

**NBank**

Wir fördern Niedersachsen

# NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2025



# INHALTS VERZEICHNIS

## ALLGEMEINE ANGABEN

<b>1</b>	<b>Allgemeine Informationen</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Besonderheiten</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Zentrale Verantwortung</b>	<b>5</b>
3.1	Zusammensetzung und Diversität der Gremien	5
3.2	Aufgaben und Zuständigkeiten der Gremien	8
3.3	Fähigkeiten und Fachkenntnisse der Gremien für die Beaufsichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten	11
3.4	Die Rolle der Gremien in der Unternehmensführung	12
<b>4</b>	<b>Anreizsysteme</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>Management und interne Kontrolle</b>	<b>13</b>
5.1	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	13
5.2	Risikomanagement und interne Kontrollen	15
<b>6</b>	<b>Unternehmensstrategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette</b>	<b>17</b>
6.1	Nachhaltigkeitsstrategie	17
6.2	Geschäftsmodell	17
6.3	Elemente der Strategie mit Bezug zu Nachhaltigkeitsaspekten	21
6.4	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	22
<b>7</b>	<b>Einbindung von Stakeholdern</b>	<b>23</b>
<b>8</b>	<b>Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen</b>	<b>25</b>
8.1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	25
8.2	Klimaresilienz von Unternehmensstrategie und Geschäftsmodell	28
8.3	Auswirkungen auf die Arbeitskräfte der NBank	29
8.4	Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften	29
<b>9</b>	<b>Analyse und Bewertung der Wesentlichkeit</b>	<b>30</b>
9.1	Methodik und Annahmen der Wesentlichkeitsanalyse	30
9.2	Ermittlung und Bewertung klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen	35
9.3	Übersicht der ESRS-Offenlegungsanforderungen	36
<b>10</b>	<b>Konzepte für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten</b>	<b>38</b>

# INHALTS VERZEICHNIS

## THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN

<b>11 Klimawandel</b>	<b>40</b>
11.1 Nachhaltigkeitsstrategien und Klimaschutzkonzepte	40
11.2 Klimaschutzmaßnahmen und Ressourceneinsatz	41
11.3 Klimaziele und Messgrößen	42
<b>12 Umweltverschmutzung</b>	<b>51</b>
<b>13 Wasser- und Meeresressourcen</b>	<b>51</b>
<b>14 Biologische Vielfalt und Ökosysteme</b>	<b>52</b>
<b>15 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</b>	<b>52</b>
<b>16 Arbeitskräfte des Unternehmens</b>	<b>53</b>
16.1 Konzepte im Zusammenhang mit den Mitarbeitenden des Unternehmens	53
16.2 Verpflichtungen zu Menschenrechtspolitik	55
16.3 Arbeitssicherheit	56
16.4 Chancengleichheit und Diskriminierung	57
16.5 Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und Arbeitsbedingungen	58
16.6 Soziale Verantwortung: Auswirkungen, Risiken und Chancen	63
16.7 Nachhaltige Personalentwicklung und Zielsetzungen	66
<b>17 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b>	<b>68</b>
<b>18 Betroffene Gemeinschaften</b>	<b>69</b>
18.1 Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	69
18.2 Einbeziehung betroffener Gemeinschaften	70
18.3 Maßnahmen zum Schutz und zur Stärkung betroffener Gemeinschaften	71
18.4 Auswirkungen, Risiken und Chancen auf betroffene Gemeinschaften	72
18.5 Ziele bezogen auf die wesentlichen Risiken, Chancen	74
<b>19 Verbraucher und Endnutzer</b>	<b>75</b>
<b>20 Unternehmensführung</b>	<b>75</b>
20.1 Unternehmenskultur und Konzepte zur Unternehmensführung	75
20.2 Management der Beziehungen zu Lieferanten	78
20.3 Korruption und Bestechung	79

# ALLGEMEINE ANGABEN

## 1

### ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Als Förderbank des Landes Niedersachsen übernimmt die NBank eine besondere Verantwortung für eine zukunftsfähige wirtschaftliche, ökologische und soziale Entwicklung. Dieser Verantwortung begegnet die Bank mit einem klaren Anspruch: Nachhaltigkeit soll nicht nur gefördert, sondern auch im eigenen Handeln sichtbar gelebt werden.

Mit der freiwilligen Anwendung des European Sustainability Reporting Standard (ESRS) setzt die NBank ein deutliches Zeichen. Sie zeigt, dass Transparenz, Glaubwürdigkeit und Qualität zentrale Elemente ihres Selbstverständnisses sind – und dass sie bereit ist, über gesetzliche Anforderungen hinauszugehen.

Die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung auf der Plattform des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) unterstreicht diesen Anspruch. Durch die Nutzung eines europaweit anerkannten Berichtsstandards und einer öffentlich zugänglichen Plattform schafft die NBank Vergleichbarkeit, stärkt das Vertrauen ihrer Stakeholder und macht ihren eigenen Weg zu mehr Nachhaltigkeit transparent.

Die Nachhaltigkeitserklärung der NBank wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Der Konsolidierungskreis stimmt mit dem des Lageberichts zum Berichtsjahr 2025 überein. Er umfasst die NBank als juristische Person, einschließlich aller Aktivitäten, Programme und Geschäftstätigkeiten im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags. Einbezogen sind auch Tochtergesellschaften und Beteiligungen, an denen die NBank eine Mehrheitsbeteiligung hält oder auf deren strategische Entscheidungen sie wesentlichen Einfluss ausübt.

Die Konsolidierung entspricht den einschlägigen handelsrechtlichen Vorschriften. Damit umfasst der Nachhaltigkeitsbericht auch Informationen über die Tochtergesellschaften der NBank (NBank Capital Beteiligungsgesellschaft mbH, NBank Capital Verwaltungsgesellschaft mbH, Niedersachsen Beteiligungs-GmbH & Co. KG).

Die Nachhaltigkeitserklärung umfasst die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette des Unternehmens, einschließlich der Förderprogramme sowie deren indirekte Auswirkung auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft.

Die ESRS-Standards bieten die Möglichkeit, spezifische Informationen wegzulassen, die geistiges Eigentum, Know-how oder Ergebnisse von Innovationen betreffen. Diese Option wurde für diesen Bericht nicht genutzt.

## 2

### BESONDERHEITEN

Für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung hat die NBank die Zeithorizonte nach ESRS 1, Kapitel 6.4, verwendet. Für den kurzfristigen Zeithorizont wurde der Berichtszeitraum, also das Jahr 2025, zugrunde gelegt. Der mittelfristige Zeithorizont umfasst bis zu fünf Jahre ab Ende des Berichtszeitraums und der langfristige Zeithorizont umfasst mehr als fünf Jahre.

Die NBank baut ihren ESG-Datenhaushalt kontinuierlich auf und setzt dabei auf verschiedene Erhebungs- und Analysemethoden. Durch die Erweiterung der Datentiefe entlang der Wertschöpfungskette schafft sie eine belastbare Grundlage, um ökologische und soziale Auswirkungen im Bank- und Geschäftsbetrieb zukünftig systematisch zu erfassen und zielgerichtet zu steuern.

Ergänzend zu direkt erhobenen Informationen werden einzelne Kennzahlen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette derzeit noch auf Basis indirekter Daten und fundierter Schätzwerte berechnet. Dies betrifft vor allem die Treibhausgasbilanz (THG-Bilanz) in Kapitel 11. Da zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht alle Daten vollständig vorlagen, wurden vorläufige Annahmen getroffen oder Hochrechnungen vorgenommen. Sämtliche zugrunde liegenden Annahmen sowie potenzielle Messunsicherheiten werden transparent im Bericht dargestellt.

Für einige Datenpunkte liegen aktuell noch keine vollständigen Werte vor. Diese werden im Zuge der Weiterentwicklung der Datengrundlage sukzessive ergänzt, um künftig eine möglichst umfassende und verlässliche Berichterstattung sicherzustellen.

# 3

## ZENTRALE VERANTWORTUNG

### 3.1 ZUSAMMENSETZUNG UND DIVERSITÄT DER GREMIEN

Die NBank verfügt über eine klar strukturierte, gesetzlich verankerte Governance, die eine verantwortungsvolle und regelkonforme Steuerung sicherstellt. Die Gremien des Landes bringen Expertise aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ein und gewährleisten eine fundierte strategische Begleitung. Die Verwaltungs- und Leitungsorgane der NBank bestehen aus dem Vorstand, dem Verwaltungsrat sowie dem Beirat. Diese Organe sind für die strategische Ausrichtung, Überwachung und operative Führung der Bank verantwortlich. Das Bekanntmachungsorgan der NBank ist das Niedersächsische Ministerialblatt. Die Belange der Mitarbeitenden vertritt ein gewählter Personalrat. Nachfolgend werden die Gremien sowie der Personalrat erläutert.

#### Vorstand

Gemäß der Verordnung der NBank (NBank VO) übernimmt der Vorstand die Leitung der Bank und fungiert als oberstes Kontrollorgan. Aktuell hat die NBank zwei Vorstände:

Michael Kiese Wetter ist Vorstandsvorsitzender, Sonja Schwarz ist das weitere Mitglied des Vorstands. Die Mitglieder des Vorstands werden für höchstens fünf Jahre bestellt. Über eine erneute Bestellung ist frühestens zwölf und spätestens sechs Monate vor Ablauf der jeweiligen Bestellungsperiode zu beschließen. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) übernimmt die Aufsichtsfunktion über den Vorstand. Darüber hinaus unterzieht sich der Vorstand der NBank einer umfassenden, externen Prüfung hinsichtlich seiner Eignung. Auf der Webseite der NBank sind Informationen zur akademischen und beruflichen Laufbahn der Vorstandsmitglieder verfügbar. Bei der Berufung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die NBank die Prüfverfahren der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Dieses Verfahren erfolgt im Rahmen der Berufung von Vorstandsmitgliedern bei Banken und anderen Finanzinstituten. Es dient dazu, sicherzustellen, dass die Kandidaten über die erforderlichen fachlichen Qualifikationen, Erfahrungen und die persönliche Integrität verfügen, um die jeweiligen Leitungsfunktionen zu übernehmen.

Die BaFin überprüft dabei unter anderem:

1. Fachliche Eignung: Die relevanten Qualifikationen und Erfahrungen, die für die spezifische Position erforderlich sind.
2. Zuverlässigkeit: Die persönliche Integrität der Kandidaten, einschließlich möglicher strafrechtlicher Verurteilungen oder anderer relevanter Faktoren.
3. Kapazität zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung: Ob die Kandidaten in der Lage sind, die Bank oder das Finanzinstitut gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu führen.

Diese Prüfung ist Teil der Anforderungen der europäischen Bankenaufsicht, um sicherzustellen, dass die Führungsebene von Finanzinstituten die notwendigen Standards erfüllt.

Das vorsitzende Mitglied des Vorstands bestimmt die Geschäftsverteilung im Vorstand. Aktuell verantwortet Michael Kiewewetter als Marktvorstand die Bereiche Beteiligungen, Revision, Aktiv-Passiv-Management, Beratung, Kreditfinanzierungen, Unternehmensentwicklung, Zuschuss Arbeitsmarkt, Zuschuss Wirtschaft/Infrastruktur. Sonja Schwarz verantwortet als Marktfolgevorstand die Bereiche Personal, Projektportfolio- und Programmmanagement, Controlling, Finanzen, IT, Operative IT, Marktfolge Kredit, Recht/Beauftragte/Compliance, Zentraler Grundsatz.

Beide Mitglieder des Vorstands sind bereits seit mehreren Jahren für die NBank tätig und besitzen dadurch ein umfassendes Verständnis der Förderaktivitäten sowie der strategischen Ausrichtung der Bank. Durch ihre enge Vernetzung in Niedersachsen stehen sie in regelmäßigem Austausch mit den wesentlichen Stakeholdern der NBank und bringen so wertvolle regionale Perspektiven in ihre Arbeit ein. Die fachliche Eignung der Vorstände wird zudem von der BaFin überprüft.

### Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat wird durch sein vorsitzendes Mitglied einberufen und besteht zum Stichtag 31.12.2025 aus acht Mitgliedern (3 weiblich, 5 männlich, 0 divers). Er überwacht die Geschäftsführung des Vorstands der NBank. Seine Aufgaben und Zuständigkeiten ergeben sich im Einzelnen aus dem Gesetz über die Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBankG) und der Verordnung über die Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBankVO). Vorsitzender des Verwaltungsrats ist Matthias Wunderling-Weilbier, Niedersächsischer Staatssekretär für Wirtschaft, Verkehr und Bauen.

Die weiteren Mitglieder sind:

- Staatssekretärin Sabine Tegtmeyer-Dette – Niedersächsisches Finanzministerium
- Staatssekretärin Dr. Christine Arbogast – Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Gleichstellung
- Staatssekretärin Anka Dobslaw – Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz
- Staatssekretär Prof. Dr. Joachim Schachtner – Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
- Staatssekretär Frank Doods – Chef der Niedersächsischen Staatskanzlei
- René Fateiger – Investitions- und Förderbank Niedersachsen – NBank
- Kai Staszewski – Investitions- und Förderbank Niedersachsen – NBank

Der Verwaltungsrat muss mindestens einmal im Kalenderhalbjahr und im Übrigen entsprechend den geschäftlichen Erfordernissen einberufen werden. Er muss zudem einberufen werden, wenn die Aufsichtsbehörde, der Vorstand oder mindestens zwei seiner Mitglieder dies unter Angabe des Verhandlungsgegenstands verlangen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden auf Staatssekretärebene ernannt und von den zuständigen Ministerien berufen. Zwei der acht Mitglieder sind Beschäftigtenvertreter.

Da das Land Auftraggeber für die Förderaktivitäten der NBank ist, verfügen die in den Verwaltungsrat berufenen Mitglieder bereits über Kenntnisse der Aufgabe und Funktion einer Förderbank. Auch die beiden Beschäftigtenvertreter verfügen durch ihre langjährige Tätigkeit in der NBank über umfangreiche Erfahrungen mit diesen Themen. Weitere relevante Kenntnisse in Zusammenhang mit den Verwaltungsratsaufgaben der Mitglieder werden über regelmäßige Schulungen sichergestellt. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass alle Mitglieder stets über die notwendigen Kenntnisse verfügen, um ihre Aufgaben verantwortungsvoll wahrzunehmen. Die Aufsicht überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Qualifizierungsmaßnahmen.

#### **Anzahl der geschäftsführenden und nicht-geschäftsführenden Gremienmitglieder**

Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder (Vorstand): zwei

Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder (Verwaltungsrat): acht

#### **Prozentualer Anteil der Gremienmitglieder nach Geschlecht**

Geschlechterverhältnis des Vorstands: 50 % weiblich

Geschlechterverhältnis des Verwaltungsrats: 37,5 % weiblich

#### **Prozentsatz der unabhängigen Gremienmitglieder**

Prozentsatz der unabhängigen Vorstandsmitglieder: 100 %

Prozentsatz der unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder: 100 %

Das Governance-Modell für die unabhängigen Gremienmitglieder folgt den gesetzlichen Vorgaben und stellt sicher, dass trotz politischer Einbindung eine professionelle, transparente und den Anforderungen des Kreditwesengesetzes (KWG) entsprechende Aufsicht gewährleistet ist. Durch einen externen Dienstleister wurde bestätigt, dass keine Interessenkonflikte bestehen.

#### **Beirat**

Der Beirat setzt sich aus 26 Mitgliedern zusammen. Frau Dr. Hildegard Sander, Hauptgeschäftsführerin der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen e.V., ist Vorsitzende des Beirats.

Die Mitglieder des Beirats werden vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Vorstands für fünf Jahre berufen. Der Beirat ist mindestens einmal im Jahr durch das vorsitzende Mitglied des Vorstands einzuberufen. Die Mitglieder des Vorstands können an den Sitzungen des Beirats teilnehmen. Der Vorstand gibt dem Beirat eine Geschäftsordnung. Eine Übersicht zu den Mitgliedern des Beirats findet sich auf der Webseite der NBank unter [www.nbank.de/Über-die-NBank/Organe-Gremien/](http://www.nbank.de/Über-die-NBank/Organe-Gremien/).

## Vertretung von 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. Zum Stand 31.12.2025 setzte sich der Personalrat aus elf Mitgliedern zusammen (fünf weiblich, sechs männlich, null divers). Zudem gab es insgesamt 13 Ersatzmitglieder (zwei weiblich, elf männlich, null divers).

Die Mitarbeitenden der NBank haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen. Der Personalrat als Mitbestimmungsorgan der Mitarbeitenden und der Vorstand pflegen einen intensiven Austausch. Neben vierteljährlichen gemeinsamen Besprechungen, an denen der gesamte Personalrat teilnimmt, finden monatliche Austauschrunden zwischen Vorstand, Personalleiter und zwei Vertretern beziehungsweise Vertreterinnen des Personalratsvorsitzes statt. Ergänzt durch einen wöchentlichen Jour Fixe zwischen zwei Vertretenden des Personalrates und dem Personalleiter mit jeweils einer Vertretung der Geschäftsbereiche (Recruiting, Personalbetreuung, Change-Management) aus dem Personalbereich. Hierdurch ist sichergestellt, dass ein Informationsfluss und Meinungs-austausch zwischen Dienststelle und Personalrat zeitnah erfolgt. Der Personalrat tagt außerdem wöchentlich. Er prüft dabei unter anderem die Einhaltung und Durchführung geltender Gesetze und Verordnungen, Tarifverträge sowie Dienstvereinbarungen. Im Rahmen einer jährlichen Personalversammlung, über interne Newsletter und einen Podcast werden die Beschäftigten über die Aktivitäten des Personalrats informiert.

Ergänzend hat der Personalrat auf Grundlage des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes einen Wirtschaftsausschuss eingerichtet, der mit drei Mitgliedern aus dem Personalrat sowie dem Bereichsleiter Personal besetzt ist. Der Gesetzgebung folgend werden hier in vierteljährlichen Sitzungen die wirtschaftlichen Belange der NBank untereinander erörtert. Die Tagesordnung wird vom Vorsitzenden (Vertreter des Personalrates) festgelegt.

Derselben rechtlichen Grundlage folgend vertritt die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die besonderen Interessen der jüngeren Beschäftigten der NBank.

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.

## 3.2 AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN DER GREMIEN

### Aufgaben und Zuständigkeiten mit Blick auf die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Der **Vorstand** ist für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der unternehmensinternen Richtlinien verantwortlich und wirkt auf deren Beachtung durch die Mitarbeitenden hin; in diesem Zusammenhang stellt er ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling sicher. Neben den sich aus den gesetzlichen Vorgaben

und der NBankVO ergebenden Zuständigkeiten obliegen dem Vorstand insbesondere die Entscheidung über Angelegenheiten außerhalb des laufenden Geschäfts, allgemeine Fragen der Zusammenarbeit mit anderen Instituten sowie die Aufstellung des Jahresabschlusses und des Lageberichts. Darüber hinaus verantwortet er alle Angelegenheiten, die der Beschlussfassung des Verwaltungsrats, seiner Ausschüsse oder des Beirats vorbehalten sind, wesentliche Organisations-, Verwaltungs- und Personalfragen einschließlich der Festsetzung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie allgemeine Fragen der Liquidität, der Refinanzierung und der Anlagen. Zu seinen weiteren Aufgaben zählen die Anlage der flüssigen Mittel mit Ausnahme der täglichen Gelddispositionen, die Einleitung und Beendigung von Rechtsstreitigkeiten sowie die Festlegung von Zuständigkeits- und Vertretungsregelungen für den laufenden Geschäftsverkehr.

Der **Verwaltungsrat** bestimmt die Grundsätze der Geschäftstätigkeit der NBank, berät den Vorstand und überwacht dessen Geschäftsführung. Dabei achtet er vor allem auf die Einhaltung der Wettbewerbsneutralität durch die NBank und ist berechtigt, vom Vorstand jederzeit Auskünfte und Berichte über alle Angelegenheiten der Bank zu verlangen. Über die ihm durch Gesetz, insbesondere das NBankG, die NBankVO sowie die Geschäftsordnungen zugewiesenen Aufgaben hinaus ist der Verwaltungsrat zudem zuständig für die Anstellung und Beendigung der Dienstverhältnisse der Vorstandsmitglieder sowie für die Festlegung der Bedingungen ihrer Anstellungsverträge, die Entgegennahme des Prüfberichts über den Jahresabschluss, die Billigung des Lageberichts, die Verabschiedung des Berichts des Verwaltungsrats sowie die Bestellung des Jahresabschlussprüfenden.

Dem **Beirat** der NBank obliegt die sachverständige Beratung der Organe der NBank bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Zusammenhang mit der Umsetzung von Förderprogrammen. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere Stellungnahmen zu Förderprogrammen und -maßnahmen sowie die Unterbreitung von Vorschlägen und Anregungen zu deren Fortentwicklung. Darüber hinaus gibt der Beirat grundsätzliche Stellungnahmen zu bestehenden und neuen regionalen sowie sektoralen Förderschwerpunkten ab und befasst sich mit grundsätzlichen Fragen der Abwicklungsverfahren von Förderprogrammen und -richtlinien, vor allem mit Blick auf eine effiziente Gestaltung und die Beschleunigung der Verfahren.

Für die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen sind die Gremien gemeinsam zuständig.

Die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Organe der NBank sind verbindlich im NBankG, in der NBankVO sowie ergänzend in den jeweiligen Geschäftsordnungen für den Vorstand, den Verwaltungsrat und den Beirat festgelegt. Diese Regelwerke bilden den rechtlichen und organisatorischen Rahmen für das Zusammenwirken der Organe und stellen sicher, dass Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Kontrollfunktionen klar abgegrenzt und transparent geregelt sind. Dadurch wird eine ordnungsgemäße, effiziente und rechtssichere Wahrnehmung der Aufgaben der NBank gewährleistet.

### **Zuständigkeiten für Überwachung innerhalb der NBank**

Die Rolle der Überwachung innerhalb der Bank ist nach dem Modell der drei Verteidigungslinien organisiert und klar strukturiert. Der Verwaltungsrat überwacht den Vorstand, der diesem regelmäßig über die Geschäftsentwicklung sowie wesentliche Risiken und Kontrollthemen berichtet. Innerhalb der Bank sind drei Verteidigungslinien etabliert, die die aufbauorganisatorische Ausrichtung stärken und eine wirksame

Governance sicherstellen. Zur weiteren Stärkung der Resilienz der Bank wurde im Jahr 2025 eine Resilienzstrategie entwickelt, die strategische Ziele für definierte Bereiche aller drei Verteidigungslinien festlegt. Sämtliche Verteidigungslinien berichten an den Vorstand und eskalieren Sachverhalte bei Bedarf. Dabei ist die erste Verteidigungslinie für die wirksame Etablierung und Durchführung von Kontrollen im operativen Geschäft verantwortlich, die zweite Verteidigungslinie überwacht und kontrolliert die Einhaltung der Vorgaben durch die erste Verteidigungslinie, und die dritte Verteidigungslinie prüft unabhängig die Funktionsfähigkeit des internen Kontrollsystems sowie die Einhaltung von internen und externen Vorgaben (siehe Abbildung).

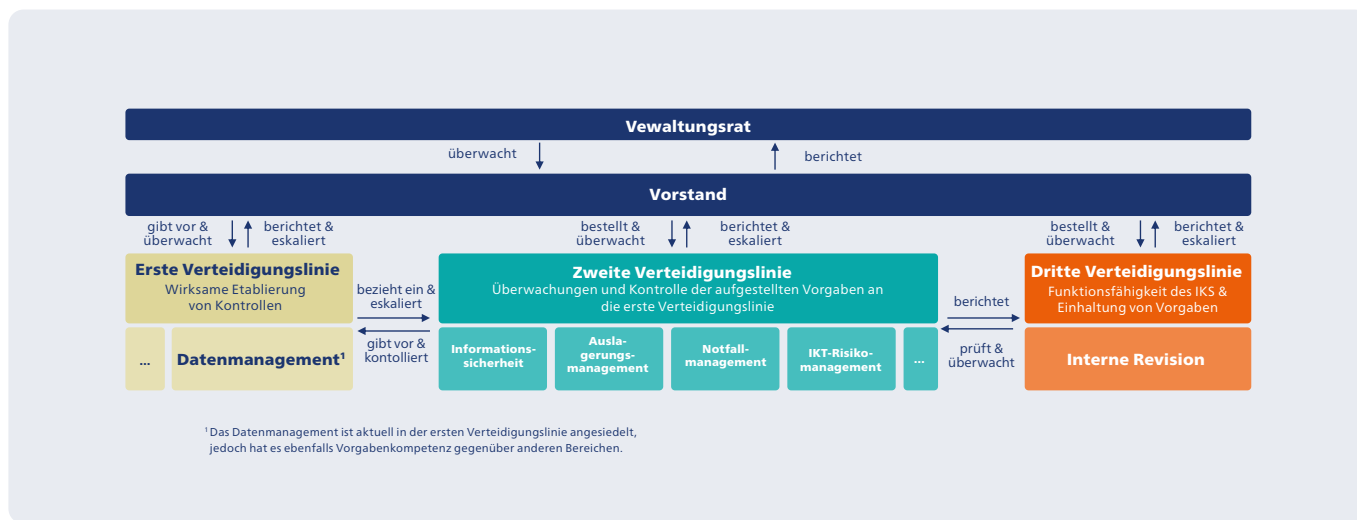


Abbildung 1: Modell der drei Verteidigungslinien in der NBank

Die Berichtslinien sind im Rahmen des Modells der drei Verteidigungslinien klar geregelt. Der Vorstand berichtet regelmäßig an den Verwaltungsrat und stellt diesem die für die Überwachung erforderlichen Informationen zur Verfügung. Innerhalb der Bank berichten alle drei Verteidigungslinien an den Vorstand und eskalieren wesentliche Sachverhalte bei Bedarf unmittelbar. Damit ist sichergestellt, dass relevante Informationen aus den operativen Bereichen, den Überwachungs- und Kontrollfunktionen sowie aus der unabhängigen Prüfung gebündelt an den Vorstand gelangen und von dort aus in die übergeordnete Aufsicht durch den Verwaltungsrat einfließen.

### Management von Risiken und Chancen

Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses werden regelmäßig Umfeldanalysen durchgeführt, um relevante externe und interne Entwicklungen sowie deren Auswirkungen, Risiken und Chancen für die NBank systematisch zu bewerten. Die Ergebnisse dieser Analysen fließen in die strategische Ausrichtung ein und werden bei Bedarf im Zuge von Strategieüberarbeitungen berücksichtigt. In die Strategieprozesse und die Umfeldanalysen sind alle relevanten Themenverantwortlichen der NBank eingebunden; zudem wird die Managementebene jeweils zur Erörterung und Bewertung der Ergebnisse einbezogen, um eine fundierte und abgestimmte strategische Entscheidungsfindung sicherzustellen.

Im Rahmen der Strategieprozesse werden konkrete Ziele, Maßnahmen sowie geeignete Key Performance Indicators (Schlüsselkennzahlen, KPIs) zur Zielüberwachung definiert, mit denen gezielt auf identifizierte Auswirkungen, Risiken und Chancen für die NBank reagiert wird. Die festgelegten KPIs unterliegen einem quartalsweisen Controlling, um

den Umsetzungsstand und die Wirksamkeit der strategischen Maßnahmen fortlaufend zu überprüfen. Die Ergebnisse dieses Monitorings werden regelmäßig dem Vorstand sowie dem Verwaltungsrat vorgelegt und bilden eine zentrale Grundlage für Steuerungs- und Entscheidungsprozesse.

### 3.3 FÄHIGKEITEN UND FACHKENNTNISSE DER GREMIEN FÜR DIE BEAUFSICHTIGUNG VON NACHHALTIGKEITSASPEKTEN

Der **Vorstand** der NBank verfügt über umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Nachhaltigkeit und treibt die strategische Integration von ESG-Aspekten (kurz für Environmental, Social, Governance) aktiv voran. Er hat den Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements von Beginn an eng begleitet, ein entsprechendes Projekt initiiert und war über einen Sitz im Projektlenkungsausschuss direkt in die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie den Aufbau der internen ESG-Strukturen eingebunden. Durch diese enge Steuerung hat der Vorstand sichergestellt, dass Nachhaltigkeit in den zentralen Planungs-, Steuerungs- und Entscheidungsprozessen der Bank verankert wurde. Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie und alle damit verbundenen Themen liegt beim Vorstand, der die kontinuierliche Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements aktiv begleitet und überwacht.

Die NBank verfügt über Governance-Strukturen, die eine systematische Verankerung von Nachhaltigkeit in der Bank sicherstellt. Zur Koordinierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten wurden zwei zentrale Nachhaltigkeitsmanagerinnen benannt. Sie gewährleisten, dass ökologische und soziale Aspekte in Übereinstimmung mit den regulatorischen Anforderungen in die strategische und operative Ausrichtung der Bank integriert werden. Der Vorstand steht hierzu in regelmäßigem Austausch mit den Nachhaltigkeitsmanagerinnen und stellt so eine enge Anbindung der Nachhaltigkeitsthemen an die oberste Leitungsebene sicher. Die übergreifende Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen erfolgt in der Unternehmensentwicklung, die als zentrale Koordinierungsstelle fungiert und in der auch die Nachhaltigkeitsmanagerinnen organisatorisch verankert sind. Die operative Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener Maßnahmen erfolgt themenspezifisch in den jeweiligen Fachbereichen, wodurch eine wirksame und fachlich fundierte Implementierung entlang der gesamten Organisation gewährleistet wird.

Der Vorstand wird zudem über den Bundesverband öffentlicher Banken e.V. (VÖB) regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und regulatorische Neuerungen im Nachhaltigkeitsbereich informiert und steht in engem Austausch mit Multiplikatoren aus Niedersachsen. Dadurch gewährleistet die NBank, dass sie regionale Nachhaltigkeitstrends und Anforderungen frühzeitig erkennt und in ihre strategische Weiterentwicklung einbezieht.

Der **Verwaltungsrat** der NBank befasst sich regelmäßig mit wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die für die Bank von zentraler Bedeutung sind. Dazu zählen insbesondere die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die strategische Ausrichtung in Bezug auf Nachhaltigkeit sowie Fragen der Compliance im Zusammenhang mit der ESG-Regulatorik. Im Rahmen ihrer regelmäßigen Schulungen erwerben die Mitglieder des Verwaltungsrats darüber hinaus vertiefte Kenntnisse zu ESG-Themen, vor allem zu ESG-Risiken, Berichtspflichten und relevanten regulatorischen Entwicklungen. So wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in die Steuerungs- und Entscheidungsprozesse der NBank integriert sind.

## 3.4 DIE ROLLE DER GREMIEN IN DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### Aufgaben der Gremien in der Unternehmensführung

Der **Vorstand** nimmt eine zentrale Rolle in der Unternehmensführung der NBank ein. Er ist für die ordnungsgemäße Leitung der Bank verantwortlich und stellt die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben sowie der unternehmensinternen Richtlinien sicher. Dabei sorgt er für ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling und trägt die Gesamtverantwortung für die operative und strategische Steuerung. Der Vorstand initiiert und verantwortet die Strategieprozesse und bündelt die Berichte aller drei Verteidigungslinien, stellt eine wirksame Eskalation sicher und berichtet regelmäßig an den Verwaltungsrat. Damit fungiert der Vorstand als zentrales Bindeglied zwischen operativem Geschäft, internen Kontroll- und Überwachungsfunktionen sowie der übergeordneten Aufsicht und prägt maßgeblich die nachhaltige und regelkonforme Unternehmensführung der NBank.

Der **Verwaltungsrat** nimmt in der Unternehmensführung der NBank eine zentrale Aufsichts- und Steuerungsfunktion wahr. Er bestimmt die Grundsätze der Geschäftstätigkeit, berät den Vorstand in strategischen und grundsätzlichen Fragen und überwacht dessen Geschäftsführung. Dabei kontrolliert er insbesondere die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie der Wettbewerbsneutralität der NBank. Durch sein umfassendes Auskunft- und Berichtserfordernis stellt der Verwaltungsrat sicher, dass er jederzeit über die Lage der Bank informiert ist. Zudem ist er in wesentliche Governance- und Kontrollprozesse eingebunden, etwa durch die Behandlung der Berichte des Vorstands, die Befassung mit Jahresabschluss und Lagebericht sowie die Bestellung der Wirtschaftsprüfer. Auf diese Weise gewährleistet der Verwaltungsrat eine wirksame, transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

### Fachwissen und Kompetenzen der Gremien in Bezug auf Unternehmensführung

Der **Vorstand** der NBank verfügt über die nach dem KWG erforderliche fachliche Eignung. Diese umfasst ausreichende theoretische und praktische Kenntnisse in den relevanten Geschäftsbereichen sowie entsprechende Leitungserfahrung im Sinne des § 25c Abs. 1 KWG. Die fachliche Eignung gilt regelmäßig als gegeben, wenn eine mindestens dreijährige leitende Tätigkeit bei einem Institut vergleichbarer Größe und Geschäftsart nachgewiesen wird. Diese Voraussetzungen sind bei den Mitgliedern des Vorstands erfüllt.

Der **Verwaltungsrat** sowie seine einzelnen Mitglieder erfüllen die Anforderungen an Sachkunde und Zuverlässigkeit gemäß § 25d Abs.1 und Abs.2 KWG. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind fachlich in der Lage, die Geschäftsleitung angemessen zu kontrollieren, zu überwachen und die Entwicklung der NBank aktiv zu begleiten. Die erforderlichen Kenntnisse werden sowohl durch einschlägige berufliche Erfahrungen als auch durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen erworben und vertieft. Hierzu zählen vor allem strukturierte Einführungsschulungen für neu gewählte Mitglieder sowie regelmäßige jährliche Schulungen. Es wird zudem jährlich ein Evaluierungsprozess mit externer Begleitung durchgeführt, um etwaigen Informations- und Schulungsbedarf zu identifizieren sowie die Eignung und Zuverlässigkeit der Mitglieder bestätigen zu lassen. Die entsprechenden Fortbildungsnachweise wurden im Rahmen der Bestellungsverfahren erbracht und durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bestätigt.

# 4

## ANREIZSYSTEME

Die NBank hat keine direkten nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Form eines klassischen Anreizsystems für Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsgremien implementiert. Dementsprechend werden keine materiellen oder immateriellen Anreize wie Boni, Prämien oder Karrieremöglichkeiten angeboten, die direkt an nachhaltigkeitsbezogene Leistungen oder Zielsetzungen gekoppelt sind.

# 5

## MANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLE

### 5.1 ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTPFLICHT

Die NBank ermittelt im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht, wie sie mit den tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Menschen umgeht, sie verhindert, mindert und darüber berichtet. Hierbei wird sowohl die eigene Geschäftstätigkeit als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette berücksichtigt.

**Tabelle 1: Sorgfaltspflicht der NBank: Vermeidung und Minderung negativer Auswirkungen auf Umwelt und Menschen**

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Umsetzung der Sorgfaltspflicht in der NBank
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	<p>Die NBank verfolgt eine ganzheitliche Herangehensweise, die Nachhaltigkeit, Governance, Strategie und Geschäftsmodell miteinander vereint, um die Förderaktivitäten effektiv und zielgerichtet auszurichten:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>Governance:</b> Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand, während der Verwaltungsrat regelmäßig über wesentliche Nachhaltigkeitsthemen informiert und entsprechend geschult wird. Zur Sicherstellung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Einhaltung regulatorischer Anforderungen sind zwei Nachhaltigkeitsmanagerinnen eingesetzt und ein bereichsübergreifender ESG-Arbeitskreis etabliert.</li><li>■ <b>Strategie:</b> Die Nachhaltigkeitsstrategie der NBank bildet den verbindlichen Rahmen und definiert konkrete Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen (KPIs).</li><li>■ <b>Geschäftsmodell:</b> Die Aufgaben der NBank sind gesetzlich im NBankG festgeschrieben. Die Entwicklung und Ausgestaltung der Förderprogramme erfolgen in enger Abstimmung mit dem Land Niedersachsen. Für einige Programme gibt es bereits konkrete ESG-Vorgaben und sämtliche Förderprogramme leisten einen Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, wie im SDG-Mapping (Sustainable Development Goals, SDGs) der NBank dargestellt.</li></ul>

---

### Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht

Die NBank arbeitet eng mit verschiedenen Interessengruppen zusammen, um sicherzustellen, dass alle getroffenen Fördermaßnahmen relevant und wirksam sind:

- **Stakeholder-Dialoge:** Die NBank entwickelt die Förderangebote in Zusammenarbeit mit Fachministerien und anderen Trägern öffentlicher Verwaltung. Kommunen, Unternehmen, NGOs und Partner werden über den Beirat, durch Beratungen und Informationsveranstaltungen eingebunden.
- **Transparenz:** Durch regelmäßige Förder- und Geschäftsberichte sorgt die NBank für Transparenz bei der Verwendung von Fördermitteln und der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen, um die Öffentlichkeit zu informieren und eine Kontrolle zu ermöglichen.

---

### Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen

Die NBank ist sich im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit der Verantwortung bewusst, potenzielle negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft zu ermitteln und zu adressieren:

- **Einbindung von Stakeholdern:** Die NBank führt regelmäßige Dialoge mit relevanten Stakeholdern durch, um potenzielle Risiken frühzeitig zu identifizieren und relevante Perspektiven in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.
- **Ermittlung und Controlling von Risiken und negativen Auswirkungen:** Die NBank bewertet kontinuierlich potenzielle negative Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft sowie ESG-Risiken auf die Geschäftstätigkeit.
- **Präventionsmaßnahmen und Verbesserungen:** Die NBank ergreift gezielte Präventionsmaßnahmen und arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Prozesse (siehe z. B. elektronische Akte), um negative Auswirkungen zu minimieren bzw. zu verhindern und ihre nachhaltige Ausrichtung zu stärken.

---

### Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen

Die NBank hat konkrete Präventions- und Abhilfemaßnahmen eingeführt, um negative Auswirkungen bestmöglich zu vermeiden und zu kontrollieren:

- **Förderbedingungen:** Einige Produkte haben bereits konkrete Vorgaben zur Einhaltung von Standards zum Umweltschutz und zu verschiedenen sozialen Themen. Solche Vorgaben sollen sukzessive auch bei anderen Produkten eingeführt werden.
- **Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb:** Um das Ziel eines klimaneutralen Bankbetriebs bis 2030 zu erreichen, setzt die NBank seit einigen Jahren Klima- und Umweltschutzmaßnahmen u. a. in den Büros und im Fuhrpark um.

---

### Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation

Die NBank basiert auf den Prinzipien der Neutralität und Transparenz, überwacht kontinuierlich ihre Maßnahmen und kommuniziert die Ergebnisse offen:

- **Monitoring:** Fortschritte werden durch regelmäßige Audits und Berichte überwacht. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wird anhand von KPIs überwacht.
- **Berichterstattung:** Die NBank dokumentiert erzielte Ergebnisse und Herausforderungen in jährlichen Nachhaltigkeitsberichten.
- **Stakeholder-Kommunikation:** Ergebnisse der Förderaktivitäten werden öffentlich geteilt, um Vertrauen und Glaubwürdigkeit zu stärken.

## 5.2 RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN

Die NBank verfolgt einen strukturierten und transparenten Prozess zur Erstellung ihres Nachhaltigkeitsberichts. Er zielt darauf ab, alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte zu erfassen und den jeweils aktuellen Anforderungen gerecht zu werden. Der Prozess gliedert sich in mehrere Schritte, um sicherzustellen, dass die erfassten Daten präzise und vollständig sind. Dabei sammelt die NBank relevante ESG-Daten aus verschiedenen Quellen innerhalb der Bank, einschließlich nahezu aller internen Bereiche wie Risikomanagement, Finanzen, Personal, interne Dienstleistungen und Compliance. Diese Daten umfassen sowohl qualitative als auch quantitative Informationen zu den Themen, die für die NBank wesentlich sind.

Grundlage des Nachhaltigkeitsberichts bilden die Beiträge der jeweiligen Fachbereiche, die für die inhaltliche Zuarbeit der relevanten Daten, Kennzahlen und Textbausteine verantwortlich sind. Die Verantwortung für die Gesamtkoordination liegt im Bereich Unternehmensentwicklung, in dem auch das Nachhaltigkeitsmanagement verankert ist. In enger Abstimmung mit den relevanten Fachabteilungen werden die Inhalte zusammengeführt, validiert und zu einem vollständigen Bericht zusammengestellt.

Die finale Version des Berichts wird dem Vorstand zur Kenntnisnahme und Freigabe vorgelegt. Im Anschluss erfolgt die Übermittlung an die Wirtschaftsprüfer, der das Vorhandensein des Berichts prüft und bestätigt. Im Anschluss wird der Nachhaltigkeitsbericht dem Verwaltungsrat zur Information vorgelegt und bis Ende April auf der Webseite der NBank veröffentlicht.

### Ansatz zur Risikobewertung und Methode der Risikopriorisierung

Die Identifizierung und Bewertung nachhaltigkeitsbezogener Risiken erfolgt im Rahmen des bestehenden Risikomanagementsystems der NBank. ESG-Risiken werden schrittweise in die etablierten Prozesse zur Risikoanalyse, -steuerung und -überwachung integriert. Grundlage hierfür ist ein systematischer Bewertungsansatz, bei dem potenzielle ökologische, soziale und governancebezogene Risiken hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit, regulatorischer Relevanz sowie potenzieller finanzieller und nicht-finanzieller Auswirkungen analysiert werden.

Die Priorisierung der identifizierten Risiken erfolgt anhand definierter Kriterien, die sicherstellen, dass sowohl kurz-, mittel- als auch langfristige Auswirkungen angemessen berücksichtigt werden. Hierbei werden vor allem die Risikointensität, das Ausmaß der potenziellen Risikobetroffenheit sowie mögliche Wechselwirkungen mit strategischen Zielsetzungen der Bank bewertet. Risiken mit erhöhter potenzieller Wirkung oder regulatorischer Bedeutung werden priorisiert und in das interne Berichtswesen aufgenommen.

### Wesentliche Risiken und die Minderungsstrategien sowie damit verbundene Kontrollen

Die Berichterstattung der NBank erfolgt auf Basis der DNK-Plattform mit den Berichterstattungsvorgaben nach ESRS und stellt damit sicher, dass sie den aktuellen regulatorischen Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung – soweit möglich und Daten vorhanden sind – nachkommt.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den Auswirkungen des Klimawandels sowie den damit verbundenen Übergangs- (transitorischen) und physischen Klimarisiken. Diese gelten als wesentliche Risikotreiber sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene. Für Förderbanken wie die NBank kommt diesen Risiken eine besondere Bedeutung zu, da sie unmittelbare Auswirkungen auf die Ausrichtung und Schwerpunktsetzung zukünftiger Förderprogramme haben können. Im Rahmen der Risikobetrachtung werden daher vor allem potenzielle Veränderungen regulatorischer Anforderungen, Markt- und Technologydynamiken sowie klimabezogene Transformationspfade analysiert, um entsprechende Anpassungen der Förderlogik frühzeitig zu berücksichtigen.

Zur Überwachung der Risiken nutzt die NBank geeignete Instrumente zur Sicherstellung einer konsistenten und belastbaren Datengrundlage. Hierzu zählt unter anderem das Tool des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU), welches zur Erfassung, Analyse und Bewertung wesentlicher umweltbezogener Kennzahlen für den Bankbetrieb eingesetzt wird. Durch den Einsatz standardisierter Methoden sowie regelmäßige Validierung der Daten wird eine hohe Transparenz, Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit sichergestellt.

Die NBank nutzt den ESG-Score der Sparkassen Rating und Risikosysteme GmbH, um potenzielle und bestehende Kunden, Wertpapieremittenten sowie Dienstleister und Auslagerungspartner systematisch auf ESG-Risiken zu prüfen. Der Score bewertet das Ausmaß von Nachhaltigkeitsrisiken in allen Branchen der deutschen Wirtschaft und dient damit als wichtige Entscheidungsgrundlage. Die Einstufung erfolgt auf einer Skala von A bis E, wobei A für sehr geringe und E für hohe Risiken steht. So kann die NBank ihre Geschäftsbeziehungen und Anlageentscheidungen gezielt an Nachhaltigkeitskriterien ausrichten und potenzielle Risiken frühzeitig erkennen.

Die NBank überprüft ihre Bewertungs- und Datenerhebungsprozesse kontinuierlich und entwickelt sie stetig weiter, um regulatorische Entwicklungen, interne Anforderungen sowie Veränderungen im Markt- und Nachhaltigkeitsumfeld angemessen zu berücksichtigen. Dieser iterative Ansatz unterstützt die NBank dabei, wesentliche ESG-Risiken – insbesondere klimabezogene Risiken – früh zu identifizieren und so rechtzeitig Maßnahmen zur Verringerung und Strategien zur Anpassung umzusetzen.

### **Rolle des Vorstands und Verwaltungsrats mit Blick auf die Nachhaltigkeitsrisiken**

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Er stellt sicher, dass eine effektive Governance-Struktur vorhanden ist, die alle relevanten Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt und die internen Kontrollmechanismen kontinuierlich überwacht. Hierzu gehört auch die regelmäßige Berichterstattung, um potenzielle Risiken frühzeitig zu identifizieren und gegebenenfalls zu steuern.

# 6

## UNTERNEHMENSSTRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE

### 6.1 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Die NBank verfügt neben ihrer Geschäftsstrategie über eine Teilstrategie zum Thema Nachhaltigkeit. Diese wurde im Jahr 2025 umfassend überarbeitet und definiert für den Zeitraum 2026 bis 2030 klare strategische Ziele und Maßnahmen.

Im Fokus stehen die Förderung der ökologischen und sozialen Transformation durch Beratungs-, Förder- und Finanzierungsangebote mit messbarer und steuerbarer nachhaltiger Wirkung. Ebenso wesentlich ist die systematische Berücksichtigung von ESG-Kriterien bei relevanten Entscheidungen und Prozessen sowie die Umsetzung eines klimaneutralen Bankbetriebs bis 2030. Darüber hinaus verpflichtet sich die NBank zu einem verantwortungsvollen Umgang mit ihren Mitarbeitenden und zur gezielten Förderung von Weiterbildung und Chancengleichheit.

Die Nachhaltigkeitsstrategie konkretisiert diese Ziele in drei Aktivitätenfeldern: Produktgestaltung und Kundenfokus, Unternehmenspolitik und Bankbetrieb sowie Arbeitgeberverantwortung und Beschäftigtenförderung. Für jedes Aktivitätenfeld wurden konkrete Maßnahmen definiert und mit KPIs hinterlegt, um den Fortschritt transparent und messbar zu machen. Die Umsetzung erfolgt bereichsübergreifend und bindet nahezu die gesamte Organisation ein. Die NBank etabliert Nachhaltigkeit so als fest verankertes Prinzip der Geschäfts- und Organisationsentwicklung.

### 6.2 GESCHÄFTSMODELL

#### Bedeutende Gruppen von Produkten/Dienstleistungen

Die NBank bietet ein breites Spektrum an Förderprodukten und Dienstleistungen, die gezielt zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung des Landes beitragen. Ihre Förderaktivitäten gliedern sich in die Segmente Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Infrastruktur und Wohnraum.

Im Segment Wirtschaft unterstützt die NBank Existenzgründungen sowie Vorhaben in den Bereichen Innovation, Investition und Wachstum. Daneben begleitet sie Unternehmen bei internationalen Geschäftstätigkeiten. Im Fördersegment Arbeitsmarkt liegt der Schwerpunkt auf den Themen Ausbildung und Qualifikation. Im Bereich Infrastruktur fördert die NBank Maßnahmen in den Bereichen Städtebau, Infrastrukturentwicklung sowie Energie und Umwelt. Im Segment Wohnraum engagiert sie sich in der Förderung von Wohneigentum und Mietwohnungsbau.

Zur Umsetzung dieser Förderziele setzt die NBank eine Vielzahl von Förderinstrumenten ein. Dazu zählen Fremdkapitalprodukte wie Programmdarlehen, Konsortialkredite, Schulscheindarlehen und Globaldarlehen, aber auch Instrumente der Risikoübernahme wie Bürgschaften und Haftungsfreistellungen. Darüber hinaus gewährt die NBank Zuschüsse in Form von Billigkeitsleistungen und Zuwendungen und stellt Beteiligungskapital über die NBank Capital Beteiligungsgesellschaft mbH bereit. Ergänzt wird das Produktportfolio durch Finanzdienstleistungen wie den Mikromezzanifonds und den Mikrokreditfonds, durch Zuschüsse in Form von Programmszuschüssen sowie durch um-

fassende Beratungsangebote. Hierzu zählen die Förderberatung sowie die Einbindung in das EU-Netzwerk „Enterprise Europe Network (EEN)“.

Mit diesem differenzierten Produkt- und Dienstleistungsportfolio leistet die NBank einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und zur Umsetzung wirtschafts-, arbeitsmarkt-, wohnungs- und umweltpolitischer Ziele.

Im Jahr 2025 wurden die Produkte Mikromezzaniefonds III und InnoGrowth Niedersachsen (IGN) neu aufgenommen. Die NBank hat kein Produkt aus dem aktiven Geschäft genommen.

### **Bedeutende Märkte und Kundengruppen**

Die Förderangebote der NBank richten sich an Unternehmen – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) – öffentliche Einrichtungen, Kommunen, Privatpersonen und Bildungseinrichtungen innerhalb Niedersachsens.

### **Geografische Verteilung der Arbeitnehmenden**

Aufgrund der Beschränkung der Fördertätigkeit auf die Region Niedersachsen sind die Arbeitnehmenden der NBank nur in Niedersachsen tätig. Sie verteilen sich auf den Hauptstandort der NBank in Hannover sowie die vier Beratungsstellen in Braunschweig, Osnabrück, Oldenburg sowie Lüneburg.

- Gesamtzahl der Arbeitnehmenden (Kopfzahl) zum 31.12.2025: 866
- Gesamtzahl der Arbeitnehmenden (Kopfzahl, inkl. aller Zu- und Abgänge) während des Berichtszeitraums: 918

### **Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf die wichtigsten Gruppen von Produkten und Dienstleistungen, Kundengruppen, geografischen Gebiete und Beziehungen zu Interessenträgern**

Die NBank verfolgt mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie klar definierte Ziele. Diese spiegeln sich unmittelbar in der Ausgestaltung ihrer wichtigsten Produkte und Dienstleistungen sowie in der Ausrichtung auf ihre zentralen Kundengruppen wider. Im Mittelpunkt steht dabei, die ökologische und soziale Transformation Niedersachsens durch passgenaue Beratungs-, Förder- und Finanzierungsangebote aktiv zu unterstützen. Dieses übergeordnete Ziel bildet die Grundlage für weitere untergeordnete Maßnahmen und Programme, die gezielt auf die Anforderungen der wesentlichen Produktgruppen, Dienstleistungen und Kundenkategorien sowie auf die Rahmenbedingungen in Niedersachsen zugeschnitten sind.

Mit ihren Förderangeboten in den Segmenten Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Infrastruktur und Wohnraum strebt die NBank an, einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Durch gezielte Förderprogramme und Finanzierungsinstrumente – vor allem in Form von Darlehen, Zuschüssen, Risikoübernahmen, Beteiligungskapital und Beratungsleistungen – unterstützt die NBank nachhaltige Investitionen und Innovationen, die zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen, zur Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz sowie zur Förderung umweltschonender und sozial verantwortlicher Geschäftsmodelle beitragen.

Neben der ökologischen Transformation werden auch soziale Zielsetzungen verfolgt, etwa durch die Förderung von Ausbildung und Qualifikation, die Unterstützung bezahl-

baren Wohnraums sowie die Stärkung regionaler Infrastruktur. Geografisch liegt der Schwerpunkt der Förderaktivitäten auf Niedersachsen, wobei insbesondere strukturschwache Regionen gezielt adressiert werden, um gleichwertige Lebensverhältnisse und eine nachhaltige regionale Entwicklung zu fördern.

Ergänzend fördert die NBank den kontinuierlichen Dialog mit relevanten Interessengruppen, um deren Bedürfnisse und Erwartungen in die Weiterentwicklung ihrer Förderstrategien einzubeziehen. Auf diese Weise stellt die NBank sicher, dass ihre Produkte und Dienstleistungen wirksam dazu beitragen, die definierten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und unterstützt so eine langfristig tragfähige ökologische, soziale und wirtschaftliche Entwicklung in Niedersachsen.

### **Produkte mit Blick auf die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele**

Für die Bewertung der Wirksamkeit zentraler Produkte im Hinblick auf nachhaltigkeitsbezogene Ziele stehen derzeit noch keine vollständig entwickelten und quantitativen Verfahren zur Verfügung. Die NBank befindet sich weiterhin in der Aufbau- und Entwicklungsphase des Wirkungsmanagements. Die folgenden Aussagen beruhen daher nicht auf einer kausalen Wirkungsanalyse, sondern auf einer methodisch begründeten Zuordnung von Förderaktivitäten zu nachhaltigkeitsbezogenen Zielen.

Als zentrales Instrument zur Annäherung an ein systematisches Wirkungsmanagement führt die NBank ein jährliches SDG-Mapping durch. Ziel dieses Mappings ist es, den potenziellen Beitrag der Förderaktivitäten der NBank zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen transparent darzustellen. Das SDG-Mapping stellt keinen Wirkungsnachweis im engeren Sinne dar, sondern eine indikative Zuordnung von Fördervolumina zu Nachhaltigkeitszielen.

Das SDG-Mapping umfasst sämtliche Förderaktivitäten der NBank. Die methodische Ausgestaltung orientiert sich eng an der SDG-Mapping-Methodik der Förderbank KfW. Abweichungen von dieser Methodik bestehen nicht oder nur in bankenspezifisch notwendigen Anpassungen.

Die Zuordnung der Förderprogramme zu den SDGs erfolgt programmbezogen und in enger Abstimmung mit den jeweils zuständigen Fachbereichen. Für jedes einzelne Förderprogramm wird geprüft, ob ein plausibler Beitrag zu einem oder mehreren SDGs angenommen werden kann. Liegt eine solche Plausibilität vor, wird das jeweilige Bewilligungsvolumen vollständig dem oder den entsprechenden SDGs zugeordnet. Förderprogramme mit mehreren Nachhaltigkeitsbezügen werden mehrfach zugeordnet; das Fördervolumen wird dabei jeweils vollständig auf die relevanten SDGs verteilt (sogenannte Mehrfachzuordnung). Eine anteilige Gewichtung der Fördervolumina erfolgt nicht.

Negative Auswirkungen der Förderaktivitäten auf die Erreichung der SDGs werden im Rahmen des SDG-Mappings nicht berücksichtigt. Das Mapping konzentriert sich ausschließlich auf die Abbildung potenzieller positiver Effekte der Fördermaßnahmen. Entsprechend lassen sich aus dem SDG-Mapping keine Aussagen zu Nettoeffekten oder Zielkonflikten zwischen einzelnen SDGs ableiten.

Die nachfolgende Abbildung stellt die Verteilung des Finanzierungsvolumens der Förderaktivitäten der NBank auf die einzelnen SDGs für das Geschäftsjahr 2025 dar:

# VERTEILUNGEN DES FÖRDERVOLUMENS 2025 AUF DIE SDGS\*

\* Mehrfachzuordnungen sind möglich



\* 9,43 Mio € Fördervolumen außerhalb Niedersachsens

Abbildung 2: SDG-Mapping der NBank für 2025  
(Eigene Darstellung in Anlehnung an das SDG-Mapping der KfW)

Im Rahmen des SDG-Mappings wurden 100 % des Fördervolumens mindestens einem SDG zugewiesen. Ein Schwerpunkt lag insbesondere auf den folgenden Zielen. Zudem sind beispielhaft Förderprogramme aufgeführt, die zu den jeweiligen Zielen beitragen:

- **SDG 1 – Keine Armut**
  - Sozialer Zusammenhalt - Zusammenleben im Quartier gemeinsam gestalten
  - Wachstum und nachhaltige Erneuerung - Lebenswerte Quartiere gestalten
  - MikroSTARTer Niedersachsen
- **SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen**
  - Städtebauförderung - Zukunft Stadtgrün
  - Kommunalen Infrastrukturkredit Niedersachsen
  - Lebendige Zentren - Erhalt und Entwicklung der Orts- und Stadtkerne
- **SDG 4 – Hochwertige Bildung**
  - Aufstiegs-BAföG Niedersachsen
  - Ausbildungsverbünde
  - Berufliche Qualifizierung Auszubildender durch Lehrgänge der überbetrieblichen Berufsausbildung
- **SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur**
  - Zukunftsregionen in Niedersachsen (EFRE)
  - Giganetz ausbau und Lückenschluss in Grauen Flecken in Niedersachsen 2.0
  - Hochwasserschäden an der öffentlichen Infrastruktur

- **SDG 11 – Nachhaltige Städte und Gemeinden**
  - Mietwohnungen in Mehrfamilienhäusern (Allgemeine Mietraumförderung)
  - Junges Wohnen (Wohnheimplätze für Studierende und Auszubildende)
  - Gemeinwesenarbeit und Quartiersmanagement - Gute Nachbarschaft
  
- **SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz**
  - Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft – Betriebliche Ressourceneffizienz
  - Brachflächenrevitalisierung
  - Fahrzeuge mit klimaschonenden und umweltfreundlichen Antriebssystemen im ÖPNV

Die Ergebnisse des SDG-Mappings stehen im Einklang mit dem gesetzlichen Förderauftrag der NBank sowie mit den strategischen Schwerpunkten des Landes Niedersachsen in den Bereichen Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Wohnraum- und Infrastrukturförderung. Zudem entsprechen die Resultate im Wesentlichen den Erkenntnissen der Vorjahre und unterstreichen die kontinuierliche Ausrichtung der Förderaktivitäten an nachhaltigkeitsbezogenen Zielsetzungen.

Insgesamt verdeutlicht das SDG-Mapping die systematische Integration der Nachhaltigkeitsziele in die Förderpraxis der NBank. Die vollständige Zuordnung des Fördervolumens zu den SDGs unterstreicht die strategische Verankerung nachhaltiger Entwicklung im Kerngeschäft der Bank.

Zur Weiterentwicklung des Wirkungsmanagements ist vorgesehen, das SDG-Mapping perspektivisch, um zusätzliche quantitative und qualitative Daten zu ergänzen. Ziel ist es, die Aussagekraft der Wirkungseinschätzung schrittweise zu erhöhen und die Transparenz über den Beitrag der Förderaktivitäten zu nachhaltigkeitsbezogenen Zielen weiter zu verbessern.

## **6.3 ELEMENTE DER STRATEGIE MIT BEZUG ZU NACHHALTIGKEITSASPEKTEN**

Die Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte sowohl im Hinblick auf den eigenen Bankbetrieb als auch auf die Ausgestaltung der Förderaktivitäten. Dabei verfolgt die NBank das Ziel, im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags zur nachhaltigen Transformation in Niedersachsen beizutragen. Die strategischen Aussagen beziehen sich auf geplante Entwicklungsrichtungen und sind keine abschließenden Ziel- oder Maßnahmenzusagen.

Eine zentrale zukünftige Herausforderung besteht darin, die Nachhaltigkeitsziele Schritt für Schritt in die bestehenden Prozesse und Förderrichtlinien der NBank einzubinden. Voraussetzung dafür ist ein klar definiertes Ambitionsniveau zur Klimaneutralität des Geschäftsbetriebs. Dieses liegt zurzeit noch nicht final vor. Die Strategie sieht vor, es zunächst zu entwickeln und zu konkretisieren.

Sobald das Ambitionsniveau feststeht, kann die NBank einen Transitionsplan erarbeiten. Dieser soll mögliche Handlungsfelder und Entwicklungspfade zur Reduzierung klimabezogener Auswirkungen des Bankbetriebs beschreiben. Ergänzend plant die NBank, Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Anforderungen schrittweise in ausgewählte Prozesse der NBank zu integrieren. Umfang, Tiefe und zeitliche Umsetzung dieser Anforderungen

hängen dabei von regulatorischen, organisatorischen und datenbezogenen Rahmenbedingungen ab.

Um die nachhaltige Transformation in Niedersachsen besser zu unterstützen, muss die NBank zudem die Wirkungen der Förderaktivitäten deutlicher nachvollziehen können. Der Aufbau eines umfassenden Wirkungsmanagements steht noch am Anfang. Die NBank will sich diesem Themenfeld schrittweise nähern und bestehende Instrumente – wie beispielsweise das SDG-Mapping – weiterentwickeln. Das Wirkungsmanagement verbessert die Transparenz und ordnet potenzielle Wirkungen ein, stellt jedoch keinen kausalen Wirkungsnachweis dar.

Eine weitere wesentliche Herausforderung ergibt sich aus der derzeit noch begrenzten Verfügbarkeit von ESG-Daten. Deshalb sieht die Strategie vor, den Aufbau eines ESG-Datenhaushalts zu prüfen und schrittweise umzusetzen. Ziel ist eine belastbare Datenbasis für Steuerungs-, Analyse- und Berichterstattungszwecke. Umfang und Ausgestaltung des ESG-Datenhaushalts werden abhängig von regulatorischen Anforderungen und internen Ressourcen weiter konkretisiert.

Mit den beschriebenen strategischen Entwicklungsansätzen schafft die NBank die Grundlage, um Nachhaltigkeitsaspekte künftig stärker und systematischer zu berücksichtigen und ihre Rolle als Förderbank des Landes Niedersachsen im Rahmen der nachhaltigen Transformation weiterzuentwickeln.

## **6.4 VOR- UND NACHGELAGERTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE**

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette finden sich die Auftraggeber und Kapitalgeber der NBank, die auch die Förderprogramme der NBank maßgeblich definieren. Neben Akteuren wie der EU-Kommission und den Bundesministerien sind hier die Ministerien des Landes besonders relevant. Ebenso gehören die Dienstleistenden sowie die Lieferantinnen und Lieferanten der NBank zur vorgelagerten Wertschöpfungskette.

Im eigenen Geschäftsbetrieb der Wertschöpfungskette finden sich die Mitarbeitenden, die Gebäude (Mietobjekte), die Betriebsführung insgesamt (Dienstfahrzeuge, die IT-Ausstattung sowie Küchenzeilen), die Geschäftstätigkeiten im Aktiv-Passiv-Management sowie die Prozesse rund um die Aktivitäten der Förderprogramme.

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette finden sich die Kundinnen und Kunden der Förderprodukte (inkl. weiterer Dienstleistungen wie Beratungen) aus Niedersachsen sowie die unmittelbar betroffenen Gemeinschaften der Förderaktivitäten. Dies können z. B. Bürgerinnen und Bürger sein, deren Kommune Förderprogramme der NBank in Anspruch nimmt.

# 7

## EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

### INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER WICHTIGSTEN INTERESSENTRÄGER

Als Förderbank des Landes Niedersachsen setzt die NBank auf einen intensiven, strukturierten und kontinuierlichen Dialog mit ihren Stakeholdern. Dieser Austausch ist ein zentraler

### ESG STAKEHOLDER MAP



Abbildung 3: ESG – Stakeholderanalyse NBank im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung (eigene Darstellung)

Treiber zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung von Förderprogrammen, zur Stärkung der regionalen Transformation und zur Sicherstellung einer hohen Wirkung der eingesetzten öffentlichen Mittel. Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse gelten die folgenden Stakeholdergruppen als die wichtigsten Interessenträger der NBank:

- Land Niedersachsen
- Verwaltungsrat der NBank
- BaFin und Bundesbank
- Nationale und europäische Gesetzgeber
- Mitarbeitende der NBank
- Beirat der NBank
- Kundinnen und Kunden

## **Beteiligung der Interessensträger**

Der Austausch mit den Stakeholdern zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen erfolgt bei der NBank sowohl kontinuierlich als auch anlassbezogen, zurzeit jedoch nicht spezifisch entlang einzelner ESRS-Themen. Die systematische und kontinuierliche Einbeziehung der Stakeholder verfolgt das Ziel, Förderprogramme und Finanzierungsangebote bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, regulatorische Anforderungen und gesetzliche Vorgaben einzuhalten, der Verantwortung als nachhaltiger und attraktiver Arbeitgeber gerecht zu werden sowie Transparenz und Vertrauen zwischen der NBank und ihren Stakeholdern zu stärken.

Darüber hinaus organisiert die NBank regelmäßig eigene Veranstaltungen, die aktuelle Fragestellungen rund um die nachhaltige Transformation adressieren. Diese Veranstaltungen finden häufig in Kooperation mit relevanten Stakeholdern statt und dienen dem fachlichen Austausch sowie der gemeinsamen Weiterentwicklung nachhaltiger Lösungsansätze. Daneben nehmen Vertreterinnen und Vertreter der NBank, vor allem der Vorstand, regelmäßig an zahlreichen Veranstaltungen im Land teil und nutzen diese Plattformen aktiv für den Dialog mit Stakeholdern.

Ergänzend ist die NBank über den VÖB eng mit anderen Förderbanken vernetzt. Der Austausch zu unterschiedlichen Themen der nachhaltigen Entwicklung, unter anderem im Arbeitskreis Nachhaltigkeit, ermöglicht eine kontinuierliche Weitergabe von Wissen, Best Practices und aktuellen regulatorischen Entwicklungen.

Die Erkenntnisse aus dem Austausch mit den Stakeholdern werden aktiv in Entscheidungen und strategische Prozesse der NBank einbezogen und bei der Weiterentwicklung von Maßnahmen und Angeboten berücksichtigt.

Der Verwaltungsrat wird im Rahmen seiner Sitzungen über wesentliche Nachhaltigkeitsaktivitäten und -entwicklungen der NBank informiert.

## **Verständnis der Interessen und Ansichten der Haupt-Stakeholder in Bezug auf die Strategie und das Geschäftsmodell**

Die NBank verfügt über etablierte Formate und Kommunikationswege, um die Interessen und Ansichten ihrer Haupt-Stakeholder im Hinblick auf die Strategie und das Geschäftsmodell systematisch zu erfassen und zu berücksichtigen. Die Perspektiven des Verwaltungsrats und damit indirekt des Landes Niedersachsen als zentralem Stakeholder werden unmittelbar im Rahmen der Verwaltungsratsitzungen aufgenommen. Die dort eingebrachten Einschätzungen und Erwartungen fließen direkt in strategische Entscheidungen sowie in die Weiterentwicklung des Geschäftsmodells ein.

Wesentliche Verbände und Organisationen sind über die Beiratssitzungen eng in den Austausch mit der NBank eingebunden und haben hier die Möglichkeit, ihre Sichtweisen und Anforderungen unmittelbar einzubringen. Auch mit der zuständigen Aufsicht finden regelmäßige Gespräche statt, in deren Rahmen strategische Fragestellungen sowie relevante Entwicklungen des Geschäftsmodells erörtert werden.

Die Mitarbeitenden der NBank werden über interne Kommunikations- und Beteiligungsformate zu strategischen Themen und aktuellen Entwicklungen des Geschäftsmodells informiert und aktiv eingebunden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eigene Anregungen und Impulse in entsprechende Prozesse einzubringen.

Die Kundenperspektive fließt über systematische Auswertungen von Förderanträgen, Rückmeldungen aus Beratungsformaten, Veranstaltungen und zielgruppenspezifischen Austauschformaten in die Weiterentwicklung der Programme ein. Die NBank baut diese Formate derzeit weiter aus.

### **Information der Gremien über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessenträger bezüglich der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen für das Unternehmen**

Der Vorstand der NBank wird regelmäßig über relevante Interessen und Anliegen wesentlicher Stakeholdergruppen, wie insbesondere der Mitarbeitenden und der Kundinnen und Kunden, informiert. Diese Informationen werden über etablierte interne Kommunikationswege wie regelmäßige Austausche mit Bereichsleitungen oder im Regeltermin Nachhaltigkeit an den Vorstand herangetragen und in die laufenden Entscheidungsprozesse einbezogen.

Der Vorstand steht zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen im direkten Austausch mit der Aufsicht, dem Verwaltungsrat sowie dem Beirat. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass strategisch relevante Perspektiven und Anforderungen zeitnah in die Steuerung der NBank einfließen.

Handelt es sich um wesentliche Standpunkte oder Anforderungen, beispielsweise seitens der Aufsicht oder des Gesetzgebers, wird darüber hinaus auch der Verwaltungsrat informiert. Dies erfolgt im Rahmen von Verwaltungsratssitzungen sowie gegebenenfalls durch gezielte Schulungen, um eine fundierte Befassung mit den jeweiligen Themen sicherzustellen.

## **8**

## **WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN**

### **8.1 WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN**

Im Rahmen, der gemäß ESRS durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat, die NBank die für ihren Geschäftsbetrieb relevanten ökologischen, sozialen und Governance Themen systematisch bewertet. Dabei wurden sowohl potenzielle und tatsächliche Auswirkungen als auch wesentliche Risiken und Chancen entlang der eigenen Geschäftstätigkeit und der vor und nachgelagerten Wertschöpfungskette analysiert.

Die Analyse ergab, dass die Themenbereiche E1 (Klimawandel), S1 (Eigene Belegschaft), S3 (Betroffene Gemeinschaften) sowie G1 (Unternehmensführung) für die NBank wesentlich sind. Diese Bereiche prägen die nachhaltigkeitsbezogene Steuerung der Bank maßgeblich und bilden die Grundlage für die nachfolgenden Ausführungen zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Die NBank ist ausschließlich im Bundesland Niedersachsen tätig; sowohl ihre Geschäftstätigkeit als auch sämtliche Geschäftsstandorte befinden sich innerhalb dieses geografischen Gebiets. Entsprechend beziehen sich alle im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen ausschließlich auf Niedersachsen. Die wesentlichen Auswirkungen entstehen dabei insbesondere im eige-

nen Geschäftsbetrieb der NBank über die Mitarbeitenden sowie in der nachgelagerten Wertschöpfungskette über die Kundinnen und Kunden beziehungsweise die von den Förderaktivitäten betroffenen Gemeinschaften.

Nachfolgend werden die vier wesentlichen Themenbereiche anhand ihrer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen erläutert:

## **E1 – Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel**

Im Themenfeld Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel ergeben sich für die NBank vor allem indirekte, jedoch wesentliche ökologische Auswirkungen durch ihre Fördertätigkeit. Durch die gezielte Lenkung öffentlicher Fördermittel in klimafreundliche und klimaresiliente Projekte leistet die NBank einen positiven Beitrag zur Reduktion von Treibhausgasemissionen sowie zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels in Niedersachsen. Die Förderung nachhaltiger Investitionen unterstützt darüber hinaus den Übergang zu einer klimaneutralen regionalen Wirtschaft und stärkt die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Niedersachsen. Potenzielle negative Auswirkungen auf das Klima können sich indirekt ergeben, sofern Fördermittel in emissionsintensive oder nicht zukunftsfähige Projekte fließen – auch wenn die NBank bereits Prozessschritte bei der Fördermittelvergabe implementiert hat, die dies verhindern sollen. Die wesentlichen Auswirkungen entfalten sich überwiegend mittel- bis langfristig.

Aus dem Klimawandel ergeben sich für die NBank sowohl physische als auch transitorische Risiken. Extreme Wetterereignisse können die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Fördernehmenden beeinträchtigen und zu Ausfällen von Sicherheiten, Projekten oder Rückzahlungen führen. Darüber hinaus bestehen Transitionsrisiken, insbesondere durch mögliche Wertverluste von Finanzierungen in Geschäftsmodellen, die nicht mit den Zielen des Klimaschutzes vereinbar sind und infolge regulatorischer, politischer oder marktwirtschaftlicher Veränderungen an Bedeutung verlieren. Zudem steigt der Anpassungsdruck durch zunehmend anspruchsvollere regulatorische und politische Anforderungen im Bereich Klimaschutz.

Gleichzeitig eröffnen sich der NBank wesentliche Chancen. Als zentrale Förderbank des Landes Niedersachsen kommt ihr eine strategisch bedeutende Rolle bei der Umsetzung der landespolitischen Klimaziele zu. Der gezielte Ausbau von Förderprogrammen mit Fokus auf Klimaschutz, Energieeffizienz und Klimaanpassung ermöglicht es, nachhaltige Transformationsprozesse aktiv zu gestalten. Dadurch kann die NBank ihre Positionierung als nachhaltige und zukunftsorientierte Förderbank weiter stärken.

## **S1 – Eigene Belegschaft**

Im Bereich der eigenen Belegschaft entfalten sich unmittelbare soziale Auswirkungen durch die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Arbeitszeitmodellen, Mitbestimmung, Gesundheitsschutz sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diese Faktoren tragen stark zur Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation und langfristigen Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden bei. Darüber hinaus leistet die NBank einen wichtigen Beitrag zur Qualifikation und Kompetenzentwicklung ihrer Belegschaft, besonders mit dem Fokus auf Digitalisierung und organisatorischer Transformation. Die wesentlichen Auswirkungen sind überwiegend kurz- bis mittelfristig.

Wesentliche Risiken ergeben sich vor allem aus dem zunehmenden Fachkräftemangel, der sich negativ auf Leistungsfähigkeit, Innovationskraft und den Erhalt von institutionellem Wissen auswirken kann. Der demografische Wandel, etwa durch altersbedingtes Ausscheiden erfahrener Mitarbeitender, verstärkt diesen Effekt. Daneben besteht das Risiko unzureichender Qualifikation, falls steigende Kompetenzanforderungen nicht rechtzeitig durch geeignete Entwicklungsmaßnahmen adressiert werden.

Es bieten sich der NBank aber auch vielfältige Chancen. Durch eine gezielte Personalstrategie kann sie sich weiter als attraktive Arbeitgeberin im öffentlichen Bankensektor positionieren. Maßnahmen zur Stärkung der Bindung von Beschäftigten, zur Sicherung von Know-how und zur Steigerung der Produktivität tragen zur langfristigen Organisationsfähigkeit bei. Besonders Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eröffnen die Möglichkeit, den Wandel aktiv zu gestalten und die Leistungsfähigkeit der Belegschaft nachhaltig zu sichern.

### **S3 – Betroffene Gemeinschaften**

Die Förderaktivitäten der NBank haben sehr hohe indirekte gesellschaftliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften in nahezu allen Regionen Niedersachsens. Durch ihre Förderprogramme leistet die NBank einen positiven Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung, zur Schaffung und Sicherung von Beschäftigung, zur Wohnraumversorgung sowie zum Ausbau von Infrastruktur. Darüber hinaus werden Chancengleichheit, Bildung und Innovationsfähigkeit gefördert. Eine besondere Bedeutung kommt der Unterstützung strukturschwacher Regionen zu, in denen Fördermaßnahmen einen entscheidenden Impuls für nachhaltige Entwicklung setzen können. Gleichzeitig können potenzielle negative Auswirkungen auftreten, etwa durch Verdrängungseffekte, soziale Ungleichgewichte, ökologische Beeinträchtigungen wie Flächenversiegelung oder eine ungleiche Verteilung der Förderwirkungen. Die wesentlichen Auswirkungen sind überwiegend mittel- bis langfristig.

Zu den wesentlichen Risiken zählt das Ausbleiben der beabsichtigten Förderwirkung, etwa wenn Projekte ihre Zielsetzung nicht erreichen. Darüber hinaus besteht das Risiko, dass spezifische Bedürfnisse einzelner Gemeinschaften nicht ausreichend berücksichtigt werden. Auch eine missbräuchliche Nutzung von Fördermitteln oder reine Mitnahmeeffekte können die gesellschaftliche Wirkung der Förderaktivitäten beeinträchtigen.

Dem stehen erhebliche Chancen gegenüber. Durch wirkungsorientierte Förderstrategien kann die NBank eine nachhaltige regionale Entwicklung gezielt unterstützen. Die Förderung ermöglicht Projekte und Innovationen, die ohne öffentliche Unterstützung nicht realisierbar wären, und trägt so zur Stärkung der Zukunftsfähigkeit der Regionen bei. Gleichzeitig wird das gesellschaftliche Vertrauen in die Rolle der NBank als Förderbank des Landes Niedersachsen gestärkt.

### **G1 – Governance**

Im Themenfeld Governance ergeben sich wesentliche positive Auswirkungen auf Vertrauen, Transparenz und Integrität durch eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die NBank leistet einen Beitrag zur Etablierung und Weiterentwicklung von Standards in den Bereichen Unternehmenskultur, Korruptionsprävention, Schutz von Hinweisgebenden sowie Datenschutz, Cybersicherheit und Data Governance. Diese Wirkungen entfalten sich überwiegend kurz- bis mittelfristig.

Wesentliche Risiken bestehen besonders in rechtlichen und finanziellen Konsequenzen infolge von Gesetzesverstößen, Korruptionsfällen oder Datenschutzverletzungen. Darüber hinaus können unzureichende Governance-Strukturen oder Defizite in der IT-Sicherheit zu erheblichen Reputationsrisiken führen. Mit der fortschreitenden Digitalisierung steigen die Angriffsflächen für Cyberangriffe und Datenmissbrauch.

Gleichzeitig ergeben sich aus einer starken Governance-Struktur bedeutende Chancen. Die NBank kann sich als verlässliche, regelkonforme und vertrauenswürdige Institution positionieren. Eine wirksame Governance trägt zur Reduzierung von Haftungs-, Reputations- und Compliance-Risiken bei und sichert langfristig die Stabilität und Legitimität der NBank als öffentliches Institut.

Die wesentlichen Auswirkungen der Themen E1 (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) und S3 (Betroffene Gemeinschaften) stehen überwiegend im direkten Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell der NBank und ihren Förderaktivitäten. Die finanziellen Effekte der identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der NBank lassen sich auf kurze, mittlere und lange Sicht nur eingeschränkt quantifizieren. Insbesondere physische und transitorische Klimarisiken können zu erheblichen finanziellen Schäden führen. Darüber hinaus können ein Mangel an Fachkräften oder fehlendes spezifisches Know-how zu zusätzlichen Kosten und Effizienzverlusten für die NBank führen. Zu den Governance-Risiken zählen unter anderem Gesetzesverstöße, Korruptionsfälle oder Datenschutzverletzungen. Auch Reputationsrisiken, die aus unzureichender Governance- oder IT-Sicherheitsstrukturen und einer wachsenden digitalen Angriffsfläche entstehen, können für die NBank erhebliche finanzielle Folgen haben.

Die Strategien der NBank zielen darauf ab, die in diesem Kapitel beschriebenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen systematisch zu adressieren. Sie verbinden die Steuerung und Minderung identifizierter Risiken mit der aktiven Nutzung bestehender Chancen, um positive ökologische und soziale Wirkungen der Geschäftstätigkeit zu stärken. Dadurch sind die strategischen Leitlinien der NBank eng mit den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse verknüpft und unterstützen die nachhaltige und verantwortungsvolle Weiterentwicklung des Geschäftsmodells.

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gab es keine Änderungen bei den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.

## **8.2 KLIMARESILIENZ VON UNTERNEHMENSSTRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL**

Die Klimaresilienz der Unternehmensstrategie und des Geschäftsmodells der NBank wird derzeit über regelmäßig durchgeführte szenarienbasierte Klimastresstests beurteilt. Diese Analysen identifizieren und bewerten potenzielle finanzielle Auswirkungen physischer und transitorischer Klimarisiken unter unterschiedlichen Klimaszenarien und liefern wichtige Erkenntnisse für das Risikomanagement und die strategische Steuerung.

Ein zentraler Aspekt im Klimastress ist die Beurteilung möglicher Erhöhungen der Adressrisiken. Hierfür nutzt die NBank den ESG-Score der S Rating und Risikosysteme GmbH, der die branchenbezogene Bewertung der Kreditnehmenden ermöglicht und dabei sowohl transitorische als auch physische Risikofaktoren berücksichtigt. Eine eigenständige, umfassende Resilienzanalyse der Unternehmensstrategie und des

Geschäftsmodells wird aktuell nicht durchgeführt; die Ergebnisse der Klimastresstests fließen jedoch kontinuierlich in die Weiterentwicklung der Strategie ein (siehe Kapitel 9.2).

### **8.3 AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITSKRÄFTE DER NBank**

Alle Arbeitskräfte der NBank sind von den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens betroffen, insbesondere durch die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Arbeitszeit, Mitbestimmung, Gesundheitsschutz sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Diese Auswirkungen sind überwiegend positiv. Es wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Mitarbeitenden identifiziert, da die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge und deutsches Arbeitsrecht geregelt sind. Zudem handelt es sich überwiegend um qualifizierte Mitarbeitende in Bürotätigkeiten. Auswirkungen im Zusammenhang mit Risiken und Chancen ergeben sich insbesondere durch Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Bewältigung von Transformations- und Digitalisierungsanforderungen beitragen. Wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte infolge des Übergangs zu umweltfreundlicheren oder klimaneutralen Tätigkeiten bestehen nicht. Darüber hinaus bestehen bei der NBank mit Blick auf die Mitarbeitenden keine Risiken in Bezug auf Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder besonders gefährdete Gruppen, da alle Arbeitskräfte ausschließlich in Niedersachsen tätig sind und uneingeschränkt den geltenden gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Vorgaben unterliegen.

### **8.4 AUSWIRKUNGEN AUF BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN**

Die NBank hat auf Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse ein differenziertes Verständnis dafür entwickelt, welche Gemeinschaften entlang der eigenen Geschäftstätigkeit und der Wertschöpfungskette wesentlich betroffen sind und in welchem Ausmaß einzelne Gruppen stärker berührt sein können. Zu den zentralen betroffenen Gemeinschaften zählen Privatkundinnen und -kunden, die direkt von Förderprogrammen wie der Wohnraumförderung profitieren. Denn sie verbessern die Lebensqualität in den geförderten Regionen. Ebenso gehören lokale Unternehmen, besonders kleine und mittlere Unternehmen sowie Start-ups, zu den wesentlich betroffenen Gruppen, da sie über Programme wie „NTransformation“ gezielt bei Innovation, Wachstum und Transformationsprozessen unterstützt werden. Darüber hinaus sind Kommunen und kommunale Akteure als Antragstellende zahlreicher Förderprogramme wesentlich betroffen; von den geförderten Projekten in Bereichen wie Bildung, Infrastruktur, Digitalisierung oder demografischer Wandel, profitieren zugleich die Menschen vor Ort. Eine weitere relevante Gruppe bilden Bildungs- und Sozialeinrichtungen, die durch gezielte Förderungen unterstützt werden. Sie adressieren vor allem benachteiligte Gruppen wie Jugendliche mit erschwertem Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Die wesentlichen Auswirkungen der Förderaktivitäten der NBank stehen im Zusammenhang mit übergreifenden gesellschaftlichen Herausforderungen wie dem Klimawandel, dem demografischen Wandel und der Digitalisierung, die grundsätzlich alle Regionen Niedersachsens betreffen. Mit spezifischen Förderprogrammen verfolgt die NBank das Ziel, diese Auswirkungen abzumildern und betroffene Gemeinschaften bei der Bewältigung dieser Herausforderungen zu unterstützen. Negative Auswirkungen treten dabei nur in sehr geringem Umfang auf, da die Fördermaßnahmen auf genehmigten Vorgaben

des Landes Niedersachsen beruhen und auf eine nachhaltige Transformation des Landes ausgerichtet sind.

Es wurden keine wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert, die sich ausschließlich auf einzelne Gruppen innerhalb der betroffenen Gemeinschaften beziehen; die identifizierten Auswirkungen und Abhängigkeiten betreffen die Gemeinschaften insgesamt.

# 9

## ANALYSE UND BEWERTUNG DER WESENTLICHKEIT

In diesem Kapitel wird die Methodik zur Analyse und Bewertung der Wesentlichkeit erläutert, die der NBank als Grundlage für die Ermittlung ihrer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen dient. Wie in Kapitel 8 beschrieben, hat die Analyse ergeben, dass die Themenbereiche E1 (Klimawandel), S1 (Eigene Belegschaft), S3 (Betroffene Gemeinschaften) sowie G1 (Unternehmensführung) für die NBank wesentlich sind. Die folgenden Ausführungen beschreiben die angewandte Methodik, die zugrunde liegenden Annahmen sowie die Kriterien, die zur Bestimmung dieser Wesentlichkeit herangezogen wurden.

### 9.1 METHODIK UND ANNAHMEN DER WESENTLICHKEITSANALYSE

Die NBank hat die Wesentlichkeitsanalyse entsprechend den ESRS durchgeführt und dabei das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit angewendet. Dabei werden die nicht-finanzielle (Inside-out-Perspektive) und die finanzielle Wesentlichkeit (Outside-in-Perspektive) unterschieden. Die nichtfinanzielle Wesentlichkeit bezieht sich auf Auswirkungen, die durch die Geschäftstätigkeiten der NBank direkt verursacht oder mitverursacht werden. Die finanzielle Wesentlichkeit umfasst Risiken und Chancen, die finanzielle Effekte auf die NBank haben können. Grundsätzlich werden Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Netto-Ebene betrachtet.

Die Basis für die Wesentlichkeitsanalyse bilden die Nachhaltigkeitsthemen gemäß ESRS auf Ebene der Unterthemen. Bei Bedarf werden unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsthemen ergänzt.

Die Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt die Auswirkungen, die sowohl aus dem operativen Betrieb der NBank als auch aus den Zuschuss-, Darlehens- und Finanzierungstätigkeiten entstehen.

#### Prozess zur Identifizierung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung von Auswirkungen auf Menschen und Umwelt

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Faktoren, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse herangezogen wurden, um die Wesentlichkeit der Auswirkungen zu bewerten:

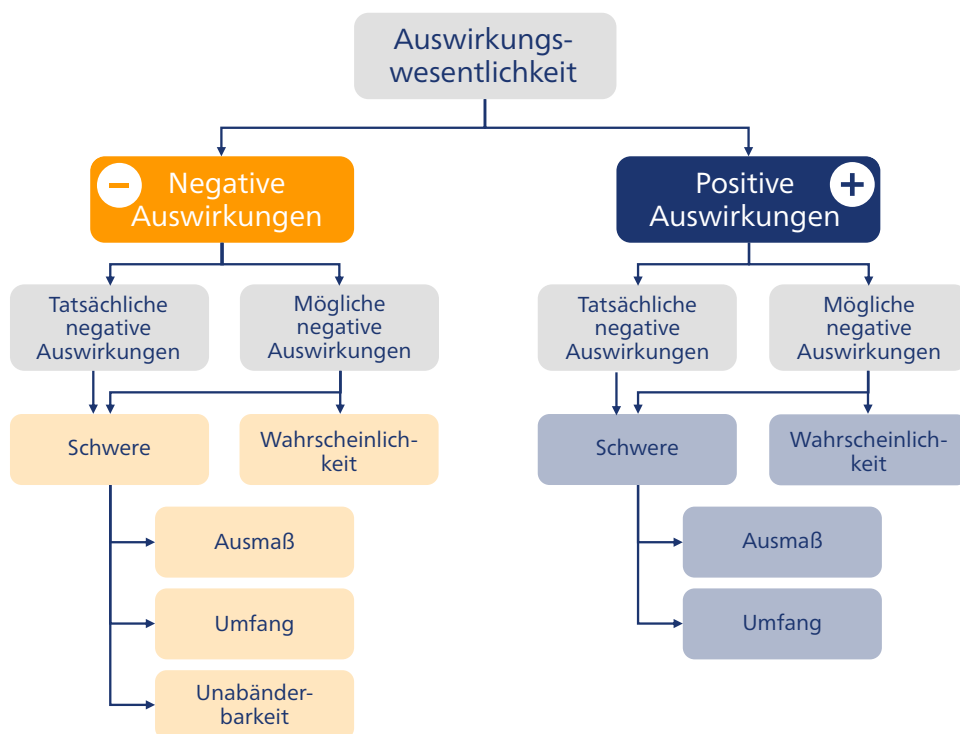


Abbildung 4: Für die Bewertung genutzte Auswirkungswesentlichkeiten (eigene Darstellung nach OECD-Leitfaden für multinationale Unternehmen)

Die NBank hat einen strukturierten Prozess etabliert, um potenzielle und tatsächliche Auswirkungen auf Menschen und Umwelt systematisch zu identifizieren, zu bewerten, zu priorisieren und fortlaufend zu überwachen. Die Bewertung negativer Auswirkungen erfolgt dabei anhand der drei Faktoren Ausmaß, Umfang und Unabänderbarkeit, die sich an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen orientieren (ESRS 1, AR 10). Bei positiven Auswirkungen wird auf den Faktor der Unabänderbarkeit verzichtet; hier werden ausschließlich Ausmaß und Umfang berücksichtigt.

Das Ausmaß der Auswirkungen wird auf Grundlage einer spezifischen Bewertungslogik beurteilt, die sich jeweils an den Anforderungen des relevanten ESRS-Standards orientiert. Für jedes Nachhaltigkeitsthema wurden eigene qualitative und quantitative Bewertungsskalen entwickelt, die sowohl positive als auch negative Kriterien abbilden. Dadurch wird eine differenzierte und möglichst objektive Bewertung der jeweiligen Auswirkungen ermöglicht. Der Umfang beschreibt, wie weitreichend die identifizierten Auswirkungen sind. Bei ökologischen Auswirkungen bezieht sich dieser Faktor auf die betroffenen geografischen Räume, bei Auswirkungen auf Menschen auf die Anzahl der betroffenen Personen. Auch hier erfolgt die Bewertung themenspezifisch anhand definierter Skalen, die sich an den jeweiligen ESRS-Standards ausrichten.

Für negative Auswirkungen wird ergänzend bewertet, ob und in welchem Maße diese behoben werden können. Dabei fließen insbesondere die erforderlichen Kosten und Anstrengungen zur Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands von Ökosystemen oder zur Wiedergutmachung gegenüber betroffenen Menschen in die Bewertung ein. Diese Beurteilung erfolgt für alle Themen auf Basis einer einheitlichen Bewertungslogik. Sofern Auswirkungen noch nicht eingetreten sind, wird ihre potenzielle Schwere in Relation zur Eintrittswahrscheinlichkeit gesetzt.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse werden die identifizierten Themen zudem einem zeitlichen Horizont zugeordnet. Grundlage hierfür sind die in ESRS 1 Kapitel 6.4, Randnummer 77 definierten Zeiträume: kurzfristig (unter einem Jahr), mittelfristig (ein bis fünf Jahre) und langfristig (über fünf Jahre). Dies ermöglicht der NBank ein ganzheitliches Verständnis der kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen sowie deren strategische Einordnung.

Ziel des Prozesses ist es, insbesondere solche Aspekte zu identifizieren und zu priorisieren, die finanziell signifikant sind und potenzielle Auswirkungen auf Erträge, Kosten, Vermögenswerte oder Haftungsverpflichtungen der NBank haben können. Die Bewertung finanzieller Risiken und Chancen erfolgt dabei analog zur Wirkungsbewertung auf Basis des potenziellen Ausmaßes und der Eintrittswahrscheinlichkeit und bildet die Grundlage für die kontinuierliche Überwachung und Weiterentwicklung entsprechender Steuerungsmaßnahmen.

### **Berücksichtigung von Auswirkungen aus eigenen Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen**

Die NBank berücksichtigt potenzielle und tatsächliche Auswirkungen auf Menschen und Umwelt, die sowohl aus den eigenen operativen Tätigkeiten als auch infolge von Geschäftsbeziehungen entstehen, im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes entlang ihrer Wertschöpfungskette. Ziel ist es, wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen frühzeitig zu identifizieren und angemessen in die Steuerungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Der Fokus liegt dabei auf Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen und geografischen Kontexten, in denen aufgrund der Art der Tätigkeiten, regionaler Gegebenheiten oder weiterer Einflussfaktoren wesentliche Auswirkungen als wahrscheinlich angesehen werden.

Die Einschätzung dieser Auswirkungen erfolgt auf Basis einer systematischen Identifikation, die sich an den etablierten Methoden und Prozessen des bestehenden Risikocollings der NBank orientiert. Ergänzend dienen die Risikotreiber des Network for Greening the Financial System (NGFS) als inhaltliche Leitplanken, insbesondere mit Blick auf klimabezogene Risiken und die Auswirkungen einer CO<sub>2</sub>-Bepreisung auf Branchenebene.

Zur fundierten Bewertung werden unterschiedliche Perspektiven einbezogen. Hierzu zählen Stakeholder-Befragungen, Interviews sowie Konsultationen mit internen und externen Expertinnen und Experten. Der Prozess zur Identifikation, Bewertung, Priorisierung und Überwachung potenzieller und tatsächlicher Auswirkungen ist integraler Bestandteil des Risikomanagements der NBank und wird kontinuierlich durch den Due-Diligence-Prozess unterstützt und weiterentwickelt.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Bereichen mit erhöhtem Risiko negativer Auswirkungen. In diesem Zusammenhang werden Kunden mithilfe von Heat Maps geografisch eingeordnet und anhand von NGFS-Szenarien analysiert. Die Auswirkungen aus eigenen operativen Tätigkeiten sowie aus Geschäftsbeziehungen werden überwiegend qualitativ erfasst, regelmäßig überprüft und im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses weiterentwickelt, um eine angemessene Berücksichtigung in der nachhaltigen Ausrichtung der NBank sicherzustellen.

## Einbindung von Stakeholdern und externen Expertinnen und Experten im Prozess

Die NBank bezieht betroffene Stakeholder und externe Expertinnen und Experten systematisch in den Prozess ein, der die Auswirkungen auf Menschen und Umwelt identifiziert und bewertet. Ziel ist es, ein fundiertes Verständnis möglicher positiver und negativer Effekte zu gewinnen.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden sowohl interne Stakeholder, insbesondere aus den Bereichen Personal, Interne Dienstleistungen, Compliance und Recht, als auch wesentliche externe Stakeholder wie das Land Niedersachsen, der VÖB und andere Förderbanken eingebunden. Ergänzend fand ein regelmäßiger Austausch mit deutschen Förderbanken und dem VÖB statt, um methodische und inhaltliche Fragestellungen zu diskutieren, eine Marktsicht zu erhalten und die eigenen Ergebnisse kritisch zu reflektieren. Das Land Niedersachsen wurde zudem im Rahmen der Verwaltungsratssitzungen eingebunden.

## Prozess zur Identifizierung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung finanzieller Risiken und Chancen

Die folgende Graphik zeigt die genutzte Einwertung zur Beurteilung der finanziellen Wesentlichkeit:

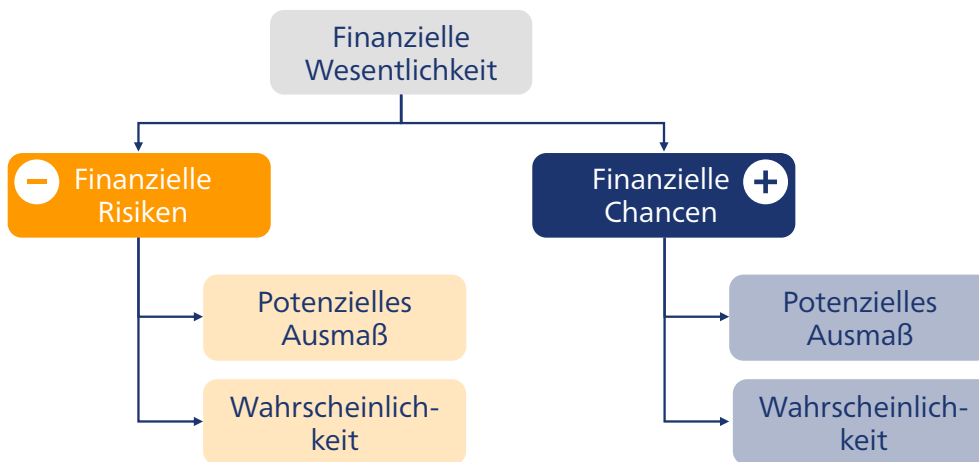


Abbildung 5: Beurteilung der finanziellen Wesentlichkeit nach Chancen und Risiken (eigene Darstellung)

Im Rahmen der Beurteilung des potenziellen Ausmaßes wurde die mögliche Größe oder Intensität der Auswirkungen einer bestimmten Entwicklung oder Entscheidung auf die finanzielle Lage der NBank beurteilt.

Mit der Eintrittswahrscheinlichkeit schätzt die NBank ein, ob sich ein Risiko oder eine Chance tatsächlich realisieren wird, wann dies voraussichtlich passieren könnte und welche finanziellen Auswirkungen dabei zu erwarten sind. Die Bewertung wurde für die kurz-, mittel- und langfristigen Zeiträume vorgenommen.

Ein erklärtes Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie der NBank ist es, Risiken in Zusammenhang mit unmittelbaren und mittelbaren Folgen des Klimawandels und der sozialen Strukturveränderungen gezielt zu steuern.

Für die Identifikation der wesentlichen Themen wird der Mittelwert über die oben beschriebenen Bewertungskriterien gebildet, um so den regulatorischen Vorgaben einer gleichen Gewichtung der Parameter zu entsprechen. In der für die NBank entwickelte Bewertungslogik kann ein maximaler Wesentlichkeitsscore von zehn erreicht werden.

Die Schwelle für die Wesentlichkeit wurde im Rahmen der Entwicklung der Bewertungslogik auf den Wert sieben festgelegt, da sie eine hohe Relevanz für die NBank signalisiert. Themen, die diesen Schwellenwert überschreiten, haben das Potenzial, erhebliche Auswirkungen auf das Unternehmen, seine Stakeholder und die Umwelt zu haben.

Dieser Ansatz ermöglicht eine transparente Priorisierung der relevanten Risiken und Chancen und stellt sicher, dass sich die Steuerungs- und Überwachungsmaßnahmen auf diejenigen Aspekte konzentrieren, die den höchsten Handlungsbedarf aufweisen, während gleichzeitig weitere relevante Themen angemessen berücksichtigt werden.

### **Bewertung der Wahrscheinlichkeit, des Ausmaßes und der Art der Effekte identifizierter Risiken und Chancen**

Die Beurteilung der finanziellen Wesentlichkeit hat direkte Berührungspunkte mit den etablierten Prozessen und Verfahren im (finanziellen) Risikomanagement. Daher wurde die vom Risikocontrolling durchgeführte ESG-Risikoinventur als Grundlage bei der Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit und des Ausmaßes der finanziellen Wesentlichkeit herangezogen.

Das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen entspricht dem Verfahren, das gemäß ESRS 2, § 53 beschrieben wurde. Das Verfahren zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung beschränkt sich nicht auf einzelne Standorte, Tätigkeiten oder Sektoren.

### **Priorisierung nachhaltigkeitsbezogener Risiken**

ESG Risiken standen im Zentrum der gesamten Analyse und durch die ganzheitliche Betrachtung wurden ökologische, soziale und Governancebezogene Einflussfaktoren von Beginn an gleichwertig einbezogen und systematisch bewertet. Dieser integrative Ansatz stellte sicher, dass potenzielle Risiken umfassend erfasst und in ihrer Gesamtheit berücksichtigt wurden, ohne dass eine zusätzliche Gewichtung oder Rangfolge notwendig wurde.

### **Einstufung von Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie zugehörige Kontrollverfahren**

Die NBank hat für jedes Nachhaltigkeitsthema eigene qualitative und quantitative Bewertungsskalen entwickelt, um eine differenzierte und nachvollziehbare Einschätzung zu ermöglichen. Auf Basis dieser systematisch erarbeiteten Kriterien erfolgte anschließend die Einordnung der Themen in „wesentlich“ und „nicht wesentlich“.

## **Bewertung und Einbindung in das allgemeine Risikomanagementverfahren der NBank**

Die NBank verfügt als Bank über etablierte Risikomanagementverfahren sowie ein erfahrenes Risikocontrolling, das diese Prozesse professionell steuert und weiterentwickelt. Für die Wesentlichkeitsanalyse wurden zahlreiche Elemente des vom Risikocontrolling genutzten Bewertungs- und Analyseansatzes aufgegriffen und in das eigene System integriert.

Darüber hinaus fand ein kontinuierlicher und enger Austausch zwischen dem Nachhaltigkeitsmanagement und dem Risikocontrolling statt. So ist sichergestellt, dass die Ermittlung, Bewertung und Einordnung von Auswirkungen und Risiken konsistent mit den bankinternen Risikomanagementstandards erfolgt und zur Einschätzung des allgemeinen Risikoprofils beiträgt.

## **Eingangsparameter zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Im Prozess zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen greift die NBank auf eine breite und fundierte Informationsbasis zurück. Zu den zentralen Eingangsparametern zählen die Ergebnisse der Umfeldanalyse, die relevante Entwicklungen im politischen, wirtschaftlichen und regulatorischen Kontext abbildet. Ergänzend fließen Erkenntnisse aus früheren Nachhaltigkeitsberichten sowie aus den Geschäftsberichten ein, die wichtige Hinweise auf langfristige Trends, strukturelle Veränderungen und strategische Prioritäten liefern. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der bankinternen Risikoanalyse berücksichtigt, um potenzielle finanzielle, operationelle und nachhaltigkeitsbezogene Risiken systematisch zu erfassen und einzuordnen. Einen weiteren wesentlichen Baustein bilden die Rückmeldungen aus Stakeholdergesprächen, die Perspektiven externer Anspruchsgruppen einbeziehen und zusätzliche Relevanzindikatoren liefern.

Durch die Kombination dieser vielfältigen Eingangsparameter entsteht ein umfassendes Bild, das eine fundierte Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ermöglicht und die Grundlage für ein wirksames Nachhaltigkeits- und Risikomanagement bildet.

## **Änderungen am Verfahren zur Wesentlichkeitsanalyse und Termin der nächsten Überprüfung**

Der Prozess zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung von Auswirkungen, Risiken und Chancen hat sich im Vergleich zum Berichtszeitraum für 2024 nicht geändert. Eine Überprüfung des Verfahrens ist jährlich angestrebt und wurde auch für den aktuellen Bericht durchgeführt. Es wurde kein Änderungsbedarf festgestellt.

## **9.2 ERMITTLUNG UND BEWERTUNG KLIMABEZOGENER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN**

Die NBank nutzt ein strukturiertes Verfahren zur Identifikation und Bewertung klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen. Dieses orientiert sich am etablierten Vorgehen des Risikocontrollings im Rahmen der ESG-Risikoinventur. Dabei wurden sowohl physische Risiken als auch Übergangsrisiken (transitorische Risiken) als wesentlich eingestuft und in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse überführt.

Zur systematischen Bewertung werden relevante klimabezogene Risiken über definierte Wirkpfade den bankinternen Risikoarten zugeordnet. Wesentliche Abhängigkeiten können dabei insbesondere zum Adressenrisiko sowie zum Liquiditätsrisiko festgestellt werden.

Zur vertieften Analyse führt die NBank regelmäßig szenarienbasierte Klimastresstests durch und nutzt hierfür NGFS-Szenarien. Grundlage ist u. a. das Net Zero 2025-Szenario:

#### **Net Zero 2050**

- Dieses Szenario führt strenge Klimapolitik und schnelle Innovationen ein.
- Die Welt erreicht Netto Null CO<sub>2</sub>-Emissionen um 2050.
- Energieversorgung wird stark dekarbonisiert, erneuerbare Energien wachsen massiv.
- Übergangsrisiken (z. B. Kosten durch neue Regeln) sind hoch, aber physische Klimarisiken bleiben gering, da die Erwärmung auf etwa 1,5 °C begrenzt wird.

Alle genutzten NGFS Szenarien sind langfristige Zukunftsprojektionen, die typischerweise den Zeitraum bis 2050 und oft sogar bis 2100 abdecken. Sie dienen dazu, zu verstehen, wie sich unterschiedliche Klimapolitik, technologische Entwicklungen und Emissionspfade über mehrere Jahrzehnte hinweg auswirken. Dadurch lassen sich sowohl Übergangsrisiken (z. B. politische Maßnahmen, Marktveränderungen) als auch physische Klimarisiken (z. B. Extremwetter, Meeresspiegelanstieg) in ihrer langfristigen Dynamik analysieren.

Im Fokus der Szenarien in der NBank stehen insbesondere potenzielle Auswirkungen auf das Kreditrisiko sowie auf Refinanzierungskosten. Diese Bereiche gelten qualitativ als zentrale Übertragungsmechanismen für klimabedingte Belastungen – etwa durch steigende Ausfallwahrscheinlichkeiten im Kreditportfolio oder mögliche Volatilitäten an Geld- und Refinanzierungsmärkten.

Neben der Risikobetrachtung nimmt die NBank systematisch klimabezogene Chancen in den Fokus, insbesondere für die strategische Weiterentwicklung von Förderprogrammen. Hier geht es vor allem um die Chancen, die sich aus der Transformation zu einer CO<sub>2</sub>-ärmeren Wirtschaft ergeben. Dies umfasst die kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung von Förderprogrammen für klimaschonende Technologien, nachhaltige Infrastruktur, Energie- und Ressourceneffizienz sowie Mobilitäts- und Klimaschutzprojekte.

Alle Klimaszenarien, die die NBank nutzt, fußen auf den NGFS-Szenarien und sind Grundlage für die Berichte der NBank.

## **9.3 ÜBERSICHT DER ESRS-OFFENLEGUNGSANFORDERUNGEN**

Nachfolgend wird dargestellt, welche Abgabepflichten und Themen in dem Nachhaltigkeitsbericht enthalten sind und welche aufgrund der Wesentlichkeitsbewertung als nicht wesentlich ausgelassen wurden.

**Tabelle 2: Im Nachhaltigkeitsbericht enthaltene Abgabepflichten**

ESRS	Unterthema	Wesentlichkeits-einstufung	Kapitel im Bericht
<b>ESRS E1 Klimawandel</b>	Anpassung an den Klimawandel	Nein	–
	Klimaschutz	Ja	11
	Energie	Ja	11
<b>ESRS E2 Umweltverschmutzung</b>	Luftverschmutzung	Nein	–
	Wasserverschmutzung	Nein	–
	Bodenverschmutzung	Nein	–
	Verschmutzung von lebenden Organismen und Nahrungsressourcen	Nein	–
	Besorgniserregende Stoffe	Nein	–
	Besonders besorgniserregende Stoffe	Nein	–
	Mikroplastik	Nein	–
<b>ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen</b>	Wasser	Nein	–
	Meeresressourcen	Nein	–
<b>ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme</b>	Direkte Auswirkungen auf den Verlust der biologischen Vielfalt	Nein	–
	Auswirkungen auf den Zustand der Arten	Nein	–
	Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand der Ökosysteme	Nein	–
	Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von Ökosystemleistungen	Nein	–
<b>ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</b>	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcenverbrauch	Nein	–
	Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	Nein	–
	Abfälle	Nein	–
<b>ESRS S1 Eigene Belegschaft</b>	Arbeitsbedingungen	Ja	16
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Ja	16
	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Nein	–
	Arbeitsbedingungen	Nein	–

<b>ESRS S2</b> <b>Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b>	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Nein	–
	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Nein	–
<b>ESRS S3</b> <b>Betroffene Gemeinschaften</b>	Die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte der Gemeinschaften	Ja	18
	Bürgerliche und politische Rechte der Gemeinschaften	Nein	–
	Rechte indigener Völker	Nein	–
<b>ESRS S4</b> <b>Verbraucher und Endnutzer</b>	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Nein	–
	Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Nein	–
	Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Nein	–
<b>ESRS G1</b> <b>Unternehmenspolitik</b>	Unternehmenskultur	Ja	20
	Schutz von Hinweisgebenden (Whistleblowers)	Ja	20
	Tierschutz	Nein	–
	Politisches Engagement	Ja	20
	Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Ja	20
	Korruption und Bestechung	Ja	20

## 10 KONZEPTE FÜR DEN UMGANG MIT WESENTLICHEN NACHHALTIGKEITSASPEKTEN

Das zentrale Konzept zur Steuerung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der NBank ist die Nachhaltigkeitsstrategie (Details siehe Kapitel 6.1). Sie bildet den übergeordneten und strukturellen Rahmen zu den wesentlichen Nachhaltigkeitszielen der NBank und adressiert insbesondere die Themen Förderaktivitäten, interne Prozesse und Strukturen sowie die Mitarbeitenden.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist als Teilstrategie in die Gesamtstrategie der NBank eingebettet und ergänzt die Geschäftsstrategie der NBank. Auch diese berücksichtigt zentrale Nachhaltigkeitsaspekte, vor allem das Ziel einer wirkungskräftigen Förderung, um die wirtschaftliche, ökologische und soziale Transformation in Niedersachsen bestmöglich zu unterstützen (Details siehe Kapitel 20.1).

Darüber hinaus adressieren auch weitere Teilstrategien der NBank wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte. Die Resilienzstrategie schafft einen Rahmen mit dem Ziel einer widerstands- und zukunftsfähigen NBank. Die Risikostrategie berücksichtigt insbesondere ESG-Risiken und deren systematische Identifikation, Bewertung und Steuerung. Die Personalstrategie fokussiert die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte im Zusammenhang mit den Mitarbeitenden der NBank, wie etwa Personalentwicklung, Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur (Details siehe Kapitel 16.1). Ergänzend zur Personalstrategie trägt der Gleichstellungsplan zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt bei (Details siehe 16.4). Durch die enge Verzahnung der NBank Teilstrategien möchte die NBank sicherstellen, dass nachhaltige Entwicklung integraler Bestandteil aller Steuerungsprozesse ist, sowohl im Fördergeschäft als auch im Bankbetrieb.

Des Weiteren verfügt die NBank über ein Konzept zum Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb, das konkrete Maßnahmen zur Reduktion von Umwelt- und Klimaauswirkungen des eigenen Bankbetriebs definiert (Details siehe Kapitel 11.1).

Durch das Zusammenspiel der Nachhaltigkeitsstrategie mit den weiteren Teilstrategien und Konzepten wird sichergestellt, dass wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte ganzheitlich und konsistent in der strategischen Ausrichtung und im operativen Handeln der NBank verankert sind.

## 11

### KLIMAWANDEL

#### 11.1 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIEN UND KLIMASCHUTZKONZEPTE

##### 11.1.1 Übergangsplan für den Klimaschutz

Die NBank definiert aktuell ein ESG-Ambitionsniveau für die NBank, das den strategischen Rahmen für ihre zukünftige Ausrichtung im Thema Klimaschutz bilden soll. Auf dieser Grundlage soll dann ein Transitionsplan für die Ausrichtung des Geschäftsmodells auf das 1,5-°C-Ziel des Pariser Abkommens erarbeitet werden.

##### 11.1.2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Entsprechend der Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die NBank zum Ziel gesetzt, die Klimaschutzziele des Landes zu unterstützen und zur nachhaltigen Transformation der niedersächsischen Wirtschaft und Gesellschaft beizutragen. Die Nachhaltigkeitsstrategie beeinflusst sowohl das interne Handeln (z. B. durch die Umsetzung eines nachhaltigen Bankbetriebs) als auch das externe Handeln (z. B. durch die Ausrichtung der Förder- und Finanzierungsaktivitäten an den Zielen des Klimaschutzes und der Anpassung an den Klimawandel).

##### Konzept Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb

Die NBank verfolgt das Ziel, den eigenen Bankbetrieb bis zum Jahr 2030 klimaneutral auszugestalten. Zur Erreichung dieses Ziels wurde ein strukturiertes Umsetzungskonzept entwickelt, das Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz systematisch, pragmatisch und im Einklang mit den betrieblichen Potenzialen der NBank integriert. Das Konzept adressiert sowohl ökologische Auswirkungen des Bankbetriebs als auch damit verbundene Risiken und Chancen und bildet einen zentralen Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements der NBank.

Das Umsetzungskonzept „Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb“ umfasst fünf fachliche Handlungsfelder: Ressourcen- und Materialeinsatz, nachhaltige Beschaffung, Energie, Biodiversität sowie Mobilität. Ergänzt werden diese durch drei übergreifende Themenbereiche: Corporate Governance, Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Kommunikation. In diesen Themenfeldern werden wesentliche Umwelt- und Klimaauswirkungen des Bankbetriebs adressiert, insbesondere in Bezug auf THG-Emissionen, Energie- und Ressourcenverbrauch sowie indirekte Umweltauswirkungen entlang von Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Die Umsetzung des Konzepts erfolgt über konkrete Maßnahmen mit einer mittelfristigen Planung bis zum Jahr 2030 sowie einer langfristigen Perspektive bis zum Jahr 2040. Damit wird sichergestellt, dass sowohl kurzfristig wirksame als auch strukturelle, langfristige Verbesserungen berücksichtigt werden. Chancen ergeben sich besonders durch Effizienzsteigerungen, die Reduzierung von Emissionen und Ressourcenverbräuchen, Kosteneinsparungen sowie eine Stärkung der Vorbildfunktion der NBank im Bereich nachhaltigen Wirtschaftens.

Zur Überwachung der Zielerreichung wird jährlich eine THG-Bilanzierung durchgeführt. Hierfür nutzt die NBank das VfU-Tool des Vereins für Umweltmanagement und Nach-

haltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU), ein anerkanntes Berechnungstool zur Erfassung und Analyse von THG-Emissionen im Finanzsektor. Die Ergebnisse der THG-Bilanz dienen als zentrale Steuerungs- und Kontrollgröße für die Weiterentwicklung des Umsetzungskonzepts.

Analog zur jährlichen sowie anlassbezogenen Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie wird auch das Umsetzungskonzept regelmäßig – mindestens einmal jährlich – überprüft und bei Bedarf angepasst.

Zu den wesentlichen Risiken des Klimakonzeptes zählt, dass die NBank ihre Büroflächen überwiegend gemietet hat und bei energetischen Maßnahmen maßgeblich von den Entscheidungen der Vermieter abhängig ist. Trotz dieser eingeschränkter Handlungsmöglichkeiten nutzt die NBank alle verfügbaren Hebel, um Emissionen zu reduzieren. Darüber hinaus lässt sich das individuelle Nutzerverhalten der Mitarbeitenden nur begrenzt steuern, was die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen beeinflussen kann. Durch Sensibilisierung, interne Kommunikation und organisatorische Maßnahmen wird diesen Risiken aktiv begegnet.

Das Konzept berücksichtigt lediglich die Aktivitäten im Bankbetrieb der NBank, nicht den Geschäftsbetrieb. Der Anwendungsbereich umfasst nur einen kleinen Ausschnitt der Wertschöpfungskette und orientiert sich stark an den Kategorien aus dem VfU-Tool. Die Verantwortung für die Umsetzung des Konzepts liegt bei den jeweils zuständigen Fachbereichen der NBank in enger Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanagement.

Neben der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Klimakonzept kommen im Fördergeschäft weitere Instrumente zum Einsatz, die die Umsetzung der Klimaziele des Landes sowie die nachhaltige Transformation in Niedersachsen unterstützen. Diese Instrumente sind in die bestehenden Prozesse der NBank integriert, stellen jedoch keine eigenständigen Konzepte dar.

Dazu zählt unter anderem die Prüfung der Klimaverträglichkeit von Projekten, die in den meisten EFRE-Förderprogrammen eine Voraussetzung für die Bewilligung darstellt. Im Darlehensgeschäft nutzt die NBank darüber hinaus den ESG-Score zur Bewertung der Kreditnehmenden im Hinblick auf ESG-Risiken. Der ESG-Score basiert auf einer Vielzahl branchenbezogener Einzelbewertungen und berücksichtigt sowohl transitorische als auch physische Nachhaltigkeitsaspekte.

## **11.2 KLIMASCHUTZMASSNAHMEN UND RESSOURCENEINSATZ**

Die NBank hat in den vergangenen Jahren einige Maßnahmen umgesetzt, um dem Ziel der Klimaneutralität im Bankbetrieb näher zu kommen und um die Ressourcen bestmöglich zu schützen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Förderung nachhaltiger Mobilität: Seit 2023 bezuschusst die NBank Jobtickets bzw. Deutschlandtickets. Dadurch stärkt sie die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs und reduziert den Individualverkehr. 575 Mitarbeitende haben im Berichtsjahr 2025 das Ticket in Anspruch genommen (in 2024: 483 Mitarbeitende). Ergänzend können Beschäftigte seit 2023 Elektrofahrräder, Pedelecs oder Fahrräder über den Arbeitgeber leasen. Zum Ende des Berichtsjahres 2025 nutzten 70 Mitarbeitende dieses Angebot. Ebenfalls seit 2023 besteht die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Dadurch werden dienstliche Wege und der tägliche Pendelverkehr verringert. Zum Ende des Berichtsjahres 2025 haben 683 Mitarbeitende (d. h. 79 %) der NBank dieses Angebot genutzt (in 2024: 641 Mitarbeitende, d. h. 76 %). Rund 68 %

der Beschäftigten nutzen die Möglichkeit, bis zu 60 % ihrer wöchentlichen Arbeitszeit mobil zu arbeiten.

Mit der Einführung und kontinuierlichen Optimierung des Desksharing-Prinzips seit 2023 nutzt die NBank ihre Büroflächen effizienter, senkt den Flächenbedarf und erzielt damit messbare Einsparungen bei Energie- und Ressourcenverbräuchen.

Parallel läuft seit Jahren eine Kommunikationskampagne zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum klima- und ressourcenfreundlichen Verhalten im Arbeitsalltag.

Folgende weitere Maßnahmen wurden im Geschäftsjahr 2025 umgesetzt:

- Möglichkeiten zur Erzeugung von erneuerbaren Energien durch PV-Anlagen auf den Dachflächen werden im Rahmen einer Machbarkeitsstudie geprüft.
- Das Projekt E-Akte wurde umgesetzt und damit wurden viele Prozesse in der NBank digitalisiert, u. a. um künftig Ressourcen wie Papier einzusparen.
- Dienstreiserichtlinie wurde überarbeitet und Inhalte zur Reduzierung von Pkw- und Flugreisen durch verstärkte Nutzung digitaler Formate und der Bahn aufgenommen.
- Die Anzahl der Dienstreisen, die mit der Bahn vorgenommen worden, konnte um 42 % gesteigert werden.
- Durch die teilweise Auslagerung von IT-Leistungen und Optimierung von den Betriebszeiten von Kaffeemaschinen konnte Stromverbrauch reduziert werden.

Folgende Maßnahmen sind zudem in den nächsten Jahren geplant:

- Die Entscheidung wurde getroffen, den gesamten Fuhrpark der NBank auf E Autos umzustellen, sobald Ersatzbeschaffungen anstehen.
- Nach der Überarbeitung der Dienstreiserichtlinie 2025 erfolgt 2026 durch die Umsetzung der nächste Schritt.
- Weitere Digitalisierung von Geschäftsprozessen.
- Vollständige Umstellung des Einkaufs von Druckerpapier, Briefpapier, Briefumschläge und Schreibblöcke auf Recyclingpapier bis zum Jahr 2028.

Für die Umsetzung des Umwelt- und Klimaschutzkonzepts im Bankbetrieb wurden keine gesonderten finanziellen Mittel vorab definiert. Stattdessen erfolgt eine bedarfs- und anlassbezogene Prüfung einzelner Maßnahmen, bei der die entstehenden Kosten sowie mögliche Finanzierungsoptionen bewertet werden. Die Bereitstellung von Mitteln wird im Rahmen des Gesamtbudgets für Gebäudemaßnahmen geprüft. Zudem wird fallweise geklärt, inwieweit Kosten durch den Vermieter übernommen oder von diesem getragen werden können. Dieser flexible, pragmatische Ansatz ermöglicht es der NBank, Maßnahmen wirtschaftlich umzusetzen und gleichzeitig bestehende Budget- und Mietabhängigkeiten zu berücksichtigen.

## 11.3 KLIMAZIELE UND MESSGRÖSSEN

### 11.3.1 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die Nachhaltigkeitsstrategie der NBank definiert strategische Nachhaltigkeitsziele, Aktivitätenfelder und Instrumente und soll sowohl das interne als auch das externe Handeln beeinflussen.

## Klimaziele im eigenen Bankbetrieb

Für die Umsetzung des Konzepts *Umwelt- und Klimaschutz im Bankbetrieb* besteht das übergeordnete Ziel der Klimaneutralität im Bankbetrieb bis zum Jahr 2030. Das Ziel der Klimaneutralität wird durch eine Reihe von Zwischenzielen konkretisiert, die sich jeweils auch den Niedersächsischen Zielen zuordnen lassen.

**Tabelle 3: Zuordnung der NBank-spezifischen und landesspezifischen Zielsetzungen für Klimaneutralität**

Übergeordnetes Ziel der NBank	Spezifisches Ziel der NBank	Zuordnung Niedersächsische Ziele
Klimaneutraler Bankbetrieb bis 2030	Reduktion der Emissionen durch Papierverbrauch um 80 % bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2022 <sup>1</sup>	Klimaneutrale Landesliegenschaften bis 2040
	Reduktion der Emissionen durch Abfallaufkommen um 80 % bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2022 <sup>1</sup>	
	Reduktion der Emissionen durch Wärmeenergieverbrauch um 80% bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2022 <sup>1</sup>	
	Reduktion des Stromverbrauchs durch Energieeffizienz und geringeren Verbrauch <sup>1</sup>	
	Förderung Erneuerbarer Energien	Klimaneutrale Landesliegenschaften bis 2040 PV-Pflicht für alle Landesliegenschaften
Integration von ESG-Kriterien in die Beschaffung	Berücksichtigung von ESG-Aspekten bei der Ausschreibung und Beschaffung	Langfristig ggf. Einführung eines CO <sub>2</sub> -Schattenpreises im Vorfeld der Vergabe von Beschaffungsaufträgen
Förderung der Biodiversität	Förderung Biodiversität an NBank Standorten	Indirekte Einzahlung auf Niedersächsische Klimaschutzziele
Reduktion von mobilitätsbezogenen Emissionen	Vollständige Umstellung der Firmenwagen und des Fuhrparks der NBank auf nachhaltigere Mobilitätslösungen bis 2030	Schnellere Flottenerneuerung: Umstellung des Fuhrparks des Landes auf emissionsfreie Antriebe bis 2030
Integration von Umwelt- und Klimaskriterien in der Governance	Reduktion der Emissionen durch Dienstreisen per PKW und Flugzeug um 55 % bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2022 <sup>1</sup>	Indirekt: Schnellere Flottenerneuerung – Umstellung des Fuhrparks des Landes auf emissionsfreie Antriebe bis 2030
	Integration von Umwelt- und Klimaskriterien in der Governance	Indirekte Einzahlung auf Niedersächsische Klimaschutzziele

<sup>1</sup> Zur Reduktion der nicht vermeidbaren Emissionen werden wahrscheinlich Kompensationen notwendig.

Förderung von nachhaltigem Mitarbeiterverhalten und aktive Beteiligung der Mitarbeitenden	Sensibilisierung für Umweltthemen sowie Möglichkeiten des eigenen Beitrags von Mitarbeitenden, um aktive Mitarbeit zu generieren.	Indirekte Einzahlung auf Niedersächsische Klimaschutzziele
	Förderung von und Anreize für nachhaltigeres Pendelverhalten	Indirekte Einzahlung auf Niedersächsische Klimaschutzziele
	Aktive Einbindung der Mitarbeitenden	Indirekte Einzahlung auf Niedersächsische Klimaschutzziele

<sup>1</sup> Zur Reduktion der nicht vermeidbaren Emissionen werden wahrscheinlich Kompensationen notwendig.

Das Ziel der Klimaneutralität bis 2030 bildet den strategischen Hauptfokus des Umwelt- und Klimaschutzkonzepts im Bankbetrieb. Sämtliche definierten Zwischenziele und Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einen messbaren Beitrag zur Erreichung dieses übergeordneten Ziels zu leisten. Ein zentraler Baustein ist die Entwicklung eines gesonderten Konzepts zur Kompensation nicht vermeidbarer THG-Emissionen. Aufgrund der aktuellen Gebäudesituation und der Abhängigkeit von Vermietern, von denen ein Teil weniger ambitionierte Klimaschutzziele verfolgt als die NBank, wird der Einsatz von Kompensationsmaßnahmen – ergänzend zu konsequenter Emissionsreduktion – in den kommenden Jahren voraussichtlich unverzichtbar sein.

Die NBank hat sich für das Jahr 2030 das ambitionierte Ziel gesetzt, 0 t CO<sub>2</sub>e im eigenen Bankbetrieb zu erreichen. Dieses Ziel ist rechnerisch als Net-Zero-Ziel definiert. Das bedeutet, dass verbleibende, nicht vermeidbare THG-Emissionen durch Kompensationsmaßnahmen bilanziell berücksichtigt werden, sodass für 2030 eine ausgeglichene Emissionsbilanz von 0 t CO<sub>2</sub>e (CO<sub>2</sub>-Äquivalente) resultiert. Die geplante Kompensation ist ein integraler Bestandteil der Zielerreichungslogik und wird ergänzend zu internen Emissionsreduktionsmaßnahmen eingesetzt, um eine vollständige klimaneutrale Betriebsführung zu gewährleisten.

Einige Klimaschutzmaßnahmen sind für die NBank aufgrund ihrer Größe, Organisationsstruktur und der erforderlichen bankweiten Prozessanpassungen besonders umfangreich. Die wirkungsvollsten Hebel zur Emissionsreduktion – darunter die Einführung der elektronischen Akte (E-Akte), die Umsetzung des Desksharing-Prinzips sowie der Ausbau mobiler Arbeits- und Homeoffice-Möglichkeiten – wurden bereits frühzeitig realisiert und tragen wesentlich zur Emissionsminderung bei. Darüber hinaus ist die NBank jedoch ein klassischer Bürobetrieb ohne energie- oder materialintensive Produktionsprozesse. Entsprechend stehen keine grundlegenden Transformationsmaßnahmen von Produktionsabläufen oder Materialsubstitutionen im Vordergrund. Auch die Auswirkungen auf die Wertschöpfungskette bleiben begrenzt, da im Bankbetrieb nur wenige Ressourcen eingekauft werden – wie beispielsweise Papier. Nachgelagerte Effekte resultieren überwiegend aus der fortschreitenden Digitalisierung von Vertriebskanälen. Die geografischen Systemgrenzen des Konzepts sind klar definiert und beziehen sich im Wesentlichen auf den Bankbetrieb in Niedersachsen, womit regionale Umweltwirkungen und Chancen gezielt und wirkungsorientiert adressiert werden.

Das Bezugsjahr für die Messung der Fortschritte ist das Basisjahr 2022.

Das Ziel der Klimaneutralität im Bankbetrieb bis 2030 orientiert sich an den Klimaschutzzielen des Landes Niedersachsen und leitet sich aus der gemeinsamen Erklärung „Gemeinsam nachhaltig“ der Förderbankenkonferenz vom Oktober 2023 ab. Über diese sektorübergreifende Selbstverpflichtung wurde ein gemeinsamer Anspruch der deutschen Förderbanken definiert, der auch für die NBank handlungsleitend ist. Das Ziel ist auch ein wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der NBank. Die Festlegung des Ziels erfolgte im Rahmen des etablierten Prozesses der Strategiebefassung, wodurch der Verwaltungsrat als zentraler Interessensträger aktiv eingebunden wurde. Das Konzept und die Zielsetzung orientieren sich an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz, wurden jedoch ohne direkte Einbindung wissenschaftlicher Institutionen erstellt. Der Fokus lag auf einem praxisnahen, realisierbaren Ansatz für einen klassischen Bürobetrieb. In gemeinsamer Verantwortung überwachen das Nachhaltigkeitsmanagement und das Team der Internen Dienstleistungen die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Zielerreichung.

### 11.3.2 Energieverbrauch und Energiemix

Der Betrieb einer Organisation wie der NBank führt zwangsläufig zur Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen – auch wenn die NBank lediglich Bürotätigkeiten ausübt und keinem klimaintensiven Sektor zuzuordnen ist. Die NBank ist sich dieser Verantwortung bewusst und verfolgt im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsmanagements das Ziel, Ressourcen effizient, schonend und bewusst einzusetzen sowie Umwelteinwirkungen kontinuierlich zu minimieren. Wesentliche Einflussfaktoren sind dabei insbesondere der Verbrauch von Strom und Wärme sowie der Energiebedarf, der durch den Geschäftsverkehr entsteht.

Um Transparenz über die eigene Energieperformance zu schaffen und Entwicklungen nachvollziehbar darzustellen, erfasst die NBank ihren jährlichen Energieverbrauch ebenso wie die Zusammensetzung des genutzten Energiemixes aus fossilen und erneuerbaren Quellen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wärmeverbrauch in der NBank gestiegen. Ursache hierfür sind wachsende Beschäftigtenzahlen, hierfür zusätzlich angemietete Büroflächen sowie eine höhere Anzahl an Inhouse Veranstaltungen. Dieser temporäre Anstieg bestärkt die NBank darin, weiterhin konsequent an ihrem langfristigen Ziel festzuhalten, den Einsatz fossiler Energien deutlich zu reduzieren und die Energieintensität des Bankbetriebs trotz des organisatorischen Wachstums nachhaltig zu senken.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die entsprechenden Kennzahlen für die Berichtsjahre 2023, 2024 und 2025 und bildet damit die Grundlage für die Bewertung von Effizienzmaßnahmen, Emissionswirkungen und zukünftigen Optimierungspotenzialen.

**Tabelle 4: Kennzahlen für den Energieverbrauch und Energiemix für Strom, Wärme und Mobilität (aus fossilen und erneuerbaren Quellen)**

<b>Energieverbrauch und Energiemix</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	931	1.023	1.113
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen (in %)	61	65	67
Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	0	0	0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0	0	0
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)	587	549	547
Verbrauch von Brennstoff aus erneuerbaren Quellen, einschl. Biomasse (MWh)	0	0	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	587	549	547
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie (MWh)	0	0	0
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	39	35	33
<b>Gesamtenergieverbrauch (MWh)</b>	<b>1.518</b>	<b>1.572</b>	<b>1.660</b>

Die Tabelle zeigt den Energieverbrauch und den Energiemix der NBank für die Berichtsjahre 2023, 2024 und 2025. Die Ermittlung der Kennzahlen erfolgte unter Anwendung des Kennzahlentools vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V., Version 1.4 (Update 2024), das einen einheitlichen und branchenspezifisch anerkannten Berechnungsstandard für Finanzinstitute gewährleistet. In die Berechnung des Energieverbrauchs fließen unter anderem der Verbrauch aus Strom, Wärme sowie energiebezogene Kennzahlen des Geschäftsverkehrs und der Mobilität ein.

Zum Stichtag der Datenauswertung am 02.02.2026 lagen noch nicht sämtliche Abrechnungen für das Geschäftsjahr 2025 vor. Infolgedessen basieren einzelne Angaben zu Strom-, Wärme- und Entsorgungsverbräuchen auf den zuletzt verfügbaren Abrechnungsdaten des Geschäftsjahres 2024.

Im Geschäftsjahr 2023 belief sich der Gesamtverbrauch fossiler Energieträger auf 931 MWh und entsprach damit einem Anteil von 61 % am gesamten Energieverbrauch von 1.518 MWh. Im Jahr 2024 erhöhte sich der fossile Energieverbrauch auf 1.023 MWh, was einem Anteil von 65 % am Gesamtenergieverbrauch von 1.572 MWh entspricht. Im Geschäftsjahr 2025 stieg der Verbrauch fossiler Energie weiter auf 1.113 MWh an und macht damit 67 % des Gesamtenergieverbrauchs aus.

Der Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen, der bei der NBank ausschließlich aus erworbener Elektrizität resultiert, belief sich im Jahr 2023 auf 587 MWh (39 %). Im Jahr 2024 verringerte sich dieser Wert auf 549 MWh (35 %) und lag im Jahr 2025 bei 547 MWh, was einem Anteil von 33 % am Gesamtenergieverbrauch entspricht.

Der Anstieg des Gesamtenergieverbrauchs sowie die veränderte Zusammensetzung zwischen fossilen und erneuerbaren Energieträgern resultieren im Wesentlichen aus dem höheren Energiebedarf für Wärme. Während der Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr nahezu gleichgeblieben ist, ist der Wärmeverbrauch leicht gestiegen.

Der erhöhte Wärmeverbrauch lässt sich dadurch erklären, dass die Belegschaft im Vergleich zum Vorjahr gewachsen ist, dass die NBank seit 2025 im Hauptgebäude eine weitere Etage nutzt und dass im Vergleich zum Vorjahr die Anzahl an Abendveranstaltungen in den Räumlichkeiten der NBank zugenommen hat.

Der etwa gleichbleibende Stromverbrauch (100 % Erneuerbare Energien) und der leicht gestiegene Wärmeverbrauch haben dazu geführt, dass der Anteil fossiler Quellen am Gesamtverbrauch leicht gestiegen ist. Darüber hinaus kam es im Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zu den Vorjahren zu einer Zunahme von Flugreisen, die im Zusammenhang mit internationaler Projektstätigkeit standen und sich zusätzlich auf den fossilen Energieverbrauch auswirkten.

Ein Verbrauch von Energie aus nuklearen Quellen oder aus selbst erzeugter erneuerbarer Energie lag in keinem der Berichtsjahre vor. Daher wurde auch keine eigenproduzierte erneuerbare Energie bilanziert.

Insgesamt stieg der absolute Energieverbrauch der NBank über den Betrachtungszeitraum kontinuierlich an – von 1.518 MWh im Jahr 2023 über 1.572 MWh im Jahr 2024 auf 1.660 MWh im Jahr 2025. Die Entwicklung unterstreicht die Bedeutung weiterer Effizienz- und Beschaffungsmaßnahmen, um den Anteil erneuerbarer Energien künftig wieder zu erhöhen und die Energieintensität des Bankbetriebs trotz Wachstums zu reduzieren.

### **11.3.3 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen**

Die NBank ermittelt ihre THG-Emissionen in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, dem international anerkannten Standard zur Bilanzierung von Emissionen, und nutzt dafür – wie auch für die Ressourcenauswertung – das VfU-Kennzahlen-tool (Version 1.4, Update 2024). Das Tool ermöglicht eine konsistente Erfassung von Emissionen entlang der Wertschöpfungskette – einschließlich energiebezogener Verbräuche, Mobilität, Materialeinsatz und pendelbedingter Emissionen. Durch die branchenspezifische Ausrichtung gewährleistet das VfU-Tool eine hohe Vergleichbarkeit der Ergebnisse innerhalb des Finanzsektors und unterstützt die NBank dabei, regulatorische Anforderungen sowie Nachhaltigkeitsstandards effizient und belastbar zu erfüllen.

Die im VfU-Tool hinterlegten Emissionsfaktoren basieren auf Daten der Plattform ecoinvent, die über den Datenanbieter Ecoinvest in das Tool integriert werden. Diese Faktoren bilden eine wissenschaftlich fundierte und international etablierte Datenbasis zur Berechnung von CO<sub>2</sub>-Äquivalenten und decken ein breites Spektrum an Emissionsquellen ab. Die Nutzung dieser extern validierten Emissionsdaten stärkt die Datenqualität, erhöht die Transparenz der Berechnungsmethodik und reduziert gleichzeitig den internen Erhebungsaufwand. Damit schafft die NBank eine belastbare Grundlage für die Bewer-

tung ihrer Umweltwirkungen und die strategische Ableitung zukünftiger Emissionsminderungsmaßnahmen.

Die Emissionsberechnung basiert auf den erhobenen Vollzeitäquivalenten (VZÄ) als zentraler Aktivitätsgröße. Für das Berichtsjahr 2025 wurden 873 VZÄ zugrunde gelegt (2023: 680 VZÄ, 2024: 780 VZÄ).

In die Bilanzierung flossen sowohl direkte als auch indirekte Emissionsquellen des Bankbetriebs ein. Berücksichtigt wurden unter anderem die THG-Emissionen aus dem Verbrauch von Strom, Wärme und Wasser, aus Geschäftsreisen, der Abfallentsorgung sowie die Emissionen im Zusammenhang mit dem Papierverbrauch. Emissionen aus dem Pendlerverkehr der Mitarbeitenden wurden, über die im VfU-Tool hinterlegten, statistischen Berechnungslogiken ermittelt, die auf Daten des Statistischen Bundesamts basieren.

Aufgrund des weiterhin hohen Anteils an mobilem Arbeiten im Jahr 2025 berücksichtigt die NBank zusätzlich THG-Emissionen aus dem Homeoffice, etwa durch Stromverbrauch oder die Klimatisierung privater Arbeitsumgebungen. Die Berechnung des Strombedarfs im Homeoffice folgt ebenfalls den im VfU-Tool implementierten Logiken und basiert auf dem Landesstrommix des jeweiligen Berichtsjahres.

Nicht in die CO<sub>2</sub>-Bilanz einbezogen wurden Emissionen aus externen Dienstleistungen wie der energiebezogene Betrieb externer Rechenzentren sowie die finanzierten Emissionen aus dem Fördergeschäft. Perspektivisch ist die Berücksichtigung dieser Emissionen jedoch geplant.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen der NBank für die Jahre 2023, 2024 und 2025 dar und zeigt deren jeweilige Anteile an den Gesamtemissionen. Damit schafft die NBank Transparenz über die Struktur ihres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks und legt die Grundlage für die strategische Ableitung zukünftiger Reduktionsmaßnahmen.

**Tabelle 5: Treibhausgas-Bilanz des Bankbetriebs**

<b>Treibhausgas-Emissionen</b>	<b>2023<sup>2</sup></b> <b>(in t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>2024<sup>3</sup></b> <b>(in t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>2025</b> <b>(in t CO<sub>2</sub>e)</b>
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	24,4	26	18
Scope-2-THG-Bruttoemissionen, standortbezogen	nicht erhoben	240	208
Scope-2-THG-Bruttoemissionen, marktbezogen	15	32	1
Scope-3-THG-Bruttoemissionen	1.029	1.176	1.181
<b>Treibhausgasemissionen insgesamt, standortbezogen</b>	<b>nicht erhoben</b>	<b>1.442</b>	<b>1.407</b>
<b>Treibhausgasemissionen insgesamt, marktbezogen</b>	<b>1.068<sup>4</sup></b>	<b>1.233<sup>5</sup></b>	<b>1.201<sup>6</sup></b>
<b>Treibhausgasemissionen insgesamt, marktbezogen bezogen auf VZÄ</b>	<b>1,57</b>	<b>1,58</b>	<b>1,38</b>

Die THG-Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr trotz der gewachsenen Mitarbeiteranzahl leicht auf 1.201 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent gesunken.

Die THG-Emissionen der NBank sind überwiegend auf betriebstypische, bürobasierende Aktivitäten – insbesondere den Verbrauch von Strom, Wärme und Kraftstoffen im regulären Bankbetrieb – zurückzuführen.

Die direkten Emissionen (Scope 1), sind Emissionen aus Quellen, die direkt von der NBank verantwortet und kontrolliert werden. Sie resultieren hauptsächlich aus fossilen Brennstoffen für den Betrieb der Dienstfahrzeuge aus dem Fuhrpark sowie aus Kühlmitteln, die z. B. in den Serverräumen zum Einsatz kommen. Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete die NBank im Jahr 2025 einen geringeren Dieserverbrauch ihrer Dienstfahrzeuge; trotz eines Anstiegs beim Benzinverbrauch führte dies insgesamt zu einer Reduktion der THG Emissionen in Scope 1.

Die indirekten, energiebezogenen Emissionen (Scope 2) entstehen vor allem durch den Bezug von Strom und städtischer Fernwärme. Das sind THG-Emissionen, die außerhalb der Systemgrenzen der NBank erzeugt, aber von der NBank verbraucht werden. Für das Jahr 2024 hat die NBank in ihrer THG Bilanz die Emissionsfaktoren für Fernwärme aus städtischer Müllverbrennung zugrunde gelegt. Im Jahr 2025 wird hingegen der spezifische Lieferantemix mit dem exakten THG Emissionsfaktor des Fernwärmelieferanten verwendet, was trotz eines höheren Wärmeverbrauchs zu geringeren Scope 2 Emissionen führt.

---

<sup>2</sup> Treibhausgasemissionen berechnet mit dem VfU-Kennzahlen-Tool, in der Version 1.1 (Update 2022). Angaben enthalten Korrekturen für Scope 1,2 und Emissionen, die sich aus einer Korrektur der Verbrauchswerte für Wärme ergeben haben. Angaben zu den Emissionen aus dem Pendelverkehr berechnet mit dem VfU-Tool, Version 1.4 (Update 2024) und auf Basis von Daten des statistischen Bundesamtes.

<sup>3</sup> Treibhausgasemissionen berechnet mit dem VfU-Kennzahlen-Tool, in der Version 1.4 (Update 2024). Angaben zu den Emissionen aus dem Pendelverkehr berechnet mit dem VfU-Tool, Version 1.4 (Update 2024) und auf Basis von Daten des statistischen Bundesamtes.

<sup>4</sup> inkl. 834 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent aus Pendelverkehr

<sup>5</sup> inkl. 957 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent aus Pendelverkehr

<sup>6</sup> inkl. 820 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent aus Pendelverkehr

Die sonstigen indirekten Emissionen (Scope 3) umfassen alle Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette der NBank entstehen. Die NBank berücksichtigt hier die Emissionen, die aus dem Pendelverkehr der Mitarbeitenden resultieren oder durch Dienstreisen (u. a. auch Flugreisen) sowie durch den Material- und Ressourcenverbrauch – darunter Abfallentsorgung, Papierverbrauch und weitere bürobedingte Verbrauchsprozesse – verursacht werden. Die Werte unterscheiden sich kaum von den Vorjahreswerten.

Im Berichtsjahr 2025 lagen die THG Emissionen bei 1,38 t CO<sub>2</sub> Äquivalent pro Vollzeit-äquivalent, wovon 0,94 t CO<sub>2</sub> Äquivalent auf den Pendelverkehr der Mitarbeitenden entfielen. Im Jahr 2024 betrug die Emissionen pro VZÄ noch 1,58 t CO<sub>2</sub> Äquivalent, wobei der Anteil des Pendelverkehrs bei 1,23 t CO<sub>2</sub> Äquivalent pro VZÄ lag. Der Rückgang der pendelbezogenen Emissionen ist vermutlich auf die im Vergleich zum Vorjahr gestiegene Homeoffice Quote zurückzuführen, durch die weniger Arbeitswege anfielen.

Die Entwicklung der THG Emissionen zeigt deutlich, dass die im Klima und Umweltkonzept verankerten Einsparungsmaßnahmen wirksam sind und vor allem beim Stromverbrauch sowie beim Materialeinsatz bereits spürbare Fortschritte erzielt werden konnten. Gleichzeitig bleibt die Bedeutung weiterer Effizienzsteigerungen im Gebäudebetrieb hoch, um die Energie und Emissionsintensität des Bankbetriebs langfristig zu senken. Die bisherigen Ergebnisse bestätigen den eingeschlagenen Weg, verdeutlichen jedoch ebenso, dass kontinuierliche Optimierungen notwendig sind, um die Klimaziele der NBank nachhaltig zu erreichen.

#### **11.3.4 Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen**

Die NBank legt die finanziellen Effekte wesentlicher klimabezogener Risiken und Chancen derzeit qualitativ offen, da eine hinreichend belastbare quantitative Datenbasis zur Bewertung bilanzieller und ertragsbezogener Wirkungen aktuell noch nicht vorliegt. Ziel der Berichterstattung ist es, die potenziellen Auswirkungen physischer und transitorischer Risiken auf die Finanz- und Ertragslage sowie auf Zahlungsströme nachvollziehbar darzustellen und zugleich klimabezogene Chancen im Kontext der Emissionsvermeidung und des Umwelt- und Transformationsbeitrags zu beschreiben.

Im Rahmen der ESG-Risikoinventur wurden physische Risiken und Übergangsrisiken (transitorische Risiken) als wesentlich identifiziert und in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse überführt. Relevante Risiken werden über definierte Wirkpfade auf bankinterne Risikoarten geprüft. Wesentliche Abhängigkeiten können dabei insbesondere auf Adressenrisiko sowie das Liquiditätsrisiko festgestellt werden.

Die NBank führt regelmäßig szenarienbasierte Klimastresstests durch und nutzt hierfür die NGFS-Szenarien. Analysiert werden insbesondere Kreditrisiko- und Refinanzierungskosten-Effekte, die qualitativ als wesentliche Übertragungsbereiche für klimabedingte Belastungen bewertet werden – vor allem durch potenziell steigende Ausfallwahrscheinlichkeiten im Kreditportfolio sowie mögliche Turbulenzen an den Geld- und Refinanzierungsmärkten. Ein übergeordneter Risikopuffer, abgeleitet aus dem adressrisikorelevanten Portfolio, stellt sicher, dass schwer prognostizierbare Risikoentwicklungen unabhängig von Einzelquantifizierungen angemessen kapitalunterlegt sind. Methodik, Ergebnisse und Zeithorizonte (kurz-, mittel- und langfristig) sind in internen Rahmenanweisungen dokumentiert und fließen in den quartalsweisen Risikobericht der NBank ein.

Neben Risiken berücksichtigt die NBank systematisch klimabezogene Chancen bei der strategischen Weiterentwicklung ihres Geschäftsmodells. Diese werden über die Geschäfts- und Teilstrategien (Nachhaltigkeit, Risiko, Personal, Resilienz, IT) gesteuert. Als öffentliche Förderbank nutzt die NBank Chancen aus der Transformation zu einer CO<sub>2</sub>-ärmeren Wirtschaft insbesondere durch die Weiterentwicklung und Anpassung von Förderprogrammen für klimaschonende Technologien, nachhaltige Infrastruktur, Energie- und Ressourceneffizienz sowie Mobilitäts- und Klimaschutzprojekte. Durch die enge Zusammenarbeit mit Kapitalgebern und Auftraggebern werden Förderbedingungen fortlaufend auf Transformationsanforderungen ausgerichtet, um einen wirksamen Beitrag zur Emissionsvermeidung und nachhaltigen Entwicklung in Niedersachsen zu leisten.

## 12 UMWELTVERSCHMUTZUNG

Der NBank ist ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Schutz der Umwelt ein Anliegen. Ziel ist es, ökologische Risiken und Umweltauswirkungen ganzheitlich zu steuern und Umweltbelastungen im eigenen Bankbetrieb kontinuierlich zu reduzieren. Grundlage hierfür ist das übergeordnete Konzept zum Klima und Umweltschutz, das sämtliche Maßnahmen zur Vermeidung und Minderung von Umweltwirkungen bündelt und einen integrierten Steuerungsansatz verfolgt. Das Konzept wird ausführlich in Kapitel 11 des Berichts erläutert. Dort werden insbesondere Informationen zum Anwendungsbereich, zu Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sowie zur Einbindung relevanter Interessenvertreter dargestellt. Darüber hinaus enthält Kapitel 11 Erläuterungen zur internen Governance des Klima- und Umweltschutzmanagements im Bankbetrieb.

Ein eigenständiges, ausschließlich auf das Thema Umweltverschmutzung ausgerichtetes Konzept besteht derzeit noch nicht. Ebenso verfügt die NBank aktuell über kein bankweites Umweltschutzkonzept für ihre Förderaktivitäten, einschließlich einer systematischen Bewertung potenzieller Umweltverschmutzungswirkungen der Förderportfolios. Gleichwohl verfolgt die NBank erste praxisorientierte Ansätze, bei denen ökologische Kriterien bereits in einzelnen Förderprogrammen berücksichtigt werden. Dazu zählen unter anderem Prüf- und Vergabelogiken, die Aspekte wie Emissionsvermeidung, Ressourceneffizienz oder Umweltschutzwirkungen bei der Mittelvergabe in bestimmten Förderrichtlinien einfließen lassen. Diese Ansätze befinden sich im Aufbau und bilden eine Grundlage für die perspektivische Weiterentwicklung eines systematischeren Förderkonzepts im Klima- und Umweltschutzkontext.

## 13 WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Der Themenbereich Wasser- und Meeresressourcen ist für die NBank derzeit nicht wesentlich. Im Bankbetrieb werden keine wasserintensiven Tätigkeiten ausgeübt. Der direkte Wasserverbrauch ist insgesamt gering und beschränkt sich im Wesentlichen auf Brauchwasser in Sanitärbereichen und Teeküchen. Maßnahmen zur Einsparung und zum effizienten Umgang mit diesem Brauchwasser sind im Konzept Klima- und Umweltschutz für den Bankbetrieb integriert und werden dort als Teil eines ganzheitlichen Ressourcenschutzansatzes gesteuert (Details siehe Kapitel 11).

Ein eigenständiges Konzept speziell für Wasser und Meeresressourcen besteht derzeit nicht, da bislang weder im Bankbetrieb noch im Fördergeschäft eine wesentliche strategische oder operative Relevanz festgestellt wurde. Auch im Bereich der Förderaktivitäten bestehen bislang kaum Ansätze, um Wasser- oder Meeresressourcen systematisch in der Vergabe von Fördermitteln zu berücksichtigen.

Unabhängig davon beobachtet die NBank die regulatorischen und gesellschaftlichen Entwicklungen in diesem Themenfeld. Angesichts des Küstenabschnitts Niedersachsens ist davon auszugehen, dass insbesondere die Bereiche Küstenschutz und Klimaanpassung, aber auch die Ressource Wasser insgesamt, künftig an Bedeutung gewinnen werden – sowohl im Hinblick auf Klimafolgen als auch auf nachhaltige Entwicklungserfordernisse in Niedersachsen. Etwaige daraus resultierende Anforderungen werden im Rahmen der Weiterentwicklung des Fördergeschäfts geprüft.

## 14 BIOLOGISCHE VIELFALT UND ÖKOSYSTEME

Der Themenbereich biologische Vielfalt und Ökosysteme ist für die NBank derzeit nicht wesentlich. Im Bankbetrieb bestehen aufgrund der reinen Bürotätigkeit keine wesentlichen direkten Auswirkungen auf Biodiversität. Die NBank verfügt über keine eigenen Außenflächen oder naturnahen Betriebsstandorte, sodass weder Eingriffe in Ökosysteme noch unmittelbare Risiken im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt auftreten. Auch im Bereich der Förderaktivitäten spielt das Thema biologische Vielfalt gegenwärtig eine untergeordnete Rolle. Gleichwohl werden Aspekte des Biodiversitäts- und Naturschutzes bereits in einzelnen Förderprogrammen adressiert, wie beispielsweise die Richtlinie „Landschaftswerte 2.0“ zur Aufwertung des Naturerbes und die „Brachflächenrevitalisierung“ zur Sanierung von Altlasten. Eine übergreifende, strategische Bündelung dieser Aktivitäten in einem eigenständigen Biodiversitätskonzept besteht derzeit jedoch nicht.

Ein eigenständiges, umfassendes Konzept zur biologischen Vielfalt besteht aktuell noch nicht, da bislang weder im Bankbetrieb noch im Fördergeschäft eine wesentliche strategische oder operative Relevanz festgestellt wurde. Die NBank wird die Relevanz des Themenfeldes biologische Vielfalt und Ökosysteme auch künftig regelmäßig überprüfen. Sollte sich durch regulatorische Anforderungen, strategische Entwicklungen oder Änderungen im Förderportfolio ein erhöhter Handlungsbedarf ergeben, wird die Entwicklung eines entsprechenden Konzepts geprüft und gegebenenfalls in das Nachhaltigkeitsmanagement integriert.

## 15 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Der Themenbereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft ist für die NBank derzeit nicht wesentlich. Im Bankbetrieb werden keine materialintensiven Produktionsprozesse durchgeführt. Der Ressourcenverbrauch beschränkt sich im Wesentlichen auf typische Büroverbräuche, insbesondere Papier, Energie und sonstige Arbeitsmittel. Aspekte eines bewussten und sparsamen Umgangs mit Ressourcen – etwa durch Digitalisierung, effiziente Flächennutzung oder die Reduktion von Papierverbrauch – sind im Konzept zum Klima- und Umweltschutz im Bankbetrieb integriert und werden dort im Rahmen eines ganzheitlichen Umwelt- und Ressourcenschutzansatzes adressiert (siehe Kapitel 11).

Auch im Bereich der Förderaktivitäten besteht bislang kein übergreifendes Konzept zur systematischen Berücksichtigung von Ressourcennutzung oder Kreislaufwirtschaft. Gleichwohl existieren bereits einzelne Förderprogramme, die einen inhaltlichen Bezug zu Aspekten der Ressourceneffizienz, Wiederverwendung oder nachhaltigen Materialnutzung aufweisen. Hier wäre zum Beispiel das Programm „Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft – Betriebliche Ressourceneffizienz“ zu nennen. Eine strategische Bündelung oder explizite Ausrichtung des Fördergeschäfts entlang kreislaufwirtschaftlicher Prinzipien erfolgt derzeit jedoch nicht.

Ein eigenständiges Konzept speziell zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft besteht derzeit noch nicht, da bislang weder im Bankbetrieb noch im Fördergeschäft eine wesentliche strategische oder operative Relevanz festgestellt wurde. Die NBank beobachtet regulatorische und marktbezogene Entwicklungen in diesem Themenfeld und prüft bei veränderten Rahmenbedingungen die Notwendigkeit weitergehender konzeptioneller Ansätze.

## 16 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

### 16.1 KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT DEN MITARBEITENDEN DES UNTERNEHMENS

Neben der Umsetzung der geltenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen gibt es in der NBank, zu allen für die eigenen Mitarbeitenden wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten interne Regelungen, Dienstvereinbarungen, Leitlinien oder Aussagen in der Personalstrategie als Teil der Gesamtbankstrategie. Diese gelten für alle Mitarbeitenden der NBank und werden durch die Bereichsleitung Personal verantwortet. Diese Dokumente sind Teil der schriftlich fixierten Ordnung und für alle Mitarbeitenden im zentralen Content-Management-System der NBank jederzeit zugänglich.

Als Förderbank für das Land Niedersachsen verfolgt die NBank ein nachhaltiges Geschäftsmodell und ist eine zukunftsorientierte, öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin, die sozial verantwortlich agiert. Die Ausgestaltung angemessener Arbeitsbedingungen mit dem Ziel positiver Auswirkungen auf die eigene Belegschaft besitzt für die NBank eine besondere Bedeutung. Arbeitsbedingungen werden durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst. Einen besonderen Stellenwert für die Bewertung der Arbeitsbedingungen haben dabei: eine sichere Beschäftigung, die Arbeitszeit und der Arbeitsort, eine angemessene Entlohnung, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Gesundheit und Arbeitssicherheit.

Eine sichere Beschäftigung bietet den Mitarbeitenden eine belastbare Grundlage zur Lebensplanung. Arbeitsverträge werden neben den Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) auch über die Vorgaben der Tarifverträge für die öffentlichen Banken abgesichert.

Mit der Personalstrategie 2026–2030 schafft die NBank den Rahmen für eine vorausschauende und belastbare Personalarbeit, die Qualifizierung, Sicherheit und Entwicklung in einer dynamischen Transformationsphase gewährleistet. Sie setzt Schwerpunkte in der effektiven Personalgewinnung, in der Förderung individueller Entwicklungsmöglichkeiten, in der nachhaltigen Personalbindung sowie in einer präzisen Personalsteuerung. Mit ihren Initiativen trägt sie dazu bei, dass die Mitarbeitenden den wachsenden Herausforderungen der Bank – quantitativ, qualitativ und strukturell – gewachsen sind

und unterstützt das Ziel einer wirkungsstarken, zukunftsfähig aufgestellten NBank. Sie schafft die Grundlage für ein demografiefestes, nachhaltiges Personalmanagement und fördert den offenen, hierarchieübergreifenden Dialog zu risikorelevanten personalwirtschaftlichen Fragestellungen. Die Strategie wird jährlich überprüft und entsprechend den internen sowie externen Entwicklungen fortlaufend evaluiert. Im Jahr 2025 erfolgte eine grundlegende Überarbeitung der Personalstrategie für den neuen Geltungszeitraum 2026–2030, um die zukünftige Personalarbeit frühzeitig auf veränderte Anforderungen auszurichten.

Die Personalstrategie der NBank bezieht sich auf ein dynamisches Umfeld, das durch digitalen Wandel, steigende Arbeits- und Produktkomplexität, gesellschaftliche Erwartungen sowie intensiven Wettbewerb um Fach- und Nachwuchskräfte im Finanzsektor geprägt ist. Ziel der Strategie ist es, diese Veränderungen aktiv zu gestalten, die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der Beschäftigten sicherzustellen und personalwirtschaftliche Risiken frühzeitig zu steuern, während gleichzeitig strategische Chancen für Motivation, Bindung, Kompetenzentwicklung und Wettbewerbsfähigkeit genutzt werden.

Die Personalstrategie der NBank verfolgt drei zentrale strategische Ziele: (1) die Sicherung der quantitativen und qualitativen Personalausstattung, (2) die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und Wettbewerbsfähigkeit sowie (3) die Förderung des Know-how-Aufbaus und der Veränderungskultur. Zur Zielerreichung werden vier inhaltliche Aktivitätenfelder definiert: Personalplanung, -steuerung und -gewinnung, strategische Führungskräfte- und Mitarbeitendenentwicklung, Changemanagement sowie ein nachhaltiges Vergütungs- und Benefit-Management.

Die Strategie zielt auf konkrete Wirkungen ab: Sie soll qualitative und quantitative Personalbedarfe systematisch ermitteln und notwendige Ressourcen sichern, die Führungskultur stärken und gezielt Know-how aufbauen, die Weiterentwicklung der NBank aktiv unterstützen und gleichzeitig die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Personalgewinnung und -bindung schaffen. Damit leistet sie einen wesentlichen Beitrag zur Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Bank sowie zu einer resilienten, lern- und veränderungsfähigen Organisation.

Den identifizierten Chancen stehen jedoch konkrete strategierelevante Risiken gegenüber, die im Rahmen der Strategieentwicklung adressiert werden:

Die NBank stärkt ihre Arbeitgebermarke kontinuierlich und gewinnt zunehmend qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte. Dennoch bleibt die Erhöhung der Sichtbarkeit als Arbeitgeber auf dem externen Arbeitsmarkt herausfordernd. Ein regional variiertes Vergütungsniveau im Vergleich zum Branchendurchschnitt birgt das Risiko, dass Rekrutierungs- und Bindungsprozesse anspruchsvoller werden und eine kontinuierliche Weiterentwicklung attraktiver Rahmenbedingungen erfordern. Zudem stellen nicht vollständig standardisierte oder teilautomatisierte Personalprozesse – wie sie in vielen Organisationen während digitaler Transformationsphasen auftreten – einen Effizienz- und Kapazitätsfaktor dar.

Im Zuge der laufenden Transformation wächst darüber hinaus die Abhängigkeit von der Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden und Führungskräfte, da strategische Impulse die beste Wirkung bei aktiver Mitarbeit entfalten. Der demografische Wandel und Fluktuation erhöhen das Risiko eines Verlustes von kritischem Erfahrungs- und Fachwissen, insbesondere in Bereichen mit bereits kritischer Altersstruktur. Der Wettbewerb um Talente – vor allem mit Banken und technologieaffinen Branchen – bleibt hoch und verschärft Kapazitäts- und Rekrutierungsrisiken. Gleichzeitig trifft ein starker Digitalisie-

rungsdruck auf begrenzte personelle und technische Ressourcen, was die Umsetzungsgeschwindigkeit strategischer Personalinitiativen beeinträchtigen kann. Hinzu kommen steigende Erwartungen an Flexibilität, Sinnstiftung und digitale Ausstattung, die fortlaufende organisatorische Anpassungen durch den Personalbereich erfordern – andernfalls entstehen Risiken für Bindung, Zufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität.

Die Personalstrategie umfasst alle Mitarbeitenden der NBank. Da die NBank ausschließlich in Niedersachsen aktiv ist, beschränkt sich der Anwendungsbereich der Strategie auf das Bundesland Niedersachsen. Der Personalbereich trägt die Verantwortung für die Implementierung und operative Umsetzung und stellt sicher, dass die Inhalte und Ziele der Strategie in personalwirtschaftlichen Prozessen und der Organisationsentwicklung berücksichtigt werden. Die Strategie wurde durch den Verwaltungsrat freigegeben, womit sie als verbindliche strategische Grundlage für die Gesamtorganisation autorisiert ist. Die Strategie ist Teil des allgemeinen Strategieprozesses und wird jährlich auf Anpassungsbedarfe überprüft.

## **16.2 VERPFLICHTUNGEN ZU MENSCHENRECHTS-POLITIK**

Die NBank betrachtet die Achtung der Menschenrechte als einen zentralen Bestandteil ihres Handelns und Selbstverständnisses. Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften bildet die 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 bzw. für in Niedersachsen ansässige Unternehmen vergeben. Eine spezifische Strategie, die das Thema Menschenrechte adressiert, hat die NBank nicht ausgearbeitet.

Anders als bei international operierenden Banken besteht in der NBank daher ein niedriges Risiko im Hinblick auf die Missachtung der Menschenrechte. Mögliche Risiken werden 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.

Die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit haben für die NBank keine unmittelbare Relevanz, da sich alle Geschäftsstandorte der Bank ausschließlich in Niedersachsen befinden und die Geschäftstätigkeit regional begrenzt ist. Zudem werden Leistungen und Güter hauptsächlich von Lieferanten bezogen, die sich vertraglich zur Achtung der Menschenrechte und zur Einhaltung entsprechender Standards verpflichten. Durch diese klar definierten regionalen und lieferantenseitigen Rahmenbedingungen bestehen keine wesentlichen Risiken in Bezug auf diese Themenfelder.

Die NBank hat ein Beschwerdemanagement etabliert. Die Art der Beschwerde ist hierbei nicht festgelegt. Die Verletzung von Menschenrechten wurde bisher in keiner Beschwerde geltend gemacht.

Arbeitnehmerrechte werden von der NBank sowohl in der Rolle der Arbeit- als auch Auftraggeberin geachtet. Die Geschäftsstellen der NBank befinden sich ausschließlich in Niedersachsen. Die NBank ist nicht international tätig. Damit unterliegt die NBank automatisch den hohen, in Deutschland gelten hohe Arbeits-, Sozial- und Gesundheitsstandards. Diese tragen wesentlich zur Umsetzung der menschenrechtlichen Verpflichtungen des Staates bei. Als Landesinstitut handelt die NBank im Rahmen dieser Schutzpflichten und orientiert sich an den international anerkannten Menschenrechtsstandards, einschließlich der UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Der Handlungsrahmen der NBank basiert also auf den jeweils geltenden gesetzlichen sowie auf den tarifvertraglichen Vorgaben.

Dies gilt auch für die Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Die Arbeitnehmerinteressen werden darüber hinaus aktiv von einem Personalrat eingebracht. Der Personalrat übt seine Beteiligungsrechte durch Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung aus. Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Personalvertretung trägt zu einem positiven Arbeitsumfeld in der NBank bei. Verstöße gegen Menschenrechte sind nicht bekannt.

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 den entsprechenden Anforderungen der NBank in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte. Eine gesonderte Prüfung der Standorte auf Einhaltung der Menschenrechte wird nicht durchgeführt, da die Risiken auf Menschenrechtsverletzungen als äußerst gering eingeschätzt werden. Die Verletzung von Menschenrechten wurde bisher in keiner Beschwerde geltend gemacht.

## 16.3 ARBEITSSICHERHEIT

Die NBank berücksichtigt das Thema Arbeitssicherheit im Rahmen ihrer betrieblichen Prozesse. Aufgrund der überwiegend bürobasierten Tätigkeiten ist das Risiko arbeitsbedingter Unfälle vergleichsweise gering, sodass Arbeitssicherheit im operativen Alltag nur bedingt im Fokus steht. Vor diesem Hintergrund existiert derzeit kein formal dokumentiertes Konzept zur systematischen Prävention von Arbeitsunfällen.

Unabhängig davon stellt die Bank sicher, dass klare Zuständigkeiten und Ansprechpersonen vorhanden sind. Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie mehrere Sicherheitsbeauftragte unterstützen die Mitarbeitenden bei allen Fragen rund um Arbeitssicherheit, Brand- und Katastrophenschutz. Zentrale Ziele sind die Verhütung von Arbeitsunfällen und der Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten.

Notfall- und Sicherheitsinformationen werden über Aushänge in den Gebäuden kommuniziert und sind zusätzlich im Intranet sowie über ein zentrales Content-Management-System abrufbar. Dort finden Mitarbeitende Verhaltensregeln, Kontaktwege sowie interne und externe Ansprechpersonen für unterschiedliche Notfallsituationen.

## 16.4 CHANCENGLEICHHEIT UND DISKRIMINIERUNG

### Politische Verpflichtungen zu Vielfalt, Inklusion und Anti-Diskriminierung

Qualifizierte und engagierte Mitarbeitende tragen zum langfristigen Erfolg der NBank bei.

Die NBank orientiert sich als Arbeitgeberin an den Grundsätzen von Chancengerechtigkeit, Vielfalt und einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld. Alle Mitarbeitenden und Bewerbenden werden unabhängig von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder anderen persönlichen Merkmalen gleichbehandelt. Besonders schutzbedürftige und strukturell benachteiligte Gruppen werden gezielt gefördert und unterstützt.

Die NBank verpflichtet sich dabei zu:

- konsequenter Umsetzung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Diskriminierungsprävention
- Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur
- Stärkung von Awareness und Diversitätskompetenz auf allen Ebenen
- Schutz und Unterstützung besonders gefährdeter Gruppen innerhalb der Belegschaft

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist fester Bestandteil des Einstellungsprozesses und wird im Onboarding-Pass von Führungskräften und Mitarbeitenden unterzeichnet.

Im Jahr 2025 verabschiedete der Vorstand den vierten Gleichstellungsplan (2025–2027) gemäß den Vorgaben des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG). Eine Evaluation der vorherigen Pläne zeigte, dass die eingeleiteten Maßnahmen zwar teilweise erfolgreich umgesetzt wurden, jedoch noch nicht ausreichten, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.

Der vierte Plan setzt daher einen erweiterten Schwerpunkt auf die strukturelle und kulturelle Verankerung von Gleichstellung und Diversität in:

- Unternehmenskultur
- Personalführung
- Personalentwicklung
- Unternehmenskommunikation

### Strukturen und Verantwortlichkeiten

Zur Förderung von Vielfalt und zum Schutz besonders gefährdeter Gruppen hat die NBank folgende Rollen und Gremien eingerichtet:

- Zwei Gleichstellungsbeauftragte, die u. a. an Auswahl- und Bewerbungsgesprächen teilnehmen, um faire und diskriminierungsfreie Prozesse sicherzustellen.
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie Schwerbehindertenvertretung, die sich gezielt für die Bedürfnisse und Rechte von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung einsetzen.

- Familienbeauftragte, die Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bündelt und als Beratungs- und Vertrauensstelle zu Vereinbarkeitsthemen fungiert.
- Beschwerdestelle (nach AGG), die betroffenen Mitarbeitenden vertraulich als Ansprechperson zur Verfügung steht.

Darüber hinaus nutzt die NBank geschlechtergerechte Sprache in interner und externer Kommunikation und formuliert in Stellenausschreibungen Bewerbungen von Frauen als ausdrücklich erwünscht – als Beitrag zur strukturellen Gleichstellung und Diversität.

### **Chancengleichheit und Maßnahmen zur Diskriminierungsprävention**

Im Berichtsjahr 2025 wurde ein interdisziplinärer Arbeitskreis Awareness eingerichtet, der unterschiedliche Perspektiven – einschließlich der des Personalrats – integriert. Der divers besetzte Arbeitskreis dient als zentrale Plattform zur Identifikation, Bewertung und Weiterentwicklung präventiver Maßnahmen gegen Diskriminierung und zur Schaffung eines Umfelds, in dem alle Mitarbeitenden respektvoll behandelt werden und sich sicher fühlen.

Für Diskriminierungsfälle gelten klar definierte und transparente Bearbeitungsschritte. Offiziell eingereichte Beschwerden werden von der Personalabteilung geprüft und strukturiert bearbeitet.

Auch wenn derzeit keine verpflichtenden internen Schulungen ausschließlich zu Anti-Diskriminierung angeboten werden, fördert die NBank aktiv die Teilnahme an externen Qualifizierungsangeboten des Studieninstituts des Landes Niedersachsen (SiN) und unterstützt damit die kontinuierliche Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden.

Im Berichtsjahr 2025 wurden zwei Diskriminierungsfälle nach dem AGG angezeigt. Die NBank verfügt über etablierte formelle Strukturen, innerhalb derer gemeldete Fälle analysiert und bewertet werden. Auf dieser Grundlage werden erforderliche Maßnahmen geprüft und, sofern angezeigt, eingeleitet. Unabhängig davon versteht die NBank den Umgang mit Diskriminierung als fortlaufenden Prozess und entwickelt ihre Maßnahmen zur Prävention, Sensibilisierung und Stärkung der psychologischen Sicherheit im Unternehmen kontinuierlich weiter. Für die zwei oben genannten Fälle wurden entsprechende Maßnahmen erarbeitet, welche sich in Umsetzung befinden.

## **16.5 MASSNAHMEN ZUR MITARBEITEREINBINDUNG UND ARBEITSBEDINGUNGEN**

### **16.5.1 Einbeziehung der Belegschaft**

Die NBank verfügt über eine umfassende, gelebte Beteiligungskultur. Mitarbeitende gestalten strategische Entscheidungen aktiv mit und sind über vielfältige Kanäle eng eingebunden. Das stärkt Vertrauen, Motivation und organisatorischen Zusammenhalt, was zentrale Erfolgsfaktoren für eine leistungsfähige Förderbank sind.

Die Einbeziehung geschieht durch etablierte Strukturen, wie durch den Personalrat, den Wirtschaftsausschuss, die JAV und die Beschäftigtenvertreter im Verwaltungsrat. Diese Strukturen ermöglichen es der NBank, Entscheidungen zu treffen, die die Bedürfnisse

und Anliegen der Mitarbeitenden widerspiegeln. Ein Teil der Belegschaft engagiert sich zudem gewerkschaftlich, was die Einbindung der Mitarbeiterperspektiven weiter stärkt. Das Engagement erfolgt sowohl direkt mit den Mitarbeitenden als auch durch ihre gewählten Vertretenden und spezialisierten Beauftragten, wobei der Austausch kontinuierlich in verschiedenen Phasen stattfindet.

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 stehen in engem und kontinuierlichem Austausch. Auf diese Weise können die Perspektiven der Mitarbeitenden frühzeitig und fortlaufend in den Entscheidungsprozess einfließen. Die Mitbestimmungsrechte werden vor allem in strategischen Entscheidungsprozessen auf Leitungsebene berücksichtigt und unterstützen so die langfristige Ausrichtung und Anpassung der Unternehmensstrategie an die Bedürfnisse der Belegschaft. Neben vierteljährlichen gemeinsamen Besprechungen, an denen der gesamte Personalrat teilnimmt, finden monatlich zusätzliche Austauschrunden zwischen Vorstand, Bereichsleiter Personal und zwei Vertretern beziehungsweise Vertreterinnen des Personalratsvorstandes statt. Ergänzend finden sich der Bereichsleiter Personal, einige seiner Mitarbeiterinnen sowie mind. zwei Personalratsmitglieder einmal wöchentlich zu einem Austausch zusammen. 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, über interne Newsletter und Podcasts werden die Mitarbeitenden über die Aktivitäten des Personalrats informiert.

Der Vorsitzende des Personalrats hat die höchste betriebliche Verantwortung, um sicherzustellen, dass das Engagement der Mitarbeitenden gewährleistet ist. Diese Person fungiert als wichtige Schnittstelle zwischen den Mitarbeitenden und dem Vorstand und trägt maßgeblich dazu bei, dass die Ergebnisse des Engagements in die strategischen Unternehmensentscheidungen einfließen.

Zur Sicherstellung der Wahrung der Arbeitnehmerrechte sind die Mitarbeitenden durch zwei Mitglieder im Verwaltungsrat vertreten. Damit stellen Beschäftigte ein Viertel der stimmberechtigten Mitglieder.

Die Effektivität des Engagements wird regelmäßig durch interne Feedback-Prozesse und in Zusammenarbeit mit dem Personalrat sowie durch Befragungen der Belegschaft bewertet. Diese Feedback-Schleifen ermöglichen es der NBank, die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen kontinuierlich zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Um sicherzustellen, dass auch unterrepräsentierte Gruppen innerhalb der Belegschaft Gehör finden, hat die NBank spezielle Beauftragte wie die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Familienbeauftragte benannt. Diese Beauftragten haben die Aufgabe, die Perspektiven von besonders schutzbedürftigen Mitarbeitenden zu vertreten und sicherzustellen, dass deren Anliegen in den Entscheidungsprozessen angemessen berücksichtigt werden. Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen unterstützen diese Bemühungen zusätzlich.

### 16.5.2 Verfahren und Kanäle

Nach aktueller Einschätzung hat die NBank keine erheblichen negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten verursacht oder dazu beigetragen. Sollte dies jedoch der Fall sein, stehen etablierte Verfahren zur Verfügung, um Abhilfemaßnahmen zu ergreifen und entsprechende Anliegen zu behandeln. Die NBank gewährleistet eine direkte Ansprache der Mitarbeitenden über verschiedene Kommunikationskanäle wie E-Mail, Telefon und digitale Meetings, um sicherzustellen, dass Anliegen und Bedürfnisse zeitnah geäußert und berücksichtigt werden können. Zudem gibt es die Möglichkeit eines direkten Austausches mit dem Vorstand, etwa im Rahmen des Formats „Frühstück mit dem Vorstand“, bei dem sich Mitarbeitende freiwillig in Kleingruppen anmelden können sowie des vierteljährlich stattfindenden Vorstandsdialogs, der allen Mitarbeitenden die Gelegenheit bietet, Fragen direkt an den Vorstand zu richten.

Zur Behandlung von Beschwerden stehen strukturierte Beschwerde- und Beschwerdebehandlungsmechanismen zur Verfügung, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Dazu gehört unter anderem die Ernennung von Gleichstellungsbeauftragten durch den Vorstand. Im Falle eines offiziellen Beschwerdeprozesses kann der Antidiskriminierungs-Arbeitskreis Maßnahmen ergreifen, wobei eine Voraussetzung die Angabe des Namens durch den Beschwerdeführer ist.

Die Wirksamkeit der Kanäle wird durch regelmäßige Evaluierungen und durch die Einbindung der zuständigen Beauftragten sichergestellt, welche die Anliegen weiter- und entsprechende Maßnahmen einleiten. Die NBank stellt sicher, dass die Belegschaft über die vorhandenen Strukturen und Prozesse informiert ist. Dies geschieht unter anderem durch die Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten im Intranet, wodurch das Vertrauen in die Strukturen zur Bearbeitung von Anliegen gestärkt wird.

Alle eingereichten Anliegen werden von der NBank im Rahmen festgelegter Prozesse überwacht.

### 16.5.3 Ergreifung von Maßnahmen zum Schutz und Wohlbefinden der Belegschaft

Die NBank setzt ein breites Spektrum an Maßnahmen ein, um Risiken und potenziell negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft frühzeitig zu identifizieren, zu vermeiden oder wirksam zu mindern. Grundlage hierfür bilden die Personalstrategie, der Gleichstellungsplan sowie ergänzend aktuelle, anlassbezogene Bedarfe. Die Maßnahmen richten sich nahezu ausschließlich an die Mitarbeitenden der NBank; Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette sind nur in geringem Umfang betroffen.

Der Verwaltungsrat wird – sofern thematisch relevant – über Maßnahmen informiert oder in Entscheidungsprozesse eingebunden. Für die Umsetzung steht ein jährlich eingeplantes, ausreichend dimensioniertes Budget zur Verfügung; zusätzliche finanzielle Mittel werden bei Bedarf situativ bereitgestellt.

Im Berichtsjahr 2025 hat die NBank insbesondere folgende Maßnahmen umgesetzt bzw. initiiert:

**Tabelle 6: Maßnahmen zum Schutz und Wohlbefinden der Belegschaft**

Maßnahme (umgesetzt oder begonnen)	Ziel / erwartete Wirkung	Zeithorizont
Weiterhin kostenfreies Deutschlandticket	Finanzielle Entlastung, Förderung nachhaltiger Mobilität, Unterstützung der Vereinbarkeit von Arbeitsweg und beruflicher Teilhabe	laufend
Einführung neuer Führungsrollen	Das Verständnis von wurde Führung weiterentwickelt. Ziel ist es, die Führungskräfte bestmöglich auf die Zukunft vorzubereiten und sie in ihrer Rolle zu stärken.	kontinuierlich
Überarbeitung Stellenarchitektur	Mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Klarheit in den Prozessen – und damit auch mehr Fairness und Nachvollziehbarkeit in Bezug auf Stellenbewertung und Vergütung.	zwei Jahre
Einführung der Lernplattform Masterplan	Digitale Lernplattform mit innovativen Lern- und Qualifizierungsangeboten. Zur Unterstützung der Weiterentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeitenden.	laufend

Die NBank hat viele Angebote und Initiativen etabliert, die gezielt positive Effekte für die Mitarbeitenden erzeugen sollen. Dazu zählen unterschiedliche Programme zur beruflichen Weiterentwicklung – darunter der Zugang zur digitalen Lernplattform Masterplan, ein vielfältiges Angebot an Inhouse- und externen Schulungen, Coaching- und Teamentwicklungsformate sowie spezielle Lernprogramme für Nachwuchs- und Ausbildungsbeauftragte. Frauen in Führungs- und Schlüsselrollen werden darüber hinaus durch gezielte Förderung unterstützt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird – ergänzend zum Erhalt des Zertifikats berufundfamilie – aktiv gefördert. Dazu zählen Formate wie das regelmäßig stattfindende Elternzeit-Frühstück sowie die bankweite Kommunikation zum Equal Care Day 2025, der für mehr Gleichberechtigung in der Sorgearbeit sensibilisiert und den Dialog über eine faire Verteilung von Care-Verantwortung stärkt.

Einen hohen Stellenwert nehmen auch die Mitarbeitenden-Benefits ein, die Entlastung im Arbeitsalltag schaffen und gleichzeitig Gesundheit, Teilhabe und persönliche Entwicklung fördern. Dazu gehören u. a. die betriebliche Altersvorsorge, umfassende Gesundheits- und Sportangebote (z. B. Betriebsarzt-Vorsorge, Hansefit und Betriebssport), flexible Arbeitszeitmodelle (familienfreundliche Teilzeit, Überstundenausgleich, Langzeitkonten, Gleitzeit von 6–20 Uhr), mobiles Arbeiten, kostenfreies Deutschlandticket am Standort Hannover und vergünstigte Parkplätze, tarifgebundene Vergütung nach Bankentarifvertrag (inkl. 30 Tage Urlaub sowie freie Tage am 24. und 31. Dezember) sowie ein modernes digitales Personalmanagementsystem (HR Suite) mit transparenten Self-Services für Anträge, Status-Tracking und direktem Zugang zu Weiterbildungsangeboten.

Darüber hinaus unterstützt die NBank ergonomische und bedarfsgerechte Arbeitsplätze durch höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Stühle und moderne Büroausstattung – ergänzt um die Möglichkeit einer individuell angepassten Sonderausstattung auf Grundlage arbeitsmedizinischer Stellungnahmen. Fahrradleasing, Sabbaticals, kostenfreie Heißgetränke sowie ein jährliches NBank-Fest und Team-Events runden das Angebot ab und stärken sowohl das persönliche Wohlbefinden als auch den sozialen Zusammenhalt im Unternehmen.

Mit diesen zusätzlichen Maßnahmen schafft die NBank ein attraktives, unterstützendes und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld, das die Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebensphasen begleitet, ihre Weiterentwicklung ermöglicht und zur allgemeinen Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt.

Die Bemühungen der NBank wurden 2025 mit der Auszeichnung als Leading Employer vom Institute of Research & Data Aggregation GmbH 2025 bestätigt. Zudem erhält die NBank seit 2008 regelmäßig das Zertifikat berufundfamilie, das vom Kuratorium der berufundfamilie Service GmbH als Qualitätssiegel für eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik vergeben wird.

Um auf wesentliche Belastungen oder Konflikte schnell reagieren zu können, hat die NBank interne Mechanismen etabliert. Dazu gehören:

- Einbindung des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten bei relevanten Risiken oder Konfliktlagen
- Strukturierte Konfliktlösungs- und Beschwerdeprozesse
- Schutzrechte für betroffene Mitarbeitende, einschließlich Kündigungsschutz und vertraulicher Beratung durch Beauftragte

Ziel ist es, Betroffene zu schützen, Belastungen zu reduzieren und nachhaltige Abhilfe zu gewährleisten.

Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen und Initiativen wird durch Mitarbeiterbefragungen, Feedback-Runden sowie durch die Auswertung von Personalkennzahlen überwacht. Diese Bewertungen werden in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und anderen relevanten internen Gremien durchgeführt. Auf Basis dieser Auswertungen werden die Maßnahmen kontinuierlich angepasst und weiterentwickelt, um sicherzustellen, dass sie die gewünschten Ergebnisse erzielen.

Die NBank nutzt ein strukturiertes Verfahren zur Identifizierung erforderlicher Maßnahmen, das auf der regelmäßigen Überprüfung von Mitarbeitenden-Feedback, Risikobewertungen und der Analyse von Arbeitsbedingungen basiert. Dabei werden die Erkenntnisse aus den verschiedenen internen Kanälen und die Empfehlungen des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt. Das Verfahren zielt darauf ab, geeignete Maßnahmen festzulegen, um auf identifizierte Risiken und negative Auswirkungen zeitnah und wirksam zu reagieren.

Die NBank plant und implementiert verschiedene Maßnahmen zur Minderung wesentlicher Risiken für die Belegschaft. Diese umfassen die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderungsprogramme und Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird durch regelmäßige Monitoring-Prozesse und Feedback-Mechanismen sichergestellt. Zudem erfolgt eine enge Abstimmung mit dem Personalrat und anderen relevanten Gremien, um sicherzustellen, dass die Maßnahmen effektiv sind und die Risiken für die Belegschaft nachhaltig reduziert werden.

## 16.6 SOZIALE VERANTWORTUNG: AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

### 16.6.1 Ziele zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Minderung negativer Auswirkungen

Der NBank ist bewusst, dass sie als Förderbank des Landes Niedersachsen Verantwortung sowohl gegenüber ihren Mitarbeitenden als auch der Gesellschaft trägt. Sie orientiert sich an dem Anspruch, eine verlässliche, moderne und attraktive Arbeitgeberin zu sein. Daher werden in regelmäßigen Evaluierungsprozessen kontinuierlich neue Ziele entwickelt. Diese sollen sowohl die Arbeitsbedingungen verbessern als auch mögliche negative Auswirkungen auf Mitarbeitende verringern. Konkrete Schwerpunkte hierzu sind in der Personalstrategie 2026–2030 sowie im Gleichstellungsplan 2025–2027 verankert, die gezielt Maßnahmen für ein sicheres, wertschätzendes und chancengerechtes Arbeitsumfeld definieren

#### Personalstrategie

Die Ziele der NBank zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Minderung negativer Auswirkungen werden im Zuge des Strategieprozesses definiert, der breit in der Organisation verankert ist. Die Zielentwicklung erfolgt unter Einbindung zahlreicher Mitarbeitender sowie über unterschiedliche Diskussions- und Beteiligungsformate, unter anderem auf Bereichsebene. Bereichsleitende sind dabei ausdrücklich gefordert, ihre Teams aktiv in den Prozess einzubeziehen, um sicherzustellen, dass Beschäftigte ihre Perspektiven, Bedarfe und Ideen in die Zielfestlegung einbringen können.

Als zentraler Interessensträger ist der Verwaltungsrat aktiv in den Strategieprozess eingebunden. Der Personalrat wird transparent und zeitnah über neue strategische Ziele informiert; ein Vetorecht besteht jedoch nicht. Die Gleichstellungsbeauftragten werden im Rahmen der Evaluation und Erstellung des nächsten Gleichstellungsplanes in Kenntnis gesetzt. Die finale Entscheidungsbefugnis liegt beim Vorstand.

Die NBank überprüft die Leistungsentwicklung der Ziele quartalsweise anhand definierter KPIs. Der Umsetzungsfortschritt der zugehörigen Maßnahmen wird ergänzend jährlich evaluiert, um Wirkung und Relevanz langfristig sicherzustellen und strategische Anpassungen datenbasiert vorzunehmen.

Mit der Personalstrategie 2026–2030 wurden folgende drei strategische Ziele für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen festgelegt:

- Sicherung der quantitativen und qualitativen Personalausstattung
- Sicherung der Arbeitgeberattraktivität und Wettbewerbsfähigkeit
- Stärkung des Know-how-Aufbaus und der Veränderungskultur

#### Gleichstellungsplan

Die Ziele des Gleichstellungsplans, und damit die Förderung der Chancengleichheit, sind Unternehmensziele der NBank. Ziel der NBank ist ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Tarif- und Führungsebenen. Im Fokus der NBank steht insbesondere in den höheren Tarifgruppen den Frauenanteil zu erhöhen, auch unter Berücksichtigung natürlicher Fluktuation und des demographischen Wandels.

Die Ziele für den Gleichstellungsplan werden folgendermaßen festgelegt: Der Vorstand, der Personalbereich sowie die Gleichstellungsbeauftragten überprüfen regelmäßig den Stand der umgesetzten Maßnahmen. Halbjährlich werden aktuelle Zahlen im Führungskräfte-Jour-Fixe diskutiert und Maßnahmen angepasst.

Die Definition der Ziele des Gleichstellungsplans der NBank für die nächsten drei Jahre (2025- 2027) leitet sich vom Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) ab und umfasst folgende Themen:

- Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit
- Gleichstellung von Frauen und Männern
- Integration in die Unternehmenskultur

### 16.6.2 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Im Rahmen der Analyse der Beschäftigtenstruktur des Unternehmens werden die relevanten Merkmale der Belegschaft wie Geschlecht und Gesamtzahl der Arbeitnehmer betrachtet.

**Tabelle 7: Angaben zur Zahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht in 2025**

Geschlecht	Gesamtzahl der Arbeitnehmer (Kopfzahl) zum Ende des Zeitraums	Gesamtzahl der Arbeitnehmer (Kopfzahl) während des Zeitraums
Männlich	375	406
Weiblich	491	512
Divers	0	0
<b>Gesamtzahl der Arbeitnehmer</b>	<b>866</b>	<b>918</b>

Beschreibung der Methodologie zur Messung von Arbeitnehmern: Nutzung der Standardauswertung innerhalb des Personalmanagementsystems HR Suite. Die Zahlen inkludieren folgende Beschäftigtengruppen: Angestellte, Auszubildende, Dual-Studierende, Landesbedienstete und Trainees. Ausgenommen sind folgende Beschäftigtengruppen: Referendare, Praktikanten, Studentische Hilfskräfte, Zeitarbeitskräfte und Vorstände. Es wurden sowohl aktive wie auch inaktive Beschäftigte inkludiert. Diese Logik bezieht sich auch auf die nachfolgenden Daten.

**Tabelle 8: Informationen über Arbeitnehmer nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht**

Art des Vertrages	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)	355	448	803
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)	20	43	63
Vollzeit-Arbeitnehmende	340	288	628
Teilzeit-Arbeitnehmende	35	203	238

### 16.6.3 Fluktuationsquote

Gesamtzahl der Arbeitnehmenden, die das Unternehmen während des Zeitraums verlassen haben: 52

Quote der Arbeitnehmerfluktuation (%): 6,27

Beschreibung der Methodologie für Berechnung der Arbeitnehmerfluktuationsrate: Zur Berechnung werden zunächst alle relevanten Austritte (Köpfe) im Berichtsjahr erfasst, unabhängig davon, ob sie freiwillig oder unfreiwillig erfolgen. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl wird aus den Stichtagszahlen zu Beginn und Ende des Jahres ermittelt, indem diese addiert und durch zwei geteilt werden. Die Fluktuationsrate ergibt sich aus dem Verhältnis der Austritte zur durchschnittlichen Beschäftigtenzahl multipliziert mit 100.

Abweichend von den übrigen im Nachhaltigkeitsbericht dargestellten Personalkennzahlen wurden Auszubildende sowie dual Studierende bei der Berechnung der Fluktuationsquote nicht berücksichtigt.

### 16.6.4 Merkmale der Fremdarbeitskräfte

Die NBank beschäftigt keine Fremdarbeitskräfte, bei denen es sich entweder um Selbstständige oder um Personen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung handelt.

### 16.6.5 Tarifvertragliche Abdeckung und Sozialer Dialog

Insgesamt werden zum Stichtag 31.12.2025 72 % der Beschäftigten der NBank von dem Tarif der Tarifgemeinschaft öffentlicher Banken abgedeckt. Bei den verbleibenden 26 % der Beschäftigten handelt es sich um außertariflich Angestellte, abgeordnete Beamte und Landesangestellte, die jeweils auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen oder spezifischer Besoldungs- oder Vergütungsregelungen vergütet werden. Alle Mitarbeitenden der NBank werden durch den Personalrat vertreten.

## 16.6.6 Diversitätsparameter

**Tabelle 9: Kennzahlen zum Thema Gleichstellung – Altersverteilung zum Stichtag 31.12.2025**  
(jeweils Kopfzahl)

Verwaltungsrat	männlich: 5	weiblich: 3	divers: 0
	unter 31 Jahre: 0	31–50 Jahre: 3	über 50 Jahre: 5
Vorstand	männlich: 1	weiblich: 1	divers: 0
	unter 31 Jahre: 0	31–50 Jahre: 0	über 50 Jahre: 2
Bereichsleitungen	männlich: 10	weiblich: 7	divers: 0
	unter 31 Jahre: 0	31–50 Jahre: 10	über 50 Jahre: 7
Beschäftigte insgesamt	männlich: 375	weiblich: 491	divers: 0
	unter 31 Jahre: 100	31–50 Jahre: 500	über 50 Jahre: 266

## 16.7 NACHHALTIGE PERSONALENTWICKLUNG UND ZIELSETZUNGEN

### 16.7.1 Angemessene Entlohnung

Alle Mitarbeitenden erhalten eine angemessene Vergütung, die sich an den geltenden Tarifverträgen orientiert. Eine gesonderte Branchenvergleichsanalyse Benchmark-Analyse zur Vergütungsstruktur wird nicht durchgeführt. Es gibt keine Mitarbeitenden, die unterhalb eines als angemessen definierten Lohnniveaus entlohnt werden.

### 16.7.2 Sozialschutz

In der NBank sind keine selbstständig Erwerbstätigen beschäftigt, weshalb die gefragten sozialversicherungsbezogenen Angaben auf das Unternehmen nicht zutreffen und die Angabe entsprechend entfällt. Alle Mitarbeitenden unterliegen den geltenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen gemäß den einschlägigen Tarifverträgen und gesetzlichen Regelungen.

### 16.7.3 Menschen mit Behinderungen

Zum Stichtag 31.12.2025 waren 4,62 % der Mitarbeitenden als schwerbehindert oder gleichgestellt im Sinne der personalwirtschaftlichen Erfassung anerkannt.

### 16.7.4 Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Alle Mitarbeitenden (100 %) nehmen jährlich an einem Feedback- und Entwicklungsgespräch mit ihrer Führungskraft teil.

Die folgende Tabelle zeigt die Investitionen der NBank zum Stichtag 31.12.2025 in Weiterbildungsmaßnahmen:

### 16.6.6 Diversitätsparameter

Insgesamt wurde ein Budget von 1.446.091EUR für Weiterbildungszwecke bereitgestellt. Daraus ergibt sich ein durchschnittliches Budget von 1.670 EUR pro Mitarbeitenden. Das Budget ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen (2024 gab es ein durchschnittliches Budget von 1.290 EUR pro Mitarbeitenden).

Die Kennzahlen bieten einen Einblick in die finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung der Belegschaft und unterstreichen das Engagement der NBank in die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter.

**Tabelle 10: Kennzahlen zum Thema Weiterbildung**

---

Zahl des Budgets, dass in Weiterbildungen investiert wurde: 1.446.091 EUR

---

Zahl des Budgets pro Person: 1.670 EUR

---

Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeitende: wird nicht erhoben

---

### 16.7.5 Gesundheitsschutz und Sicherheit

Alle Mitarbeitenden der NBank sind in ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem eingebunden, das auf gesetzlichen Vorgaben sowie anerkannten Normen und Leitlinien basiert. Im Berichtszeitraum gab es keinerlei Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen. Angaben zur Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle liegen der NBank nicht vor, da diese direkt von den Mitarbeitenden an die zuständigen Landesunfallkassenträger Niedersachsen gemeldet werden. Zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes führt die NBank jährliche Gefährdungsanalysen durch, zuletzt im Rahmen einer Umfrage der AOK.

### 16.7.6 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Alle Beschäftigten der NBank haben im Rahmen der geltenden tarifvertraglichen Regelungen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen, bspw. zur Inanspruchnahme von Elternzeit, Mutterschutz oder zur Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Zum Stichtag 31.12.2025 haben insgesamt 17 Mitarbeitende der anspruchsberechtigten Beschäftigten diesen Urlaub in Anspruch genommen. Der Anteil nach Geschlecht lag im Berichtszeitraum bei sechs Prozent männlichen Mitarbeitenden und 94 % weiblichen Mitarbeitenden. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Kennzahlen mit Blick auf das Thema Gleichstellung verschlechtert, denn 2024 haben insgesamt 35 Mitarbeitende der anspruchsberechtigten Beschäftigten diesen Urlaub in Anspruch genommen (28,57 % davon männlich, 71,43 % davon weiblich).

### 16.7.7 Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung

Die NBank baut derzeit eine transparente Stellenarchitektur auf und wird auf dieser Grundlage künftig die Lohnlücke systematisch ausweisen. Ziel ist die systematische und strukturierte Erfassung der Informationen zur Vergütung sowie die Aufschlüsselung der Daten zur Lohnlücke nach Hierarchieebenen transparent zu machen.

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden (zum Stichtag 31.12.2025) beträgt 210 %. Die Abgrenzung der einbezogenen Beschäftigtengruppen erfolgt gemäß Kapitel 16.6.2.

*Hinweis: Die Zahlen inkludieren folgende Beschäftigtengruppen: Angestellte, Auszubildende, Dual-Studierende, Landesbedienstete und Trainees. Ausgenommen sind folgende Beschäftigtengruppen: Referendare, Praktikanten, Studentische Hilfskräfte, Zeitarbeitskräfte und Vorstände.*

### **16.7.8 Vorfälle, Beschwerden, Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten**

Die Achtung eines Rechts bedingt, dass Verstöße auf Basis von bereitgestellten Informationen potenziell geahndet werden können. Vor diesem Hintergrund 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.

Bis zum Stichtag 31.12.2025 wurde im Rahmen der Anfragen zu möglichen Diskriminierungsfällen zwei Vorfälle gemeldet (siehe dazu 16.4). Dieser wurde im regulären Verfahren unter Einbeziehung der betroffenen Personen sowie Vertretenden aus dem Personalbereich, dem Personalrat und den Gleichstellungsbeauftragten geprüft. Daraus resultierende Maßnahmen zum Umgang mit den Fällen wurden erarbeitet und befindet sich in Umsetzung.

Es gab keine Beschwerden, die bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht wurden. Es wurden keine Geldbußen, Bußgelder oder Schadensersatzforderungen aufgrund von Verstößen gegen soziale und menschenrechtliche Faktoren verhängt, und es gab keine schwerwiegenden Menschenrechtsprobleme oder Vorfälle im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften.

Alle relevanten Menschenrechtsrichtlinien, einschließlich der UN-Leitprinzipien und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, wurden eingehalten.

## **17**

### **ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE**

Aufgrund des Geschäftsmodells als öffentliche Förderbank, deren Tätigkeit überwiegend aus administrativen und verwaltenden Aufgaben besteht und die über keine komplexen oder globalen Lieferketten verfügt, liegen die Hauptrisiken im Bereich der eigenen Beschäftigten. Daher wird der Themenbereich Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette derzeit als nicht wesentlich für die NBank eingestuft. Die NBank überprüft im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsmanagements regelmäßig die Relevanz sozialer Themenfelder für den eigenen Geschäftsbetrieb sowie für die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette.

Die Wertschöpfungskette der NBank ist insgesamt überschaubar. Sie beschränkt sich im Wesentlichen auf die Beschaffung von Dienstleistungen und Produkten wie IT-Leistungen, Büro- und Verbrauchsmaterialien sowie externe Beratungs- oder Servicedienstleistungen. Die Zusammenarbeit erfolgt überwiegend mit inländischen bzw. europäischen Anbietern, wodurch erhöhte Risiken im Hinblick auf Arbeits- und Menschenrechtsstandards in der Lieferkette als gering eingeschätzt werden. Entsprechend wurden bislang

keine wesentlichen negativen Auswirkungen, Risiken oder Abhängigkeiten in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette identifiziert.

Vor diesem Hintergrund verfügt die NBank derzeit über kein eigenständiges Konzept zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette. Der Fokus des sozialen Nachhaltigkeitsmanagements liegt auf den eigenen Beschäftigten sowie auf der Einhaltung arbeitsrechtlicher, sozialer und mitbestimmungsrelevanter Standards im eigenen Geschäftsbetrieb. Grundsätzliche Erwartungen an rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln von Vertragspartnern ergeben sich aus bestehenden gesetzlichen Vorgaben und vertraglichen Regelungen, ohne dass hierfür ein separates Steuerungs- oder Kontrollkonzept implementiert wurde.

Die NBank wird die Relevanz des Themenfeldes Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette auch künftig regelmäßig überprüfen. Sollten sich durch regulatorische Entwicklungen, veränderte Beschaffungsstrukturen oder eine Neubewertung der Wesentlichkeit künftig erhöhte Anforderungen ergeben, wird geprüft, ob und in welcher Form konzeptionelle Regelungen oder weitergehende Steuerungsinstrumente in das Nachhaltigkeitsmanagement integriert werden.

# 18

## BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN

### 18.1 KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT BETROFFENEN GEMEINSCHAFTEN

Zu den betroffenen Gemeinschaften der NBank zählen vor allem die Fördermittelempfänger. Ein eigenständiges, übergreifendes Konzept zu „betroffenen Gemeinschaften“ besteht bei der NBank nicht. Stattdessen wird dieser Aspekt integrativ über eine Vielzahl von Förderrichtlinien berücksichtigt, die im Rahmen eines aufwändigen und differenzierten Entwicklungsprozesses entstehen. Die Ausgestaltung der Förderprogramme und der dazugehörigen Richtlinien erfolgt stets im engen Zusammenspiel mit den jeweiligen Fördermittelgebern, insbesondere den Landesministerien des Landes Niedersachsen, dem Bund sowie der Europäischen Union.

Im Zuge der Entwicklung von Förderprogrammen werden unterschiedliche Zielsetzungen sorgfältig gegeneinander abgewogen. Dabei liegt der Schwerpunkt der Analyse darauf, welche gesellschaftlichen, wirtschaftlichen oder ökologischen Ziele mit der Förderung erreicht werden sollen, wie die jeweils betroffenen Gruppen im Hinblick auf den Fördergegenstand bestmöglich unterstützt werden und wie potenzielle Risiken minimiert werden. Ein zentraler Aspekt ist die nachhaltige Wirkung der Förderung, beispielsweise durch die Ausgestaltung von Förderbedingungen, die sicherstellen sollen, dass geschaffene Arbeitsplätze langfristig bestehen und wirtschaftlich tragfähig sind. Darüber hinaus wird geprüft, wie Fördermittel so eingesetzt werden können, dass sie eine möglichst hohe Reichweite entfalten und möglichst viele Menschen von den Fördermaßnahmen profitieren. Ebenso spielt die Frage nach einer langfristigen und nachhaltigen Wirkung der eingesetzten Mittel eine wesentliche Rolle.

Zu den betroffenen Gemeinschaften zählen sowohl direkte Fördermittelempfänger wie Privatkundinnen und -kunden, Unternehmen und kommunale Akteure als auch indirekt betroffene Gemeinschaften, die im Umfeld der geförderten Aktivitäten stehen. So treten beispielsweise Bildungsträger als Antragsteller und damit als Kunden der NBank auf, während gleichzeitig die Jugendlichen und Teilnehmenden, die von den Bildungs- und

Unterstützungsmaßnahmen profitieren, ebenfalls zu den betroffenen Gemeinschaften zählen. Auch in weiteren Förderbereichen, etwa bei der Unterstützung von Wohnungsunternehmen, werden die Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette berücksichtigt, indem neben den Unternehmen selbst auch Mieterinnen und Mieter sowie Kommunen in den Blick genommen werden. Durch die Einbeziehung dieser vielfältigen Kundengruppen und Gemeinschaften stellt die NBank sicher, dass die wesentlichen Auswirkungen ihrer Förderaktivitäten auf betroffene Gemeinschaften umfassend erfasst und transparent dargestellt werden.

Als Förderbank des Landes Niedersachsen ist die Tätigkeit der NBank ausschließlich auf die Finanzierung und Förderung von Projekten und Programmen innerhalb des Landes ausgerichtet. Ziel ist es, die regionale Wirtschaft, die öffentliche Infrastruktur sowie nachhaltige Entwicklungen in Niedersachsen zu stärken und dabei stets sicherzustellen, dass die eingesetzten Fördermittel den spezifischen Anforderungen und Zielen des Landes gerecht werden. Aufgrund dieser klaren regionalen Ausrichtung haben globale Themen wie Auswirkungen auf indigene Völker oder Menschenrechtsverletzungen außerhalb Europas keine Relevanz für die Geschäftstätigkeit der NBank.

Der Schutz menschenrechtlicher, sozialer und ökologischer Standards bildet eine grundlegende Leitlinie für die Tätigkeit der NBank. Diese Orientierung ergibt sich aus der Funktion der NBank als Förderbank sowie aus den zugrunde liegenden gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen.

Gleichwohl bestehen nicht in allen Förderprogrammen verbindliche, einheitliche menschenrechtliche, soziale und ökologische Standards. In Einzelfällen kann es daher bei der Vergabe von Fördermitteln – etwa im Zusammenhang mit Infrastruktur- oder Bauvorhaben – zum Beispiel zu ökologischen Beeinträchtigungen kommen, beispielsweise durch Flächenversiegelungen. Solche potenziellen Zielkonflikte lassen sich im Rahmen der jeweils geltenden Förderbedingungen leider nicht immer vermeiden. Künftig soll die Vermeidung potenzieller Zielkonflikte bei der Produktgestaltung stärker in den Blick genommen werden.

## **18.2 EINBEZIEHUNG BETROFFENER GEMEINSCHAFTEN**

Als Förderbank des Landes Niedersachsen bewegt sich die NBank in einem klar definierten politischen und rechtlichen Rahmen. Dennoch setzt sie alles daran, im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Interessen betroffener Gemeinschaften bestmöglich zu berücksichtigen. Auch wenn eine direkte und systematische Einbindung dieser Gruppen in die Ausgestaltung der Förderprogramme nur begrenzt möglich ist, pflegt die NBank einen intensiven und kontinuierlichen Austausch auf institutioneller Ebene – insbesondere über den Verwaltungsrat und den Beirat. Darüber hinaus stehen die NBank und ihr Vorstand über Beiratssitzungen und Informationsveranstaltungen im kontinuierlichen Dialog mit relevanten Verbänden, Beiräten, Fachministerien sowie weiteren Stakeholdern. Die Geschäftsstellen der NBank sind zentrale Ansprechpartner in den Regionen. Das Angebot wird ergänzt durch offene Informationsveranstaltungen, die betroffenen Gemeinschaften einen transparenten Zugang zu Informationen über Fördermöglichkeiten, Förderbedingungen und Antragsverfahren ermöglichen. So stellt die NBank sicher, dass ihre Programme nicht nur wirksam, sondern auch verantwortungsvoll und nah an den Bedürfnissen der Menschen gestaltet werden.

## **Marginalisierte Personengruppen**

Das Förderportfolio der NBank ist insgesamt sehr divers aufgestellt und berücksichtigt unterschiedliche gesellschaftliche Bedarfe. Dabei werden auch Förderprogramme entwickelt und umgesetzt, die gezielt marginalisierter Gruppen wie beispielsweise junge Menschen mit besonderem sozialpädagogischen Förderbedarf oder Menschen mit Behinderungen unterstützen. Auf diese Weise trägt die NBank dazu bei, die Interessen und Bedürfnisse unterschiedlicher betroffener Gemeinschaften im Rahmen ihres gesetzlichen Förderauftrags angemessen zu berücksichtigen. Um Einblicke in die Sichtweisen der betroffenen Gruppen zu erhalten, steht die NBank im Austausch mit relevanten Verbänden, Beiräten, Fachministerien sowie weiteren Stakeholdern im Rahmen von Beiratssitzungen und Informationsveranstaltungen.

## **18.3 MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ UND ZUR STÄRKUNG BETROFFENER GEMEINSCHAFTEN**

### **Verfahren zum Schutz betroffener Gemeinschaften**

Die NBank hat einen etablierten und standardisierten Prozess zur Begleitung und Überwachung der Fördermaßnahmen implementiert, um negative Auswirkungen auf die Gemeinschaft zu verhindern. Dieser Prozess umfasst unter anderem die Prüfung der Fördervoraussetzungen, einschließlich der Einhaltung geltender Arbeits- und Sozialstandards durch die Kundinnen und Kunden. Darüber hinaus werden Nachweise über die zweckentsprechende und gezielte Verwendung der Fördermittel eingefordert und geprüft. Um sicherzustellen, dass die bewilligten Fördermittel entsprechend der definierten Förderziele eingesetzt werden, führt die NBank – sofern in den Förderbedingungen vorgesehen – Vor-Ort-Kontrollen durch.

Für Programme wie die EFRE-Programme wird im Rahmen der Fördervoraussetzung eine Klimaverträglichkeitsprüfung durchgeführt, um potenzielle negative Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften frühzeitig zu identifizieren und Abhilfe zu schaffen.

Auf Grundlage der derzeit vorliegenden Erkenntnisse wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf betroffene Gruppen im Zusammenhang mit Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards sowie Umweltaspekten festgestellt.

### **Verfahren und Kanäle**

Die NBank stellt zentrale Beschwerdekkanäle zur Verfügung, wie E-Mail und Telefon, über die Anliegen direkt adressiert werden können. Darüber hinaus haben Betroffene die Möglichkeit, ihre Bedenken über Multiplikatoren (wie Kommunen, Wirtschaftsförderungen, Kammern und Interessenverbände) zu äußern. In spezifischen Fällen können sich Gemeinschaften auch an das Land Niedersachsen oder die entsprechenden Ministerien wenden. Derzeit werden die Beschwerdekkanäle primär über die NBank-Webseite kommuniziert. Die bereits genannten Multiplikatoren werden dabei als zusätzliches Kommunikationsmittel eingesetzt. Allerdings gibt es noch keinen spezifischen Feedback-Prozess, der extern kommuniziert wird.

Fragen und Beschwerden werden durch einen bestehenden Qualitätssicherungsprozess bearbeitet. Die Bekanntheit der Beschwerdekkanäle wird derzeit hauptsächlich über die Webseite vermittelt.

Die Förderrichtlinien der NBank gewährleisten Neutralität und Schutz vor negativen Folgen für Personen, die Beschwerden einreichen. Im Rahmen des NBank-Gesetzes ist explizit ausgeschlossen, dass für Beschwerdeführende Vergeltungsmaßnahmen auftreten können.

## **18.4 AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN AUF BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN**

### **Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Der NBank ist bewusst, dass ihre Förderaktivitäten sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften haben können. Ziel der Förderpraxis ist es daher, potenzielle negative Auswirkungen so weit wie möglich zu vermeiden. Bereits bei der Entwicklung der Förderprodukte findet ein umfassender Abwägungsprozess statt, in dem mögliche Zielkonflikte berücksichtigt werden.

Gleichzeitig können bestimmte negative Auswirkungen nicht vollständig ausgeschlossen werden. Vor allem bei der Infrastruktur- oder Immobilienfinanzierung kann es zu Umweltauswirkungen wie Flächenversiegelung oder erhöhter Ressourcennutzung kommen. Darüber hinaus besteht das Risiko, dass eine unzureichende Einbindung betroffener Gemeinschaften zu Widerstand oder Kritik an geförderten Projekten führt. Da bei vielen Förderprodukten derzeit noch keine verbindlichen Umweltstandards bestehen, ist es auch möglich, dass negative Umweltauswirkungen mittelbar gefördert werden. Negative Auswirkungen auf Umweltbelange aus Geschäftsbeziehungen sieht die NBank jedoch nicht.

Neben den Auswirkungen auf Gemeinschaften bestehen auch Risiken und Chancen für bestimmte Personengruppen. So besteht grundsätzlich das Risiko, dass Fördermaßnahmen nicht die beabsichtigte Wirkung entfalten, etwa durch Mitnahmeeffekte oder missbräuchliche Inanspruchnahme von Fördermitteln, wie dies beispielsweise im Rahmen der Corona-Soforthilfen diskutiert wurde. Demgegenüber stehen wesentliche Chancen durch die Förderung von Projekten und Innovationen, die einen positiven Beitrag zur wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklung des Landes Niedersachsen leisten und ohne die Unterstützung der NBank nicht realisierbar wären.

Es existieren keine gesonderten Konzepte zur Bewältigung wesentlicher Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften. Die erforderlichen Regelungen sind bereits verbindlich in den Förderrichtlinien verankert und sichern eine klare Ausrichtung auf Förderkriterien, -zweck und -ziele. Spezifische Ressourcen oder eigenständige Prozesse zur systematischen Identifikation von Risiken oder Chancen für betroffene Gemeinschaften werden derzeit nicht ausgewiesen bzw. vorgehalten.

### **Prozesse zur Minimierung negativer Auswirkungen**

Zur Minimierung potenzieller negativer Auswirkungen greift die NBank auf eine Vielzahl etablierter Prozesse zurück. Eine wesentliche Grundlage ist dabei die Berücksichtigung der Querschnittsziele der Europäischen Union, darunter insbesondere gute Arbeit, Inklusion und Gleichstellung. Auch die Vorgaben des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVP) sind relevant. Diese Anforderungen fließen in die Beratung und in die Förderung ein.

Darüber hinaus begegnet die NBank möglichen Konflikten mit betroffenen Gemeinschaften durch transparente Kommunikations- und Konsultationsprozesse. Bereits bei der Entwicklung der Förderprogramme und Förderrichtlinien werden verschiedene Akteure und Interessenvertretungen einbezogen. Dabei wird die Förderwirkung bis zum Endkunden über den gesamten Förderprozess hinweg verstärkt betrachtet.

Im Rahmen der Fördervergabe wird zudem ein Verwendungsnachweis verlangt, mit dem überprüft wird, ob die bereitgestellten Mittel zweckgebunden und ordnungsgemäß eingesetzt werden. Bei festgestellten Verstößen behält sich die NBank das Recht vor, die Förderung zu widerrufen.

Ausgleichs- oder Kompensationsmaßnahmen, die über die Förderung hinausgehen, liegen nicht im direkten Verantwortungsbereich der NBank, sondern werden im Rahmen der jeweiligen Genehmigungsverfahren der geförderten Maßnahmen durch die zuständigen Instanzen geregelt.

### **Behandlung von Auswirkungen**

Durch die klare Ausgestaltung der Förderprogramme und die verbindliche Einhaltung der Förderrichtlinien ist die NBank darauf vorbereitet, Abhilfe zu schaffen, sofern wesentliche negative Auswirkungen auftreten. Zentrale Instrumente hierfür sind die Überprüfung der Zweckbindung der Fördermittel sowie die Möglichkeit, Förderungen bei unerwünschten negativen Auswirkungen zu widerrufen.

Darüber hinaus haben betroffene Gemeinschaften die Möglichkeit, Beschwerden einzureichen. Diese werden von der NBank transparent bearbeitet, um erforderliche Schritte zur Abhilfe einzuleiten. Um negative Auswirkungen möglichst frühzeitig zu vermeiden, setzt die NBank bereits bei der Aufstellung der Förderrichtlinien an. Kann Antragstellenden jedoch im Einzelfall trotzdem keine Förderung gewährt werden oder erfüllen diese die Fördervoraussetzungen nicht, erfolgt eine Verweisberatung auf alternative Unterstützungsangebote.

Bei negativen Auswirkungen besteht die Möglichkeit, die zuständigen Ministerien in die Lösungsfindung einzubeziehen. Die NBank steht mit ihnen in regelmäßigem Austausch, um die Förderwirkung der Richtlinien kontinuierlich zu verbessern. Werden im Rahmen von Evaluierungen oder Durchführungsberichten negative Effekte oder eine unzureichende Förderwirkung festgestellt, werden gemeinsam geeignete Maßnahmen abgestimmt. Diese können von Einzelerlassregelungen bis hin zu Anpassungen oder Änderungen der Förderrichtlinien reichen, um die Wirksamkeit der Fördermaßnahmen im Land Niedersachsen sicherzustellen.

### **Positive Auswirkungen im Zusammenspiel mit den SDGs**

Mit ihren Förderaktivitäten entfaltet die NBank eine große positive Wirkung für die betroffenen Gemeinschaften im Land Niedersachsen. Im Mittelpunkt stehen gezielte Fördermaßnahmen, die den sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt unterstützen, Beschäftigung sichern und schaffen sowie nachhaltige Innovationen vorantreiben. Durch die Förderung von Unternehmen, Kommunen und gesellschaftlichen Akteuren leistet die NBank einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der regionalen Wirtschaft und zur nachhaltigen Entwicklung des Landes.

Darüber hinaus unterstützt die NBank die Entwicklung umweltfreundlicher und zukunftsfähiger Infrastrukturen. Im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags begleitet sie das Land Niedersachsen bei der Transformation der Wirtschaft hin zu einer klimaneutralen Zukunft und fördert Investitionen, die ökologische, soziale und ökonomische Ziele miteinander verbinden.

Zur systematischen Darstellung der Wirkungen ihrer Förderaktivitäten führt die NBank jährlich ein sogenanntes SDG-Mapping durch. Dabei wird analysiert, in welchem Umfang und in welcher Intensität die Fördermaßnahmen zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen beitragen. Die Ergebnisse des SDG-Mappings für das Fördervolumen des Jahres 2025 sind in Kapitel 6 dieses Berichts dargestellt.

## **18.5 ZIELE BEZOGEN AUF DIE WESENTLICHEN RISIKEN, CHANCEN**

Die NBank verfolgt das übergeordnete Ziel, mit ihren Förderaktivitäten soziale und nachhaltige Transformation in Niedersachsen messbar zu stärken und strukturelle Verbesserungen in Gemeinden, Regionen und Kommunen zu erreichen.

Im Einklang mit den Zielen der europäischen Klimaneutralität werden vor allem Programme umgesetzt, die strukturelle, ökologische und soziale Verbesserungen auf regionaler und lokaler Ebene bewirken sollen.

Ein zentrales Ziel der aus EU-Verordnungen abgeleiteten EFRE-Förderprogramme besteht darin, Mittel gezielt jenen Vorhaben zuzuweisen, die nachweislich zur nachhaltigen Entwicklung von Regionen und Kommunen beitragen. Dazu zählen unter anderem die Stärkung der Klimaresilienz, die Verringerung von THG-Emissionen sowie eine ressourcenschonende Gestaltung wirtschaftlicher Aktivitäten. Gleichzeitig sollen soziale Ziele wie Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung guter Arbeitsbedingungen unterstützt werden, um eine sozial ausgewogene Transformation sicherzustellen.

Zur Operationalisierung dieser Ziele werden Förderanträge im Rahmen der Zuschussförderung anhand eines strukturierten Scoring-Verfahrens bewertet. Dabei wird der Beitrag der Projekte zu den Querschnittszielen der Europäischen Union und des Landes Niedersachsen systematisch berücksichtigt. Die Gewichtung der einzelnen Ziele kann je nach Ausrichtung der jeweiligen Förderrichtlinie variieren, um auf den spezifischen Bedarfen der Zielregionen einzugehen. In Förderprogrammen mit ökologischem Schwerpunkt wird insbesondere das Ziel der „Nachhaltigen Entwicklung“ stärker gewichtet. Es umfasst unter anderem Beiträge zur Anpassung an den Klimawandel, zur Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie zur Verringerung des Einsatzes von Primärrohstoffen.

Darüber hinaus ist die Prüfung der Klimaverträglichkeit in den meisten EFRE-Förderprogrammen ein verbindlicher Bestandteil und zugleich Voraussetzung für eine Bewilligung. Damit stellt die NBank sicher, dass geförderte Maßnahmen langfristig positive ökologische und soziale Wirkungen entfalten und die betroffenen Gemeinschaften in ihrer Anpassungs- und Zukunftsfähigkeit gestärkt werden.

Die NBank arbeitet kontinuierlich daran, weitere spezifische Ziele und Steuerungsgrößen zu definieren, um die positiven Wirkungen ihrer Förderprogramme auf betroffene Gemeinschaften weiter zu stärken und die Wirksamkeit der Maßnahmen im Rahmen der nachhaltigen Transformation fortlaufend zu verbessern.

# 19

## VERBRAUCHER UND ENDNUTZER

Die NBank unterhält aufgrund ihres besonderen Förderbank Modells nur begrenzt direkte Beziehungen zu Verbraucherinnen, Verbrauchern und Endnutzerinnen bzw. Endnutzern. Dennoch misst sie deren Interessen eine hohe Bedeutung bei. Als öffentliche Förderbank agiert sie überwiegend über Hausbanken, öffentliche Institutionen oder intermediäre Stellen und tritt nicht als klassische Anbieterin verbrauchernaher Dienstleistungen auf. Unabhängig davon stellt die NBank sicher, dass alle Berührungspunkte mit Verbraucherinnen und Verbrauchern höchsten Standards entsprechen. Dazu gehören klare und verlässliche Informationswege, ein barrierefreier Zugang zu Förderangeboten, der Schutz vulnerabler Gruppen von Antragstellenden sowie umfassende Anforderungen an Datenschutz und IT Sicherheit.

Im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsmanagements überprüft die NBank regelmäßig die Relevanz sozialer Themenfelder – auch im Hinblick auf Verbraucher und Endnutzer. Bislang wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen oder Risiken identifiziert. Die bestehenden Prozesse sind rechtlich reguliert, transparent und standardisiert ausgestaltet. Ein eigenständiges Konzept ist daher derzeit nicht erforderlich. Die geltenden gesetzlichen Vorgaben, internen Richtlinien und Förderbedingungen gewährleisten bereits ein hohes Maß an Transparenz, Fairness und Rechtskonformität.

Die NBank wird die Relevanz des Themenfeldes Verbraucher und Endnutzer auch künftig regelmäßig im Rahmen ihrer Wesentlichkeitsbewertung überprüfen. Sollte sich durch regulatorische Entwicklungen, veränderte Förderstrukturen oder neue gesellschaftliche Erwartungen ein erhöhter Handlungsbedarf ergeben, wird sie prüfen, ob und in welcher Form konzeptionelle Regelungen oder ergänzende Steuerungsinstrumente notwendig sind.

# 20

## UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### 20.1 UNTERNEHMENSKULTUR UND KONZEPTE ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

#### 20.1.1 Konzepte zur Unternehmenskultur

Wir fördern Niedersachsen – dieses Zielbild prägt die strategische Ausrichtung der NBank. Werte wie Beständigkeit, Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit stehen dabei im Mittelpunkt. Ziel ist es, als Anstalt öffentlichen Rechts den vom Land Niedersachsen erhaltenen Förderauftrag durch die NBank zu erfüllen und einen sicheren und attraktiven Arbeitsplatz für die Mitarbeitenden zu bieten. Vor diesem Hintergrund bekennt sich die NBank intern und extern zum nachhaltigen Handeln und Wirtschaften.

Im Rahmen der Governance verfolgt die NBank ein klares Konzept der Unternehmensführung, dessen zentralen Bestandteil die Geschäftsstrategie bildet. Sie fungiert als rahmengebendes Element für alle weiteren Teilstrategien und definiert die grundsätzliche Geschäftsausrichtung der Bank. Zur stringenten Konkretisierung und operativen Umsetzung dieser Ausrichtung erfolgt eine enge Verzahnung mit der Risiko-, IT-, Resilienz-, Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie, um eine ganzheitliche und konsistente Operationalisierung sicherzustellen.

Neben den strategisch verankerten Maßnahmen prägen weitere, nicht formal in Konzepten verankerte Ansätze die gelebte Unternehmenskultur der NBank. Dazu zählt eine ausgeprägte Feedback- und Fehlerkultur, die kontinuierliches Lernen und einen offenen Umgang mit Herausforderungen fördert. Ebenso trägt der unternehmensweite „Trainingsplan“, die Change-Story zur Weiterentwicklung der NBank bei. Ergänzend wirken die Verhaltensgrundsätze der NBank (siehe 20.3), die Orientierung bieten und das gemeinsame Verständnis eines verantwortungsvollen, respektvollen Miteinanders stärken. Zusammen entfalten diese Elemente eine wesentliche Wirkung auf die tägliche Zusammenarbeit und das kulturelle Selbstverständnis der Bank.

### 20.1.2 Konzepte zur Unternehmensführung

Die strategische Ausrichtung der NBank bildet den maßgeblichen Orientierungsrahmen für eine verantwortungsvolle und wirksame Unternehmensführung. Ergänzend zur Strategie sind bankweit zahlreiche Steuerungs-, Kontroll- und Überwachungsprozesse implementiert, die eine regelkonforme, transparente und risikobewusste Geschäftsführung sicherstellen. Hierzu zählen etablierte Kontrollmechanismen sowie ein Risikomanagementsystem, das eine frühzeitige Identifikation, Bewertung und Steuerung wesentlicher Risiken ermöglicht. Diese Strukturen tragen zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Governance im Sinne der regulatorischen Anforderungen und der internen Leitlinien der NBank bei.

Strategieanpassungen erfolgen jährlich, um auf veränderte Marktbedingungen sowie regulatorische und politische Anforderungen flexibel reagieren zu können. Die Geschäftsstrategie adressiert zentrale Chancen für die NBank, darunter die Steigerung des Wirkungsgrads für Niedersachsen durch eine stärkere Marktorientierung mit bedarfsorientierten und modular gestalteten Förder- und Investitionsprodukten sowie eine intensivere Kooperation mit Sparkassen, Landes- und Geschäftsbanken. Zugleich werden Risiken berücksichtigt – insbesondere die sukzessive Einbringung neuer Vorgaben durch Ministerien, kurzfristige Einflussnahmen infolge politischer Prioritätenwechsel, komplexe Richtlinien und Förderbedingungen sowie eine mögliche Diskrepanz zwischen Förderangebot und Nachfrage.

Die Strategie verfolgt drei übergeordnete Ziele:

- (1) eine wirkungskräftige Förderung,
- (2) eine moderne und zukunftsfähige Aufstellung der NBank sowie
- (3) die Realisierung zentraler Effizienzhebel.

Die Steuerung und Überwachung der Strategieumsetzung erfolgt über ein systematisches Strategiecontrolling, das auf definierten KPIs und Maßnahmen basiert und die Grundlage für eine transparente, effektive und nachhaltige Unternehmensführung bildet.

Der Anwendungsbereich der Geschäftsstrategie umfasst die gesamte NBank und gilt für alle Mitarbeitenden. In die Umsetzung sind alle Teile der Wertschöpfungskette eingebunden. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf den vorgelagerten Akteuren, insbesondere den niedersächsischen Ministerien, die als Auftraggeber der Förderaktivitäten eine zentrale Rolle einnehmen. Ebenso berücksichtigt wird die nachgelagerte Wertschöpfungskette mit den Kundinnen und Kunden, die als wichtigste Zielgruppe unmittelbar von den Förderaktivitäten profitieren.

Da die NBank ausschließlich in Niedersachsen tätig ist, bildet das Bundesland zugleich das betroffene geografische Gebiet der Strategie ab. Zu den maßgeblich betroffenen Interessengruppen zählen der Verwaltungsrat als zentrales Aufsichtsgremium sowie das Land Niedersachsen, das in seiner Funktion als Träger und Auftraggeberin eine besondere Governance-Relevanz einnimmt. Durch diese klare organisatorische, geografische und stakeholderbezogene Verankerung stellt die NBank eine konsistente und transparente Unternehmensführung sicher, die konsequent an den Bedürfnissen des Landes ausgerichtet ist.

Der Vorstand ist als höchste Ebene für die Umsetzung der Geschäftsstrategie verantwortlich. Der Verwaltungsrat als wesentlicher Interessensträger erörtert die jeweils aktuellen Strategiedokumente.

Im Berichtsjahr 2025 hat die NBank insbesondere folgende Maßnahmen in Bezug auf die Unternehmensführung und -kultur umgesetzt bzw. initiiert:

**Tabelle 11: Maßnahmen zur Unternehmensführung und -kultur**

<b>Maßnahme (umgesetzt oder begonnen)</b>	<b>Ziel/erwartete Wirkung</b>	<b>Betroffene Wert- schöpfungskette</b>	<b>Zeithorizont</b>
Kommunikationsprozess „Trainingsplan“	Die NBank begleitet ihre Transformationsprojekte mit einem klaren Kommunikationsprozess unter dem Motto „Trainingsplan“. Zwei Changemanagerinnen unterstützen dabei, sorgen für Transparenz, binden Mitarbeitende ein und machen die einzelnen Schritte der Veränderung nachvollziehbar. So entsteht ein gemeinsamer Rahmen, in dem die Organisation gezielt wachsen und ihre Zukunftsfähigkeit stärken kann.	eigener Geschäftsbetrieb	mittelfristig
Reorganisation	Mit der Reorganisation stellt sich die NBank deutlich resilienter auf und schafft Strukturen, die sowohl den aktuellen als auch den zukünftigen Anforderungen gerecht werden.	eigener Geschäftsbetrieb	kurzfristig
Programm Nordlicht	Die NBank hat das Programm Nordlicht zum Wechsel des Kernbankensystems aufgesetzt. Das neue Kernbankensystem bildet die zentrale Grundlage dafür, dass die NBank ihre Förderaktivitäten zukunftsfähig und effizient umsetzen kann.	eigener Geschäftsbetrieb	mittelfristig

Neuer Strategieprozess	Die NBank hat den gesamten Strategieprozess umfassend überarbeitet und auf eine klarere, einheitliche Struktur ausgerichtet. Dadurch sind sowohl die Geschäftsstrategie als auch alle Teilstrategien deutlich übersichtlicher aufgebaut und eignen sich wesentlich besser zur Orientierung und Steuerung – unterstützt durch präzise definierte KPIs. Als weiterer wichtiger Fortschritt wurde erstmals eine eigene Resilienzstrategie entwickelt, die die langfristige Stabilität und Anpassungsfähigkeit der NBank gezielt stärkt.	alle Teile der Wertschöpfungskette	mittelfristig
Eigenkapitalstärkung	Die Stärkung des Eigenkapitals festigt die finanzielle Basis der NBank, ermöglicht die Erweiterung des Eigenkreditgeschäfts und eröffnet zusätzliche Refinanzierungsmöglichkeiten. Das schafft die Voraussetzung, um die nachhaltige Transformation Niedersachsens mit gezielten Darlehens-Förderprogrammen noch besser zu unterstützen.	alle Teile der Wertschöpfungskette	mittelfristig

## 20.2 MANAGEMENT DER BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN

### 20.2.1 Zahlungspraktiken

Die Zahlungsbedingungen der NBank variieren je nach Komplexität der Rechnungen. Zahlungen werden so schnell wie möglich bearbeitet. Die Freigabe der Rechnungen ist abhängig von den erforderlichen Prüfungen in den Fachbereichen. Sobald eine Rechnung vom Fachbereich freigegeben ist, erfolgt die Zahlung umgehend. Ein schriftliches Konzept hierzu liegt nicht vor.

Es gibt zwei Hauptprozesse zur Rechnungsbearbeitung: den automatisierten Standardprozess und einen manuellen Prozess. Letzterer erfordert aufgrund der Schnittstellen mit den Fachbereichen mehr Zeit und wird über Ticketaufträge an das Zahlungsmanagement weitergeleitet.

Eine Aussage zur durchschnittlichen Zeitangabe, in der Rechnungen beglichen werden, kann nicht getroffen werden.

Gerichtsverfahren aufgrund von Zahlungsverzug sind der NBank nicht bekannt.

### 20.2.2 Management der Beziehungen zu Lieferanten

Alle Vergabe- und Einkaufsentscheidungen werden entsprechend des Haushaltsrechts und der übergeordneten gesetzlichen Vorgaben getroffen. Sie erfolgen nach den Grundsätzen von Qualität, Wirtschaftlichkeit sowie unter Berücksichtigung von sozialen und umweltbezogenen Aspekten. Die NBank überprüft grundsätzlich vor Beauftragung die Lieferanten und Dienstleister auf die Einhaltung der Verpflichtungen hinsichtlich Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträge. Wenn die Lieferanten

und Dienstleister keine entsprechenden Nachweise führen, kommt eine Geschäftsbeziehung grundsätzlich nicht zustande. Mit vielen Lieferanten und Dienstleistern bestehen langfristige Rahmenverträge. In sensiblen Dienstleistungsbereichen, wie etwa beim Dienstleister für die Büroreinigung, wird jährlich auf Basis von Gehaltsabrechnungen überprüft, ob das Personal die tariflichen und gesetzlichen Mindestlöhne erhält. In anderen Bereichen gibt es aktuell keinen regelmäßigen Prüfprozess auf Einhaltung sozialer und ökologischer Kriterien der beauftragten Lieferanten und Dienstleister, da die Risiken als gering eingeschätzt werden.

## 20.3 KORRUPTION UND BESTECHUNG

### Verfahren zur Prävention, Erkennung und Behandlung von Vorfällen von Korruption oder Bestechung

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beinhaltet grundsätzlich eine Vielzahl von Aspekten. Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben ist dabei die Grundlage des Handelns der NBank. Die zur Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen in der NBank eingerichtete zentrale Stelle wird in Personalunion von der Compliance- und Geldwäschebeauftragten ausgefüllt. Eine direkte Berichtslinie zum Gesamtvorstand stellt sicher, dass dieser jederzeit angemessen in alle relevanten Prozesse und Verfahren eingebunden ist. Ziel der Compliance- und Geldwäschebeauftragten ist es, durch die Überwachung der Einhaltung aller Sorgfaltspflichten und Sicherungsmaßnahmen darauf hinzuwirken, dass interne, gesetzliche und regulatorische Vorgaben und Regelungen eingehalten werden. Neue gesetzliche und regulatorische Vorgaben werden fortlaufend auf ihre Relevanz für die NBank geprüft. Bei Bedarf werden notwendige Umsetzungsmaßnahmen angestoßen. Die damit verbundenen Vorgaben sind in der Regel mit Fristen verknüpft. Die Fachbereiche informieren die Compliance-Funktion regelmäßig über den aktuellen Stand der Umsetzung relevanter Vorgaben. Auf dieser Basis überwacht die Compliance-Funktion die Fachbereiche.

Mindestens einmal jährlich erstellt der Compliance- und Geldwäschebeauftragte der NBank eine Risikoanalyse zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen, einschließlich möglicher Korruptionsfälle. In dieser Analyse werden alle identifizierten Vorfälle dokumentiert und geeignete Gegenmaßnahmen festgelegt. Das Brutto-Netto-Risiko wird bewertet - also das bestehende Gesamtrisiko sowie das nach internen Sicherheitsmaßnahmen verbleibende Risiko. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, die Korruption und Bestechung konsequent ausschließt, ist für die NBank selbstverständlich. Sofern über diesen Wertekanon hinaus zusätzliche Regelungen und Prozessbeschreibungen erforderlich sind, werden diese durch interne Richtlinien und Arbeitsanweisungen ergänzt und präzisiert.

### Identifizierung von Vertragspartnern

Die nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 GwG erforderliche Identifizierung von Vertragspartnern ist eines der wichtigsten Elemente der einzuhaltenden allgemeinen Sorgfaltspflichten. Zur Erfüllung dieser Sorgfaltspflicht sind in der NBank die notwendigen Verfahren und Prozesse implementiert. 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 werden nach Bedarf im Rahmen eines Vier-Augen-Prinzips vorgenommen. So ist sichergestellt, dass 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 neue Regelungen und Regelungsvorhaben. Die Fachbereiche melden in diesem Zusammenhang den Umsetzungsstand der relevanten Regelungen an die Compliance-Funktion zurück. Anhand dieser Rückmeldungen ist ein fortlaufendes Reporting der bestehenden Rechtsrisiken aus der Nichtumsetzung relevanter Regelungen sichergestellt. Die Jahresberichte der Compliance- und Geldwäschebeauftragten werden dem Verwaltungsrat und Vorstand mindestens jährlich zur Kenntnis vorgelegt. Darüber hinaus erfolgt eine anlassbezogene Ad-hoc-Berichterstattung an den Vorstand bei Verdacht auf schwerwiegende Compliance- oder Geldwäsche-Verstöße.

### **Interne Revision**

Der NBank stehen die Mittel und internen 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).

### **Unabhängigkeit von Ermittelndem und Untersuchungsausschüssen**

Die Zuständigkeiten für Prävention, Aufdeckung und Untersuchung von Korruption sind organisatorisch voneinander getrennt. Es erfolgen präventive Maßnahmen im Zuge von Aufklärung und Aufdeckung im gesamten Haus. Die Compliance-Funktion übernimmt anschließend die Überwachung und berichtet direkt an den Vorstand. Falls erforderlich, beauftragt der Vorstand die Interne Revision mit der Durchführung einer Untersuchung. Es ist sichergestellt, dass Compliance und Interne Revision aufbauorganisatorisch voneinander getrennt sind und agieren.

### **Verfahren zur Berichterstattung an Verwaltungs- und Leitungsorgane**

Die NBank führt regelmäßige Risikoanalysen und Jahresberichte für Compliance, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbare Handlungen durch. Diese Berichte werden dem Vorstand, dem Verwaltungsrat sowie der internen Revision zur Kenntnis gegeben. Der Prozess zur Aktualisierung der Berichte wird kontinuierlich weiterentwickelt.

### **Kommunikation und Umsetzung von Antikorruptions- und Antibestechungsrichtlinien**

Die NBank kommuniziert präventiv die Vorgaben und Richtlinien an alle Mitarbeitenden. Dies erfolgt durch Schulungen, wie beispielsweise Basisschulungen für neue Mitarbeitende, eine Folgeschulung im Bereich Geldwäscheprävention für Bestandsmitarbeitende und eine spezielle Betrugsschulung, die erstmals im September 2024 durchgeführt wurde. Die Verfahren zur Hinweisabgabe sind transparent und für alle Mitarbeitenden über die Webseite und die Verhaltensgrundsätze einsehbar. Zudem erfolgt die Kommunikation über den internen NBlog.

## Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Bei Eintritt in die NBank ist eine Schulung zur Geldwäsche- und Betrugsprävention, zum Datenschutz sowie zur Informationssicherheit für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Die Teilnahme unterliegt einem Monitoring.

Auch der Vorstand der NBank muss, wie alle anderen Mitarbeitenden verpflichtend, an den Geldwäsche- und Betrugsschulungen teilnehmen. Der Verwaltungsrat (VR) muss nicht an den regulären Schulungen teilnehmen, erhält jedoch separate Schulungen, deren Inhalte nach Bedarfslage und aktuellen Themen festgelegt werden.

## Verfahren der NBank hinsichtlich rechtswidrigen Verhaltens

Die NBank hat umfassende Verfahren implementiert, um Bedenken hinsichtlich rechtswidrigen Verhaltens oder Verstößen gegen die eigenen Verhaltensgrundsätze zu erkennen, zu melden und zu untersuchen. Dies schließt sowohl interne als auch externe Hinweise ein:

### ■ Anonymer Hinweisgeberschutzkanal

Dieser Kanal wurde bereits während der Corona-Pandemie eingerichtet, um eine anonyme Kommunikation zu ermöglichen. Über diesen Kanal können Meldungen und Hinweise über das Tool Integrity Line eingereicht werden. Der Zugang hierzu ist auf der Webseite der NBank verlinkt, und in den Verhaltensgrundsätzen wird explizit darauf hingewiesen.

### ■ Gesetzlich vorgeschriebener Kanal für Geldwäscheverdachtsmeldungen

Zusätzlich gibt es einen separaten Meldekanal für Geldwäscheverdachtsmeldungen. Ein spezielles Formular ermöglicht es den Mitarbeitenden, intern Verdachtsmeldungen einzureichen.

Die bereits vorhandenen Strukturen zur Meldung von Verstößen wurden im Zuge der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes gezielt verstärkt, um den erweiterten rechtlichen Anforderungen gerecht zu werden.

## NBank Verhaltensgrundsätze zur Korruptionsbekämpfung

Die NBank hat keine formellen Übereinkommen gegen Korruption unterzeichnet, jedoch sind eigene Verhaltensgrundsätze etabliert. Diese sind von allen Mitarbeitenden verbindlich einzuhalten. Sie fassen zusammen, wie die Mitarbeitenden der NBank sich verhalten müssen, um stets den gültigen rechtlichen Regelungen und den eigenen internen Anforderungen gerecht zu werden. Die Verhaltensgrundsätze der NBank sollen die Mitarbeitenden zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und dafür die notwendige Orientierung geben. Mit den Verhaltensgrundsätzen werden folgende Themen adressiert:

- Umgang mit vertraulichen Informationen
- Umgang mit Anfragen von Kunden, staatlichen Stellen und Medien
- Einhaltung der Vorschriften zum Datenschutz
- Außendarstellung und Kommunikation mit Externen
- Umgang mit Beschwerden
- Qualifikation und Schulungen
- Bekämpfung der Geldwäsche
- Einhaltung der Vorschriften zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- Umgang mit Risiken

- Umgang mit Interessenkonflikten
- Vergabe von öffentlichen Aufträgen
- Korruption – Code of Conduct

Zudem gibt es Informationen dazu, wie Mitarbeitende bei Zweifeln hinsichtlich des korrekten Verhaltens anderer agieren sollen und wie und wo Verstöße zu melden sind. Konkretisiert werden die Verhaltensgrundsätze durch entsprechende Leitlinien, Anweisungen und Prozesse in der schriftlich fixierten Ordnung der NBank.

### **Richtlinien, Vorgaben und Schutzmechanismen für Hinweisgebende**

Neben den Verhaltensgrundsätzen hat die NBank zusätzlich einen Prozess für das Geben von Hinweisen implementiert. Mitarbeitende und externe Hinweisgebende, die auf Verdachtsmomente hinsichtlich möglicher Verletzungen der für die NBank maßgeblichen Rechtsvorschriften hinweisen möchten, können dafür ein System für Hinweisgebende (Whistleblowing) nutzen, das anonymisierte Meldungen ermöglicht. Dies ergänzt die bestehenden Verhaltensgrundsätze und bietet zusätzliche Schutzmechanismen für die Hinweisgebenden. Die Berichterstattung über Geschäftsvorfälle erfolgt gemäß den Vorgaben des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen. Dieses Gesetz legt insbesondere gesetzliche Fristen zur Bearbeitung fest: Ab dem achten Tag und spätestens drei Monate nach Eingang einer Meldung muss eine Rückmeldung an den Hinweisgebenden erfolgen, ob der Hinweis nachvollzogen werden konnte oder sich nicht erhärtet hat. Im Falle von strafrechtlich relevanten Sachverhalten wird die zuständige Staatsanwaltschaft informiert. Falls kein begründeter Verdacht besteht, wird die Bearbeitung des Hinweises eingestellt. Die meldende Person wird informiert und hat die Möglichkeit, soweit sie mit der Entscheidung der NBank hinsichtlich ihres abgegebenen Hinweises nicht zufrieden ist, sich an eine andere Stelle zu wenden. Dieser Prozess ist klar definiert und dokumentiert.

### **Funktionen und Bereiche mit erhöhtem Risiko**

Die NBank hat bisher nur wenige Fälle von Missbrauch in Bezug auf Korruption und Bestechung festgestellt. In allen Bereichen, die mit Finanzierungen und Fördermitteln zu tun haben, sind entsprechende Kontrollen implementiert und es werden routinemäßig Prüfungshandlungen (u. a. durch die Interne Revision) durchgeführt. Da bislang kein spezifisches Risiko identifiziert wurde, gibt es keine zusätzlichen Prozesse, die über das bestehende System zum Schutz Hinweisgebender hinausgehen und auch keine weiteren zielgruppenspezifischen Schulungen.

### **Verurteilungen und Strafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften**

Die NBank hat keine eigenen Verurteilungen wegen Verstößen gegen das Antikorruptions- oder Bestechungsgesetz zu verzeichnen. Ein Umgang mit Verstößen gegen das Antikorruptions- oder Bestechungsgesetz ist jedoch klar definiert.

Die NBank ist in die Prozesse der Fördermittelvergabe eingebunden und verpflichtet, bei der Vergabe von Mitteln betreffende Standards einzuhalten. Im Rahmen der Förderung müssen alle beteiligten Akteure sicherstellen, dass etwaige Verstöße gegen das Antikorruptions- oder Bestechungsgesetz den zuständigen Instanzen gemeldet werden. Die NBank verfolgt einen proaktiven Ansatz zur Verhinderung von Korruption und setzt interne Kontrollmechanismen ein, um sicherzustellen, dass alle Förderentscheidungen transparent und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben getroffen werden.

Da die Verantwortung für die Einreichung und Bearbeitung von Strafanzeigen bei den externen Instanzen liegt, kann die NBank keine spezifischen Zahlen zu Verurteilungen nennen. Für detaillierte Informationen zu eventuellen Verurteilungen müsste die NBank die betreffenden Instanzen konsultieren.

Die Zahl der Betrugshandlungen kann jedoch ermittelt werden und liegt maximal bei bis zu fünf Fällen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2025 lässt sich noch keine Aussage treffen, ob Fälle aufgetreten sind, die zu Geldstrafen geführt haben.

### **20.3.1 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten**

Die NBank verfolgt einen transparenten und verantwortungsvollen Umgang mit politischer Einflussnahme und Lobbyarbeit. Die NBank leistet keine Sachleistungen. Ebenso hat sie im Berichtsjahr keine Spenden oder sonstigen Zuwendungen an politische Parteien oder parteinahe Organisationen getätigt. Dennoch engagiert sie sich im politischen Dialog, indem sie beispielsweise einen parlamentarischen Abend organisiert und durchführt, um den Austausch mit politischen Entscheidungsträgern zu ermöglichen.

Hierbei entstehen für die NBank Aufwand und Kosten, doch diese dienen nicht der klassischen Lobbyarbeit, sondern sind Teil der Zusammenarbeit mit dem Land Niedersachsen. Es handelt sich hierbei nicht um Ausgaben zur politischen Einflussnahme, sondern um einen Beitrag zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Eine Schätzung des monetären Werts eventueller Sachleistungen kann derzeit nicht vorgenommen werden.

Als zentrales Förderinstitut des Landes Niedersachsen nimmt die NBank keinen aktiven politischen Einfluss und bringt keine wesentlichen Eingaben in Gesetzgebungsverfahren ein. Sie unterstützt das Land Niedersachsen in der Umsetzung öffentlicher Aufgaben und gibt Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen ab, sofern sie im Rahmen von Anhörungen dazu aufgefordert wird.

Für die Beaufsichtigung der Tätigkeiten rund um die Themen politische Einflussnahme und Lobbytätigkeit gibt es keine Stelle in der NBank.

Die NBank prüft aktuell, ob eine Eintragung in das Transparenzregister der EU oder eines EU-Mitgliedstaates erforderlich ist.

Die NBank ist Mitglied in verschiedenen Organisationen, die relevant für ihre Aufgaben und Geschäftsfelder sind. Besonders hervorzuheben ist die Mitgliedschaft im VÖB. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Mitgliedschaft in einer Organisation gibt es für die NBank nicht.

# 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

Die NBank ist die Investitions- und  
Förderbank des Landes Niedersachsen



**Niedersachsen**