefordert wird.

Für die NBank sind Gesetzgebungsverfahren auf europäischer, nationaler und Landesebene relevant. Mit Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit sind die Entwicklungen zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), zur Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), die EU-Taxonomie-Verordnung, die Aktivitäten der Aufsicht zu ESG-Aspekten sowie das Niedersächsische Klimagesetz von besonderem Interesse.

Die NBank unterhält verschiedene Mitgliedschaften, die in aller Regel im engen Sachzusammenhang mit den Aufgaben und Geschäftsfeldern der NBank stehen. Zu nennen ist in erster Linie die Mitgliedschaft beim Bundesverband öffentlicher Banken e. V. (VÖB), bei dem die Mitarbeitenden in verschiedenen Gremien und Arbeitskreisen mitarbeiten. Der VÖB vertritt die Interessen der öffentlichen Banken bei der Aufsicht, beim Bund und der EU. Die NBank kann sich indirekt über den VÖB an relevanten Gesetzgebungsverfahren im Rahmen der Konsultationsverfahren beteiligen.

### **Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden**

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die NBank hat im Berichtsjahr keine finanziellen oder sonstigen Zuwendungen an politische Parteien einschließlich parteinaher Organisationen getätigt.



## GESETZES- UND RICHTLINIEN-KONFORMES VERHALTEN

# 20

Eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung, die keine Korruption und Bestechung duldet, ist für die NBank selbstverständlich. Diese Haltung spiegelt sich in den von der NBank erlassenen Verhaltensgrundsätzen, die im Verhaltenskodex verankert sind (Details siehe Kriterium 7). Wenn über diesen Wertekanon hinaus weitergehende Regelungen und Prozessbeschreibungen notwendig sind, werden sie durch NBank-interne Richtlinien und Arbeitsanweisungen ergänzt und präzisiert.

### Prävention

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beinhaltet grundsätzlich eine Vielzahl von Aspekten. Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtlicher Vorgaben ist dabei die Grundlage des Handelns der NBank. Die zur Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen Straftaten in der NBank eingerichtete zentrale Stelle, die auch die Compliance-Funktion umfasst, genießt die volle Unterstützung des Vorstands. Es besteht an dieser Stelle eine direkte Berichtslinie der Compliance-Funktion zum Gesamtvorstand, so dass dieser angemessen in die bestehenden Prozesse und Verfahren eingebunden ist. Ziel dieser zentralen Stelle ist es, durch die Überwachung der Einhaltung von Vorgaben zu Sorgfaltspflichten und Sicherungsmaßnahmen darauf hinzuwirken, dass interne, gesetzliche und regulatorische Vorgaben und Regelungen eingehalten werden. Dabei werde auch neue gesetzliche und regulatorische Vorgaben auf Relevanz für die NBank geprüft und bei Bedarf eine Umsetzung von notwendigen Maßnahmen in der NBank angestoßen. In der Regel gehen mit den Vorgaben Anwendungsfristen einher, die die Compliance-Funktion entsprechend als Zeitpunkt der Zielerreichung anwendet. Zudem wird mit den Anforderungen ein Zielzustand vorgegeben, der die Grundlage für die konkreten Zielsetzungen bildet. Beispielsweise wird für die gesetzlichen Offenlegungsanforderungen, die mit der CSRD einhergehen, anhand der vorgegebenen Fristen und Berichtsinhalte in enger Abstimmung mit der Compliance-Funktion ein Arbeitspaket im Projekt SUN vorbereitet.

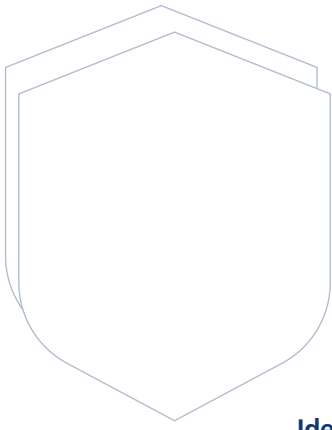
### Whistleblowing-System

Mitarbeitende und externe Hinweisgebende, die auf Verdachtsmomente hinsichtlich möglicher Verletzungen der für die NBank maßgeblichen Rechtsvorschriften hinweisen möchten, können dafür ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing) nutzen, das anonymisierte Meldungen ermöglicht. Die vertrauliche Behandlung entsprechender Hinweise hat einen hohen Stellenwert in der NBank.

### Schulung der Mitarbeitenden

Bei Eintritt in die NBank ist eine Schulung zu Geldwäsche- und Betrugsprävention, zum Datenschutz sowie zur Informationssicherheit für alle Mitarbeitende verpflichtend. In geldwäscherelevanten Bereichen sind ergänzende Schulungen alle vier Jahre verpflichtend. Die Teilnahme unterliegt einem Monitoring.





### Identifizierung von Vertragspartnern

Die nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 GwG erforderliche Identifizierung von Vertragspartnern ist eines der wichtigsten Elemente einzuhaltender allgemeiner Sorgfaltspflichten gegenüber der Kundschaft. Zur Erfüllung dieser Sorgfaltspflicht wurden in der NBank die notwendigen Verfahren und Prozesse aufgesetzt. Dabei wurde das Geschäftsmodell der NBank als Förderbank ohne Publikumseinlagen, die weder über Filialen noch über Bargeldbetrieb verfügt, als risikomindernd im Hinblick auf die Sachverhalte Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung berücksichtigt.

### Entscheidungen nach Vier-Augen-Prinzip

Durch das in der NBank angewandte Vier-Augen-Prinzip wird sichergestellt, dass wichtige Entscheidungen, beispielsweise bei der Anlage neuer Kunden, nicht von einer einzelnen Person getroffen und kritische Tätigkeiten nicht von einer einzelnen Person durchgeführt werden. Neben dem Vier-Augen-Prinzip sind die Freigabekompetenzen in einer internen Arbeits- und Kompetenzanordnung klar geregelt. Ein umfangreiches Berichtswesen bindet den Vorstand kontinuierlich ein.

### Einbindung der Fachbereiche

Die Compliance-Funktion unterrichtet quartalsweise die Fachbereiche über regulatorisch relevante bankaufsichtliche Regelungen und Regelungsvorhaben. Die Fachbereiche melden in diesem Zusammenhang den Umsetzungsstand der relevanten Regelungen an die Compliance-Funktion zurück. Anhand dieser Rückmeldungen ist ein fortlaufendes Reporting der bestehenden Rechtsrisiken aus der Nichtumsetzung relevanter Regelungen sichergestellt.

Die Jahresberichte zur Compliance werden dem Verwaltungsrat und Vorstand einmal im Kalenderjahr vorgelegt. Darüber hinaus erfolgt eine anlassbezogene Ad-hoc-Berichterstattung an den Vorstand bei Verdacht auf schwerwiegende Compliance-Verstöße.

### Interne Revision


Der NBank stehen die Mittel und interne Verfahren zur Verfügung, um Geldwäscheoperationen, die Gewinne aus terroristischen Aktivitäten, dem organisierten Verbrechen oder sonstigen schweren Straftaten zum Gegenstand haben, aufzuspüren und zu verhindern.

Die Interne Revision prüft ferner fortlaufend, ob und inwieweit die Gesetze richtig umgesetzt und angewendet werden. Zudem prüft die Interne Revision die Einhaltung der internen Richtlinien (Arbeitsanordnungen).

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

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden





Neben der Hauptgeschäftsstelle in Hannover ist die NBank mit Standorten in Braunschweig, Lüneburg, Oldenburg und Osnabrück vertreten. Alle Standorte (und damit 100%) unterliegen den gleichen internen Regelungen und Prozessen und damit einer fortlaufenden Prüfung mit Blick auf das Thema Korruptionsrisiken. Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken bei den letzten Prüfungshandlungen ermittelt.

**Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle**

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

Im Berichtszeitraum gab es in der NBank keine bestätigten Fälle von Korruption.

**Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften**

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder
  - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen
  - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum wurden keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen aufgrund von Nichteinhaltung wesentlicher (aufsichts-) rechtlicher Anforderungen und Vorgaben im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich gegen die NBank verhängt.

# NBank

Wir fördern Niedersachsen

Investitions- und Förderbank Niedersachsen – NBank  
Günther-Wagner-Allee 12–16\_30177 Hannover  
Telefon 0511 30031-0\_Telefax 0511 30031-9300  
info@nbank.de\_www.nbank.de

Wir sind Anwender des  
Deutschen Nachhaltigkeitskodex



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr 2022



Erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die NBank ist die Investitions- und  
Förderbank des Landes Niedersachsen



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



**Niedersachsen**