

ERKLÄRUNG ZUM DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSKODEX

NACHHALTIGKEITS- BERICHT DER N BANK 2023

NBank

Wir fördern Niedersachsen



INHALT

Allgemeine Informationen	
0	Geschäftsmodell 3
Kriterien 1–4 zu Strategie	
1	Strategie 4
2	Wesentlichkeit 7
3	Ziele 12
4	Tiefe der Wertschöpfungskette 15
Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement	
5	Verantwortung 18
6	Regeln und Prozesse 19
7	Kontrolle 20
8	Anreizsysteme 22
9	Beteiligung Anspruchsgruppen 24
10	Innovations- und Produktmanagement 29
Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen	
11	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 32
12	Ressourcenmanagement 33
13	Klimarelevante Emissionen 39
Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelangen	
14	Arbeitnehmerrechte 42
15	Chancengerechtigkeit 45
16	Qualifizierung 48
Kriterium 17 zu Menschenrechten	
17	Menschenrechte 52
Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen	
18	Gemeinwesen 55
Kriterien 19–20 zu Compliance	
19	Politische Einflussnahme 57
20	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 58

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

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, Privatpersonen und andere Institutionen. 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, 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 sogenannte Verständigung II definiert. Hierbei handelt es sich um eine Verständigung zwischen der Europäischen Kommission und der Bundesrepublik Deutschland aus dem Jahr 2002: Beide Seiten haben sich auf Sonderregelungen für die rechtlich selbstständigen Förderbanken mit wettbewerbsneutralem Struktur- und Fördergeschäft geeinigt. Das Ziel: Förderbanken sollen optimale Refinanzierungsbedingungen nutzen können. Diese Vorteile in der Refinanzierung dürfen dann ausschließlich für Aufgaben der Wirtschafts- und Strukturförderung eingesetzt werden.

Die Entwicklung konkreter 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.



KRITERIEN 1–4 ZU STRATEGIE

STRATEGIE

Bei der Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die NBank 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. So soll sichergestellt werden, 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, 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 fünf 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 Kapitel 2 zum DNK-Kriterium „Wesentlichkeit“).

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.

Ein SDG-Mapping, bei dem das Neugeschäft für das Geschäftsjahr 2022 den SDGs zugeordnet wurde (nähere Erläuterung siehe Kriterium 10), zeigt, dass die NBank mit ihren Förderaktivitäten im Jahr 2022 einen bedeutenden Beitrag zu den SDGs 1 (Keine Armut), 4 (Hochwertige Bildung), 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

2 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 sie 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 Haftungsinstitute Anstaltslast, Gewährträgerhaftung und Refinanzierungsgarantie aktiv sein. Dank dieser Sonderregeln kann die NBank optimale Refinanzierungsbedingungen nutzen. Die Verständigung II gibt dabei explizit Bereiche vor, in denen die Vorteile der staatlichen Haftungsinstitute 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. Die Analyse orientiert sich

- an den Themenbereichen der 17 SDGs
- an den Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- an den Standards der GRI (Global Reporting Initiative).

Auf dieser Grundlage wurden fünf strategische Handlungsbereiche der Nachhaltigkeit definiert und nochmals in 15 strategische Handlungsfelder unterteilt.

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“.

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

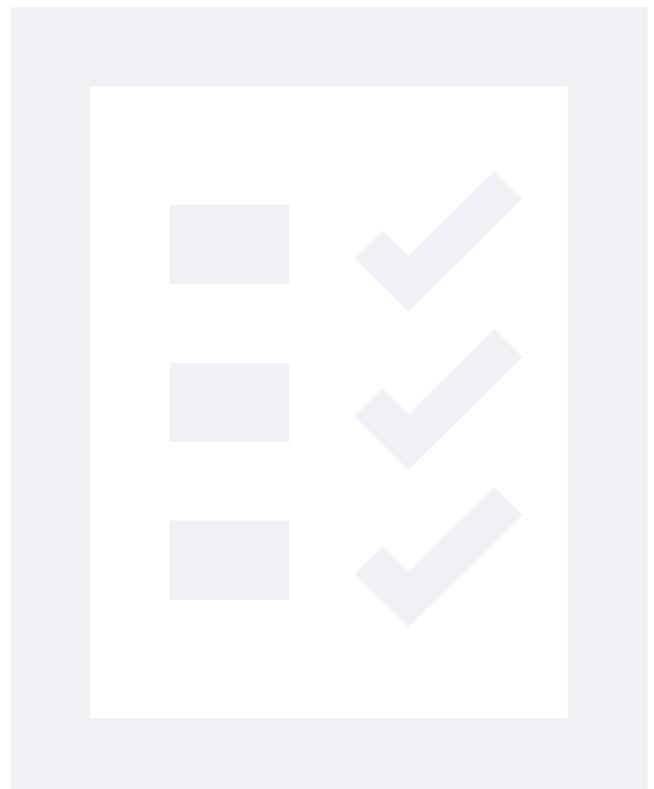
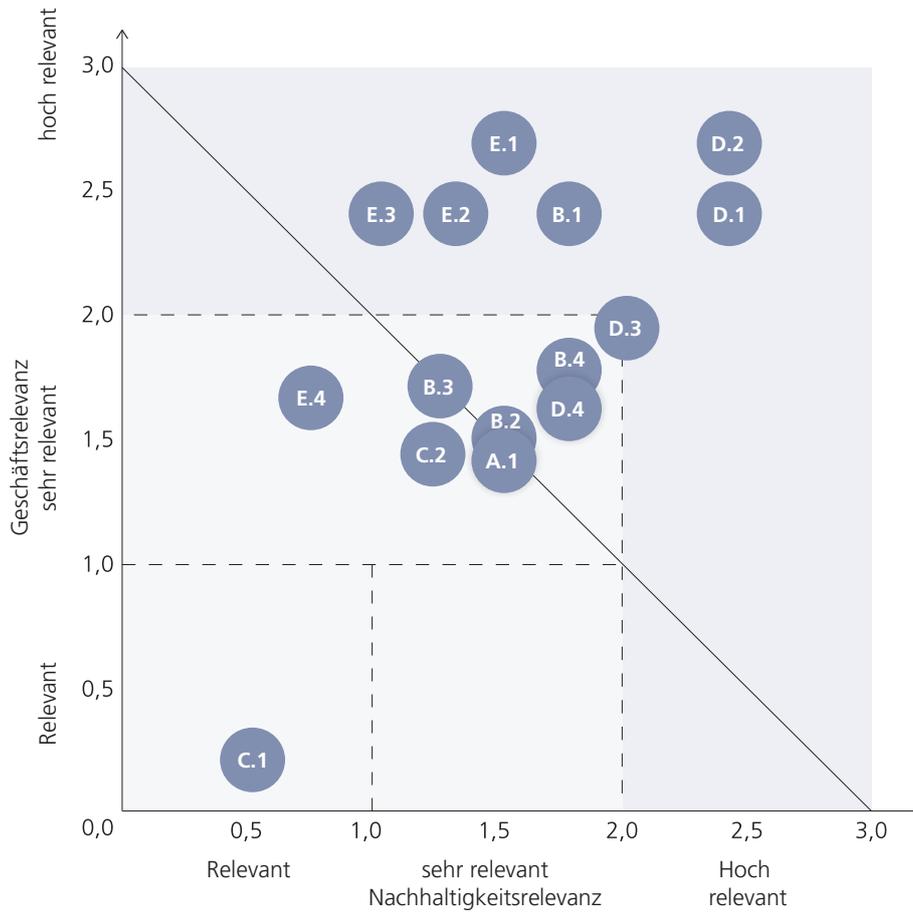


Abbildung 3: Wesentlichkeitsmatrix



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 drei Handlungsbereiche mit insgesamt sieben Handlungsfeldern 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 zweite wesentliche Handlungsbereich „**Unternehmerische Verantwortung leben**“ befasst sich mit der verantwortungsvollen und integren Führung der NBank. Er umfasst vier strategische Handlungsfelder:

- Nachhaltige Unternehmensführung
- 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 in der Gesamtbetrachtung die Handlungsbereiche „Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden“ und „Unternehmerische Verantwortung leben“ von besonderer Bedeutung.

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.

Mit dem Handlungsfeld „**Nachhaltige Unternehmensführung**“ möchte die NBank sicherstellen, dass Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil der Corporate Governance ist und somit in der strategischen Entscheidungsfindung zum Tragen kommt. 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.

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 begleiten und dabei helfen, dass Fördermittel zielgerichtet vergeben werden können.



3

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 Kapitel 2 zum DNK-Kriterium 2).

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden für eine Gesamtbank-Zielkarte vier Nachhaltigkeitsziele formuliert, die mit insgesamt 20 Prozent zum Gesamtziel der NBank beigetragen haben und damit auch Einfluss auf die bankweite leistungsorientierte Vergütung hatten. Alle vier Nachhaltigkeitsziele wurden erreicht.

Tabelle 1: Nachhaltigkeitsziele der NBank

Nachhaltigkeitsziele für das Geschäftsjahr 2023	Beitrag auf SDG
<p>Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz im Bankbetrieb:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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). — Erstellung eines Maßnahmenplans für einen klima- und umweltfreundlichen Bankbetrieb sowie Umsetzung von zwei der identifizierten Maßnahmen. <p>Ziele wurden erreicht (siehe Kapitel zu den Kriterien 11–13)</p>	13
<p>Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Steigerung der durchschnittlichen Weiterbildungsausgaben je Mitarbeitende um 20 Prozent im Vergleich zum Jahr 2022. <p>Ziel wurde erreicht (siehe Kapitel zu Kriterium 16)</p>	4
<p>Unternehmerische Verantwortung leben:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Implementierung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex. <p>Ziel wurde erreicht (siehe DNK-Erklärung für 2022)</p>	übergreifend
<p>Nachhaltige Förderaktivitäten:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Durchführung von Workshops mit den relevanten Fachbereichen zur Zuordnung der Förderaktivitäten der NBank auf die 17 SDGs. — Erstellung eines SDG-Mappings für das Geschäftsjahr 2022 und Einbindung in die Nachhaltigkeitsberichterstattung. <p>Ziel wurde erreicht (siehe DNK-Erklärung 2022)</p>	übergreifend

Langfristige Nachhaltigkeitsziele	Beitrag auf SDG
Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz im Bankbetrieb: — Erreichen eines klimaneutralen Bankbetriebs bis 2040.	13
Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden: — Fördern der persönlichen und fachlichen Entwicklung der Mitarbeitenden, um ihre Zufriedenheit zu steigern, lebenslanges Lernen zu ermöglichen und dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.	4
— Vorantreiben von Chancengerechtigkeit und Vielfalt.	5
— Optimieren des Arbeitsumfelds mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit.	3
— Fördern von zeitgemäßen Arbeitsbedingungen, Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Sicherstellung von fairer Bezahlung und Sozialleistungen, um ein noch attraktiveres und wertschätzenderes Arbeitsumfeld zu schaffen.	8
Verantwortung für die Gesellschaft: — 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
Unternehmerische Verantwortung leben: — Ganzheitliche Implementierung von Nachhaltigkeit in der NBank. — Ganzheitliche Integration von ESG-Faktoren im Risikomanagement. — Sicherstellen eines jederzeit integren und rechtskonformen Verhaltens. — Führen eines aktiven Dialogs mit den relevanten Stakeholdern über nachhaltigkeitsrelevante Themenstellungen.	8
Nachhaltige Förderaktivitäten: — 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. — Optimierung der Fördermittelvergabe mit Blick auf Effizienz und Kundenfreundlichkeit.	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. Bisher wurde lediglich für die Erreichung des klimaneutralen Bankbetriebs konkrete und quantitative Ziele definiert. Im Zuge der Strategieüberarbeitung in 2024 sollen jedoch auch für die anderen Ziele messbare bzw. überprüfbare quantitative Ziele definiert werden. 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.

Die DNK-Erklärung soll den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsziele jährlich dokumentieren und offenlegen.



4

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 Programmen 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 sie 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 finden immer Beachtung (z. B. Diskriminierungsverbot, EU-Beihilferecht).

Nachhaltigkeitsanforderungen in der Förderung

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 zu, bei denen Nachhaltigkeitsanforderungen zu den Fördervoraussetzungen zählen. Je nach Fokus der Förderprogramme werden in diesen Fällen soziale und/oder ökologische Nachhaltigkeitskriterien bei der Fördermittelvergabe geprüft. Wie genau diese Nachhaltigkeitsanforderungen gestaltet werden, erörtert die NBank mit dem Land Niedersachsen als Fördermittelgeber. Mit der Veröffentlichung der Förderrichtlinie werden auch die entsprechenden Anforderungen an die Nachhaltigkeit bekannt gegeben. Die NBank stellt potenziellen Fördermittelnehmenden und Multiplikatoren alle relevanten Informationen über ihre Webseite und im Rahmen von Veranstaltungen zur Verfügung.

Es ist zu erwarten, dass die Anforderungen in den kommenden Jahren weiter steigen werden, und dass der ESG-Datenanspruch an Vorhaben und Fördermittelnehmende zunehmen wird.

Zuschussförderung

Fördermittelprogramme, die auf Mittel aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) oder aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zurückgreifen, sollen dazu beitragen, dass Europas Regionen wettbewerbsfähiger, innovativer, nachhaltiger, klimafreundlicher, sozialer und bürgernäher werden. Im Rahmen der Programme werden Fördermittelnehmenden zu diesem Zweck meist Zuschüsse zur Finanzierung passender Projekte gewährt.

Die NBank bewertet jedes Vorhaben, das über ein EFRE- und ESF-Programm gefördert werden soll, im Vorfeld der Bewilligung mittels eines Scorings. Dabei wird die fachliche Qualität des Vorhabens bewertet, zudem gibt es Punkte für die Berücksichtigung von Querschnittszielen. Bei der fachlichen Qualität zählen hierzu je nach Förderprogramm auch ökologische Themen wie die erwartete CO₂-Einsparung des Vorhabens.

Folgende Querschnittsziele werden im Rahmen des Scorings adressiert:

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

Für das Querschnittsziel „Nachhaltige Entwicklung“ erhalten Antragstellende Punkte, wenn sie auf Vorhabenebene und/oder Projektträgerenebene Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz, Ressourceneffizienz, zum Umwelt- und Klimaschutz oder zur Umweltbildung vorsehen. Die Möglichkeiten sind weit gefächert, damit auch ESF-Vorhaben und andere nicht-investive Vorhaben die Möglichkeit bekommen, ökologische Nachhaltigkeitsaspekte abzubilden. Die Querschnittsziele können je nach Förderprogramm unterschiedlich gewichtet sein. Dies ergibt sich aus den Auswahlkriterien der jeweiligen Förderprogramme.

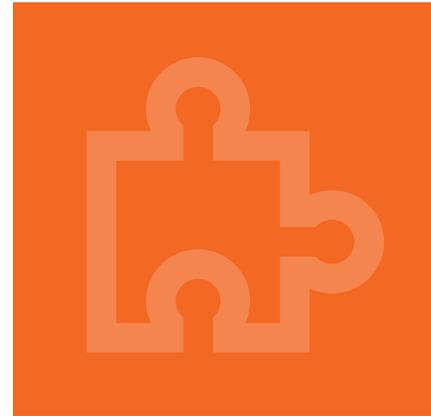
Einige EFRE-Förderprogramme wie z. B. „Niedersachsen Invest“, „Klimaschutz und Energieeffizienz“ sowie „Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft“ sind vom Förderinhalt schon stark auf die Reduktion des CO₂-Ausstoßes ausgerichtet. Hier wird in den fachlichen Bewertungskriterien berücksichtigt, wie hoch die CO₂-Einsparung durch eine Umsetzung des Vorhabens ist. Bei einer hohen Einsparung gibt es eine entsprechend hohe Punktzahl. Es gibt keine Punkte für ökologische oder soziale Maßnahmen, die gesetzlich vorgeschrieben sind.

Zudem wird bei Infrastrukturvorhaben und bei produktiven Investitionen, die eine erwartete Lebensdauer von mindestens fünf Jahren haben, für EFRE-Förderanträge eine Klimaverträglichkeitsprüfung vorausgesetzt.

Darlehensförderung

Regulatorische Anforderungen sehen vor, dass Nachhaltigkeitsrisiken von Kunden im Kreditvergabeprozess berücksichtigt werden müssen. Dafür nutzt die NBank einen ESG-Score, dem Brancheninformationen zugrunde liegen. So kann im ersten Schritt ein Branchenscore ermittelt werden.

Bei Bedarf, zum Beispiel wenn eine Branche hohe ESG-Risiken aufweist, können auch individuelle Kundeninformationen berücksichtigt werden. Die individuellen Aspekte der Kunden werden anhand eines Fragebogens abgefragt und es wird ein Individualscore ermittelt. Damit wird die ESG-Performance eines Kreditnehmers zu seiner Branche ins Verhältnis gesetzt und auf einer Skala von „viel schlechter“ bis „viel besser“ abgebildet. Bisher hat der ESG-Score noch keine Auswirkungen auf die Kreditvergabe und die Konditionen, die Prozesse werden aber stetig weiterentwickelt.



Beratung

Beratungsangebote für die verschiedenen Zielgruppen der NBank ergänzen das Finanzierungsangebot. Ein Beispiel ist der kostenfreie Nachhaltigkeits-Audit des NBank-Teams 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.

Wirkung der Förderprogramme

Die Wirkung der Förderprogramme auf die nachhaltige Entwicklung kann nur bedingt ausgewertet werden, da aktuell nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen zu den geförderten Vorhaben fehlen. Mit dem Aufbau des SDG-Mappings versucht die NBank sich dem Wirkungsmanagement zu nähern (Details siehe Kapitel 10 zum DNK-Kriterium „Innovations- und Produktmanagement“). 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 negativen Auswirkungen auf 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. Damit erzeugt sie negative Auswirkungen auf die Umwelt. Zur Minimierung der Auswirkungen hat die NBank ein Umsetzungskonzept für einen „Klima- und umweltfreundlichen Bankbetrieb“ erarbeitet (Details siehe Kapitel 12 zum DNK-Kriterium „Ressourcenmanagement“). In dem Zuge sollen auch die Nachhaltigkeitsanforderungen bei Vergabeprozessen geschärft werden.

In 2023 wurde ein Prozess zur stärkeren Berücksichtigung von ESG-Risiken bei der Auswahl und Steuerung von Auslagerungspartnern erarbeitet. Dafür werden potenzielle oder bestehende Auslagerungspartner mit dem ESG-Score bewertet. Bei zu hohen ESG-Risiken zieht die NBank Konsequenzen (bis hin zur Kündigung von Vertragsverhältnissen). Dieses Vorgehen soll sukzessive auch für die anderen Vergabeprozesse adaptiert werden.

KRITERIEN 5–10 ZU PROZESSMANAGEMENT

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 Projektleitungsausschuss gesteuert, der sich aus dem Vorstandsvorsitzenden, der Bereichsleitung Unternehmensentwicklung und dem Teamleiter Risikocontrolling 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 Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie gleicht den bei der Geschäftsstrategie und weiteren Teilstrategien etablierten Prozessen. 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 wird sukzessive in Form von Zielen, Umsetzungskonzepten und Maßnahmen konkretisiert. Diese werden in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen entwickelt.

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

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



KONTROLLE

Für die Steuerung der NBank werden anhand der Strategien qualitative und quantitative Jahresziele formuliert. Die Jahresziele sowie die damit verbundenen Kennzahlen werden regelmäßig gegenüber dem Vorstand berichtet und tragen dazu bei, die Bank zu steuern. Eine Auswahl der Ziele fließt in die Gesamtbank-Zielkarte ein, deren Erreichen Einfluss auf die leistungsorientierte Vergütung hat.

Entsprechend werden anhand der Handlungsbereiche in der Nachhaltigkeitsstrategie qualitative und quantitative Ziele formuliert. Bei der Formulierung hat die NBank unter anderem die Anforderungen des DNK sowie die Leistungsindikatoren der GRI zur Orientierung genutzt. Zur Messung des Fortschritts der Nachhaltigkeitsarbeit werden diese, wenn möglich, zu den verschiedenen DNK-Kriterien erhoben und eingeordnet. Da für das Geschäftsjahr 2022 die erste DNK-Erklärung erstellt wurde, wird 2022 als Referenzjahr herangezogen.

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 mit den verschärften Offenlegungsanforderungen ein bankweiter ESG-Datenhaushalt mit den relevanten ESG-Kennzahlen aufgebaut werden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Verhaltenskodex

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.

Der Vorstand schreibt dazu im Vorwort des Verhaltenskodex:

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.



Der Verhaltenskodex adressiert folgende Themen:

- 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 Mitarbeitende bei Zweifeln hinsichtlich korrekten Verhaltens weiter verfahren sollen beziehungsweise 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 sowie extern kommuniziert wurde. Folgende 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](#)

8 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. Für das Geschäftsjahr 2023 hat die NBank erstmals gesamtbankweite Nachhaltigkeitsziele definiert, deren Zielerreichung Einfluss auf den variablen Vergütungsbestandteil hat (Details siehe Kriterium 3 Ziele). Eins dieser Ziele war die die Steigerung der durchschnittlichen Weiterbildungsausgaben je Mitarbeitende um 20 Prozent im Vergleich zum Jahr 2022. 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.
- das sich für außertariflich vergütete Mitarbeitende aus einem Faktor-gehalt (Monatsvergütung einer Tarifgruppe mal einem Faktor sowie einer Zulage) gemäß Anstellungsvertrag ergibt.
- Beiträgen des Arbeitgebers zur gesetzlichen Sozialversicherung, Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung und Zuschüssen zum Firmenticket, die nach bankeinheitlichen 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 vereinzelten Bereitstellung eines Dienstwagens, gemäß den jeweiligen Festlegungen der Bank.

77 Prozent der Beschäftigten werden nach dem Tarifvertrag und 21 Prozent außertariflich vergütet. Bei den verbleibenden rund zwei 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 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 Personalfreisetzen noch Stellenreduzierungen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

An die Mitglieder des Verwaltungsrates (höchstes Kontrollorgan der NBank) zahlt die NBank keine Vergütung. Die Gehälter der Vorstandsmitglieder werden im Rahmen individueller Dienstverträge durch den Verwaltungsrat der NBank geschlossen. Beide Vorstände erhalten ein Grundgehalt, aber keine variablen Vergütungsanteile. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sind nicht üblich. Vertragliche Abfindungsansprüche sind für Mitglieder des Vorstandes nicht vorgesehen. Neben der laufenden Vergütung kann die NBank den Vorstandsmitgliedern oder deren Hinterbliebenen eine Altersversorgung in Form von individuell vereinbarten Versorgungsregelungen gewähren. Für ein Mitglied des Vorstandes besteht eine individuelle Altersversorgungszusage, für die jährliche Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen erfolgt. Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen, der für die Branche und Unternehmensgröße üblich ist. Bisher werden ökologische und soziale Themen im Sinne des Themas Nachhaltigkeit nicht bei den Leistungskriterien der Vergütungspolitik berücksichtigt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

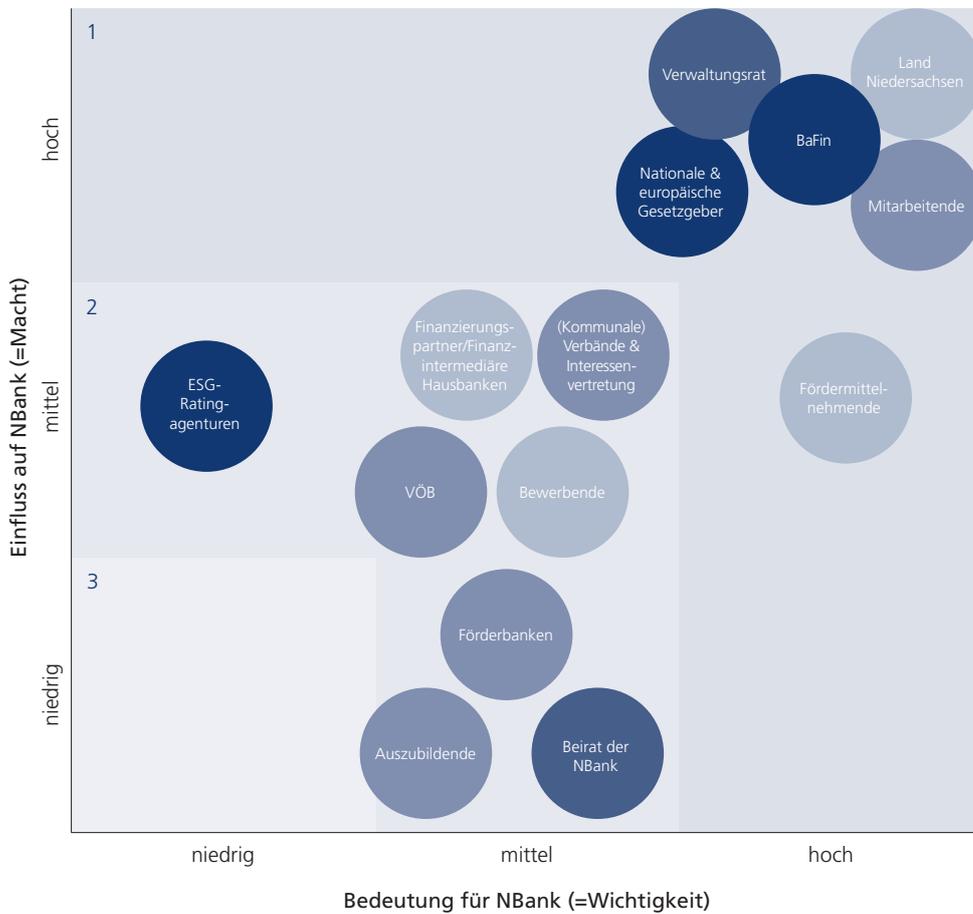
Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der NBank zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Mitarbeitenden (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) entspricht 4,22 für das Geschäftsjahr 2023.



9 BETEILIGUNG ANSPRUCHSGRUPPEN

Vorbereitend für die Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden im Rahmen eines Workshops die wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert. Im zweiten Schritt wurde zudem eine Stakeholderanalyse durchgeführt. 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 teils kontinuierlich, teils 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
Land Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> — Umsetzung des Förderauftrags unter Einhaltung der Regulatorik und Gesetze zum Thema Sustainable Finance sowie unter Berücksichtigung der jeweils definierten Nachhaltigkeitskriterien — Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes 	Kontinuierlich
Verwaltungsrat	<ul style="list-style-type: none"> — Oberstes Aufsichtsgremium, Überwachung der Umsetzung des Förderauftrags unter Einhaltung der Regulatorik und Gesetze zum Thema Sustainable Finance sowie unter Berücksichtigung der jeweils definierten Nachhaltigkeitskriterien — Einbindung bei der Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie 	Kontinuierlich
Beirat der NBank	<ul style="list-style-type: none"> — Per Geschäftsordnung setzt sich der Beirat aus den wesentlichen Stakeholdern der NBank zusammen — Beratende Funktion für die Tätigkeiten der NBank und damit auch hinsichtlich Nachhaltigkeit — Fachspezifischer Austausch zu Förderbedarf und aktuellen Entwicklungen 	Anlassbezogen, mindestens jährlich

Stakeholder	Kernanliegen zur Nachhaltigkeit in der NBank	Regelmäßigkeit des Austauschs
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> — 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 	Kontinuierlich
Auszubildende	<ul style="list-style-type: none"> — Themen rund um die NBank als verantwortungsvoller und nachhaltiger Ausbildungsbetrieb 	Kontinuierlich
Bewerbende (Festanstellung und Ausbildung)	<ul style="list-style-type: none"> — Themen rund um die NBank als verantwortungsvolle und nachhaltige Arbeitgeberin 	Kontinuierlich
Förderbanken	<ul style="list-style-type: none"> — Erfahrungsaustausch zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen und Sustainable-Finance-Anforderungen sowie Förderangebote zum Thema Nachhaltigkeit (u. a. über den VÖB Arbeitskreis Nachhaltigkeit in Förderbanken) 	Regelmäßig, mindestens alle zwei Monate
Verband öffentlicher Banken	<ul style="list-style-type: none"> — Austausch zu aktuellen nachhaltigkeitsrelevanten Entwicklungen, regulatorischen Anforderungen und deren Umsetzung in den jeweiligen Instituten 	Regelmäßig

Stakeholder	Kernanliegen zur Nachhaltigkeit in der NBank	Regelmäßigkeit des Austauschs
(Kommunale) Verbände und Interessenvertretungen von Zielgruppen aus Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> — Austausch zu aktuellen Herausforderungen und Förderbedarfen im Zuge der Transformation — Bedenken, dass die Förderung durch steigende Nachhaltigkeitsanforderungen und zuzuliefernde ESG-Kennzahlen noch komplexer wird 	Anlassbezogen, mindestens jährlich
Finanzierungspartnerschaft / Finanzintermediäre Hausbanken	<ul style="list-style-type: none"> — Austausch zu Förderbedarf im Zuge der Transformation; über aktuelle Herausforderungen und Herangehensweisen zum Thema Sustainable Finance 	Anlassbezogen, mindestens jährlich
Fördermittelnehmende (Förder- und Finanzierungsprodukte sowie Beratung)	<ul style="list-style-type: none"> — Austausch und Informationen über Förderangebote und -bedarf — Rückfragen zu Nachhaltigkeitsanforderungen bei der Förderung 	Kontinuierlich
Nationale und europäische Gesetzgeber	<ul style="list-style-type: none"> — Einhaltung der Regulatorik und Gesetze — Mitwirkung bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele (siehe z. B. Sustainable-Finance-Strategie des Bundes) 	Anlassbezogen
BaFin	<ul style="list-style-type: none"> — Überprüfung der Einhaltung der Regulatorischen Anforderungen, insbesondere mit Blick auf die ESG-Aspekte in den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) 	Anlassbezogen
Ratingagenturen	<ul style="list-style-type: none"> — Austausch über ESG-Daten; Orientierungshilfe bei der Definition des Ambitionsniveaus für die Nachhaltigkeitsperformance 	Anlassbezogen

Quelle: Eigene Darstellung

Mit vielen Stakeholdern findet ein regelmäßiger Austausch zu aktuellen und relevanten Themen statt. Im Jahr 2023 wurde bei vielen dieser Gespräche der Nachhaltigkeitsanspruch der NBank und die steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen bei der Förderung thematisiert. Aber auch die künftigen Finanzierungsbedarfe und -mittel sowie die Rolle der NBank im Zuge der notwendigen sozialökologischen Transformation stehen häufig im Fokus der Stakeholderaustausche.

Bei der Beiratssitzung im Mai 2023 wurde das Thema „Erfolgreiche Transformation braucht eine starke Förderbank“ mit den Mitgliedern des Beirats diskutiert. Der niedersächsische Wirtschaftsminister Olaf Lies stellte dabei heraus, dass die NBank bei der bevorstehenden Transformation in Niedersachsen eine Schlüsselrolle einnehmen wird.

Die Veranstaltungsreihe „Chancen für den Mittelstand“ stand 2023 unter dem Titel „Nachhaltigkeit in der Finanzwirtschaft“. Bei dem von der NBank initiierten Forum, das regelmäßig Unternehmen aus dem Mittelstand, Experten aus der Wirtschaftsförderung und das Bankwesen in den Austausch bringt, wurde die Frage diskutiert, welche Impulse und Möglichkeiten sich im Kontext einer immer stärker auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Finanzwirtschaft für den Mittelstand bieten.

Die Mitarbeitenden der NBank haben über den NBlog, über den Personalrat oder im direkten Austausch mit der Nachhaltigkeitsmanagerin die Möglichkeit, ihre Anliegen zu platzieren. Dazu wird auch regelmäßig ermutigt. Für Externe sollen in 2024 nachhaltigkeitsrelevante Informationen zur NBank auf der Website ergänzt werden.

Die Ergebnisse der Austausche, Rückmeldungen und Veranstaltungen fließen in die Analysen für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und der entsprechenden Umsetzung in der NBank ein.

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

Die in Tabelle 2 aufgelisteten Kernanliegen spiegeln grob die adressierten Themen der Stakeholder wider. Die NBank hat in 2023 auf einige Kernanliegen reagiert. So wurden die Anpassungen des Landes für das Klimaschutzgesetz für die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie vorgemerkt. Einige Ideen von Mitarbeitenden zur Optimierung des Nachhaltigkeitsmanagements in der NBank wurden aufgenommen und umgesetzt (u. a. im Zusammenhang mit dem Abfallkonzept). Und selbstverständlich wurden die Anliegen des Gesetzgebers und der Aufsicht berücksichtigt und zum Beispiel die Anforderungen zu ESG-Aspekten in der 7. MaRisk-Novelle umgesetzt.



10

INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Um die Förderprogramme der NBank mit Blick auf die Nachhaltigkeitswirkung weiterzuentwickeln, war es zunächst notwendig, die aktuelle Wirkung der Förderaktivitäten sichtbar zu machen. Daher hat die NBank für das Geschäftsjahr 2023 ein volumenbasiertes SDG-Mapping durchgeführt, das die Förderaktivitäten (Zuschuss, Darlehen, Beteiligung) auf Basis der Neubewilligungen 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. Somit wird bei Programmen, die auf mehrere SDGs einzahlen, das gesamte Bewilligungsvolumen mehrfach auf die jeweils relevanten SDGs verteilt (sogenannte Mehrfachzuordnung). Negative Auswirkungen der Förderungen auf die SDGs werden nicht in Betracht gezogen. Das SDG-Mapping konzentriert sich auf die positiven Effekte der Förderaktivitäten. Da das Neubewilligungsvolumen pro Kalenderjahr als Berechnungsgrundlage genommen wird, werden etwaige Rückforderungen beziehungsweise nicht komplett in Anspruch genommene Fördersummen nicht dargestellt.

Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich das Finanzierungsvolumen der Förderaktivitäten auf die einzelnen SDGs verteilt.



Abbildung 5: SDG-Mapping der NBank für 2023



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an das SDG-Mapping der KfW.

Die Abbildung zeigt, dass die NBank mit ihren Förderaktivitäten im Jahr 2023 einen bedeutenden Beitrag zu den SDGs 1 (Keine Armut), 4 (Hochwertige Bildung), 8 (Arbeit & Wirtschaftswachstum), 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) geleistet hat. Insbesondere durch die themenspezifischen Zuschussprogramme konnte eine Vielzahl von SDGs adressiert werden.

Die Sondereffekte der Corona-Hilfsprogramme, die in den Vorjahren einen großen Beitrag zum SDG 8 geleistet haben (in 2022: 1.882,44 Millionen Euro), sind 2023 größtenteils weggefallen. Damit haben die originären Förderaktivitäten der NBank größeren Einfluss auf das Mapping-Ergebnis. Hierbei fallen insbesondere die Mittel der Wohnraumförderung, die den SDGs 1 und 11 zugeordnet sind (teils auch SDG 13), ins Gewicht.



Festzuhalten ist, dass das aktuelle 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.

Leistungsindikator G4-FS11

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. Im Jahr 2024 soll ein Konzept erstellt werden, um ESG-Aspekte künftig bei der Auswahlprüfung zu berücksichtigen.



KRITERIEN 11–13 ZU UMWELTBELANGEN

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 zu 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.

Die natürlichen Ressourcen, die wesentlich im Rahmen der Tätigkeiten der NBank im Jahr 2022 und 2023 genutzt oder beeinflusst wurden, sind in der nachfolgenden Tabelle aufgelistet.

Tabelle 3: Verbrauch natürlicher Ressourcen der NBank 2022 und 2023

Ressourcenart	Absolute Verbräuche 2022	Absolute Verbräuche 2023
Strom	712.108 kWh	692.345 kWh
Geschäftsverkehr (Benzin- und Dieselverbrauch)	6.564 Liter	6.126 Liter
Papier	19 Tonnen	14 Tonnen
Wärme	196.313 kWh	203.923 kWh
Wasser	2.003 m ³	1.950 m ³
Abfall	289,9 Tonnen	270,8 Tonnen

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.

Bis auf die Wärme konnte der Verbrauch in allen oben genannten Ressourcenarten reduziert werden, obwohl die zugrunde liegende Kennzahl der Mitarbeiterkapazitäten (= Vollzeitstellen), die durchschnittlich in der NBank beschäftigt waren, von 607 im Vorjahr auf 680 im Berichtsjahr gestiegen ist. Besonders auffällig ist die Reduktion des Papierverbrauchs. Dies dürfte auf das laufende Projekt zum Einsatz einer elektronischen Akte und auf die Einführung eines bankweiten Desksharings zurückzuführen sein.

Der im Jahr 2023 verursachte Abfall wurde der getrennten Rohstoffverwertung zugeführt und von zertifizierten Entsorgungsfachunternehmen abgeholt. Im Jahr 2023 fiel bei der NBank ausschließlich ungefährlicher Abfall an.

12

RESSOURCENMANAGEMENT

Die NBank ist seit November 2015 Mitglied bei ÖKOPROFIT Hannover. ÖKOPROFIT Hannover ist ein Gemeinschaftsprojekt der Landeshauptstadt, der Region Hannover und der ortsansässigen Unternehmen. Es zielt auf die Bildung eines lokalen Netzwerks zum Umweltschutz ab. Sinnvolle Optimierung von Produktions- und Betriebsabläufen wird bei ÖKOPROFIT mithilfe von praxisrelevanten Arbeitsmaterialien, individueller Beratung und gemeinsamen Workshops erarbeitet. Zudem finden regelmäßige Audits statt, bei denen das Energie- und Umweltmanagement der teilnehmenden Unternehmen überprüft wird. Im Jahr 2023 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 Projektleitungsausschuss des Projekts SUN, in dem auch der Vorstandsvorsitzende vertreten ist, diskutiert. Ein konkreter Umsetzungszeitplan bis Ende 2025 wurde abgestimmt und empfohlen. Aktuelles Ziel ist es, bis zum Jahr 2040 einen klimaneutralen Bankbetrieb in der NBank zu erreichen. Laut untenstehenden Erläuterungen muss dieses Ziel jedoch angepasst werden.

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 der Abfalltrennung	Nachhaltige Veranstaltungen	Erneuerbare Energien		Pendelverkehr der Mitarbeitenden
6. Corporate Governance				
Umweltrichtlinie				
Nachhaltigkeitskriterien für Vergabe und Beschaffung		Nachhaltigkeitskriterien für Dienstreiserichtlinien		
7. Sensibilisierung der Mitarbeiter und Kommunikation über das Thema				
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.

Zunächst wurde die messbare Auswirkung auf die CO₂-Bilanz der NBank bewertet, und damit das Potenzial, die Emissionen zu verringern. Des Weiteren wurde bewertet, inwiefern die Maßnahmen auf die Klimaziele des Landes Niedersachsen einzahlen. Zusätzlich wurden 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.

Die NBank hat die für 2023 geplanten Maßnahmen aus dem Umsetzungskonzept umgesetzt und das Ziel einer Reduktion der TGH-Emissionen erreicht (siehe Tabelle 8: CO₂-Fußabdruck der NBank).

Da die konkrete Maßnahmenplanung aktuell nur bis Ende 2025 vorgenommen wurde, muss das Umsetzungskonzept spätestens zu diesem Zeitpunkt angepasst werden. Eine frühere Anpassung des Konzepts wird dann nötig, wenn anhand der CO₂-Bilanz festgestellt wird, dass die CO₂-Emissionen der NBank nicht wie geplant sinken, oder dass sich Rahmenbedingungen ändern.

Das Klimaschutzgesetz des Landes Niedersachsen wurde im Dezember 2023 im Rahmen einer Novelle angepasst. Hierbei wurden unter anderem auch die Ziele zur Klimaneutralität der Landesverwaltung verschärft. Daher wird die NBank die neuen Zielsetzungen zur Klimaneutralität bei der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit zusammenhängenden Maßnahmenplanung im Jahr 2024 berücksichtigen.

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 2023:

- Seit dem Frühjahr 2023 können die Mitarbeitenden der NBank auf Grundlage einer neuen Dienstvereinbarung Fahrräder leasen.
- Vom 01.05. bis zum 31.08.2023 hat die NBank an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ teilgenommen. Durch die Fahrradaktion haben die Mitarbeitenden mit einer CO₂-Einsparung einen wertvollen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz geleistet.
- Auch im Jahr 2023 hat die NBank Jobtickets subventioniert und konnte damit zur Förderung der ÖPNV-Nutzung und Reduzierung des Individualverkehrs beitragen. Ab dem 01. Juni 2023 wurde das Angebot mit dem zuzahlungsfreien Deutschlandticket Hannover Job 100 noch einmal deutlich für alle NBank-Mitarbeitenden am Standort Hannover verbessert. 490 Mitarbeitende haben im Jahr 2023 das Ticket in Anspruch genommen.
- Im Jahr 2023 wurde zudem die Möglichkeit des mobilen Arbeitens verstärkt genutzt. Durch den Wegfall der Anfahrt zur Arbeitsstätte konnten Emissionen im Bereich des Pendelns von Mitarbeitenden eingespart werden. Die Dienstvereinbarung der NBank ermöglicht bis zu 60 Prozent (in Ausnahmefällen bis zu 80 Prozent) mobiler Arbeit. Auf Wunsch stattet die NBank ihre Mitarbeitenden mit Technik und Möbeln aus, inklusive eines höhenverstellbaren Schreibtisches für das Homeoffice.
- Da die Anzahl der Mitarbeitenden in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist und die Raumkapazitäten an den NBank-Standorten begrenzt sind, wurde im Jahr 2023 das Desk-Sharing-Prinzip in der Bank umgesetzt. Diese Maßnahme führt in Kombination mit dem mobilen Arbeiten zu einer deutlich effizienteren Nutzung der Büroflächen sowie zu Ressourceneinsparungen.
- Um Energie einzusparen, stellt die NBank sukzessive auf LED-Leuchtmittel um.
- Um die Abfalltrennung zu optimieren, hat die NBank ein neues Abfallkonzept erstellt und die Möglichkeit für die Entsorgung von Biomüll geschaffen.

Risiken aus Geschäftstätigkeit

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

Das Risikocontrolling überwacht die Nachhaltigkeitsrisiken, die bei den Finanzierungs- und Förderaktivitäten der NBank entstehen können. Dafür nutzt die NBank einen ESG-Score, der Auskunft über das Ausmaß von Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) in allen Branchen der deutschen Wirtschaft gibt. Mit einem Klimarisikostresstest, bei dem ein abrupter Übergang der heutigen Wirtschaft auf einen Pfad hin zur Klimaneutralität simuliert wird, analysiert das Risikocontrolling die Auswirkungen dieser Entwicklungen für die Portfolien der NBank. Auch physische Risiken fließen in dieses Szenario ein, da der Effekt von klimawandelbedingten Temperaturerhöhungen auf die Produktivität berücksichtigt wird. Bei der Entwicklung der Förderprodukte findet ein Abwägungsprozess statt, bei dem





Nachhaltigkeitsaspekte sowie 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 aktuell noch verbindliche Umweltstandards. Daher ist es möglich, dass hier negative Auswirkungen auf Umweltbelange mitgefördert werden.

Negative Auswirkungen auf Umweltbelange aus Geschäftsbeziehungen sieht die NBank nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Tabelle 4: Eingesetzte Materialien in den Jahren 2022 und 2023

Material	Gewicht 2022	Gewicht 2023
Gesamtgewicht erneuerbarer Materialien (t)	0	0
Gesamtgewicht nicht erneuerbarer Materialien (in t)	19	14

Quelle: Eigene Darstellung

Bei den eingesetzten Materialien handelt es sich um Büromaterial (insbesondere Neufaserpapier für die Drucker und Formulare).

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Tabelle 5: Energieverbrauch in 2022 und 2023

Energieträger	Energie (GJ) 2022	Energie (GJ) 2023
Benzin für Fahrzeuge (nicht erneuerbare Quellen)	104	75
Diesel für Fahrzeuge (nicht erneuerbare Quellen)	165	141
Erdgas als Brennstoff für Heizungen	37	27
Strom aus Speicherwasserkraftwerken	2.113	2.113
Strom aus markttypischem Mix*	118	81
Fernwärme aus städtischer Müll-/Kehrichtverbrennung	669	707

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

Im Vergleich zu 2022 ist insbesondere die Verringerung des Benzinverbrauchs für Fahrzeuge zu benennen (Benzinverbrauch insg. 29 GJ, Dieserverbrauch insg. 24 GJ). Dies liegt vor allem daran, dass Dienstfahrten und -reisen in 2023 im Vergleich zu 2022 reduziert wurden bzw. zum Teil auf die Nutzung der Bahn zurückgegriffen wurde.

In 2023 wurde im Vergleich zu 2022 mehr im Büro etwas seltener im Homeoffice gearbeitet. Damit hat sich der Anteil an Strom aus markttypischem Mix reduziert (insg. um 37 GJ). Da die NBank keine Übersicht über die Stromquellen im Homeoffice hat, berücksichtigt sie Werte aus dem markttypischen Mix. Der Gasverbrauch in den Außenstellen der NBank und der Verbrauch der Fernwärme ist leicht zurückgegangen (Gas insg. um 10 GJ und Fernwärme insg. um 38 GJ). Dies kann z. T. auf die Sensibilisierungsmaßnahmen der NBank zum korrekten Lüften und Heizen zurückgeführt werden.

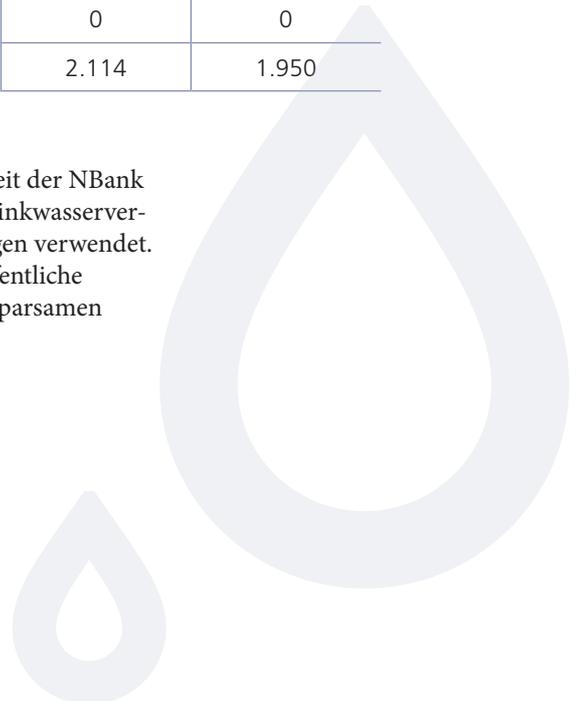
Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Tabelle 6: Wasserentnahme in 2022 und 2023

Kategorie	Menge (in m ³) 2022	Menge (in m ³) 2023
Regenwasser aus eigener Regenwassersammlung	0	0
Grund- und Oberflächenwasser	0	0
Trinkwasser (aufbereitet vom Wasserlieferanten)	2.114	1.950

Quelle: Eigene Darstellung

Die Wasserentnahme ist für die Unternehmenstätigkeit der NBank nicht wesentlich. Wasser wird hauptsächlich für die Trinkwasserversorgung, in den Teeküchen sowie für die Sanitäreinrichtungen verwendet. Die NBank bezieht das Wasser ausschließlich über öffentliche Wasserversorger und achtet grundsätzlich auf einen sparsamen Verbrauch.



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

Tabelle 7: Angefallener Abfall in den Jahren 2022 und 2023

Abfallart	Menge (in kg) 2022	Menge (in kg) 2023
Altpapier inkl. Entsorgung über Datenschutztonne	101.040	81.660
Gemischter Siedlungsabfall	171.600	171.800
Plastik	13.000	13.000
Holzabfälle	210	1.500
Sperrgut	843	1.296
EDV-Schrott	3.200	1.500
Abfallaufkommen insgesamt	289.894	270.756

Quelle: Eigene Darstellung

Gegenüber 2022 konnte das Abfallaufkommen insgesamt um 6,6 % reduziert werden. Besonders deutliche Einsparungen wurden beim Papierabfallaufkommen erzielt. Dies ist im Wesentlichen in der zunehmenden Digitalisierung der Betriebsabläufe begründet.

13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Die NBank erhebt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol und nutzt dafür die Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) in der Version 1.1 des Updates 2022. Basis für die Berechnung sind 850 Vollzeitäquivalente (für 2022: 607 Vollzeitäquivalente).

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 2023 zu einem großen Anteil mobil gearbeitet haben, sind auch im Homeoffice anfallende Treibhausgasemissionen beim CO₂-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 CO₂-Bilanz nicht berücksichtigt.

Der CO₂-Fußabdruck der NBank betrug im Jahr 2023 202,9 Tonnen CO₂-Äquivalente (CO_{2e}). Tabelle 8 zeigt die Anteile von Scope 1, 2 und 3 an den Gesamtemissionen.

Tabelle 8: CO₂-Fußabdruck der NBank für 2022 und 2023

Treibhausgas-Emissionen	2022	2023
Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	24,8 t CO _{2e}	20 t CO _{2e}
Indirekte Treibhausgasemissionen aus Energieversorgung (Scope 2), Market Based	14,9 t CO _{2e}	10,7 t CO _{2e}
Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	181,9 t CO _{2e}	172,2 t CO _{2e}
Insgesamt	221,7 t CO_{2e}	202,9 t CO_{2e}

Quelle: Eigene Darstellung

Die NBank ist kein Unternehmen des produzierenden Gewerbes. Die entstehenden THG-Emissionen werden hauptsächlich durch den normalen bürobedingten Ressourcenverbrauch erzeugt: Strom, Wärme und Kraftstoff.

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, sowie Dienstreisen. Damit ergeben sich pro Mitarbeitende THG-Emissionen in Höhe von 298 kg (2022: 365 kg CO_{2e} pro Mitarbeitende) für das Geschäftsjahr 2023.

Klimaziele der NBank

Niedersachsen verfolgt das Ziel, „Klimaschutzland Nummer Eins“ in Deutschland zu werden. Dieses Ziel hat sich die niedersächsische Landesregierung gesetzt und hierzu den 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 Dezember 2023 hat sich das Bundesland zur Treibhausgasneutralität bis zum Jahr 2040 verpflichtet.

Der strategische Handlungsbereich Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz im Bankbetrieb der NBank orientiert sich an den Klimazielen des Niedersächsischen Klimagesetzes für Landesverwaltungen aus der Novelle von 2022. Demnach ist das Ziel, bis zum Jahr 2040 einen klimaneutralen Bankbetrieb zu erreichen. Als Zwischenziel sollen die betriebsbezogenen Emissionen um 80 Prozent bis zum Jahr 2030 sinken. Referenzjahr ist aus Gründen der Datenverfügbarkeit für die NBank das Jahr 2022.

Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels hat die NBank mit dem Umsetzungskonzept für Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb entwickelt und empfohlen (Details siehe Kapitel 12 zum DNK-Kriterium „Ressourcenmanagement“). Die Novelle des Niedersächsischen Klimagesetzes von Dezember 2023 sieht auch für die Klimaneutralität der Landesverwaltung eine Verschärfung vor. Demnach soll diese bereits im Jahr 2035 klimaneutral arbeiten. Diese Verschärfung berücksichtigt die NBank im Zuge der Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2024. Das neue Ziel wird auch in eine Überarbeitung des Umsetzungskonzeptes einfließen.

Kapitel 12 („Ressourcenmanagement“) zeigt die Maßnahmen auf, welche die NBank im Jahr 2023 ergriffen hat, um die THG-Emissionen dauerhaft zu senken.

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

Informationen zu diesem Leistungsindikator finden sich im Kapitel 13 zum DNK-Kriterium „Klimarelevante Emissionen“.



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

Informationen zu diesem Leistungsindikator finden sich im Kapitel 13 zum DNK-Kriterium "Klimarelevante Emissionen".

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

Informationen zu diesem Leistungsindikator finden sich im Kapitel 13 zum DNK-Kriterium "Klimarelevante Emissionen".

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

Da die NBank erstmals für das Geschäftsjahr 2022 Kennzahlen zu den THG-Emissionen strukturiert erhoben und ausgewertet hat, wird das Jahr 2022 künftig als Basisjahr für die Beurteilung der Emissionsentwicklung herangezogen. Zur Berechnung nutzt die NBank die Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) in der Version 1.1 des Updates 2022.

Im Vergleich zu 2022 konnten in folgenden Kategorien wesentliche Emissionen gesenkt werden:

Scope 1: Aufgrund von reduziertem Geschäftsverkehr sanken die Emissionen um 4,8 t CO_{2e}.

Scope 2: Da die NBank ihren Stromverbrauch (beziehungsweise den Stromverbrauch im Homeoffice) reduziert hat, sanken die Emissionen um 4,2 t CO_{2e}.

Scope 3: Durch die Reduktion von Abfall und Papier sanken die Emissionen um insgesamt 9,7 t CO_{2e}.



KRITERIEN 14–16 ZU ARBEITNEHMERBELANGEN

ARBEITNEHMERRECHTE

Die Geschäftsstellen der NBank befinden sich ausschließlich in Niedersachsen. Die NBank ist nicht international tätig. Damit unterliegt die NBank automatisch den hohen, in Deutschland geltenden Arbeits- und Gesundheitsstandards. Diese umfassen auch die Menschenrechtsstandards der UN und die ILO-Kernarbeitsnormen.

Der Handlungsrahmen der NBank basiert also auf den jeweils geltenden gesetzlichen sowie auf den tarifvertraglichen Vorgaben. Diese hält die NBank ein. Die Zielerreichung für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten wird daher als erfüllt angesehen und es wurden keine weiteren Zielsetzungen für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und entsprechende Zeitpunkte für die Zielerreichung definiert.

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 adressiert wie beispielsweise die Förderung von zeitgemäßen Arbeitsbedingungen, die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Sicherstellung von fairer Bezahlung und Sozialleistungen, die Gewährleistung eines angenehmen Arbeitsklimas sowie die Gesundheitsförderung. Die Strategien sind für den Zeitraum bis 2028 formuliert und entsprechend ist dies der Zeitraum für die Zielerreichung. Einige der Maßnahmen, die für die Erreichung der Ziele definiert wurden, sollen jedoch bereits deutlich früher umgesetzt sein. So wurde für den Handlungsbereich „Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit“ das Ziel der Erhaltung eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes für Körper und Geist gesetzt, dass anhand des Messkriteriums „Krankheitsquote“ überwacht wird. Zur Sicherstellung der Zielerreichung wird das Gesundheitsmanagement in der NBank optimiert. Das Ziel der Förderung eines attraktiven und wertschätzenden Arbeitsumfelds wird anhand des Messkriteriums „Fluktuationsquote“ sowie zusätzlich durch die Rückmeldung von Mitarbeitenden, die die NBank verlassen, überwacht. Für die Zielerreichung wurde diverse Maßnahmen identifiziert, z. B. stärkere Einbindung der Mitarbeitenden in Prozesse der Kulturveränderung, Ausbau der Projektmanagementfähigkeiten der Mitarbeitenden, entsprechende Fortbildungen für Führungskräfte sowie Einführung einer digitalen Lernplattform.

Die Ziele zum Thema Chancengerechtigkeit, Gleichstellung von Frauen in allen Tarif- und Führungsebenen der NBank sowie bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit finden sich im Gleichstellungsplan der NBank und der geplante Zeitpunkt der Zielerreichung ist auf Ende 2024 datiert (Details siehe Kriterium 15). Zum Thema Vielfalt gibt es über die Geschlechtergleichstellung aktuell noch keine Zielsetzungen.

Die Personalstrategie enthält Ziele und Maßnahmen zum Thema Qualifizierung, um die Mitarbeitenden weiterzubilden und mit Blick auf die aktuellen Herausforderungen wie den demografischen Wandel und Digitalisierung zu schulen (Details siehe Kriterium 16).

Mitbestimmung der Mitarbeitenden

Für die Mitbestimmung der Mitarbeitenden ist das Personalvertretungsrecht Niedersachsen maßgeblich. Entsprechend vertritt ein gewählter Personalrat die Belange der Mitarbeitenden der NBank 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 um. Auf freiwilliger Basis setzt sie diese zudem in Teilen auch 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. Neben vierteljährlichen gemeinsamen Besprechungen, an denen der gesamte Personalrat teilnimmt, finden wöchentliche Austauschrunden zwischen Vorstand, Personalleiter und zwei Vertretern beziehungsweise Vertreterinnen des Personalratsvorstandes statt. Hierdurch ist sichergestellt, dass ein Informationsfluss und Meinungs austausch zwischen Dienststelle und Personalrat zeitnah erfolgt. Der Personalrat tagt wöchentlich. Er prüft dabei unter anderem die Einhaltung und Durchführung geltender Gesetze und Verordnungen, Tarifverträge sowie Dienstvereinbarungen. Im Rahmen einer jährlichen Personalversammlung und 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 Beschäftigte ein Viertel der stimmberechtigten Mitglieder. Darüber hinaus gibt es Verantwortliche für Gebäudesicherheit, Gleichstellung sowie eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten – jeweils mit Vertretung. Zusätzlich hat die NBank auf Basis der Dienstvereinbarung für eine familienfreundliche Bank eine Familienbeauftragte ernannt. Sie trägt alle wesentlichen Informationen zum Thema Beruf und Familie zusammen und stellt diese den Mitarbeitenden zur Verfügung. Sie ist außerdem Ansprechpartnerin und Beraterin zu Vereinbarkeitsthemen bei der NBank.

Sollten Verstöße gegen das Arbeitnehmerschutzgesetz oder die geltenden Tarifverträge in der NBank bekannt werden, dann würde nach einer Ursachenanalyse eine Überarbeitung des Konzeptes und der bisherigen Vorgehensweise unter Einbindung aller relevanten Funktionen der NBank erfolgen.

Die NBank überwacht die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzgesetzes und die Einhaltung der geltenden Tarifverträge bereits jetzt sehr streng. Zudem wurden mit der Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie für den Handlungsbereich Verantwortung gegenüber Mitarbeitende Ziele formuliert sowie Maßnahmen und Messkriterien für die Zielüberwachung der Umsetzung definiert (s. o.). Bei einer wesentlichen Abweichung von den gesetzten Zielen werden die Konzepte kritisch hinterfragt und bei Bedarf angepasst.

Maßnahmen zur Mitarbeitendeneinbindung und -beteiligung über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus:

Neben der Wahrung der Arbeitnehmerrechte drücken sich die Rolle und das Ziel der NBank als verantwortungsvolle Arbeitgeberin in vielfältigen Maßnahmen aus. Dazu zählen insbesondere:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Aus- und Weiterbildungsangebote
- Gesundheitsförderung
- Unterstützung bei der Altersvorsorge

Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement

Alle Mitarbeitenden der NBank können sich mit Blick auf nachhaltigkeitsrelevante Themenstellungen 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 über verschiedene Aufgaben und Themen in den Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements eingebunden. Damit stellt die NBank sicher, dass alle wesentlichen Bereiche proaktiv an der Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements mitarbeiten und als Multiplikatoren das Thema in das Haus tragen. Beiträge im NBlog informieren zudem regelmäßig über den aktuellen Stand der Nachhaltigkeitsarbeit.

Risiken für Arbeitnehmerrechte

Die NBank ist nicht in Staaten mit schwachem gesetzlichem Arbeitnehmerschutz tätig, sondern ausschließlich in Deutschland. Die NBank beschäftigt nur in Niedersachsen Personal. Damit gelten für alle Mitarbeitenden die hohen, in Deutschland geltenden Arbeits- und Gesundheitsstandards. Die Arbeitnehmerrechte werden durch die bestehenden Maßnahmen, die verbindlichen Arbeitnehmerschutzgesetze und die geltenden Tarifverträge jederzeit eingehalten. Durch die Tarifbindung sind die Arbeitnehmerrechte auch künftig 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 konsequente Umsetzung der Ziele in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte und den Tarifvertrag ist für die NBank ein wichtiger Aspekt als verantwortungsvolle Arbeitgeberin.

Aus Sicht der NBank können sich keine wesentlichen Risiken für die Arbeitnehmerrechte aus der eigenen Geschäftstätigkeit, aus den Geschäftsbeziehungen oder den Produkten und Dienstleistungen ergeben, da die Arbeitnehmerrechte im Rahmen der bestehenden Maßnahmen, der verbindlichen Arbeitnehmerschutzgesetze und die geltenden Tarifverträge jederzeit eingehalten werden. Daher ist keine gesonderte Risikoprüfung oder -analyse erforderlich.

In Bezug auf die Arbeitnehmerrechte der Mitarbeitenden von Dienstleistern achtet die NBank auf die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie etwa die Zahlung von Mindestlohn.

15 CHANGENGERECHTIGKEIT

Qualifizierte und engagierte Mitarbeitende sind von elementarer Bedeutung für den langfristigen Erfolg der NBank. Aus diesem Grund – 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. Zu diesem Engagement 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 bei der Einstellung 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 Inhalte 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 noch nicht ausreichend waren, um das Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erreichen. Daher hat die NBank 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 im Jahr 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 2023 durchlief die NBank mit Erfolg eine Re-Auditierung im Rahmen von „berufundfamilie“.



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 der Gleichstellungsziele vorangetrieben werden.

Die NBank verfolgt das Thema Gleichstellung als strategisches Ziel und kommuniziert dieses klar gegenüber den Mitarbeitenden und der Kundschaft. Daher sind Gleichstellungsziele 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 31.12.2023):

Tabelle 9: Kennzahlen zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit

Kennzahlen zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit	Anteil 2022	Anteil 2023
Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in der Gesamtbelegschaft	17,0 %	15,79 %
Anteil der Zeitarbeitskräfte in Gesamtbelegschaft	0,00 %	0,39 %
Anteil der Beschäftigten (inkl. MA & FK) in Teilzeit	30,9 %	29,79 %
Anteil der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit	30,67 %	24,51 %
Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeit	5,60 %	5,26 %
Anteil der Frauen mit Führungsposition	32,1 %	32,79 %
Anteil der in Teilzeit beschäftigten Führungskräfte	21,4 %	19,67 %
Anteil der in Teilzeit beschäftigten weiblichen Führungskräfte	66,7 %	58,33 %
Anteil der in Teilzeit beschäftigten männlichen Führungskräfte	33,3 %	41,66 %

Quelle: Eigene Erhebung

Zukunftsorientiertes Arbeiten

Im Rahmen des Projekts NWork, das von 2021 bis Ende 2023 in der NBank durchgeführt wurde, hat die NBank Ansätze und Lösungen identifiziert, um die NBank zukunftsorientiert weiterzuentwickeln, und um neue Formen der Arbeit und Zusammenarbeit in den NBank-Alltag zu integrieren. In dem Zuge wurden verschiedene Maßnahmen rund um die Themen Raumkonzepte, Arbeitgeberimage sowie Flexibilisierung von Arbeit und Organisation angestoßen und umgesetzt.

Das mobile Arbeiten hat sich nach der pandemiebedingten Umsetzung in der NBank fest etabliert. Mit der im Jahr 2022 von Vorstand und Personalrat beschlossenen Dienstvereinbarung wurde 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 Gesundheitsförderung. Auf Basis der Dienstvereinbarung zu diesem Thema wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz der NBank kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut.

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 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. Seit 2023 bietet die NBank ihren Mitarbeitenden eine bezuschusste Mitgliedschaft bei Hansefit an. Damit steht den Mitarbeitenden ein umfangreiches Sport- und Wellnessangebot an vielen Standorten in Deutschland zur Verfügung.

Gesteuert wird die Gesundheitsförderung durch den Vorstand und die Fachgruppe Gesundheitsförderung, deren Mitglieder sich aus dem Vorstand, dem Personalbereich, dem Personalrat, der externen Mitarbeiterberatung und weiteren Mitgliedern des Arbeitssicherheitsausschusses zusammensetzen.



16

QUALIFIZIERUNG

Aufgrund eines weiterhin bestehenden Personalbedarfs im Zuge der aktuellen Krisen sowie der Bewältigung ihrer Folgen hat die Gewinnung 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 Veränderungen. Vor diesem Hintergrund, und um dem Risiko mangelnden oder nicht hinreichend qualifizierten Fachpersonals entgegenzuwirken, optimiert die NBank kontinuierlich ihre Recruiting-Prozesse sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, damit sie im Wettbewerb um Mitarbeitende bestehen kann. Die Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberleistungen unterstützen den Recruiting-Prozess und sorgen gleichzeitig für eine Bindung der Mitarbeitenden an die NBank.

Die Fluktuationsquote lag im Jahr 2023 bei 6,97 Prozent. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit betrug 7,6 Jahre. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden lag bei 44 Jahren.

Weiterbildung und Ausbildung

In einem jährlichen 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.

Diese Maßnahmen minimieren das Risiko, dass sich Mitarbeitende aufgrund hoher Arbeitsbelastung unzureichend fachlich weiterbilden. Zur Fortbildung ihrer Mitarbeitenden hat die NBank im Jahr 2023 für interne und externe Maßnahmen rund 533.000 Euro aufgewendet. 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.

Mit der Personalstrategie wird der Themenbereich Qualifizierung mit dem Handlungsbereich „Entwicklungsmöglichkeiten, Karriereperspektiven, Leistungsbereitschaft“ abgedeckt. Im gleichen Zuge hat die NBank auch konkrete Maßnahmen und Zielsetzungen zum Themenfeld Qualifizierung definiert. Als Messkriterium wird das Weiterbildungsbudget pro Mitarbeitende überprüft werden. So soll beispielsweise bis Ende 2025 eine digitale Lernplattform für die Mitarbeitenden der NBank aufgebaut werden. Zudem sollen die Projektmanagementkompetenzen bei den Mitarbeitenden der NBank ausgebaut werden.

Bisher hat die NBank ihre Nachwuchskräfte aus einer Kooperation mit der Norddeutschen Landesbank (NORD/LB) generiert. In 2023 hat sie jedoch ein eigenes Programm für Auszubildende und Dualstudierende in der NBank aufgebaut. So konnten im Sommer 2023 drei Dualstudierende (Business-Administration und IT-Security) sowie vier Auszubildende (Kaufleute für Büromanagement und Verwaltungsfachangestellte) ihre Karriere in der NBank starten.



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 dazu führen, dass nur dringende Pflichtweiterbildungen durchgeführt werden können, und dass 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

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Tabelle 10: Arbeitsbedingte Verletzungen bei der NBank

Arbeitsbedingte Verletzungen	Anzahl
a. Für alle Angestellten:	
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	1
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen im Allgemeinen;	Wegeunfälle, Infektionen
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	k. A.
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;	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 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

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

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

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: 4	Divers: 0
	< 30 Jahre: 0	30–49 Jahre: 6	≥ 50 Jahre: 6
Teamleitungen	Männer: 32	Frauen: 16	Divers: 0
	< 30 Jahre: 0	30–49 Jahre: 28	≥ 50 Jahre: 20
Mitarbeitende inkl. Auszubildende (ohne Führungskräfte)	Männer: 305	Frauen: 419	Divers: 0
	< 30 Jahre: 83	30–49 Jahre: 405	≥ 50 Jahre: 236

Quelle: Eigene Darstellung

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren 4,36 Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten besetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Weder der Geschäftsleitung noch dem Personalbereich wurden im Jahr 2023 Diskriminierungsfälle nach dem AGG angezeigt.



KRITERIUM 17 ZU MENSCHENRECHTEN

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, hat die 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. Da für das Handlungsfeld Menschenrechte noch kein finales Umsetzungskonzept abgestimmt wurde, kann bisher nicht über konkrete Ziele und den Zeitpunkt der Zielerreichung berichtet werden. Es sind auch noch keine Kriterien definiert, die eine Anpassung des Konzepts notwendig machen. Die Einbindung der Unternehmensführung in dieses Handlungsfeld ist über die fest verankerten Strategieprozesse in der NBank und über die Mitwirkung des Vorstandsvorsitzenden im Projektlenkungsaustausch für das Nachhaltigkeitsprojekts sichergestellt. Im Rahmen der Projektlenkungssitzungen und der regelmäßigen Statusreports wird jeweils die Umsetzung der Maßnahmen aus der Nachhaltigkeitsstrategie und damit auch der Stand zum Thema Menschenrechte geprüft.

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 sowie 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. Die NBank ist zudem 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

Die NBank achtet Arbeitnehmerrechte sowohl in der Rolle des Arbeit- als auch Auftraggebers. Insbesondere gilt das für die Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Ein Personalrat bringt darüber hinaus Arbeitnehmerinteressen aktiv ein. 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

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

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

Alle Vergabe- und Einkaufsentscheidungen trifft die NBank unter Berücksichtigung des Haushaltsrechts und der übergeordneten gesetzlichen Vorgaben. Sie 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, überprüft die NBank jährlich auf Basis von Gehaltsabrechnungen, dass das Personal die tariflichen und gesetzlichen Mindestlöhne erhält.

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

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



KRITERIUM 18 ZU SOZIALES/GEMEINWESEN

GEMEINWESEN

Die NBank unterstützt mit ihren Förderprodukten und -leistungen die zukunftsfähige und nachhaltige Entwicklung Niedersachsens (Details siehe Kapitel 4 zum DNK-Kriterium „Tiefe der Wertschöpfungskette“). 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 Lieferengpässe, Transformationsbedarfe und Fachkräftemangel.

In dem Zuge ist die NBank Partner vieler Veranstaltungen in Niedersachsen. So hat die NBank im Jahr 2023 erneut gemeinsam mit dem Land Niedersachsen den DurchSTARTer-Preis ausgelobt. Dabei hat sie 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 Start-ups aus Niedersachsen auf die Bühne und hat auch 2023 gezeigt, dass 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.

Hervorzuheben ist das große Spendenengagement der Mitarbeitenden, die sich im Jahr 2023 für Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien und im Rahmen einer Weihnachtswunschbaumaktion für die Evangelische Jugendhilfe Hermann Bödeker e. V. einsetzten. Die NBank begrüßt das Engagement der Mitarbeitenden ausdrücklich. 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. Im Jahr 2023 wurden auf dem NBlog Interviews mit verschiedenen Mitarbeitenden der NBank veröffentlicht, die sich ehrenamtlich engagieren. Ziel war es, über Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement zu informieren, um auf diesem Weg weitere Mitarbeitende für das Ehrenamt zu begeistern.



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. Das Team Unternehmenskommunikation prüft potenzielle Spendenziele vorab. Auch als Arbeitgeberin für rund 800 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

Tabelle 12: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

In Tsd. Euro	2023
Zinserüberschuss	8.540,7
Provisionsüberschuss	18.451,4
Sonstige betriebliche Erträge	90.479,6
Summe Erträge	117.471,6
Verwaltungsaufwendungen	99.768,1
Betriebsergebnis vor Risikovorsorge-/ Bewertungsergebnis	14.976,9
Risikovorsorge/Bewertungen	-9.976,9
Betriebsergebnis nach Risikovorsorge und Bewertungen	0
Jahresüberschuss	0

Quelle: Lagebericht der NBank 2023

Informationen zu den entsprechenden wirtschaftlichen Leistungskennzahlen finden sich voraussichtlich ab Juni 2024 auch im Lagebericht 2023 auf der Website der NBank: www.nbank.de/%C3%9Cber-die-NBank/Zahlen-Fakten/

KRITERIEN 19–20 ZU COMPLIANCE

POLITISCHE EINFLUSSNAHME

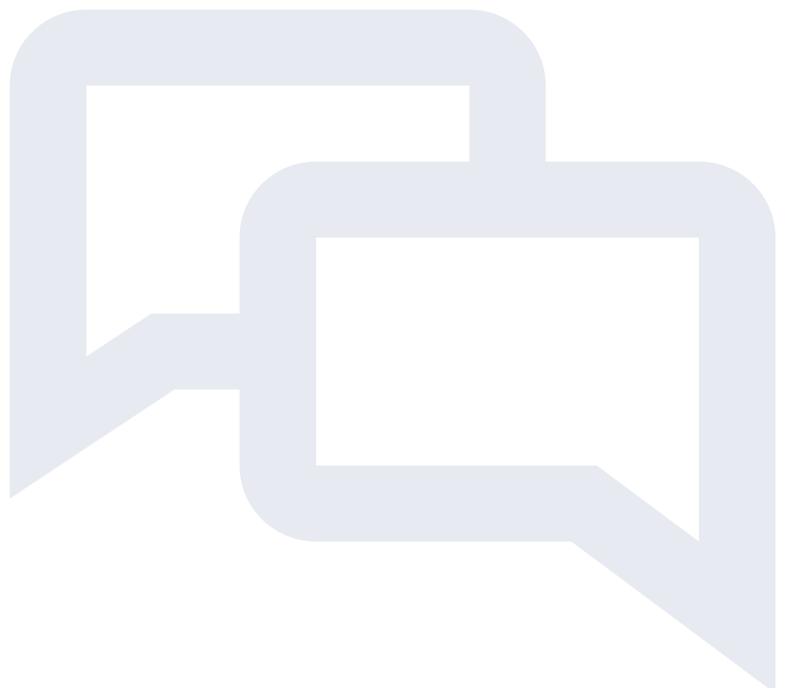
Die NBank nimmt als zentrales Förderinstitut des Landes Niedersachsen nicht aktiv politischen Einfluss und vollzieht keine wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren. Sie unterstützt das Land Niedersachsen bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Die NBank nimmt zu Gesetzesentwürfen des Landes 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

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



20

GESETZES- UND RICHTLINIEN-KONFORMES VERHALTEN

Eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung, die weder Korruption noch Bestechung duldet, ist für die NBank selbstverständlich. Diese Haltung spiegelt sich in den von der NBank erlassenen Verhaltensgrundsätzen, die im Verhaltenskodex verankert sind, wider (Details siehe Kapitel 7 zu DNK-Kriterium „Kontrolle“). Wenn über diesen Wertekanon hinaus weitergehende Regelungen und Prozessbeschreibungen notwendig sind, ergänzt und präzisiert die NBank diese durch interne Richtlinien und Arbeitsanweisungen.

Prävention

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beinhaltet grundsätzlich eine Vielzahl von Aspekten. Die Einhaltung von Vorgaben des Gesetzgebers und der Bankenaufsicht 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 werden 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 Compliance-Funktion wendet diese entsprechend als Zeitpunkt der Zielerreichung an. Zudem gibt die NBank mit den Anforderungen einen Zielzustand vor, der die Grundlage für die konkreten Zielsetzungen bildet. Beispielsweise bereitet die NBank im Projekt SUN ein Arbeitspaket für die gesetzlichen Offenlegungsanforderungen vor, die mit der CSRD einhergehen. Hierzu nutzt sie die vorgegebenen Fristen und Berichtsinhalte in enger Abstimmung mit der Compliance-Funktion.

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. Dieses ermöglicht anonymisierte Meldungen. Die vertrauliche Behandlung entsprechender Hinweise hat einen hohen Stellenwert in der NBank.

Schulung der Mitarbeitenden

Bei Eintritt in die NBank ist eine Schulung zur Geldwäscheprävention, zum Datenschutz sowie zur Informationssicherheit für alle Mitarbeitende verpflichtend. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten in einem regelmäßigen Turnus zur Teilnahme an Geldwäsche-Folgeschulungen verpflichtet. 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 hat die 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.

Daneben prüft die Compliance-Funktion in eigenen Überwachungshandlungen, ob die von den Fachbereichen gemeldeten Umsetzungsstände sachgerecht und plausibel sind. Die Jahresberichte zur Compliance werden dem Vorstand und Verwaltungsrat mindestens 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).

Wesentliche Risiken

Risiken, die sich aus den Produkten und Dienstleistungen ergeben und damit mögliche negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben können, werden anhand der oben genannten präventiven Maßnahmen (u. a. Vier-Augen-Prinzip) minimiert. Zudem hat die NBank Beauftragtenfunktionen als 2nd-Line implementiert, die das operative Geschäft steuern und überwachen. Hierzu gehören unter anderem die Festlegung von Methoden und Verfahren, die Vorgabe durch Leit- und Richtlinien sowie das regelmäßige Reporting aktueller Themen und Risiken an die Unternehmensleitung. Die Fach- und Geschäftsbereiche setzen die Vorgaben dann operativ um. Damit gehen die Verantwortung und Sicherstellung der internen Vorschriften und externer/regulatorischer Anforderungen einher. Folgende 2nd-Line-Funktionen sind in der NBank implementiert:

- Auslagerungsmanagement
- Business Continuity
- Datenschutz
- Informationssicherheit

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

Neben der Hauptgeschäftsstelle in Hannover ist die NBank mit Standorten in Braunschweig, Lüneburg, Oldenburg und Osnabrück vertreten. Alle Standorte (und damit 100 Prozent) 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

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

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

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



Die NBank ist die Investitions- und
Förderbank des Landes Niedersachsen



Niedersachsen