



Konzern-Nachhaltigkeitsbericht  
der NORD/LB für das Geschäftsjahr  
vom 1. Januar bis zum 31. Dezember  
2020

# Inhalt

<b>ERKLÄRUNG DES VORSTANDSVORSITZENDEN ZUM UN GLOBAL COMPACT</b> .....	<b>4</b>
<b>ERKLÄRUNG ZUM BERICHT</b> .....	<b>5</b>
<b>WESENTLICHKEITSANALYSE</b> .....	<b>7</b>
Dialog mit Interessengruppen und Nachhaltigkeitskontext.....	7
Wertschöpfungskette .....	8
Ermittlung wesentlicher Themen.....	9
<b>DIE NORD/LB</b> .....	<b>14</b>
Geschäftsmodell und strategische Ausrichtung.....	15
Geschäftsstandorte und -segmente.....	15
Organe .....	16
Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen.....	17
<b>UNSERE CORPORATE GOVERNANCE</b> .....	<b>20</b>
Ethik, Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption .....	20
Code of Conduct.....	21
Hinweisgebersystem und Ombudsmann.....	22
Management compliance-relevanter Themen .....	22
Management von Interessenkonflikten .....	24
Verhinderung von Insiderhandel .....	25
Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung .....	25
Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud).....	27
Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit .....	27
Integritätsprüfung.....	28
Schulungen zu compliance-relevanten Themen.....	28
<b>INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ</b> .....	<b>29</b>
Informationssicherheit .....	29
Datenschutz .....	31
<b>UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND NACHHALTIGES BANKGESCHÄFT</b> .....	<b>33</b>
Management ökosozialer Themen .....	33
Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie .....	34
Interne Regelwerke .....	34
Management von ESG-Risiken.....	36
Mitgliedschaften und Standards.....	37
Nachhaltiges Bankgeschäft.....	40
Nachhaltige Finanzierungen.....	40
Nachhaltige Geldanlage .....	42
Nachhaltige Vermögensverwaltung .....	43
Beratung und Service .....	44
Nachhaltigkeitsratings .....	45
<b>UNSERE MITARBEITENDEN</b> .....	<b>46</b>
In der Transformation nah bei unseren Mitarbeitenden .....	46
Personalstrategische Ausrichtung.....	46

Personalbestand, Neueinstellungen und Fluktuation.....	46
Interessenvertretung/Mitbestimmung.....	48
Vergütung.....	49
Sozialleistungen.....	50
Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	51
Vielfalt und Chancengleichheit.....	52
Menschen mit Behinderungen.....	53
Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung.....	53
Beruf und Privatleben.....	54
Aus- und Weiterbildung.....	55
Ausbildung.....	55
Nachwuchsarbeit.....	55
Nachwuchsbeschaffung und -bindung.....	55
Ausbildungsqualität.....	56
Weiterbildung und Nachfolge­management.....	57
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	58
Arbeitssicherheit.....	58
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	59
<b>UNSER GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT.....</b>	<b>61</b>
NORD/LB Kulturstiftung 2020.....	61
Wissenschaft.....	62
Soziales.....	62
Politik.....	63
<b>UNSER GESCHÄFTSBETRIEB.....</b>	<b>64</b>
Betriebsmanagement.....	64
Emissionen.....	64
Energie.....	67
Papier und Wasser.....	68
Abfall.....	69
Mobilität.....	70
Ökologischer Fußabdruck.....	71
Unser Lieferanten- und Einkaufsmanagement.....	73
Lieferantenbeziehungen.....	73
Beschaffungsprozess.....	73
Weiterführende vertragliche Regelungen und Prüfungen.....	74
<b>GRI INDEX.....</b>	<b>76</b>
<b>IMPRESSUM.....</b>	<b>80</b>
Indikatoren Seitenzahlen.....	81

# Erklärung des Vorstandsvorsitzenden zum UN Global Compact

UNGC  
102-14

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – bekennt sich seit vielen Jahren ausdrücklich zum UN Global Compact und seinen Prinzipien und leistet so einen Beitrag, diese in ihrem Einflussbereich umzusetzen. Die Berücksichtigung dieser Prinzipien ist für die NORD/LB und den NORD/LB Konzern ein wesentliches Element der Verantwortung als Finanzdienstleistungsunternehmen für Kundinnen und Kunden, für Mitarbeitende sowie als Unternehmensbürger für die Gesellschaft.

Für uns bedeutet das, dass wir im Sinne der zehn Prinzipien zu den Bereichen Menschenrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung diese Themen in unseren Leit- und Richtlinien verankert haben und so Vorgaben für unser tägliches Handeln geben.

In unserem Konzern-Nachhaltigkeitsbericht informieren wir Sie über die für unser Haus wesentlichen Themen, die Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit, unsere Richtlinien und Standards, die wir für unser Geschäft definiert haben sowie deren Umsetzung in unserem Geschäftsmodell

Ich freue mich über Ihr Interesse!

Ihr



Thomas Bürkle  
Vorsitzender des Vorstands

# Erklärung zum Bericht

102-1      102-3      102-45   102-48   102-54   102-56

Der Nachhaltigkeitsbericht („Konzern-Nachhaltigkeitsbericht 2020“) wurde für den NORD/LB Konzern erstellt. Die NORD/LB bildet mit weiteren Gesellschaften einen Konzern (siehe unten). Der Bericht aktualisiert den Konzern-Nachhaltigkeitsbericht 2019. In diesen Bericht integriert ist ein Fortschrittsbericht nach den Vorgaben des UN Global Compact.

Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde in Übereinstimmung mit der Global Reporting Initiative (GRI) nach den GRI Standards: Option Kern erstellt. Hierzu wird für alle wesentlichen Themen der Management Ansatz beschrieben und ein Indikator berichtet. Darüber hinaus berichtet die NORD/LB auf freiwilliger Basis über weitere Indikatoren, die im Index gesondert ausgewiesen werden.

Die Prinzipien für die Definition der Berichtsqualität wurden angewendet. Die NORD/LB erklärt ferner, dass sie bei der für diesen Bericht durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse sowie der Zusammenstellung der Texte und Daten die größtmögliche Sorgfalt hat walten lassen und die in diesem Bericht enthaltenen Angaben ihres Wissens nach richtig sind und keine wesentlichen Umstände ausgelassen wurden.

Der Bericht umfasst den Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2020. Die dargestellten Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Geschäftsjahre 2018, 2019 und 2020 (jeweils 1. Januar bis 31. Dezember). Die Freigabe des Berichts erfolgte durch den Vorstand der NORD/LB im Rahmen seiner Sitzung am 14. September 2021. Eine externe Prüfung des Berichts ist nicht erfolgt.

Die NORD/LB veröffentlicht ihre Konzern-Geschäftszahlen nach den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS). Der IFRS-Konzernabschluss umfasst die nach IFRS-Rechnungslegung einbezogenen Konzernunternehmen und bildet die Datengrundlage für die in diesem Bericht angegebenen Kennzahlen. Nicht in den Konzernabschluss der NORD/LB gemäß IFRS, und somit auch nicht in diesen Bericht einbezogen, sind die Investitionsbank Sachsen-Anhalt und das Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern. Das Geschäft beider Häuser erfolgt nicht im Namen und nicht für Rechnung der NORD/LB und ist somit gemäß IFRS-Rechnungslegung nicht in einen Rechnungsabschluss nach den Grundsätzen der IFRS einzubeziehen. Entsprechend sind alle im Bericht angegebenen Zahlenwerte, die auf Grundlage der IFRS-Rechnungslegung ermittelt wurden, ohne diese beiden Institute zu lesen. Für weitere Informationen wird auf die Finanzberichterstattung (IFRS) verwiesen.

Der NORD/LB Konzern ist ein Finanzdienstleistungsunternehmen. Entsprechend ist das Hauptgeschäft das Betreiben von Bankgeschäften und Finanzdienstleistungen. Der vorliegende Bericht umfasst folgende Konzern-teile:

- Norddeutsche Landesbank Girozentrale (im Folgenden „NORD/LB“ oder „Bank“) inkl. Braunschweigische Landessparkasse als teilrechtsfähige Anstalt der NORD/LB (im Folgenden „BLSK“),
- die Deutsche Hypothekbank (Actien-Gesellschaft), Hannover (im Folgenden: „Deutsche Hypo“) sowie
- die Norddeutsche Landesbank Luxembourg S. A. Covered Bond Bank, Luxemburg-Findel (im Folgenden: „NORD/LB Luxembourg“).

Diese drei Unternehmen bilden zusammen das Kerngeschäft des NORD/LB Konzerns ab (gemäß nachfolgender Erläuterung daher im Folgenden in diesem Bericht der „NORD/LB Konzern“). Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsprinzips nach den Bestimmungen des § 315c Absatz (3) Handelsgesetzbuch (HGB) zum Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie zum Verständnis der Auswirkungen der Kerngeschäftstätigkeit des NORD/LB Konzerns bezieht sich dieser Nachhaltigkeitsbericht in seiner qualitativen Beschreibung schwerpunktmäßig auf diese Unternehmen. Die weiteren Beteiligungen des NORD/LB Konzerns stellen entweder aus Risikosicht keine qualitativ oder quantitativ wesentlichen Beteiligungen dar oder sie weisen zur Durchführung ihres Geschäftszwecks keine eigenen Mitarbeitenden auf, so dass sie nicht zu wesentlich anderen Aussagen führen würden.

Im diesem Bericht wurden zum ersten Mal geschlechtsspezifische Doppelbezeichnungen (wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und neutrale Nennungen (wie Mitarbeitende) verwendet. Sollte das in vereinzelt Fällen nicht passiert sein, schließt dieser Begriff explizit Frauen und Männer ein. Der Begriff Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umfasst grundsätzlich alle Mitarbeitenden und Führungskräfte einschließlich des Vorstands, es sei denn, diese sind gesondert ausgewiesen.

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren 5.020 Mitarbeitende im NORD/LB Konzern beschäftigt. Die Personal-kennzahlen decken 100 Prozent der Mitarbeitenden des Konzerns ab.

Die Daten für die Mitarbeitenden und Produkte werden u. a. aus den Systemen des Rechnungswesens bezogen, die die Ergebnisse aller laufenden Geschäftsprozesse zusammenfassen. Darüber hinaus werden Daten aus etablierten Prozessen und Systemen, wie etwa dem Facility Management und den Personalinformationssystemen, generiert. Die Personalzahlen der NORD/LB und der Tochterunternehmen werden gemäß den Evidenzvorgaben der Konzernmutter NORD/LB erhoben, um ein vergleichbares und konzerneinheitliches Vorgehen sicherzustellen.

Bei der Berechnung und der Darstellung der bankbetrieblichen Kennzahlen im Abschnitt Bankbetrieb sowie für die Berechnung der Treibhausgasemissionen des Unternehmens orientiert sich der NORD/LB Konzern an den aktuellen VfU-Indikatoren (Stand November 2015: GRI G4), dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) e. V..

An einigen Stellen im Bericht wird auf die Finanzberichterstattung der Bank nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) und dem Handelsgesetzbuch (HGB) verwiesen. Die Finanzberichterstattung ist im Konzerngeschäftsbericht 2020 enthalten, welcher auf der Homepage der NORD/LB unter [www.nordlb.de/berichte](http://www.nordlb.de/berichte) veröffentlicht wurde.

Etwaige Neudarstellungen von Informationen aus vorherigen Berichten sowie die Gründe für diese Neudarstellungen aus Änderungen von GRI Standards sind für diesen Bericht nicht erforderlich.

# Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse stellt eine der Grundlagen in der Berichterstattung gem. GRI dar. Durch die Einbindung von Interessengruppen und die Fokussierung auf nachhaltigkeitsrelevante Themen soll sichergestellt werden, dass wesentliche Aktivitäten, Auswirkungen und Erwartungen der Interessengruppen berücksichtigt und transparent sowie vollständig berichtet werden.

Bei der Festlegung der Berichtsinhalte richtet sich der NORD/LB Konzern nach den von der GRI vorgegebenen Prinzipien der Berichterstattung. Diese sind:

- Einbeziehung von Interessengruppen
- Nachhaltigkeitskontext
- Wesentlichkeit
- Vollständigkeit

Die NORD/LB hat erstmals für das Berichtsjahr 2015 eine Wesentlichkeitsanalyse, die 2017 aktualisiert wurde, durchgeführt. Diese wurde im aktuellen Berichtszeitraum überprüft und hat weiterhin ihre Gültigkeit.

## Dialog mit Interessengruppen und Nachhaltigkeitskontext

102-42

102-43

In Einklang mit der GRI versteht der NORD/LB Konzern unter seinen Interessengruppen juristische oder natürliche Personen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie in wesentlichem Ausmaß von den Aktivitäten der Bank betroffen sind bzw. von deren Handlungen eine Beeinflussung der Bank in Bezug auf die Umsetzung von Strategien und die Erreichung von Zielvorgaben zu erwarten ist.

Nach Ansicht der NORD/LB haben Interessengruppen ein vielfältiges Interesse an der Bank, sei es am generellen Umgang mit und dem Einhalten von aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Finanzinstitute, der Geschäftsentwicklung, dem Umgang mit Risiken oder im Speziellen mit der Zukunftsausrichtung des Unternehmens sowie der Vereinbarung von ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen.

Der Fokus dieses Berichtes liegt daher auf solchen sog. Environmental, Social und Governance (ESG) Themen, die als wesentlich definiert wurden. Zur besseren Bewertung der Nachhaltigkeitsperformance werden Zahlen grundsätzlich im Dreijahresvergleich angegeben.

Für Unternehmen ist es essentiell, die Anforderungen ihrer Interessengruppen frühzeitig zu erkennen, um angemessen auf diese reagieren zu können. Der systematische Umgang mit den Ansprüchen der Interessengruppen ist für die NORD/LB ein wesentliches Element zur Sicherung ihres langfristigen Unternehmenserfolgs. Die NORD/LB nutzt deshalb etablierte Gesprächsformate mit den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, um sich auch zu Nachhaltigkeitsthemen auszutauschen, Impulse für nachhaltigkeitsorientiertes Handeln zu geben und sich selber weiterzuentwickeln.

Z: 102-21

Der Dialog mit den Interessengruppen wird federführend durch das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB geführt. Das Nachhaltigkeitsmanagement informiert den Vorstand im Gegenzug über neue Erkenntnisse, Entwicklungen und ESG-Trends.

Im Jahr 2013 hat der Vorstand der NORD/LB eine Richtlinie zum Umgang mit Interessengruppen verabschiedet und umgesetzt. Hierdurch soll sowohl eine offene als auch inhaltlich konsistente Kommunikation mit den Interessengruppen zu Nachhaltigkeitstrends erreicht werden sowie die Positionierung als ein Unternehmen, welches sich seiner Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt bewusst ist, gestärkt werden.

Bereits seit vielen Jahren stehen die NORD/LB und ihre Tochterunternehmen im Austausch mit verschiedenen Nachhaltigkeitsratingagenturen und begleiten die Feedbackprozesse und Ratingdialoge aktiv. Die Rückmeldungen aus den Ratings werden dabei auch zur Analyse der Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie als Ideenpool für mögliche Verbesserungen genutzt und entsprechend an die jeweiligen Fachbereiche gespiegelt. Gleiches gilt für das Monitoring der Medienlandschaft.

Die NORD/LB ist zudem ständiger Teilnehmer in verschiedenen nachhaltigkeitsbezogenen Arbeitskreisen des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV), des UN Global Compact (UNGC) Netzwerks, des Deutschen Global Compact Netzwerks (DCGN), des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) sowie des Verbandes öffentlicher Banken (VÖB). Sie nimmt bereits seit Jahren an dem UNEP FI/VfU Roundtable teil, um über die neuesten Entwicklungen im Nachhaltigkeitsbereich mit anderen Teilnehmern zu diskutieren. Im Dialog mit akademischen Nachwuchskräften stellte sich die NORD/LB im Berichtszeitraum mehrfach für Experteninterviews, z. B. im Rahmen von Masterarbeiten, zur Verfügung.

Darüber hinaus nimmt die NORD/LB regelmäßig an diversen nationalen sowie internationalen Konferenzen teil und trägt dafür Sorge, ihre Interessengruppen für strategisch relevante und nachhaltige Themen zu sensibilisieren. Mit ihrer reziproken Kommunikationsstrategie informiert die NORD/LB einerseits ihre Investoren über nachhaltige Zielsetzungen sowie Produkte und nimmt andererseits strategische Impulse aus dem Kapitalmarkt in ihre Steuerung und Geschäftsmodellgestaltung mit auf.

Das wesentliche Kommunikationsmedium für die interessierte Öffentlichkeit stellt der vorliegende Konzern-Nachhaltigkeitsbericht dar, der jährlich nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt wird. Hierin integriert ist auch der Fortschrittsbericht des UN Global Compact. Über die Homepage der Bank kann das Nachhaltigkeitsmanagement jederzeit kontaktiert werden. Nicht alle Interessengruppen können oder möchten jedoch in direkten Kontakt mit der NORD/LB treten. Aus diesem Grund steht die Bank einem Dialog mit verschiedenen Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs) sowohl in Bezug auf direkte Anfragen als auch im Rahmen verschiedener Arbeitskreise und Veranstaltungen offen gegenüber.

Mitarbeitende werden ergänzend zu den allgemein zugänglichen Medien über das Intranet informiert. Seit einigen Jahren führt das Nachhaltigkeitsmanagement zudem im Rahmen der sog. Führungswerkstätten mehrfach jährlich Schulungen zu Nachhaltigkeits- und ESG-Themen durch. Ergänzend wurden Informationsveranstaltungen im Compliance-Bereich angeboten.

Aus den durchgeführten Dialogen mit Interessengruppen gewinnen die NORD/LB und das Nachhaltigkeitsmanagement wertvolle Erkenntnisse über aktuelle Entwicklungen und Interessenslagen verschiedener Anspruchsgruppen. Insgesamt werden die Rückmeldungen der Interessengruppen genutzt, um die Nachhaltigkeitsaktivitäten kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern. Ferner werden alle Dialoge mit Interessengruppen genutzt, um wesentliche Themen der Berichterstellung zu identifizieren. Folgende Interessengruppen (in alphabetischer Reihenfolge) wurden bei der Ermittlung wesentlicher Aspekte im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse mit einbezogen:

102-40

- Eigentümer
- Gesellschaft
- Gewerkschaften
- Institutionelle Investoren
- Kunden
- Medien
- Mitarbeitende
- NGOs
- Politik, Behörden
- Ratingagenturen, SRI-Analysten
- Verbände (insb. Banken- und Wirtschaftsverbände)
- Wissenschaft, Forschung

## Wertschöpfungskette

102-9

In einer Volkswirtschaft bilden private Haushalte, Unternehmen, der Staat, das Ausland sowie Banken die fünf Hauptsektoren, die das Wirtschaftsgeschehen maßgeblich prägen. Banken werden in diesem Zusammenhang dem Vermögenssektor zugeordnet, der eine zentrale Stellung im Wirtschaftsgeschehen spielt: hier werden monetäre Transaktionen abgewickelt, der Zahlungsverkehr geregelt und (Geld-)Vermögen verwaltet.

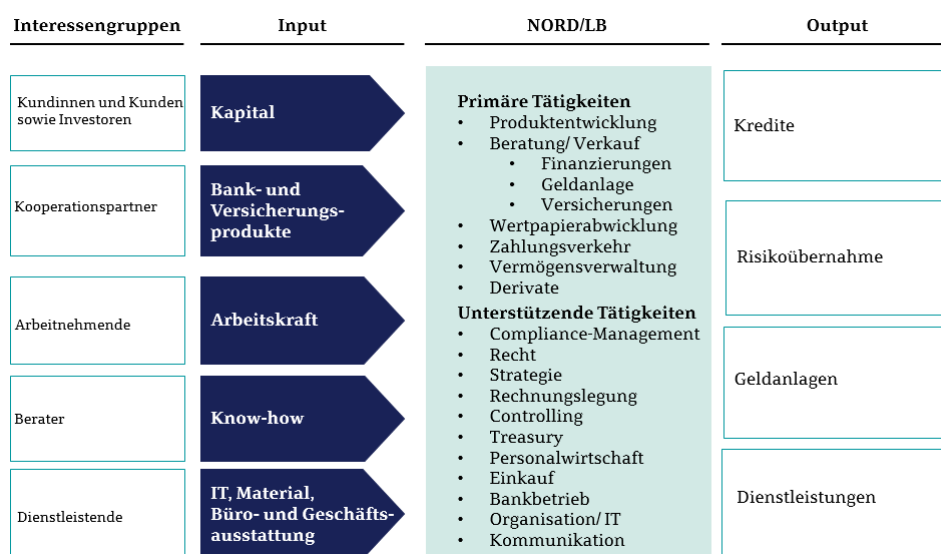
Als Finanzintermediäre ermöglichen Banken Investitionen, die für den Erfolg von Unternehmen essentiell sind, indem sie Barrieren zwischen Sparern und Unternehmen mit Finanzierungsbedürfnissen beseitigen und somit eine Vermittlerfunktion zwischen Marktteilnehmern übernehmen. Kurz- und mittelfristige Gelder von Sparern werden in einem Kreditpool zusammengefasst, aus dem, nach Prüfung der Bonität und Ausfallwahrscheinlichkeiten der Kreditnehmer, Kredite vergeben werden. Auf diese Weise ermöglichen Banken den Ausgleich der Nachfrage nach Krediten und dem Angebot von Spareinlagen mittels Losgrößentransformation, Fristentransformation und Risikotransformation, die folgendermaßen erklärt werden:



- Losgrößentransformation: die Umwandlung von Geldbeträgen in unterschiedlich hohe Geldbeträge,
- Fristentransformation: der Ausgleich unterschiedlicher Laufzeitinteressen und
- Risikotransformation: Ausgleich der Risikobereitschaft von Sparern und Kreditnehmern.

Die Bedeutung der Banken in einer Volkswirtschaft beschränkt sich somit nicht nur darauf, Geld in Umlauf zu bringen, sondern ebenfalls den Zugang zum Kapitalmarkt zu ermöglichen, um die Finanzierungsplattform von Unternehmen zu erweitern. Auf diese Weise bildet der Vermögenssektor eine treibende Kraft für die zukünftige Wirtschaftskraft eines Landes. Zur internen Abwicklung ihrer Geschäftstätigkeiten nehmen Banken den Input verschiedener Marktteilnehmer in Anspruch, die nachfolgend als Interessengruppen bezeichnet werden. In primären und unterstützenden Prozessen wird so von der Bank ein Output erzeugt, der einen Mehrwert für die Gesellschaft bildet.

Abbildung 1: Die Wertschöpfung des NORD/LB Konzerns (produktbezogen)



## Ermittlung wesentlicher Themen

102-46

Die NORD/LB hatte erstmals für das Berichtsjahr 2015 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese Wesentlichkeitsanalyse wurde im Jahr 2017 aktualisiert und durch eine Sekundäranalyse (desk research) der imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH (imug) sowie eine Mitarbeitenden-Befragung ergänzt und validiert.

Die Durchführung erfolgte nach den folgenden Grundsätzen der GRI:

- Ermittlung der Angaben
- Priorisierung
- Validierung

Zur Ermittlung der wesentlichen Themen wurde 2015 zunächst eine umfassende Liste von Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Hierzu wurden die bestehenden GRI Indikatoren um weitere Themen, z. B. aus Nachhaltigkeitsratings, Medienberichten, NGO-Anfragen, Multi Interessengruppen Initiativen oder Kundenanfragen ergänzt. Im Anschluss wurden solche Themen wieder aussortiert, die erkennbar keinen Bezug zur Geschäftstätigkeit der NORD/LB haben und dadurch eine erste Grobauswahl getroffen.

Zur weiteren Priorisierung der verbleibenden Themen hat die NORD/LB an verschiedenen externen sowohl branchen- als auch institutsspezifischen Workshops und Arbeitsgruppen zum Thema Wesentlichkeitsanalyse teilgenommen. In diesen Workshops wurde eruiert, welche Themen grundsätzlich für Unternehmen der Finanzbranche bestehen und wie diese auf die Unternehmenspraxis wirken. Dabei wurden die Themen auch dahingehend bewertet, inwieweit diese für Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche im Vergleich zu produzierenden Unternehmen grundsätzlich anwendbar sind oder aufgrund des im Vergleich abweichenden Geschäfts-

modells vor einem anderen Hintergrund bewertet werden müssten. Zu diesen Themen gehören u. a. die Lieferkette oder die Nutzung und der Schutz natürlicher Ressourcen (Wasserverbrauch oder Biodiversität), da die Auswirkungen (Impact) von Finanzdienstleistungsunternehmen auf diese Aspekte generell eher als gering eingestuft werden kann. Ebenfalls wurden die Themen aufgrund institutsspezifischer Besonderheiten, wie beispielsweise der Wahrnehmung der Sparkassen- und Landesbankenfunktion oder eines öffentlichen Auftrags, bewertet.

Die Erkenntnisse aus diesen externen Veranstaltungen flossen in interne Workshops ein. Die damit verbundene Priorisierung der Themen erfolgte sowohl bereichsübergreifend innerhalb der NORD/LB als auch im Rahmen von konzernübergreifenden Diskussionsrunden.

Die Validierung der Themen und Interessengruppen erfolgte anschließend in drei Schritten. Zunächst wurde das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen eines extern geleiteten Workshops diskutiert und bewertet. Danach wurde das Ergebnis dem Steuerungskreis Nachhaltigkeit vorgestellt. Die finale Validierung erfolgte durch den Vorstand im Rahmen einer Vorstandssitzung im Mai 2016. Im Jahr 2017 fand eine Überprüfung und Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse 2015 unter Einbindung weiterer interner und externer Interessengruppen statt. Im Oktober 2017 hat die NORD/LB dazu imug mit einer Sekundäranalyse zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen beauftragt. Die Analyse umfasste eine Untersuchung der gesellschaftlichen Meinungsbildungsprozesse in Deutschland und der Europäischen Union (EU) im Rahmen einer umfassenden Medienanalyse (Mediensetting von 30 Titeln, Analyse von NGO-Pressemeldungen und grauer Literatur), eine umfassende Studienanalyse zu aktuellen Trends und Entwicklungen im traditionellen Finanzmarkt und Markt für Social Responsible Investment (SRI) sowie eine spezifische Untersuchung von Anforderungen und Erwartungshaltungen relevanter Interessengruppen an Finanzmarktakteure im Nachhaltigkeitskontext (Politik und Behörden, SRI-Analysten, Investoren und Aktionäre, NGOs, Verbände, Kirchen, Wissenschaft, Forschung, Medien und Gewerkschaften).

Ferner beauftragte die NORD/LB im Oktober 2017 eine Befragung ihrer Mitarbeitenden zum Thema „Bedeutung von Nachhaltigkeit bei der NORD/LB als Arbeitgeber“, die im Rahmen einer akademischen Studienarbeit in Primärerhebung durchgeführt wurde.

Die fünf Top-Themen dieser Befragung waren:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gesundheit der Mitarbeitenden
- Menschenrechte (→ Management von ESG-Themen)
- Datenschutz
- Aus- und Weiterbildung

Ergänzend flossen die Erkenntnisse aus den seit 2015 erfolgten Dialogen mit Interessengruppen mit ein. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde dem Vorstand in seiner Sitzung am 5. Juni 2018 vorgelegt.

102-44

102-47

102-49

Die ermittelten Top-Themen wurden dabei in entsprechende GRI Angaben „übersetzt“ oder eigenen Themen zugeordnet. Demnach werden die folgenden Themen als wesentlich identifiziert. Etwaige erhebliche Änderungen gegenüber vorherigen Berichtszeiträumen in der Liste der wesentlichen Themen und Abgrenzungen der Themen liegen im Berichtszeitraum nicht vor.

Abbildung 2: Übersicht Themen und Grenzen (alphabetisch sortiert)

	Besonders bedeutend für				Grenze innerhalb NORD/LB	Grenze außerhalb NORD/LB	Wesentliche ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen der Themen
	Gesellschaft	Investoren	Kunden und Kundinnen	Mitarbeitende			
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	x			x	Gesamter Konzern	Insb. potenzielle Bewerber und Bewerberinnen, Sozialsysteme	Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel mit hohem Veränderungsdruck und verstärkter Flexibilisierung. Neben der Erfüllung gesetzlicher Auflagen ist ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aus Sicht der NORD/LB eine lohnende Investition in die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Die Gesundheit der Mitarbeitenden und damit das Management der betrieblichen Gesundheit stellen auch ein wesentliches soziales und gesellschaftliches Thema für die Bank dar. Ein niedriger Krankenstand erleichtert zudem das gesellschaftliche Leben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und geht mit einer Entlastung der Sozialsysteme einher.
<b>Aus- und Weiterbildung</b>	x			x	Gesamter Konzern	Insb. Nachwuchskräfte, potenzielle Bewerber und Bewerberinnen	Die NORD/LB ist vom demographischen Wandel und Fachkräftemangel betroffen. Die Weiterbildungsangebote der NORD/LB besitzen eine hohe Bedeutung für die Attraktivität als Arbeitgeber, für die Gewinnung von Fachkräften sowie für eine erfolgreiche Mitarbeitendenbindung. Somit ist die Aus- und Weiterbildung der NORD/LB ein wichtiger bildungs- und wirtschaftspolitischer Faktor - mit Wirkung in die Regionen über das Geschäftsgebiet des NORD/LB Konzerns hinaus.
<b>Emissionen</b>	x				Insb. Corporates, Financial Markets	Insb. Gesellschaft, Politik	Der insbesondere durch den CO <sub>2</sub> -Ausstoß verursachte Klimawandel wirkt sich weltweit aus. Die Vermeidung von Emissionen im Eigenbetrieb und bei Finanzierungen und Investments haben positive Auswirkungen auf alle Interessengruppen; die Finanzierung von emissionsreichen Projekten hätte demgegenüber negative Auswirkungen.
<b>Ethik und Integrität</b>	x	x	x	x	Gesamter Konzern	Insb. Eigentümer, Gesellschaft, Politik	Ethisches und integrires Verhalten ist unabdingbar, um das Vertrauen aller Interessengruppen in die NORD/LB und die Branche insgesamt zu festigen. Gleichzeitig schützt es die Gesellschaft und alle Interessengruppen vor Schäden, die durch ungesetzliches Verhalten verursacht würden.
<b>Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption</b>	x	x	x	x	Gesamter Konzern	Insb. Eigentümer, Gesellschaft, Politik	Siehe Ethik und Integrität. Zusätzlich ist es Aufgabe der NORD/LB, Finanzkriminalität bestmöglich zu erkennen und zu unterbinden, um so die Gesellschaft und alle Interessengruppen bestmöglich vor Schäden zu bewahren und ungesetzliches oder korruptes Verhalten zu vermeiden bzw. zu unterbinden.
<b>Informationssicherheit und Datenschutz</b>		x	x	x	Gesamter Konzern	Insb. Eigentümer, Geschäftspartner, Investoren, Kunden	Der Schutz von sensiblen Informationen aller Art erhält nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der NORD/LB (gesetzliche Anforderungen, Bußgelder, Abfluss von Wissen), sondern ist, insbesondere bei personenbezogenen Daten, für Kunden ein wichtiges Thema. Mit der im Mai 2018 in Kraft getretenen Datenschutzgrundverordnung wird ein europaweit einheitliches Datenschutzrecht geschaffen, das den Verkehr personenbezogener Daten verbessern und die Rechte betroffener Personen stärken soll. Banken sind aufgefordert, eine gut durchdachte Sicherheitsstrategie und ausreichende Datenschutzbestimmungen vorzuweisen.
<b>Management von ESG-Themen</b>	x	x	x	x	Gesamter Konzern	Insb. Investoren, Kapitalmarkt, Kunden, Gesellschaft, Politik	Banken haben Einflussmöglichkeiten auf die nachhaltige Ausrichtung von Wirtschaft und Gesellschaft, da sie Finanzströme leiten. Zudem können Risiken im Kontext von ESG-Themen das Vertrauen von Finanzinstituten gefährden. Risiken können z. B. durch gesellschaftlich nicht akzeptiertes bzw. nicht legitimes Handeln entstehen.  Indem Nachhaltigkeitsaspekte in den normalen Anlage- und Kreditprozess der Bank integriert werden, können diese Risiken minimiert und gleichzeitig eine nachhaltige Entwicklung vorangetrieben werden. Zudem werden die Berücksichtigung von ESG-Themen und eine transparente Berichterstattung von einer Vielzahl von Interessengruppen erwartet.
<b>Sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts</b>	x	x			Insb. Corporates, Financial Markets	Insb. Investoren, Kapitalmarkt, Kunden, Gesellschaft, Politik	Siehe Management von ESG-Themen. Zudem wollen weltweit immer mehr Anleger wissen, welche konkrete soziale Wirkung ihre Geldanlage hat. Die soziale/ökologische Rendite ergänzt damit die klassischen Investmentziele. Investoren und Finanzinstitute berücksichtigen zunehmend klimarelevante Risiken im Rahmen ihrer Bewertungen und Investitionsentscheidungen und minimieren diese nach Möglichkeit. Dazu gehört, dass sie Investitionen in bestimmten Anlagefeldern nicht mehr tätigen bzw. bestehende abbauen.

<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	x		x	Insb. Mitarbeitende, Personalabteilung	Insb. potenzielle Bewerber	Das nichtberufliche Umfeld von Beschäftigten ist heute untrennbar mit der Arbeitswelt verbunden. Darum schafft die NORD/LB als Arbeitgeber entsprechende Voraussetzungen, um die unterschiedlichen Lebenskonzepte der Mitarbeitenden in das Arbeitsleben zu integrieren und unterstützt damit gleichzeitig die Produktivität der Mitarbeitenden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur ein wesentliches Thema bei der Auswahl des Arbeitgebers, sondern wurde auch im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung als Top-Thema im Nachhaltigkeitskontext identifiziert.
<b>Vergütungspolitik</b>	x	x	x	Insb. Mitarbeitende, Top-Management, Vergütungsbeauftragter	Insb. Gesellschaft, Kunden	Die NORD/LB ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung und unterliegt damit deren besonderen Anforderungen. Ein zentrales Thema im Rahmen der angemessenen Governance von Banken ist ihre Vergütungspolitik, die von besonderer Bedeutung für Mitarbeitende, Unternehmenskultur und Gesellschaft ist. Über ihr attraktives und marktorientiertes Vergütungssystem stellt die NORD/LB die Gewinnung und die Bindung ihrer Beschäftigten sicher. Mit der Vergütungspolitik verbunden ist auch eine anlage- und anlegergerechte, ganzheitliche Beratung.
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>	x		x	Insb. Mitarbeitende, Personalabteilung	Insb. potenzielle Bewerber	Fachkräftemangel, die wachsende Zahl älterer Mitarbeitenden, die Bedürfnisse der Generationen Y und Z sowie die Anforderungen an ein agileres Arbeiten bestimmen die Ausgangssituation für Vielfalt und Chancengleichheit in der NORD/LB. Mit ihrem ganzheitlichen, integrativen Ansatz, der bewusst den Fähigkeiten- und Kompetenzen-Mix unterschiedlicher Mitarbeitenden-Gruppen nutzt, stärkt die NORD/LB nicht nur ihre ökonomische Wettbewerbsfähigkeit und Rolle als attraktiver Arbeitgeber, sondern unterstützt auch das gesellschaftliche Miteinander und fördert entsprechende Werte.



# Die NORD/LB

102-1

102-3

102-5

Die Norddeutsche Landesbank - Girozentrale ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg. Der Sitz der Hauptverwaltung befindet sich am Friedrichswall 10, 30159 Hannover, Deutschland. Die NORD/LB ist beim Amtsgericht Hannover unter HRA 26247, beim Amtsgericht Braunschweig unter HRA 10261 sowie beim Amtsgericht Stendal unter HRA 22150 eingetragen.

Die Satzung in ihrer aktuellen Fassung vom 22. April 2020 basiert auf dem Staatsvertrag über die Norddeutsche Landesbank - Girozentrale zwischen dem Land Niedersachsen, dem Land Sachsen-Anhalt und dem Land Mecklenburg-Vorpommern vom 10. Dezember 2019. Staatsvertrag und Satzung sind auf der Homepage der Bank öffentlich einsehbar.

Träger der NORD/LB sind die Länder Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, der Sparkassenverband Niedersachsen, der Sparkassenbeteiligungsverband Sachsen-Anhalt und der Sparkassenbeteiligungszweckverband Mecklenburg-Vorpommern sowie die FIDES Gamma GmbH und die FIDES Delta GmbH.

Am Stammkapital in Höhe von rund 2.972 Mio € sind das Land Niedersachsen mit 55,15 Prozent, das Land Sachsen-Anhalt mit 6,66 Prozent, der Sparkassenverband Niedersachsen mit 9,51 Prozent, der Sparkassenbeteiligungsverband Sachsen-Anhalt mit 1,90 Prozent, der Sparkassenbeteiligungszweckverband Mecklenburg-Vorpommern mit 1,32 Prozent sowie die FIDES Gamma GmbH mit 12,73 Prozent und die FIDES Delta GmbH mit 12,73 Prozent beteiligt. Die NORD/LB erhält keine Zuwendungen der öffentlichen Hand.

102-7

102-10

Z: 201-1

In der Wertschöpfungskette hat es im Berichtszeitraum keine signifikanten Änderungen gegeben.

Zu 102-7 und 201-1 sowie für Informationen zum Risikomanagement wird auf die entsprechenden Angaben Konzerngeschäftsbericht 2020 der Bank verwiesen.

102-45

Die NORD/LB fungiert als Mutterunternehmen im NORD/LB Konzern. Sie steuert alle Geschäftsaktivitäten gemäß den strategischen Zielen, schafft Synergieeffekte, stärkt die Kundenbereiche und bündelt die Serviceangebote.

**Abbildung 1: NORD/LB Tochter- und Beteiligungsgesellschaften**



Daneben hält die Bank weitere Beteiligungen gemäß den Angaben des Anhangs, siehe Konzerngeschäftsbericht 2020.

## Geschäftsmodell und strategische Ausrichtung

102-2

Die NORD/LB ist eine Geschäftsbank, Landesbank und Sparkassenzentralbank mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg und über die Kernregion hinaus mit inländischen Niederlassungen in Hamburg, Bremen, München, Düsseldorf, Oldenburg und Schwerin vertreten. Um an allen wichtigen internationalen Finanz- und Handelsplätzen tätig zu sein, spielen die ausländischen Niederlassungen in London, New York und Singapur eine wesentliche Rolle. Als rechtlich unselbständige Geschäftseinheiten verfolgen die Niederlassungen das gleiche Geschäftsmodell wie die NORD/LB.

Als Landesbank der Träger-Bundesländer Niedersachsen und Sachsen-Anhalt betreibt die Bank im Auftrag der Länder deren Fördergeschäft über die Investitionsbank Sachsen-Anhalt (Anstalt der NORD/LB) sowie über das Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern (Geschäftsbereich der NORD/LB).

Als Sparkassenzentralbank (Girozentrale) wirkt die NORD/LB in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen und ist der Partner für alle dort ansässigen Sparkassen. Darüber hinaus fungiert sie als Dienstleister für Sparkassen in anderen Bundesländern, zum Beispiel in Schleswig-Holstein. Die NORD/LB stellt sämtliche Dienstleistungen zur Verfügung, die die Sparkassen für ihre Tätigkeiten benötigen.

Strukturen und Besonderheiten der Wirtschaft in Norddeutschland prägen das Kerngeschäft der Bank als Geschäftsbank. Die NORD/LB als Gruppe finanziert in erster Linie Privat- und Firmenkunden, sowie Kunden in den Bereichen erneuerbare Energien, Infrastruktur, Flugzeuge und Immobilien. Risiken und Kosten werden unter Konzentrationsaspekten und der Betrachtung von Zyklen gesteuert.

Die Geschäftsleitung des übergeordneten Unternehmens, der NORD/LB AöR, ist gemäß § 25a Abs. 3 Kreditwesengesetz (KWG) für die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation auf Gruppenebene unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der Gewährleistung der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten verantwortlich. Die in § 25a KWG dokumentierte Basis wird wiederum konkretisiert in den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk). Eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation auf Gruppenebene umfasst i.S.d. MaRisk AT 4.2 i.V.m. AT 4.5 unter anderem die Festlegung einer Geschäftsstrategie sowie einer dazu konsistenten Risikostrategie („gruppenweite Strategien“). Der NORD/LB Konzern verfügt im Einklang mit den jeweiligen gesetzlichen Anforderungen über entsprechende Strategiedokumente.

Die Geschäftsstrategie der NORD/LB Gruppe einschließlich der Geschäftsfeldstrategien für die NORD/LB AöR und die Risikostrategie für die NORD/LB Gruppe sowie die individuellen Geschäftsstrategien der wesentlichen Einzelinstitute des NORD/LB Konzerns werden im Rahmen eines jährlichen Strategie- und Planungsprozesses eingehend analysiert, ggf. adjustiert und von den Vorständen freigegeben. Das Ergebnis wird dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gegeben und mit ihm erörtert. Bei Bedarf erfolgt zudem eine anlassbezogene Überprüfung bzw. Aktualisierung der Geschäfts- und/oder Risikostrategie.

Für weiterführende Informationen zum Geschäftsmodell und Steuerungssystemen wird auf den Konzerngeschäftsbericht 2020 verwiesen.

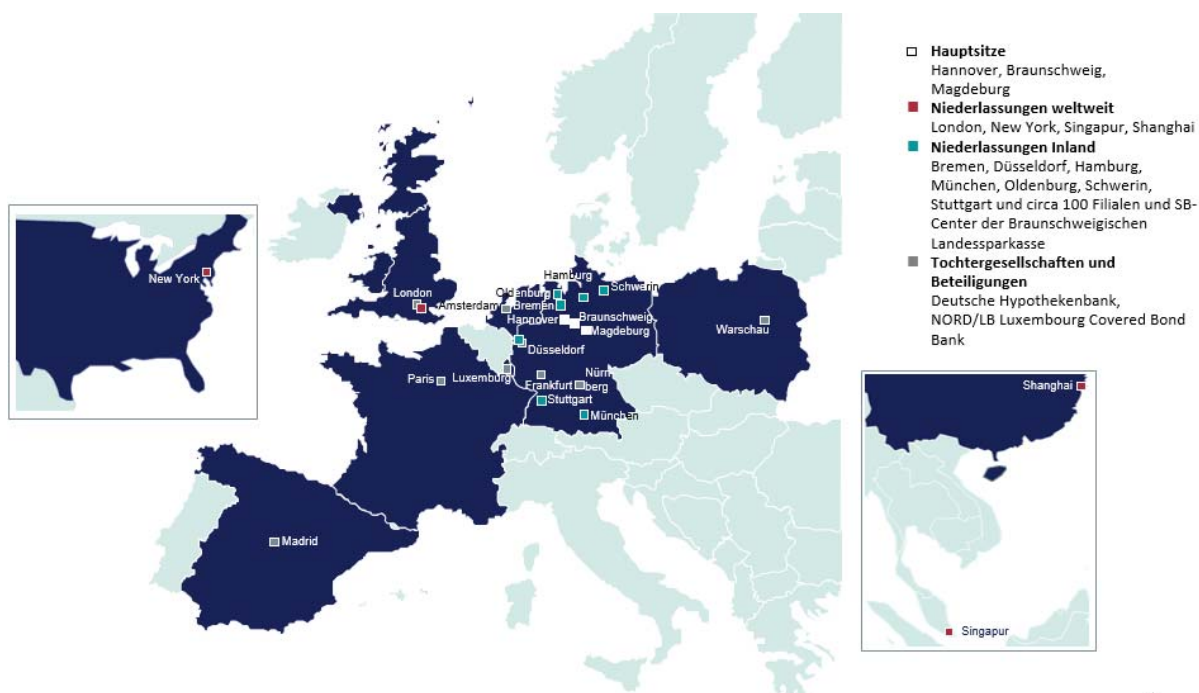
## Geschäftsstandorte und -segmente

102-4

102-6

Der NORD/LB Konzern ist im norddeutschen Raum und über die Kernregion hinaus mit weiteren in- und ausländischen Niederlassungen vertreten.

Abbildung 4: Geographische Verteilung der Standorte des NORD/LB Konzerns



Die folgende Übersicht bietet einen Einblick in die Geschäftssegmente des NORD/LB Konzerns. Für eine ausführliche Darstellung der Geschäftssegmente, Konzernsteuerung und Überleitung wird auf den Konzerngeschäftsbericht 2020 verwiesen.

Abbildung 5: Geschäftssegmente des NORD/LB Konzerns



## Organe

102-18

Die Organe der NORD/LB sind der Vorstand, der Aufsichtsrat und die Trägerversammlung.

Der Vorstand leitet die Bank in eigener Verantwortung und vertritt diese gerichtlich und außergerichtlich. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 bestand der Vorstand der NORD/LB aus den folgenden Mitgliedern:

- **Thomas Bürkle**  
Vorsitzender des Vorstandes seit 1. Januar 2017  
Mitglied des Vorstandes vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016



- Dr. Hinrich Holm  
Stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes vom 1. Januar 2017 bis 31. Januar 2020  
Mitglied des Vorstandes seit 1. Februar 2010
- Olof Seidel  
Mitglied des Vorstandes seit 1. Januar 2020
- Christoph Dieng  
Mitglied des Vorstandes seit 3. Februar 2017
- Christoph Schulz  
Mitglied des Vorstandes seit 1. September 2006
- Günter Tallner  
Mitglied des Vorstandes seit 3. Februar 2017

Für weitere Informationen hinsichtlich der Zuständigkeiten und Vita der aktuellen Vorstandsmitglieder wird auf die Homepage der Bank ([www.nordlb.de](http://www.nordlb.de)) verwiesen.

Der Aufsichtsrat der NORD/LB besteht aus 18 Mitgliedern, von denen zwölf Vertreter der Träger sind und weitere sechs Vertreter der Arbeitnehmer, die von den Arbeitnehmern der Bank nach den Vorschriften des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) gewählt werden. Vorsitzender des Aufsichtsrats ist der Finanzminister des Landes Niedersachsen. Der Aufsichtsrat hat den Vorstand zu beraten und seine Geschäftsführung zu überwachen. Er kann weitere Ausschüsse bilden. Aktuelle und ehemalige Vorstandsmitglieder sind im Aufsichtsrat der Bank nicht vertreten; ein Wechsel von ehemaligen Mitgliedern des Vorstandes in den Aufsichtsratsvorsitz ist nicht möglich.

Die Trägerversammlung repräsentiert die Träger der Bank. Sie entscheidet beispielsweise über die allgemeine Ausrichtung der Geschäftspolitik oder Änderungen in der Eigenkapitalausstattung.

Hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrates und der Trägerversammlung wird auf den Konzerngeschäftsbericht 2020 verwiesen. Für weiterführende Informationen wird zudem auf den Staatsvertrag und die Satzung der NORD/LB verwiesen, die auf der Homepage der Bank öffentlich einsehbar sind.

## Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

102-13

In den folgenden Organisationen unterhielten Vorstandsmitglieder der NORD/LB im Berichtszeitraum u. a. ein aktives Mandat (in alphabetischer Reihenfolge der Organisationen):

Tabelle 1: Mitgliedschaften

Organisation	Mandatsträger	Interessensgruppe	Position
<b>Altenheimstiftung Lotto Niedersachsen</b>	Christoph Schulz	Kuratorium	Vorsitz
<b>Börse Hannover Niedersächsische Börse zu Hannover [Börse Hannover]</b>	Thomas Bürkle	Börsenrat	Vorsitz
<b>Braunschweigischer Hoch- schulbund</b>	Christoph Schulz	Präsidium	Mitglied
<b>Bremer Landesbank Stiftung</b>	Thomas Bürkle	Vorstand	stellv. Vorsitz
<b>Bundesverband deutscher Banken (BdB)</b>	Dr. Hinrich Holm	Zentraler Kapitalmarktausschuss	Mitglied
<b>Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB)</b>	Dr. Hinrich Holm	Kapitalmarktausschuss	Vorsitz
	Thomas Bürkle	Vorstand	Mitglied
	Günter Tallner	Ausschuss Corporate Banking Kapitalmarktausschuss	Mitglied
	Christoph Dieng	Ausschuss für Risikomanagement und Bilanzierung	Mitglied
<b>Deutscher Sparkassen- und Giroverband (DSGV)</b>	Christoph Schulz	Fachausschuss Betrieb	Mitglied
		Fachausschuss Kommunikation und Medien	Mitglied

		Fachausschuss Vertrieb	Mitglied
		Sparkassen Stiftung für internationale Kooperation	Mitglied
	Thomas Bürkle	GZ-Leiter-Konferenz Vorstand	stellv. Vorsitz Mitglied
		Kontrollorgan des Sicherungssystems der S-Finanz Gruppe	Stellvertretendes Mitglied
		Mitgliederversammlung	Mitglied
	Christoph Dieng	Monitoringausschuss der Sicherungsreserve der Landesbanken und Girozentralen	Mitglied
<b>Die Braunschweigische Stiftung</b>	Thomas Bürkle Christoph Schulz	Kuratorium Vorstand	Vorsitz Stellv. Vorsitz
<b>Forschungszentrum für Sparkassenentwicklung</b>	Dr. Hinrich Holm	Kuratorium	Mitglied
<b>Freunde der Herrenhäuser Gärten</b>	Dr. Hinrich Holm Thomas Bürkle	Kuratorium	Mitglied
<b>FIRM Gesellschaft für Risikomanagement und Regulierung Träger des Frankfurter Instituts für Risikomanagement und Regulierung</b>	Christoph Dieng	Vorstand	Mitglied
<b>Hannover Center of Finance (HCF)</b>	Dr. Hinrich Holm Olof Seidel	Kuratorium	stellv. Vorsitz
<b>Industrie-Club Hannover</b>	Thomas Bürkle Günter Tallner	Beirat	Mitglied kooptiertes Mitglied
<b>Industrie- und Handelskammer Braunschweig</b>	Christoph Schulz	Vollversammlung Präsidium	Mitglied Vizepräsident
<b>Industrie- und Handelskammer Hannover</b>	Günter Tallner	Ausschuss für Industrie und Forschung	Mitglied
<b>Institut der Norddeutschen Wirtschaft (INW)</b>	Thomas Bürkle	Kuratorium	Mitglied
<b>Kestnergesellschaft</b>	Thomas Bürkle Dr. Hinrich Holm	Kuratorium Kuratorium Vorstand	Mitglied Mitglied Vorsitz
<b>Kinder von Tschernobyl - Stiftung des Landes Niedersachsen</b>	Günter Tallner	Kuratorium	Mitglied
<b>Leibniz Universitätsgesellschaft Hannover</b>	Olof Seidel	Vorstand	Mitglied
<b>NORD/LB Kulturstiftung</b>	Thomas Bürkle Christoph Schulz	Vorstand	Vorsitz Mitglied
<b>Kurt-Weill-Gesellschaft</b>	Dr. Hinrich Holm Günter Tallner	Kuratorium	Mitglied
<b>Niedersächsische Börse zu Hannover</b>	Dr. Hinrich Holm Thomas Bürkle	Börsenrat Vorstand	Mitglied Stellv. Vorsitz
<b>Niedersächsische Sparkassenstiftung</b>	Christoph Schulz Thomas Bürkle	Stiftungsrat Vorstand	Mitglied Mitglied
<b>Sparkassenstiftung für internationale Kooperation</b>	Christoph Schulz	Kuratorium	Mitglied
<b>Sparkassenverband Niedersachsen (SVN)</b>	Thomas Bürkle	Vorstand	Mitglied
<b>Stiferverband für die Deutsche Wissenschaft</b>	Thomas Bürkle	Landeskuratorium Niedersachsen	Mitglied

<b>Stiftung für Fotografie und Medienkunst mit Archiv Michael Schmidt</b>	Thomas Bürkle	Kuratorium	Mitglied
<b>Unterstützungseinrichtung der BLB</b>	Thomas Bürkle Christoph Schulz Olof Seidel	Beirat	Vorsitz Mitglied
<b>Unterstützungskasse der NORD/LB</b>	Thomas Bürkle Dr. Hinrich Holm Olof Seidel	Vorstand	Vorsitz Mitglied stellv. Vorsitz
<b>Verein der Freunde des Sprengel-Museum</b>	Christoph Dieng	Vorstand	Mitglied

# Unsere Corporate Governance

## Ethik, Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption

Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-1

Korruptes oder unethisches Verhalten sowie Verstöße gegen Gesetze von einzelnen Personen oder Unternehmen schaden der Gesellschaft und ihren Mitgliedern in vielfacher Weise. Der Finanzdienstleistungsbranche kommt bei der Verhinderung eine wichtige Rolle zu.

In Zeiten zunehmender Finanzkriminalität sind Kreditinstitute in aller Welt in besonderem Maße gefordert und gleichermaßen gefährdet. So sind sie der inhärenten Gefahr ausgesetzt, für Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung oder der Begünstigung der Anonymität von Geschäftsbeziehungen und Transaktionen missbraucht zu werden. Mit immer neuen Methoden wird versucht, Gelder und Vermögenswerte, die aus illegalen Tätigkeiten wie Korruption im weiteren Sinne, Raub, Erpressung, Drogen- und Waffenhandel oder Steuerhinterziehung stammen, über die Zahlungsverkehrssysteme, neue Finanzprodukte oder Technologien zu „waschen“ und unter Verschleierung ihrer wahren Herkunft in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf einzuschleusen. Auch Terroristen versuchen, legale oder illegale Gelder bei Kreditinstituten bereitzustellen und zu sammeln, um terroristische Zwecke zu finanzieren. Derartige Vorgänge sind durch umfangreiche Präventionsmaßnahmen und umfangreiche Sensibilisierung aller Mitarbeitenden gezielt zu unterbinden.

Gleichzeitig ist es – nicht zuletzt seit der Finanzkrise – essentiell, das Vertrauen der Marktteilnehmer und Kunden in eine ordnungsgemäße Durchführung des Bankgeschäfts zu bewahren. Ebenso stellen die eigene Reputation und das Vertrauen der Kunden und Geschäftspartner wichtige intangible Güter für Finanzdienstleistungsinstitute dar und sind von zentraler Bedeutung für deren Erfolg. Die finanziellen Schäden (z. B. aus Haftungs- oder Bußgeldzahlungen) und die Folgen eines Reputationsschadens können für das Institut und damit auch für die Eigentümer dabei erheblich sein. Aus diesen Gründen ist die eigene Geschäftstätigkeit mit größter Sorgfalt und Umsicht zu betreiben, um das Vertrauen zu wahren und das Institut und seine Mitarbeitende und Eigner vor materiellen oder immateriellen Schäden zu schützen.

Vorgenannte Themen stehen auch im Fokus des Gesetzgebers und der Aufsichtsbehörden. Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Branche, die Komplexität von Bankgeschäften und die Vielfältigkeit der Produkte, Strukturen, Prozesse und Systeme führen dazu, dass eine Vielzahl an Regelungen und Vorgaben für Finanzdienstleistungsinstitute relevant sind. Diese umfassen dabei nicht nur die Vorgaben des „klassischen Bankaufsichtsrechts“, sondern auch zivilrechtliche sowie steuerrechtliche Vorgaben auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene. Gleichzeitig steigt mit der Größe und Komplexität der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens auch die Komplexität regulatorischer Anforderungen und somit das Risiko, diese nicht adäquat zu erfüllen. Ein gezieltes Management und konsequente Implementierung in der Governance-Struktur sind daher unabdingbar.

Als Teil der Gesellschaft sieht es der NORD/LB Konzern zu seinem Schutz als wichtige Aufgabe an, kriminelle Handlungen durch Prävention bestmöglich zu unterbinden sowie durch eigenes ethisches, moralisches und gesetzeskonformes Verhalten dem entgegengebrachten Vertrauen von Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern gerecht zu werden und dieses zu erhalten und auszubauen. Dazu gehören auch die Einhaltung regulatorischer Anforderungen, gesetzeskonformes Verhalten und eine Null Toleranz-Politik gegenüber Bestechung, Bestechlichkeit und Vorteilsnahmen.

Aufgrund der internationalen Ausrichtung und der globalen Aktivitäten unterliegt der NORD/LB Konzern ferner verschiedensten länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften. Mit der Beachtung geltender Vorschriften soll jeder einzelne Mitarbeitende im Unternehmensinteresse des NORD/LB Konzerns handeln. Rechtliche Verbote und Pflichten sind strikt zu beachten, auch wenn sich dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unter-

nehmens als unzweckmäßig oder wirtschaftlich ungünstig darstellen mag. Rechtmäßiges Handeln hat im Zweifel immer Vorrang. Bestehen insoweit widersprechende Anforderungen oder striktere oder umfassendere Gesetze und Regeln, sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Ein integriertes und gesetzeskonformes Verhalten sichert die Zukunftsfähigkeit der Bank und damit auch Arbeitsplätze. Einen absoluten Schutz, dass sich ein Finanzdienstleistungsinstitut und seine Mitarbeitende jederzeit und vollumfänglich in allen geschäftlichen Aktivitäten regelkonform verhalten, gibt es nicht. Es gibt jedoch geeignete Strategien und Sicherungsmaßnahmen, um das Risiko zu senken. Gleichzeitig wird den Mitarbeitenden dadurch die Gewissheit gegeben, für ein gesetzeskonformes und integriertes Unternehmen tätig zu sein, für das man seine Arbeitskraft gerne und ohne ethische Bedenken bereitstellt.

Beide Themen wirken sowohl intern als auch extern und aufgrund der weltweiten Verflechtungen der Branche und der zugehörigen Anforderungen ohne weitere Begrenzung. Sie sind für den ganzen NORD/LB Konzern relevant und zudem von besonderer Bedeutung für Gesellschaft, Investoren, Kunden und Kundinnen und Mitarbeitende.

## Code of Conduct

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption:: 103-2 102-16

Um die Ansprüche der Bank an die Einhaltung von Recht und Gesetz mit einem ethisch richtigen Verhalten zu verbinden und so unternehmerischen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung zu verknüpfen, hat die NORD/LB einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) für den NORD/LB Konzern veröffentlicht. Der Code of Conduct ist im Intranet sowie auf der Homepage der NORD/LB in deutscher und englischer Sprache öffentlich einsehbar. Er bildet den Rahmen für integriertes, wertebewusstes und faires Verhalten und ist für sämtliche Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeitende bindend. Die unternehmensweite Kommunikation erfolgte direkt durch den Vorstand und wurde um Informationen zum bestehenden Hinweisgebersystem ergänzt.

Die Tochterunternehmen des NORD/LB Konzerns haben die eigenen Verhaltensgrundsätze an den Code of Conduct der NORD/LB angelehnt.

Abbildung 6: Code of Conduct



Der Code of Conduct enthält klare Bekenntnisse zur Vermeidung von Interessenkonflikten, zum Kampf gegen Korruption bzw. zur Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug oder sonstige strafbare Handlungen.

Ergänzend dazu werden in weiteren Rahmenrichtlinien Regeln und Grundsätze festgelegt, die in den Unternehmen des NORD/LB Konzerns einen gemeinsamen Mindeststandard sicherstellen sollen.

## Hinweisgebersystem und Ombudsmann

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption:: 103-2 Z: 102-17

Die NORD/LB ist gesetzlich verpflichtet, angemessene Maßnahmen zum Schutz gegen intern oder extern begangene strafbare Handlungen zu ergreifen. Ein wirksamer Schutz bzw. die Vermeidung von Schäden aus derartigen Handlungen sind ferner ein wichtiger Bestandteil des Risikomanagements der Bank. Gleichzeitig kommt die Bank damit ihrem eigenen Anspruch an Ethik und Integrität nach.

Jeder Versuch strafbarer, krimineller oder unredlicher Handlungen wird von der Bank als schweres und nicht tolerierbares Vergehen verurteilt. Die Bank lässt nichts unversucht, um solche Handlungen zu verhindern oder zumindest so frühzeitig wie möglich aufzudecken sowie Risiken auf ein möglichst geringes Potenzial zu beschränken. Ein wichtiges Element hierbei sind sensibilisierte und aufmerksame Mitarbeitende sowie die Möglichkeit, Hinweise platzieren zu können, ohne Repressalien fürchten zu müssen.

Der NORD/LB Konzern hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das u.a. der Bekämpfung krimineller und illegaler Handlungen dient. Hierzu wurde ein externer Ombudsmann verpflichtet, der für die NORD/LB und alle Tochterunternehmen zuständig ist und an den sich alle Mitarbeitende, Organmitglieder, Kunden und Geschäftspartner vertraulich und auf Wunsch anonym wenden können. Hierdurch ist sichergestellt, dass Hinweisgeber keinerlei Nachteile befürchten müssen, auch dann nicht, wenn sich der Hinweis als unbegründet herausstellen sollte.

Mit der Berufung eines Ombudsmannes orientiert die NORD/LB sich an den Richtlinien des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Funktion wird durch einen Rechtsanwalt ausgeübt, der eine vermittelnde Stellung zwischen der Bank und dem Hinweisgeber einnimmt. Er dient der Informationsübermittlung und der Wahrung der Anonymität des Hinweisgebers.

Der Ombudsmann wird ihm gegebene Hinweise nach einer ersten Prüfung der zuständigen Kontaktperson innerhalb der Bank weiterleiten. Diese ist für die Einleitung der notwendigen weiteren internen Schritte verantwortlich. Darüber hinaus kann der Ombudsmann nicht nur den Hinweisgeber bei Problemen beraten, sondern auch bei einem Ausstieg aus einem kriminellen Verhalten helfen und beratend tätig werden. Sofern der Hinweisgeber eine Anonymität wünscht, wird diese zwingend durch den Ombudsmann sichergestellt, da er sowohl der anwaltlichen Schweigepflicht als auch dem Zeugnisverweigerungsrecht unterliegt. Auch entstehen dem Hinweisgeber durch die Einschaltung des Ombudsmannes keine Kosten; diese werden durch die Bank getragen.

Die Mitarbeitenden werden über den Ombudsmann, seine Aufgaben und Tätigkeiten sowie seine Erreichbarkeit regelmäßig informiert. Die entsprechenden Kontaktdaten des Ombudsmanns sind im NORD/LB Intranet sowie im Internet veröffentlicht und somit jedem Hinweisgeber frei zugänglich. Darüber hinaus besteht für alle Mitarbeitende die Möglichkeit, relevante Vorgänge der Führungskraft, dem zuständigen Vorstandsmitglied, dem Personalbereich, dem Bereich Recht, der Revision und dem Compliance-Bereich zu melden.

Kunden können etwaige Beschwerden auch über ein Beschwerdemanagement-System einreichen. Beschwerdemanagement-Grundsätze und Informationen zum Beschwerdemanagement-Verfahren sind auf der Homepage der Bank frei einsehbar: <https://www.nordlb.de/rechtliche-hinweise/schlichtungsstelle>.

Ungeachtet etwaiger eingereichter Meldungen verfügt der Compliance-Bereich über umfassende Einsichts- und Prüfungsrechte in rechtlich und ethisch relevante Sachverhalte. Diese sind entweder in festen zeitlichen Rhythmen, etwa für Berichtspflichten, sowie stichprobenartig anlassbezogen jederzeit möglich. Daraus ergeben sich auch die Mechanismen zur Aufdeckung.

## Management compliance-relevanter Themen

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption:: 103-2

Durch eine Vielzahl von Maßnahmen u. a. im Rahmen des Compliance-Managements ist der NORD/LB Konzern bedacht, Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen. Dieses erfolgt durch das gezielte Durchführen von compliance-relevanten Themen.

Durch eine von oberster Ebene ausgehende Verpflichtung wird dafür gesorgt, dass Mitarbeitende klar abgegrenzte Handlungsspielräume vorfinden. Hierdurch wird das Risiko reduziert, dass Mitarbeitende unbewusst zu Lasten der Bank handeln oder sich in Gefahr begeben, gegen Gesetze oder Vorschriften zu verstoßen. Die Vorstände des NORD/LB Konzerns haben in diesem Zusammenhang die Mitarbeitenden aller Konzernunternehmen verpflichtet, „100 Prozent compliant“ zu sein und untermauern diese Vorgabe mit einer Corporate Compliance-Policy.

Die NORD/LB hat als Compliance Management-System ein System etabliert, das sich am IDW PS 980 Standard orientiert.

Zu den Grundelementen des Compliance Management-Systems gehören u. a.

- die Festlegung wesentlicher Ziele, die mit Hilfe des Compliance Management-Systems erreicht werden sollen,
- die Festlegung wesentlicher Teilbereiche und der in den Teilbereichen einzuhaltenden Regeln,
- die Identifikation von wesentlichen Compliance-Risiken,
- die systematische Risikoerkennung mit Risikobeurteilung sowie konsequente Implementierung und prozessbegleitende Überwachung von Prozessen innerhalb der Bank,
- die Einführung von risikominimierenden Grundsätzen und Wirkungen auf Grundlage der identifizierten Risiken,
- die Information von Mitarbeitenden und ggf. Dritten über Rollen und Verantwortlichkeiten,
- die Beratung der Fachbereiche hinsichtlich der Umsetzung und Einhaltung aller gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen und Pflichten,
- die Festlegung eines Berichtsweges für identifizierte Risiken, festgestellte Regelverstöße sowie eingehende Hinweise sowie
- die Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit (inkl. Berichterstattung).

Die Institute des NORD/LB Konzerns verfügen über spezielle Compliance-Beauftragte. Die jeweiligen Compliance-Beauftragten sowie Geldwäschebeauftragten (inkl. beauftragte Zentrale Stelle) werden der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder vergleichbaren ausländischen Institutionen gemeldet. Im Aufgabenbereich des Head of Compliance und der Compliance-Bereiche der NORD/LB und ihrer Tochtergesellschaften liegen insbesondere die Themen Kapitalmarkt-Compliance, Prävention von Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud) sowie die Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargo. Die Regulatorik-Compliance-Bereiche des NORD/LB Konzerns identifizieren fortlaufend neue oder geänderte bankaufsichtsrechtliche Regelungen und informieren die betroffenen Fachbereiche über die Handlungserfordernisse. Darüber hinaus werden die Fachbereiche bei der Umsetzung begleitet, die Umsetzung nachgehalten und bewertet. Der Vorstand wird regelmäßig über die Fortschritte informiert.

Ergänzend werden im Rahmen des bestehenden Risikomanagements zudem angemessene technisch unterstützte Präventionsmaßnahmen definiert. So sind die geschäfts- und kundenbezogenen Sicherungssysteme der Bank darauf ausgelegt, keine Geschäftsbeziehungen einzugehen oder fortzuführen, die wirtschaftskriminellen Zwecken dienen oder anonyme Transaktionen begünstigen. Bei Hinweisen auf verdächtige Transaktionen wird eine Geldwäsche-Verdachtsmeldung erstellt.

Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden erfolgt über internetbasierte Lernprogramme sowie Veröffentlichungen im unternehmenseigenen Intranet.

Durch die Etablierung eines unabhängigen und wirksamen Whistle Blowing-Systems stehen Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern mehrere Meldewege zur Verfügung, Hinweise auch anonymisiert abzugeben.

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption:103-3  
Z: 205-1

Eine wichtige Grundlage eines präventiven Compliance-Management-Systems und gleichzeitige Evaluation der durchgeführten Maßnahmen stellen regelmäßige Gefährdungs-/Risikoanalysen (im weiteren Text nur als Risikoanalysen benannt) dar. Hierdurch wird sichergestellt, dass Risiken nicht nur erkannt, sondern auch richtig eingeordnet werden.

Die NORD/LB führt jährlich Risikoanalysen in allen compliance-relevanten Bereichen durch (Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Fraud, Kapitalmarkt-Compliance sowie Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)). Diese Risikoanalysen erlauben eine Einschätzung und Bewertung etwaiger Risiken. Aus allen Risikoanalysen werden zudem spezifische Maßnahmen zur Risikoreduktion abgeleitet. So werden z. B. bereichsbezogen Szenarien zu Korruption und anderen strafbaren Handlungen i. S. v. § 25h Abs. 1 Satz 1 Kreditwesengesetz (KWG) untersucht und ihre Kritikalität anhand externer Statistiken und interner Einschätzungen bewertet. Diesen Risikoanalysen werden die existierenden Präventionsmaßnahmen gegenübergestellt, um das verbleibende Restrisiko zu ermitteln und weitere Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Mögliche Maßnahmen zur Prävention von Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierung sowie Fraud umfassen u. a. die Ableitung eines risikoorientierten Überwachungsplanes, die Erstellung eines Schulungskonzeptes sowie Maßnahmen zur Umsetzung des Know Your Customer-Prinzips. Darüber hinaus erfolgt eine systemseitige Überprüfung sämtlicher Kunden und Transaktionen z. B. auf spezifische Verdachtsmomente oder Embargo- und Finanzsanktionen.

Über die Ergebnisse wird der Vorstand jährlich im Rahmen des Risikoberichts informiert. Die Risikoanalysen sowie die internen Sicherungsmaßnahmen, die auf den Bestimmungen des gültigen Geldwäschegesetzes basieren, sind zusätzlich durch das zuständige Vorstandsmitglied zu genehmigen.

Ergänzend sind sämtliche dieser Themen auch Gegenstand regelmäßiger und umfassender externer Prüfungen.

## Management von Interessenkonflikten

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2  
Z: 102-25

Interessenkonflikte können entstehen, wenn mehrere Personen an der Realisierung bestimmter Geschäftschancen interessiert sind oder eine Partei ihre eigenen Interessen nur auf Kosten einer anderen Partei verwirklichen kann. Dies kann grundsätzlich in den Beziehungen Bank bzw. Mitarbeitende zu Kunde oder Lieferant, Bank zu Mitarbeitende sowie zwischen den Kunden der Fall sein.

Um das Vertrauen der Kunden, der Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit in die Leistungsfähigkeit und Integrität der Bank zu rechtfertigen und zu erhalten, haben die Vorstände der NORD/LB und der Tochterunternehmen die jeweiligen Compliance-Bereiche mit der Überwachung und Vermeidung von Interessenkonflikten beauftragt.

Für den besonders sensiblen Bereich der Wertpapierdienst und -neben dienstleistungen achten die Compliance-Bereiche darauf, dass keinerlei Geschäfte abgewickelt werden, in denen Interessenkonflikte vorhanden sind.

Darüber hinaus wirken die Compliance-Bereiche darauf hin, dass die gesetzlichen Vorschriften zur Vermeidung von Interessenkonflikten eingehalten werden. Die Weitergabe vertraulicher Informationen, die Einfluss auf Wertpapierkurse haben können, wird durch die von den Handels-, Geschäfts- und Abwicklungsabteilungen unabhängigen Compliance-Stelle der NORD/LB überwacht. Die Compliance-Stelle kann evtl. erforderliche Handelsverbote und -beschränkungen aussprechen, um sicherzustellen, dass Informationen, die Einfluss auf Wertpapierkurse haben können, nicht missbräuchlich verwendet werden und um zu verhindern, dass vertrauliche Informationen an Bereiche weitergegeben werden, die einen Interessenkonflikt auslösen können.

Die Mitarbeitenden sind eine wichtige Säule bei der Vermeidung von Interessenkonflikten. Alle Mitarbeitenden des NORD/LB Konzerns sind verpflichtet, ihre Dienstleistungen mit der bestmöglichen Sachkenntnis, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit durchzuführen. Jeder Mitarbeitende ist dafür verantwortlich, potenzielle Interessenkonflikte zu erkennen und den Compliance-Bereichen vor Inanspruchnahme der jeweiligen Dienstleistung durch den Kunden hierüber zu informieren. In Zusammenarbeit von Fachbereich und den Compliance-Bereichen werden geeignete Maßnahmen zum Management des Interessenkonfliktes erarbeitet.



Bei unvermeidbaren Interessenkonflikten, die durch die unterschiedliche Informationslage zwischen Kunden und Bank, sowie Kunden und Mitarbeitenden entstehen können, wird dafür Sorge getragen, dass die Kundenaufträge unter der gebotenen Wahrung des Kundeninteresses ausgeführt werden.

Alle Mitarbeitende sind ferner angehalten, Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen mit den Interessen der Bank oder eines Kunden kollidieren oder auch nur der Anschein erweckt wird, dass sie in Konflikt geraten könnten. Derartige Konstellationen sind grundsätzlich zu vermeiden bzw. zu unterlassen, die übrigen Anzeige- und Genehmigungsprozesse hat der Compliance-Bereich im Rahmen des Anweisungswesens geregelt.

Auch bei der Durchführung von Mitarbeitenden-Geschäften müssen Interessenkonflikte beachtet werden; es dürfen weder Interessen der Kunden noch die Reputation und Solvenz der Bank selbst beeinträchtigt werden. Die gesetzlichen Anforderungen an Verhaltensregeln für Mitarbeitende in Bezug auf Mitarbeitenden-Geschäfte aus europarechtlichen Vorgaben z. B. Finanzmarktrichtlinie 2014/65 EU (MIFID II), zweites Finanzmarktnovellierungsgesetz (2.FiMaNoG), dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) sowie den jeweiligen länderspezifischen Regelungen der dort ansässigen Tochtergesellschaften und Niederlassungen werden von den Instituten des NORD/LB Konzerns voll erfüllt.

Zur Vermeidung von unlauteren Verhaltensweisen und von Interessenkonflikten hat die Bank unter Berücksichtigung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen Verhaltensregeln für Mitarbeitenden-Geschäfte erlassen. Diese Bestimmungen sind in entsprechenden Arbeitsanweisungen sowie den Mitarbeitenden-Leitsätzen geregelt, die für alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeitende verbindlich sind.

## Verhinderung von Insiderhandel

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2

Durch ihre Tätigkeit erhalten die Mitarbeitenden des NORD/LB Konzerns unter Umständen Zugang zu Informationen, die anderen Personen nicht zur Verfügung stehen und zum eigenen Vorteil genutzt werden können. Auch dies stellt einen Interessenkonflikt dar.

Das Insiderrecht soll die Funktionsfähigkeit der Märkte für Finanzinstrumente sichern und Investoren die Gewissheit geben, dass sie gleichbehandelt und gegen die unrechtmäßige Verwendung von Informationen geschützt werden.

Als Insiderinformation ist jede präzise Information über nicht öffentlich bekannte Umstände anzusehen, die sich auf einen oder mehrere Emittenten von Insiderpapieren oder auf die Insiderpapiere selbst bezieht und die geeignet ist, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis der Insiderpapiere erheblich zu beeinflussen.

Den Mitarbeitenden und auch Gremienmitgliedern ist es untersagt, Insiderkenntnisse auszunutzen, um Insiderpapiere für eigene oder fremde Rechnung zu kaufen oder zu verkaufen. Sie dürfen ferner die Insiderinformationen Dritten nicht unbefugt weitergeben oder sonst zugänglich machen oder sie für die Abgabe von Anlageempfehlungen nutzen. Dieses umfasst auch die Weitergabe innerhalb der Bank; eine Weitergabe an andere Mitarbeitende ist nur dann erlaubt, wenn die Informationen für die Erledigung dienstlicher Aufgaben benötigt werden und diese Mitarbeitende zum Erhalt der Informationen formal berechtigt sind.

Mitarbeitende, die typischerweise oder aus besonderem Anlass Zugang zu Insiderinformationen eines börsennotierten Unternehmens haben, werden zudem durch Compliance gesondert überwacht.

## Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung


Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2

Eine gezielte Bekämpfung von Geldwäsche, des organisierten Verbrechens sowie des internationalen Terrorismus muss auch an der finanziellen Seite ansetzen und die Anlage von Gewinnen aus kriminellen Geschäften sowie Zahlungsströme, die der Finanzierung terroristischer Aktivitäten dienen, erschweren.

Ergänzend zum Code of Conduct werden in der Rahmenrichtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierungen und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) sowie Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargos in der NORD/LB Gruppe Regeln und Grundsätze festgelegt, die im NORD/LB Konzern einen gemeinsamen

Mindeststandard für eine angemessene und wirksame Vorbeugung, Aufdeckung und Reaktion im Zusammenhang mit Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und wirtschaftskriminellen Handlungen sowie der Einhaltung der damit in Zusammenhang stehenden Embargos und Finanzsanktionen sicherstellen sollen.

**Abbildung 7: Rahmenrichtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierungen und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) sowie Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargos in der NORD/LB Gruppe**

 <p>Rahmenrichtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierungen und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) sowie Einhaltung von Finanzsanktionen/ Embargos in der NORD/LB-Gruppe</p>	<p style="text-align: right;"><b>NORD/LB</b> Die norddeutsche Art.</p> <p><b>Inhaltsverzeichnis</b></p> <table border="0"> <tr><td>1. Vorwort.....</td><td>5</td></tr> <tr><td>2. Gegenstand der Rahmenrichtlinie (Dokumentenhierarchie), Zielsetzung und Geltungsbereich.....</td><td>6</td></tr> <tr><td>3. Proportionalitätsprinzip.....</td><td>7</td></tr> <tr><td>4. Rahmenbedingungen.....</td><td>8</td></tr> <tr><td>  4.1 Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben.....</td><td>8</td></tr> <tr><td>  4.2 Gruppeneinheitliche Zielsetzung der Disziplin (Schutzziele der Compliance-Funktion / Compliance-Verständnis).....</td><td>8</td></tr> <tr><td>  4.3 Pflichten der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....</td><td>9</td></tr> <tr><td>  4.4 Gruppeneinheitlicher Mindeststandard.....</td><td>9</td></tr> <tr><td>  4.4.1 Mindeststandard zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....</td><td>9</td></tr> <tr><td>  4.4.2 Mindeststandard zur Verhinderung von „sonstigen strafbaren Handlungen“.....</td><td>12</td></tr> <tr><td>  4.4.3 Mindeststandard zur Einhaltung von Embargos und Finanzsanktionen.....</td><td>14</td></tr> <tr><td>  4.4.4 Pflichten in Drittstaaten.....</td><td>15</td></tr> <tr><td>  4.4.5 Überwachungshandlungen der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....</td><td>16</td></tr> <tr><td>  4.4.6 Gruppen-Risikoanalyse und Berichtspflichten der NORD/LB AöR.....</td><td>16</td></tr> <tr><td>  4.5 Pflichten der nachgeordneten in- und ausländischen Institute gegenüber der NORD/LB AöR.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>  4.5.1 Berichtswesen.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>  4.5.2 Ad-hoc Meldepflichten.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>  4.5.3 Einsatz und Auswahl von IT-Systemen.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>  4.6 (Interne und) gruppenweite Anforderungen.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>  4.6.1 Null-Toleranz-Prinzip.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>  4.6.2 Gruppenweiter Informationsaustausch.....</td><td>18</td></tr> <tr><td>5. Compliance-Organisation.....</td><td>18</td></tr> <tr><td>  5.1 Rollen und Verantwortlichkeiten.....</td><td>18</td></tr> <tr><td>  5.2 Geschäftsleitung.....</td><td>19</td></tr> <tr><td>  5.3 Compliance-Funktion (Zentrale Stelle).....</td><td>19</td></tr> <tr><td>    5.3.1 Grundsätzliches.....</td><td>19</td></tr> <tr><td>    5.3.2 Bestellung.....</td><td>20</td></tr> <tr><td>    5.3.3 Befugnisse.....</td><td>21</td></tr> <tr><td>    5.3.4 Sachkunde und Zuverlässigkeit.....</td><td>21</td></tr> <tr><td>  5.4 Fachbereiche.....</td><td>22</td></tr> <tr><td>  5.5 Gremien.....</td><td>22</td></tr> </table>	1. Vorwort.....	5	2. Gegenstand der Rahmenrichtlinie (Dokumentenhierarchie), Zielsetzung und Geltungsbereich.....	6	3. Proportionalitätsprinzip.....	7	4. Rahmenbedingungen.....	8	4.1 Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben.....	8	4.2 Gruppeneinheitliche Zielsetzung der Disziplin (Schutzziele der Compliance-Funktion / Compliance-Verständnis).....	8	4.3 Pflichten der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....	9	4.4 Gruppeneinheitlicher Mindeststandard.....	9	4.4.1 Mindeststandard zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....	9	4.4.2 Mindeststandard zur Verhinderung von „sonstigen strafbaren Handlungen“.....	12	4.4.3 Mindeststandard zur Einhaltung von Embargos und Finanzsanktionen.....	14	4.4.4 Pflichten in Drittstaaten.....	15	4.4.5 Überwachungshandlungen der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....	16	4.4.6 Gruppen-Risikoanalyse und Berichtspflichten der NORD/LB AöR.....	16	4.5 Pflichten der nachgeordneten in- und ausländischen Institute gegenüber der NORD/LB AöR.....	17	4.5.1 Berichtswesen.....	17	4.5.2 Ad-hoc Meldepflichten.....	17	4.5.3 Einsatz und Auswahl von IT-Systemen.....	17	4.6 (Interne und) gruppenweite Anforderungen.....	17	4.6.1 Null-Toleranz-Prinzip.....	17	4.6.2 Gruppenweiter Informationsaustausch.....	18	5. Compliance-Organisation.....	18	5.1 Rollen und Verantwortlichkeiten.....	18	5.2 Geschäftsleitung.....	19	5.3 Compliance-Funktion (Zentrale Stelle).....	19	5.3.1 Grundsätzliches.....	19	5.3.2 Bestellung.....	20	5.3.3 Befugnisse.....	21	5.3.4 Sachkunde und Zuverlässigkeit.....	21	5.4 Fachbereiche.....	22	5.5 Gremien.....	22
1. Vorwort.....	5																																																														
2. Gegenstand der Rahmenrichtlinie (Dokumentenhierarchie), Zielsetzung und Geltungsbereich.....	6																																																														
3. Proportionalitätsprinzip.....	7																																																														
4. Rahmenbedingungen.....	8																																																														
4.1 Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben.....	8																																																														
4.2 Gruppeneinheitliche Zielsetzung der Disziplin (Schutzziele der Compliance-Funktion / Compliance-Verständnis).....	8																																																														
4.3 Pflichten der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....	9																																																														
4.4 Gruppeneinheitlicher Mindeststandard.....	9																																																														
4.4.1 Mindeststandard zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....	9																																																														
4.4.2 Mindeststandard zur Verhinderung von „sonstigen strafbaren Handlungen“.....	12																																																														
4.4.3 Mindeststandard zur Einhaltung von Embargos und Finanzsanktionen.....	14																																																														
4.4.4 Pflichten in Drittstaaten.....	15																																																														
4.4.5 Überwachungshandlungen der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....	16																																																														
4.4.6 Gruppen-Risikoanalyse und Berichtspflichten der NORD/LB AöR.....	16																																																														
4.5 Pflichten der nachgeordneten in- und ausländischen Institute gegenüber der NORD/LB AöR.....	17																																																														
4.5.1 Berichtswesen.....	17																																																														
4.5.2 Ad-hoc Meldepflichten.....	17																																																														
4.5.3 Einsatz und Auswahl von IT-Systemen.....	17																																																														
4.6 (Interne und) gruppenweite Anforderungen.....	17																																																														
4.6.1 Null-Toleranz-Prinzip.....	17																																																														
4.6.2 Gruppenweiter Informationsaustausch.....	18																																																														
5. Compliance-Organisation.....	18																																																														
5.1 Rollen und Verantwortlichkeiten.....	18																																																														
5.2 Geschäftsleitung.....	19																																																														
5.3 Compliance-Funktion (Zentrale Stelle).....	19																																																														
5.3.1 Grundsätzliches.....	19																																																														
5.3.2 Bestellung.....	20																																																														
5.3.3 Befugnisse.....	21																																																														
5.3.4 Sachkunde und Zuverlässigkeit.....	21																																																														
5.4 Fachbereiche.....	22																																																														
5.5 Gremien.....	22																																																														

Diese Gruppen-Rahmenrichtlinie benennt die wesentlichen Elemente und Grundsätze eines effektiven Managements zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, sonstigen strafbaren Handlungen sowie zur Einhaltung von Embargos und Finanzsanktionen, über die jedes Institut der NORD/LB Gruppe mindestens verfügen muss. Sie beschreibt weiterhin Rollen und Verantwortlichkeiten der Stellen, die bei der Sicherstellung der Regelkonformität und Vermeidung von Schadenfällen oder Reputationsrisiken eine besondere Rolle spielen. Durch angemessene Maßnahmen der Vorbeugung und Aufklärung sollen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und wirtschaftskriminelle Handlungen von Innen und Außen zum Nachteil des NORD/LB Konzerns verhindert oder erschwert und die Einhaltung von Embargos und Finanzsanktionen sichergestellt werden. Rasches und konsequentes Handeln im Ernstfall soll dazu beitragen, Regelverstöße, wirtschaftliche Verluste und Image-schäden möglichst zu vermeiden.

Die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung hat einen hohen Stellenwert für den NORD/LB Konzern. Die Institute des NORD/LB Konzerns haben jeweils zentralisierte Stellen zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und dem Schutz vor sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) geschaffen oder diese an die NORD/LB ausgelagert. Der Geldwäschebeauftragte der NORD/LB verantwortet auch die zentrale Stelle im Sinne des § 25h Kreditwesengesetz (KWG). Im Rahmen der Anforderungen an die NORD/LB als Mutterhaus ist der Geldwäschebeauftragte als solcher auch für den NORD/LB Konzern verantwortlich. Neben den Aufgaben der Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen werden zudem auch die Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargo an den Vorstand und die Revision berichtet.

Alle Institute verfolgen eine auf das Risiko abgestimmte Know Your Customer-Geschäftspolitik, die den geltenden Gesetzen, beispielsweise im Rahmen des Geldwäschegesetzes (GwG), und aufsichtsrechtlichen Vorgaben entspricht.

Ein wesentlicher Teil der Verfahren zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ist es, die Identifikation des Kunden durch offizielle Dokumente und andere einschlägige Informationen durchzuführen.

Bestehen bei einer Geschäftsanbahnung oder der Vornahme einer Transaktion berechnete Zweifel, ist die Durchführung abzulehnen.

Verdachtsmomente sind dem Geldwäschebeauftragten weiterzuleiten, der alle ihm aufgezeigte Verdachtsmomente auf Relevanz überprüft. Der Geldwäschebeauftragte steht allen Mitarbeitenden bei Rückfragen beratend zur Verfügung.

## Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud)

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2 102-16

Die Verhinderung von Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) genießt im NORD/LB Konzern ebenfalls hohe Priorität. Zum Schutz der Gesellschaft, aber auch ihrer Reputation und eigenen Vermögenswerten, gehen alle Institute des Konzerns aktiv und konsequent mit geeigneten präventiven Maßnahmen gegen alle Erscheinungsformen der Wirtschaftskriminalität oder Verstöße gegen geltendes Recht vor. Der NORD/LB Konzern hält sich an die gesetzlichen Anforderungen zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (KWG, GwG oder vergleichbare internationale Vorgaben).

Als Mitglied des Bundesverbands Öffentlicher Banken Deutschlands prüft die NORD/LB anhand von Schadensfällen aus diversen Instituten zudem ständig ihr Risiko, durch Korruption Schäden zu erleiden, und adjustiert regelmäßig ihre Präventionsmaßnahmen. Mit größeren Schäden im eigenen Haus befassen sich unmittelbar nach Eintritt des Ereignisses spezielle Fachgremien, welche sich neben der Schadensbegrenzung insbesondere mit der Verhinderung künftiger gleichartiger Schäden durch Anpassung der Anweisungen und Kontrollen im Institut auseinandersetzen.

Ferner wurden im Rahmen des integrierten Risk-Assessments auch Fachbereiche hinsichtlich grundsätzlicher Fraud-Relevanz befragt. Diese Methodik wird mittlerweile im gesamten NORD/LB Konzern zur Risikobeurteilung eingesetzt.

## Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption : 103-2

Die Institute des NORD/LB Konzerns tolerieren keine Korruption bzw. Bestechung oder Bestechlichkeit im Geschäftsverkehr. Neben den jeweils geltenden, strikt einzuhaltenen rechtlichen Vorgaben hierzu, erfüllt die NORD/LB auch das 10. Prinzip des UN Global Compact, den die NORD/LB unterzeichnet hat: „Korruptionsbekämpfung: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung“.

Der Code of Conduct enthält klare Vorgaben zur Vermeidung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit sowie Vorteilsnahmen und -gewährung. Ergänzende interne Richtlinien beschreiben die Zulässigkeit zur Annahme bzw. Gewährung von Einladungen und Geschenken sowie die Voraussetzungen für die Abrechnung von Bewirtungs- und Sachaufwendungen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, alle Einladungen und Geschenke aus Transparenzgründen maschinell zu melden

Z: 205-2

Flankierende Schulungen zum Thema Vermeidung von Interessenkonflikten bei Einladungen und Geschenken dienen dazu, den korrekten Umgang sicherstellen.

Themenspezifische Angabe Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption 205-3

Im Jahr 2020 gab es dank der umfassenden Präventionsmaßnahmen keinen korruptionsbedingten Schaden.

## Integritätsprüfung

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2

Im Rahmen einer Geschäftsanbahnung und/oder Erweiterung einer Geschäftsbeziehung führen die Institute des NORD/LB Konzerns bei Kredit- oder Handelsgeschäften, Geschäftsbeziehungen mit Vermittlern und Maklern oder Lieferanten und Dienstleistern anhand eines festgelegten Kriterienkataloges eine gesonderte Integritätsprüfung durch.

Die geschäfts- und kundenbezogenen Sicherungssysteme der Bank sind darauf ausgelegt, keine Geschäftsbeziehungen einzugehen oder fortzuführen, die beispielsweise in Bezug zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, sonstigen strafbaren Handlungen oder relevanten Sanktions- und Embargoregelungen stehen oder denen hohe Reputationsrisiken für die Bank zuzuschreiben sind. Die jeweilige Integritätsprüfung erfolgt auf Basis öffentlich verfügbarer Informationen (u. a. Abgleich gegen die Sanktionslisten, Internet-Recherche, Instituts- und Büroauskünfte, SCHUFA-Abfrage) und ist gesondert zu dokumentieren.

Ergeben sich aus der Überprüfung Hinweise, dass der potenzielle Geschäftspartner beispielsweise strafrechtlich verurteilt oder von einer staatlichen Aufsichtsbehörde mit einer Strafe belegt wurde, greifen Maßnahmen u. a. des Fraud-Prevention-Managements. Hiernach sind beispielsweise die vorliegenden Informationen insbesondere auf Reputations- und Geschäftsrisiken zu überprüfen, die Geschäftsbeziehung zu votieren und ggf. das Kundenrisiko anzupassen.

## Schulungen zu compliance-relevanten Themen

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption | Informationssicherheit und Datenschutz: 103-2

Z: 205-2

In der Corporate Compliance-Policy des NORD/LB Konzerns ist die Planung und Ausführung von zielgruppenorientierten Mitarbeitenden-Schulungen bzw. die Unterstützung der operativ tätigen Bereiche bei der Durchführung eigener Schulungsveranstaltungen verankert.

Ziel ist es, das Verständnis der Mitarbeitende zu compliance-relevanten Themen zu erhöhen und damit die Sensibilität im Tagesgeschäft zu verbessern und gleichzeitig die Mitarbeitende in die Lage zu versetzen, rechtlich angemessen handeln zu können. Die NORD/LB schult stets bedarfsgerecht. Daher sind bei den Schulungen regelmäßige gesetzliche Pflichtschulungen, adressatenspezifische Schulungen und anlassbezogene Maßnahmen zu unterscheiden.

Pflichtschulungen, die aus gesetzlichen Vorgaben resultieren (z. B. AGG, MaRisk, Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit), werden zentral bzw. über Compliance organisiert. Die NORD/LB kommt ihren gesamten gesetzlichen Anforderungen an Schulungen nach. Die gesetzlichen Pflichtschulungen erfolgen regelmäßig in Form von Web Based-Trainings (WBT) und/oder Präsenzs Schulungen und sind verpflichtend durch sämtliche Mitarbeitenden der NORD/LB, Deutsche Hypo und NORD/LB Luxembourg inklusive deren Vorstände zu absolvieren.

Zu den gesetzlichen Pflichtschulungen auf Basis des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG), des Geldwäschegesetzes (GWG), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), der Mindestanforderungen an das Risikomanagement für Banken (MaRisk) sowie daraus abgeleiteten Normen (dies gilt in entsprechender Form für vergleichbare Normen der für die ausländischen Niederlassungen relevanten Rechtsordnungen) zählen derzeit:

- Informationssicherheit, Gültigkeit zwei Jahre
- Compliance-Training (inkl. Kapitalmarkt-Compliance, Geldwäscheprävention, Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen/Fraud, Embargo, Operationelle Risiken (OpRisk)), Gültigkeit drei Jahre
- Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), Gültigkeit drei Jahre

Ferner wird seitens des Personalbereiches eine Pflichtschulung zur Gleichbehandlung im Arbeitsalltag (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) in Form eines WBT mit Gültigkeit drei Jahre durchgeführt.

Alle WBTs schließen mit einem Test ab. Die erfolgreiche Teilnahme muss durch alle Mitarbeitende systemisch oder mittels Teilnahmezertifikat dokumentiert werden. Monatlich werden IT-gestützte Soll-Ist-Abgleiche durchgeführt; bei Fehlen der erforderlichen Qualifikation erfolgt eine technische Aufforderung an die Mitarbeitenden zur Teilnahme am WBT. Quartalsweise werden die Führungskräfte über erforderlich durchzuführende WBT's ihrer Mitarbeitenden informiert.

Darüber hinaus werden anlassbezogen bedarfsorientierte Schulungen angeboten, wie z. B. für Mitarbeitende aller Fachbereiche, die mit der Abwicklung von Kundengeschäften betraut sind, Themen wie der Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA) oder die Volcker Rule. Eine genaue Ausgestaltung der Schulungen sowie eine Festlegung der betroffenen Bereiche erfolgt disziplinübergreifend.

# Informationssicherheit und Datenschutz

Informationssicherheit und Datenschutz wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

## Informationssicherheit

Management Ansatz Informationssicherheit: 103-1

Finanzdienstleistungsunternehmen agieren mit einer Vielzahl unterschiedlichster Informationen. Derartige Informationen und für die Verarbeitung benötigten Ressourcen und Betriebsmittel (z. B. IT-Systeme, Anwendungen, Formulare, Briefe, Ausdrücke) stellen dabei grundlegende Werte dar. Deren Schutz ist unverzichtbar, um die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsposition, das Vertrauen der Geschäftspartner, Kunden und Mitarbeitende und das Ansehen in der Öffentlichkeit zu erhalten und zu stärken und Missbrauch zu verhindern.

Der Schutz von Informationen umfasst sowohl die Sicherheit von IT-Systemen, den Schutz elektronischer Daten als auch den Schutz nicht elektronisch verarbeiteter Informationen. So müssen Informationen (inkl. personenbezogene Daten) einerseits vor dem Zugriff durch unberechtigte Personen geschützt werden, und andererseits die Unversehrtheit/Korrektheit, die Verfügbarkeit sowie die Nichtabstreitbarkeit von Informationen sichergestellt sein.

Insofern stellen Bedrohungen z. B. durch Hackerangriffe, Passwortdiebstahl, Phänomene wie Social Engineering, Phishing oder Man in the middle-Angriffe, aber auch Unwissenheit und menschliches Fehlverhalten, alle Unternehmen, die mit Informationen hantieren, insbesondere im Zusammenhang mit der Cyberkriminalität vor neue, sich verändernde und wachsende Herausforderungen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Coronapandemie war nochmals ein deutlicher Anstieg von Bedrohungen in Zusammenhang mit Cyberkriminalität zu verzeichnen.

Aufgrund der weltweiten Vernetzung heutiger Informationsflüsse wirkt das Thema sowohl intern als auch extern ohne weitere Begrenzung. Es ist für den gesamte NORD/LB Konzern relevant und zudem von besonderer Bedeutung für Investoren, Kunden und Mitarbeitende.

Management Ansatz Informationssicherheit: 103-2

Die Anforderungen an die Informationssicherheit sind an allen Standorten des NORD/LB Konzerns gesetzlich geregelt und in der Governance umgesetzt. An den deutschen Standorten gehen die Institute des NORD/LB Konzerns mit vielfältigen regulatorischen, rechtlichen, aber auch vertraglichen Anforderungen konform:

- Kreditwesengesetz (KWG) § 25a, § 25b und § 25c
- Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
- Neues Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu)
- Handelsgesetzbuch (HGB), Risikomanagement der Informationsverarbeitung
- Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)
- Bankaufsichtliche Anforderungen an die IT (BAIT)
- Zweite Zahlungsdiensterichtlinie (ZAG)/Payment Service Directive 2 (PSD2)
- IT-Sicherheitsgesetz (IT-SiG) und Kritis-Vorordnung (KritisV)
- Rundschreiben von Bankenaufsichten wie z. B. der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)
- Konzernvorgaben zur Informationssicherheit
- Vertragliche Sicherheitsverpflichtungen mit Dritten

Für die ausländischen Standorte gelten spezifische vergleichbare Regelungen.

Gemäß § 25a Kreditwesengesetz (KWG) müssen Institute über angemessene personelle und technisch-organisatorische Ausstattung des Risikomanagements verfügen. Die Anforderungen an das Risikomanagement werden in den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) konkretisiert.

Die Gesamtverantwortung für alle Belange der Informationssicherheit liegt beim Vorstand. Sie ist integraler Teil der Geschäfts- und Risikopolitik der Institute des NORD/LB Konzerns. Unabhängig davon ist es Aufgabe eines jeden Mitarbeitenden, die Regeln zur Informationssicherheit einzuhalten und sensible Informationen zu schützen. Die entsprechenden Vorgaben werden ausgehend von der Geschäftsstrategie und der Informationssicherheitsstrategie (als Teil der Risikostrategie) über Leitlinien zur Informationssicherheit und Informationssicherheitsrichtlinien in Handbüchern und Arbeitsanweisungen operationalisiert und jedem Mitarbeitenden des Konzerns zur Verfügung gestellt. Die entsprechenden Organisationsrichtlinien gelten bankweit und werden durch regelmäßige Pflichtschulungen und Sensibilisierungen für alle Mitarbeitenden zu informationssicherheitsrelevanten Themen ergänzt.

Zur Implementierung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Informationssicherheitsniveaus hat der Vorstand der NORD/LB auf Konzernebene einen Chief Information Security Officer (CISO) bestellt. Der CISO bildet die höchste Instanz des Informationsmanagementsystems im Konzern und hat folgende Aufgaben auf Konzernebene:

- Bereitstellung und Abstimmung einer konzernweiten Informationssicherheitsstrategie und Einholung der Freigabe durch den Konzernvorstand,
- Definition eines angemessenen Informationssicherheitsniveaus (Konzernstandard) durch technologieunabhängige Vorgaben zur Informationssicherheit,
- Veranstaltung von Gremien und Management Reviews, inkl. Vor- und Nachbereitung,
- Beratung von und Kommunikation mit dem Vorstand sowie den Informationssicherheitsbeauftragten der Tochterinstitute,
- regelmäßige Berichte an den Vorstand,
- Bereitstellung von Verfahren und Methoden bzw. Unterstützung zur angemessenen Informationsrisikobehandlung,
- Initiierung und Koordination von konzernweiten Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen,
- Analyse der Effektivität des ISMS (z.B. durch Erhebung und Auswertung von Kennzahlen) und Festlegung von darauf basierenden Anpassungen.

Der CISO ist mit folgenden Kompetenzen ausgestattet:

- Vorgabenkompetenz für den NORD/LB Konzern,
- ständiges und direktes Berichtsrecht an den Vorstand des NORD/LB Konzerns,
- Teilnahme am Risk Round Table,
- Einberufung des ISMS-Lenkungsgremiums,
- Informations- und Einsichtnahmekompetenz zur Überwachung der Umsetzung von Sicherheitsvorgaben,
- Budgetverantwortung und Entscheidungskompetenz als Grundlage zur Erfüllung seiner Aufgaben.

Die Tochterunternehmen verfügen über eigene Informationssicherheitsbeauftragte (ISO), die von den jeweiligen Vorständen eingesetzt wurden.

Die jeweiligen Informationssicherheitsbeauftragten wurden von den Vorständen mit der Entwicklung, Umsetzung und kontinuierlichen Verbesserung von Informationssicherheitsvorgaben beauftragt. Sie sind dem jeweiligen Vorstand fachlich direkt unterstellt und berichten diesem direkt, regelmäßig und anlassbezogen. Zu ihren Aufgaben gehören die Steuerung und das Management der Informationssicherheit und deren Risiken, die Durchführung regelmäßiger Überprüfungen sowie die Beratung des Vorstands und der Fachbereiche.

Zur Hinwirkung auf ein angemessenes Informationssicherheitsniveau werden jährliche, gruppenweit einheitliche Gefährdungsanalysen auf Basis der aktuellen Bedrohungssituation durchgeführt. Unter ergänzender Berücksichtigung relevanter Standards und Normen werden Informationssicherheitsvorgaben abgeleitet. Im Rahmen des internen Kontrollsystems, Audits und Security Checks wird die Einhaltung dieser Vorgaben regelmäßig und anlassbezogen überprüft. Zudem ist das Informationssicherheitsmanagement Gegenstand regelmäßiger interner und externer Prüfungen. Etwaige Informationssicherheitsvorfälle werden analysiert und Lösungswege mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen erarbeitet.

## Datenschutz

### Management Ansatz Datenschutz: 103-1

Mitarbeitende von Banken kommen mit einer Vielzahl von persönlichen Daten in Berührung. Der Schutz dieser Daten und des mit der Bereitstellung verbundenen Vertrauens ist eine zentrale Aufgabe einer Bank. Entsprechend hat der vertrauliche, sensible Umgang mit personenbezogenen Daten im NORD/LB Konzern höchste Priorität und die zu berücksichtigenden gesetzlichen Verpflichtungen und Vorgaben zum Datenschutz nehmen einen besonderen Stellenwert ein. Dies gilt sowohl für die Verarbeitung personenbezogener Mitarbeitenden- und Kundendaten als auch für die personenbezogenen Daten von Zulieferern, Beratern und anderen Vertragspartnern im NORD/LB Konzern. Das Bankgeheimnis wird strikt gewahrt. Daten und Informationen werden nur im Rahmen enger Zweckbindung und gesetzlicher Vorgaben genutzt.

Für die NORD/LB sind die Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und weitere Gesetze mit datenschutzrechtlichen Regelungen zu berücksichtigen. Die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz betreffen alle natürlichen Personen, insbesondere Kunden und Mitarbeitende der Bank. Neben dem sachgerechten Umgang mit geschützten personenbezogenen Daten betrifft der Datenschutz auch die Kontrolle der Einhaltung der Rechte der von der automatisierten Datenverarbeitung betroffenen Personen und die grundsätzlichen Pflichten spezieller Funktionsträger mit Zugriffsmöglichkeiten auf personenbezogene Daten innerhalb der Bank.

### Management Ansatz Datenschutz: 103-2

Für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen ist jeder Mitarbeitende verantwortlich. Seitens der NORD/LB, der Deutschen Hypo und der NORD/LB Luxembourg finden datenschutzrechtliche Verpflichtungen<sup>1</sup> aller internen und externen Mitarbeitenden, die Umgang mit personenbezogenen Daten haben, auf das Datengeheimnis statt; diese Verpflichtung gilt auch über das Beschäftigungsverhältnis hinaus. Die Datenschutzpolitik des NORD/LB Konzerns ist in der Gruppen-Datenschutzrahmenrichtlinie niedergeschrieben, die in den jeweiligen Instituten bankweite Gültigkeit haben.

Die Überwachung, Beratung sowie regelmäßige Schulung und Sensibilisierung zur Sicherstellung der Datenschutzerfordernungen erfolgt in den Instituten des NORD/LB Konzerns durch den Datenschutzbeauftragten. Die NORD/LB und die Deutsche Hypo verfügen jeweils über eigene Datenschutzbeauftragte. Die NORD/LB Luxembourg verfügt über einen von der Nationalen Kommission für Datenschutz (Commission Nationale pour la Protection des Données (CNPD)) des Großherzogtums Luxembourg offiziell zugelassenen Datenschutzbeauftragten.

Zur Sicherstellung der fachlichen Weisungsunabhängigkeit gegenüber allen zu überwachenden Fachbereichen sind die Datenschutzbeauftragten direkt gegenüber dem Vorstand verantwortlich, der auch die Gesamtverantwortung für diese Funktion trägt und deren Wirksamkeit überwacht. Sie berichten in regelmäßigen Abständen bzw. bei Bedarf ad-hoc direkt an den Gesamtvorstand sowie laufend im Rahmen des Tagesgeschäfts an das zuständige Vorstandsmitglied.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich hilfesuchend an den Datenschutzbeauftragten zu wenden. Kunden können Beschwerden über ein Beschwerdemanagement-System einreichen. Beschwerdemanagement-Grundsätze und Informationen zum Beschwerdemanagement-Verfahren sind auf der Homepage der Bank frei einsehbar.

### Management Ansatz Datenschutz: 103-3

Zur Sicherstellung und Überwachung der Einhaltung, Angemessenheit und Wirksamkeit aller datenschutzrelevanten Anforderungen finden auch hier jährliche Analysen auf Basis von risikoorientierten Auditplänen statt. Etwasige Vorfälle oder Beschwerden werden analysiert und Lösungswege mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen erarbeitet.

---

<sup>1</sup> In Luxemburg gem. der koordinierten Fassung des Gesetzes vom 2. August 2002 zum Schutz personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung

Themenspezifische Angabe Datenschutz: 418-1

Im Berichtszeitraum sind keine datenschutzrechtlichen Vorfälle bekannt geworden, wegen derer die NORD/LB als verantwortliche Stelle eine Meldung an die zuständige Datenschutz Aufsichtsbehörde initiieren musste.



# Unternehmensführung und nachhaltiges Bankgeschäft

Management von ESG-Themen sowie sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

## Management ökosozialer Themen

UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen / sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments: 103-1

Banken haben einen wesentlichen Einfluss auf eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft, da sie Finanzströme leiten und so Wirtschaftswachstum ermöglichen, Arbeitsplätze schaffen und gesellschaftliche Dienstleistungen erbringen. Da Banken zu den Dienstleistungsunternehmen zählen, wirken sich viele ihrer Produkte und Dienstleistungen indirekt auf die Umwelt und die Gesellschaft aus. Indem ökologische und soziale Aspekte in strategische Entscheidungen der Unternehmensleitung sowie den Anlage- und Kreditprozess integriert werden, können diese Risiken bewertet und minimiert und gleichzeitig das Vertrauen aller wesentlichen Interessengruppen erhöht werden. Themen wie Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance - ESG) sind folglich nicht nur aus ethischen Gründen und zur Generierung neuer Geschäftschancen, sondern auch aus Gründen der Risikoprävention zu berücksichtigen und zu managen.

Gleichzeitig wollen weltweit immer mehr Anleger wissen, welche konkreten sozialen und ökologischen Auswirkungen ihre Geldanlage hat. So berücksichtigen immer mehr Investoren und Finanzinstitute ESG-Aspekte im Rahmen ihrer Bewertungen und Investitionsentscheidungen und minimieren nach Möglichkeit negative Auswirkungen. Dazu gehört auch, dass sie, oftmals unterstützt durch Nachhaltigkeits-Ratings bzw. -Research, Investitionen in bestimmten Anlagefeldern nicht mehr tätigen bzw. bestehende abbauen. Hieraus lässt sich ableiten, dass Nachhaltigkeit bzw. ESG-Themen bei Banken zu einem starken wirtschaftlichen Treiber geworden sind.

Beide Themen wirken sowohl intern als auch extern und aufgrund der weltweiten Verzahnung von Finanzströmen ohne Begrenzung. Das Management von ESG-Themen ist für den gesamten Konzern relevant. Etwaige negative Auswirkungen des Finanzierungs- und Investmentgeschäftes betreffen dagegen insbesondere die entsprechenden Unternehmensbereiche und sind durch entsprechende Richtlinien zu managen und zu steuern. Extern sind beide Themen von besonderer Bedeutung für Investoren, Kapitalmarkt, Kundinnen und Kunden, Gesellschaft und Politik.

UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen / sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments: 103-2  
102-18 Z: 102-19

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichten sich die NORD/LB und der NORD/LB Konzern, die zehn international anerkannten Prinzipien aus den Themen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruption in den Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung dieser Prinzipien ist für die NORD/LB und den NORD/LB Konzern ein wesentliches Element der Verantwortung als Finanzdienstleistungsunternehmen für Kunden und Mitarbeitende sowie als Unternehmensbürger für die Gesellschaft.

Der Vorstandsvorsitzende trägt die zentrale Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung in der NORD/LB und vertritt die Ergebnisse gegenüber den Eigentümern. Unterstützt wird der gesamte Vorstand bei seinen Aufgaben durch das Nachhaltigkeitsmanagement, das Anforderungen für einzelne Bereiche innerhalb und außerhalb der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns analysiert, Ziele und Maßnahmen entwickelt und diese zur Umsetzung vorschlägt. Entsprechend ist die Zusammenarbeit mit den Konzerntöchtern: Impulse von der Konzernmutter oder dem Nachhaltigkeitsmanagement werden zusammen mit aktuellen Schwerpunkten und Themen diskutiert, beraten und zur Umsetzung vorgeschlagen.

## Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank ist seit dem 1. Januar 2021 integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie. Sie umfasst vier Grundsätze, die handlungsleitend für unser tägliches Tun sind:

- **Verantwortung:**  
Durch die Anerkennung des UN Global Compacts und der Etablierung dessen Prinzipien in die internen Richtlinien der Bank, setzt die NORD/LB verantwortliches Handeln hinsichtlich ökologischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Auswirkungen im Rahmen ihrer Geschäfts- und Betriebstätigkeit um.
- **Interessengruppenorientierung:**  
Die Kenntnis und der entsprechende Umgang mit den Ansprüchen der spezifischen Interessensgruppen ist für die NORD/LB essentiell und unabdingbar für die Sicherung ihres langfristigen, auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Geschäftsbetriebes.
- **Ganzheitlichkeit:**  
Nachhaltigkeit betrifft alle Bereiche der Bank und erfordert einen ganzheitlichen Ansatz -von der Geschäftsstrategie und dem Management, über den Kunden und den Produkten der Bank, hin zu den Mitarbeitenden bis zum Geschäftsbetrieb und dem gesellschaftlichen Engagement. Wir betrachten die NORD/LB gesamthaft und beachten dabei Interdependenzen von Bereichen sowie Prozesse.
- **Transparenz:**  
Ein wesentlicher Aspekt von Nachhaltigkeit ist Transparenz. Die NORD/LB hat den Anspruch einer transparenten Darstellung der positiven und ggf. negativen gesellschaftlichen Auswirkungen des Geschäfts der Bank über alle Bereiche hinweg. Dies gelingt mit der Anwendung der Principles for Responsible Banking und durch die Orientierung an den Sustainable Development Goals. Hieraus ergeben sich beispielsweise Mehrwerte für Mitarbeitende und Umwelt, aber auch Optimierungspotentiale sowie Maßnahmen zur künftigen Vermeidung etwaiger negativer Auswirkungen.

## Interne Regelwerke

Der NORD/LB Konzern bekennt sich zu den 10 Prinzipien des UN Global Compact und den Zielen Achtung der Menschenrechte, Schutz der Umwelt und Bekämpfung von Korruption und Bestechung und hat sich verpflichtet, die entsprechenden Prinzipien im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit zu beachten. In diesem Rahmen schließt der NORD/LB Konzern folgende Geschäfte aufgrund ihrer negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit aus:

- Unternehmen, die an der Herstellung, dem Handel, dem Transport, der Lagerung oder der Reparatur folgender Rüstungsgüter beteiligt sind und internationalen Verträgen entgegenstehen:  
Hierzu zählen insbesondere:
  - biologische Waffen,
  - chemische Waffen,
  - Personenminen,
  - Streubomben und Streumunition,
  - Uranmunition sowie
  - Waffen, die in besonderer Weise geeignet sind, unverhältnismäßige Verletzungen sowie Schäden in der Zivilbevölkerung zu verursachen,
- Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die Pornografie produzieren und mit ihr Handeln sowie zu Unternehmen, die diesem Sektor nahestehen,
- Finanzierung des Baus von Atomkraftwerken und konventionellen Kohlekraftwerken,
- Finanzierung des Baus von Staudämmen und Wasserkraftwerken in besonders schutzwürdigen Gebieten.

Die NORD/LB tätigt zudem keine Geschäfte im eigenen Namen auf eigene Rechnung an den Warenterminbörsen.

### UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologischen Auswirkungen des Finanzierungs- geschäfts und Investments: 103-2

Der NORD/LB Konzern und seine Institute verfügen über eine Reihe von internen Strategiedokumenten, Richtlinien und Arbeitsanweisungen, die in der schriftlich fixierten Ordnung (sfO) entsprechend verankert wurden. Neben Richtlinien zur Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben des „klassischen Bankaufsichtsrechts“ auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene gelten für den Konzern auch ergänzende ESG-Richtlinien, die das geschäftliche Handeln in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Aspekte leiten und regeln.

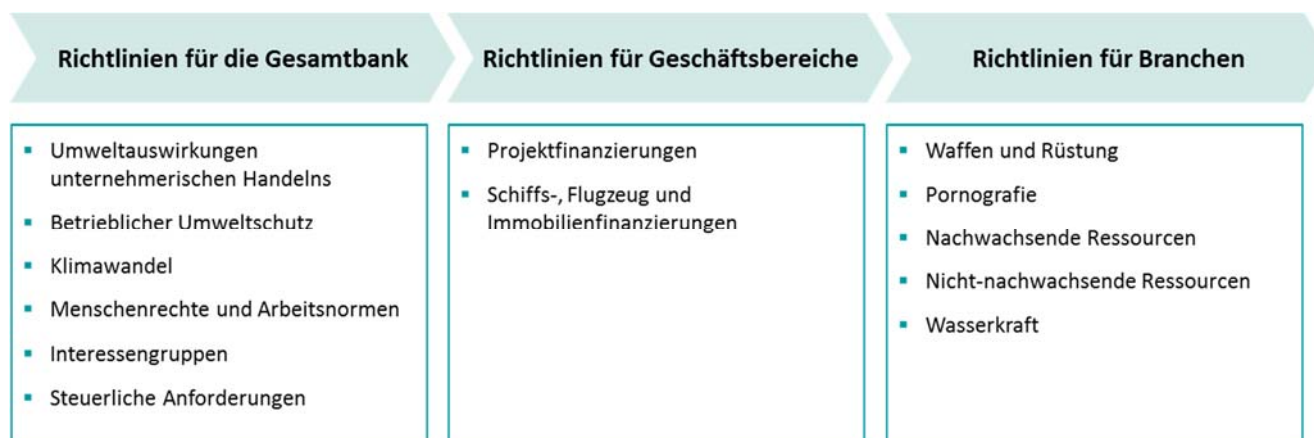
Mit seinen ESG-Richtlinien hat der NORD/LB Konzern die Prinzipien des UN Global Compact in die Grundsätze der eigenen Unternehmensführung übertragen und regelt neben der Integration ökologischer und sozialer Aspekte in seinem Kerngeschäft auch den Ausschluss von Geschäftsaktivitäten, die nicht dem ethischen Grundverständnis unserer Gesellschaft entsprechen. Transaktionen, die nicht konform mit den ESG-Richtlinien gehen oder die nicht dem Verständnis von Ethik und/oder Nachhaltigkeit entsprechen, werden abgelehnt.

Die Entwicklung der ESG-Richtlinien für Bankbereiche und einzelne Branchen erfolgt stets gemeinsam mit Mitarbeitenden aus den Fachbereichen. Sensibilisierungen zu ESG-Richtlinien wurden in den relevanten Bereichen vorgenommen und sind zudem Bestandteil von regelmäßigen Führungskräfte Workshops

Alle ESG-Richtlinien wurden im Konzernvorstand des NORD/LB Konzerns behandelt und durch den Vorstand der NORD/LB verabschiedet und von den Tochterinstituten, sofern für den Geschäftsbetrieb relevant, größtenteils übernommen. Alle ESG-Richtlinien wurden vom Vorstand verabschiedet und sind für alle Mitarbeitenden bindend. Ein externes Audit findet nicht statt.

Im Rahmen einer regelmäßigen Qualitätsprüfung seitens des Nachhaltigkeitsmanagements werden die ESG-Richtlinien evaluiert und an aktuelle Entwicklungen angepasst bzw. neue Richtlinien angestoßen. Ausformulierte Abstimmungsrichtlinien (Voting Policies) zu ökologischen und sozialen Themen bei den Unternehmen, bei denen die NORD/LB investiert ist, bestehen nicht.

Abbildung 10: ESG- Richtlinien des NORD/LB Konzerns



Mit der Richtlinie zu Umweltauswirkungen unternehmerischen Handelns bezieht sich die NORD/LB auf die Prinzipien sieben bis neun des UN Global Compact zur Berücksichtigung von Umweltaspekten in der Geschäftstätigkeit. Ziel ist es, sowohl unmittelbare als auch mittelbare ökologische Auswirkungen der geschäftlichen Tätigkeit weitgehend zu vermeiden oder zu reduzieren. Die unmittelbaren ökologischen Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit der NORD/LB werden durch das betriebliche Umweltmanagementsystem der Bank erfasst, bewertet und gesteuert. Das Umweltmanagementsystem orientiert sich mit seinen Systemelementen und Prozessabläufen an der internationalen Norm für Umweltmanagement ISO 14001. Die mittelbaren ökologischen Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit der NORD/LB werden in den Geschäftsbereichen u. a. durch das Management von ESG-Risiken gehandhabt.

Die Richtlinie zum betrieblichen Umweltschutz definiert einen Mindeststandard zum betrieblichen Umweltschutz im NORD/LB Konzern und orientiert sich an den Vorgaben der internationalen Norm für Umweltmanagement ISO 14001.

Mit der Richtlinie zum Klimawandel erkennt der NORD/LB Konzern die Bedeutung des Klimawandels sowie die Rolle der Finanzbranche beim Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-ärmeren Wirtschaftsweise als eine der wichtigsten aktuellen und zukünftigen Herausforderungen an. Durch die Anwendung der Richtlinie ist die Grundlage für eine strukturelle Befassung mit dem Thema Klimawandel sowie der Orientierung hinsichtlich Chancen und Risiken und Transparenz zur Weiterentwicklung sowie zur Bewertung, Analyse und Überwachung geschaffen. Im Rahmen ihrer Richtlinie zum Klimawandel bekennt sich die NORD/LB zu ihrem Engagement in Erneuerbaren Energien und der Modernisierung der Energieerzeugung.

Mit der Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsnormen bezieht sich der NORD/LB Konzern auf die Prinzipien eins bis sechs des UN Global Compact zur Berücksichtigung von Menschenrechten und Arbeitsnormen. Durch

ihre Anwendung erreicht die NORD/LB die Bedeutung von Menschenrechtsanforderungen für Mitarbeitende, Marktpartner sowie die Gesellschaft in der Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen, den Mitarbeitenden und Marktpartnern hinsichtlich potenzieller Menschenrechtsverstöße Orientierung zu geben, Prozesse zur Herstellung von Transparenz, zur Bewertung und Analyse und zur Überwachung weiterzuentwickeln und die Berücksichtigung von Menschenrechtsaspekten im Beschwerdemanagement sicherzustellen. Die Anwendung der Richtlinie wirkt unterstützend bei der operationellen Umsetzung des Code of Conduct des NORD/LB Konzerns. Darüber hinaus ergänzt die Richtlinie bereits etablierte Rahmenvorgaben wie die Richtlinie zum Umgang mit Unternehmen der Rüstungsindustrie oder die Richtlinie zu ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen.

Die Richtlinie zum Umgang mit Interessensgruppen ist die Grundlage für den Interessengruppendialog. Die NORD/LB orientiert sich mit der Anwendung der Richtlinie an den Prinzipien der von der internationalen Organisation AccountAbility entwickelten drei Prinzipien für den Umgang mit relevanten Interessengruppen.

Die Richtlinie zum Umgang mit steuerrechtlichen Anforderungen ist das Bekenntnis zur Einhaltung der Pflicht, angemessene Prozesse und Kontrollen zur Sicherstellung der Wahrung steuergesetzlicher Vorschriften zu etablieren, ihre gesellschaftliche Reputation zu fördern sowie ihre Beziehungen zu Regierungsstellen, Steuerbehörden und ihren Kunden zu festigen.

Die Richtlinie zu ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen bezieht sich auf die Finanzierung von Kundenprojekten, bei denen aufgrund ihrer Struktur und ihres Umfangs erhebliche ESG-Risiken bestehen. Sie orientiert sich an den Anforderungen der Financial Initiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) und den Prinzipien des UN Global Compact. Im Weiteren greift die NORD/LB auf Anforderungen und Abläufe zurück, wie sie die Äquator-Prinzipien vorschlagen.

Die Richtlinien zu Schiffs-, Flugzeug- und Immobilienfinanzierungen regeln die Berücksichtigung technologischer, ökologischer und sozialer Leitlinien.

Mit der Richtlinie für Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen der Rüstungsindustrie hat die NORD/LB das Geschäft mit Unternehmen der Rüstungsindustrie unter strenge Auflagen gestellt und unterhält nur Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die den Global Principles of Business Ethics for the Aerospace and Defence Industry entsprechen und die keinem Embargo der Vereinten Nationen, der Europäischen Union oder der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterliegen.

Die Richtlinie zu Pornografie schließt Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die Pornografie produzieren und damit handeln sowie zu Unternehmen, die diesem Sektor nahestehen, aus.

Mit der Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit nachwachsenden Ressourcen bezieht der NORD/LB Konzern bei der Finanzierung wirtschaftlicher Tätigkeiten den sicheren Umgang seiner Kunden mit den gesetzlichen Anforderungen aus dem Umwelt-, Planungs-, Tierschutz- und Naturschutzrecht in seine Geschäftsentscheidungen mit ein. Die Richtlinie verweist dabei auf entsprechende freiwillig umzusetzende nationale und internationale ökologische und soziale Leitlinien und Standards wie z. B. FSC-, PEFC-, MSC- und ASC-Zertifizierungen.

Mit der Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit nicht-nachwachsenden Ressourcen bezieht der NORD/LB Konzern bei der Finanzierung wirtschaftlicher Tätigkeiten den sicheren Umgang seiner Kunden mit den gesetzlichen Anforderungen in seine Geschäftsentscheidungen sowie die Berücksichtigung freiwillig anzuwendender Standards wie z. B. das International Council on Mining and Metals (ICMM), die Extractive Industries Transparency Initiative oder die International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) mit ein. Unter der Nutzung von Ressourcen versteht die NORD/LB dabei alle Tätigkeiten in Zusammenhang mit dem Abbau von Metallen, Mineralien, Edel- und Halbedelsteinen sowie Gebäude- und Minenplanung, Minenentwicklung und -betrieb sowie Schließung der Mine. Darüber hinaus zählen hierzu sämtliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Öl- und Gasförderung in den Phasen Exploration, Ölfeldentwicklung, Produktion, Raffination inkl. Cracken sowie Transport und Lagerung.

Die Richtlinie Wasserkraft ergänzt die Richtlinien zu Umweltauswirkungen unseres unternehmerischen Handelns sowie die Richtlinie zu ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen für den speziellen Fall der Projektfinanzierung von Staudämmen und allgemeinen Wasserkraftanlagen.

## Management von ESG-Risiken

UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments: 103-2

Als Nachhaltigkeitsrisiken können Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung verstanden werden, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens haben können.

Der Klimawandel gilt dabei als eine der größten Herausforderungen der heutigen Zeit und ist mit weltweit spürbaren Folgen verbunden. Wesentlicher Auslöser ist der Ausstoß von Treibhausgasen, insbesondere von CO<sub>2</sub>.

Vor dem Hintergrund der massiven negativen Auswirkungen sowie aktueller ökologischer Entwicklungen auf globaler Ebene – wie der Wasser- und Ressourcenverknappung, Entwaldung und Bedrohung der Biodiversität – sind Unternehmen und die Gesellschaft aufgerufen, Beiträge zum Schutz der natürlichen Umwelt zu leisten.

Die Bedeutung des Themas zeigt sich für den NORD/LB Konzern auf zwei Ebenen: im bankbetrieblichen Umweltschutz (direkte Emissionen) und im Management der mittelbaren ökologischen Folgen der Geschäftstätigkeit, z. B. im Rahmen des Finanzierungsgeschäfts (indirekte Emissionen).

Die direkten Auswirkungen des NORD/LB Konzerns auf das Klima sind durch die Tätigkeit als Dienstleistungsunternehmen vor allem durch den geringen Ressourceneinsatz geringer als im Vergleich zum produzierenden Gewerbe. Obwohl der NORD/LB Konzern Arbeitsplätze für mehr als 4800 Mitarbeitende in Büroräumen bietet, die beheizt, mit Strom und Trinkwasser versorgt werden, sowie mit IT-Hardware und Bürogeschäftsausstattung ausgestattet sind oder der aufgrund der Dienstleistertätigkeit notwendigen Mobilität der Mitarbeitenden, hat die Geschäftstätigkeit des NORD/LB Konzerns aus Sicht der NORD/LB eine maximal geringe ökologische und soziale Wesentlichkeit für die Gesellschaft und wird daher in diesem nichtfinanziellen Bericht nicht näher betrachtet.

Im Rahmen des Finanzierungsgeschäfts (indirekte Auswirkungen) sind wesentliche Themen z. B. Verstöße gegen Menschenrechte, unmenschliche Arbeitsbedingungen, Verursachung von Umweltschäden oder unethische Geschäftspraktiken. Hierzu zählen z. B. Geschäfte oder Geschäftspraktiken mit negativen Auswirkungen auf die natürliche Umwelt und/oder auf Menschen- und Arbeitsrechte inklusive der Rechte indigener Völker aber auch Branchen wie z. B. Alkohol, Embryonenforschung, fossile Brennstoffe, Glücksspiel, Palmöl, Pornografie, Tabak oder Tätigkeiten der Waffen- und Rüstungsindustrie.

102-11

Die mittelbaren ökologischen Folgen und die indirekten Folgen ihrer Geschäftstätigkeit adressiert die NORD/LB u. a. in ihren internen ESG-Richtlinien, die die implizierten ökologischen Folgen bestimmter Projektinvestitionsvorhaben adressieren. Hierzu gehören die Richtlinie zu ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen, die Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit nachwachsenden Ressourcen sowie die Richtlinie zur Wasserkraft. Als ein in der Finanzdienstleistungsbranche tätiges Unternehmen schätzt der NORD/LB Konzern jedoch die Gefahr, aufgrund der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich an irreversiblen Umweltschäden direkt beteiligt zu sein, als gering ein.

Darüber hinaus bestehen in den Ländern des Euro-Raums, in denen der NORD/LB Konzern überwiegend tätig ist, jeweils hohe gesetzliche Schutzniveaus für Umwelt und Gesellschaft. Im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit in überwiegend diesen Ländern schätzt der NORD/LB Konzern die Gefahr, aufgrund dieser Geschäftstätigkeit an Umweltschäden oder wesentlichen Nachteilen für die Gesellschaft beteiligt zu sein, ebenfalls als gering ein.

## Mitgliedschaften und Standards

UNGC  
102-12

### United Nations Global Compact



Der United Nations Global Compact gehört zu den weltweit größten Initiativen für verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichtet sich der NORD/LB Konzern, die zehn international anerkannten Prinzipien des UN Global Compact aus den Aspekten Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruption in den Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung dieser Prinzipien ist für die NORD/LB ein wesentliches

Element der Verantwortung als Finanzdienstleistungsunternehmen für Kunden und Mitarbeitende, sowie als Unternehmensbürger für die Gesellschaft.

UNEP FI

Die UNEP FI (United Nations Environment Programme Finance Initiative) ist eine Partnerschaft zwischen dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen und dem globalen Finanzsektor. Ziel ist es, eine Finanzbranche zu schaffen, der Menschen und der Umwelt dient und positive Auswirkungen auf diese hat.



UNEP FI ist ein Partner der NORD/LB mit dessen Hilfe die Bank einen Beitrag zur global ausgerichteten Nachhaltigkeit leistet. Die Initiative hat sich explizit auf den Finanzsektor spezialisiert und arbeitet hier eng mit Banken und Versicherungen zusammen.

Principles for Responsible Banking

Die Principles for Responsible Banking stellen Grundsätze der Nachhaltigkeit dar, die den Rahmen für ein verantwortungsvolles Bankwesen bilden. Sie sollen maßgeblich zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDG), der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN, beitragen.



Die NORD/LB hat die Principles for Responsible Banking unterzeichnet und sich damit zu den 6 existierenden Prinzipien bekannt:

<p><b>Prinzip 1: Ausrichtung</b></p> <p>Wir werden unsere Geschäftsstrategie so ausrichten, dass sie mit den Bedürfnissen des Einzelnen und den Zielen der Gesellschaft, wie sie in den Zielen für nachhaltige Entwicklung, im Pariser Klimaabkommen und in den einschlägigen nationalen und regionalen Rahmenwerken zum Ausdruck kommen, in Einklang steht und zu ihnen beiträgt.</p>	<p><b>Prinzip 2: Wirkung &amp; Ziele</b></p> <p>Wir werden unsere positiven Auswirkungen kontinuierlich steigern und gleichzeitig die negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, die sich aus unseren Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen ergeben, reduzieren und die Risiken für Mensch und Umwelt bewältigen. Zu diesem Zweck werden wir Ziele festlegen und veröffentlichen, bei denen wir die größten Auswirkungen haben können.</p>	<p><b>Prinzip 3: Kunden &amp; Auftraggeber</b></p> <p>Wir werden verantwortungsbewusst mit unseren Kunden und Auftraggebern zusammenarbeiten, um nachhaltige Praktiken zu fördern und wirtschaftliche Aktivitäten zu ermöglichen, die gemeinsamen Wohlstand für heutige und künftige Generationen.</p>
<p><b>Prinzip 4: Stakeholder</b></p> <p>Wir werden relevante Stakeholder proaktiv und verantwortungsbewusst konsultieren, einbinden und mit ihnen zusammenarbeiten, um die Ziele der Gesellschaft zu erreichen.</p>	<p><b>Prinzip 5: Unternehmensführung &amp; Kultur</b></p> <p>Wir werden unser Bekenntnis zu diesen Prinzipien durch eine effektive Unternehmensführung und eine Kultur des verantwortungsvollen Bankwesens umsetzen.</p>	<p><b>Prinzip 6: Transparenz &amp; Rechenschaftspflicht</b></p> <p>Wir werden unsere individuelle und kollektive Umsetzung dieser Grundsätze regelmäßig überprüfen und über unsere positiven und negativen Auswirkungen und unseren Beitrag zu den Zielen der Gesellschaft transparent und rechenschaftspflichtig sein.</p>

Quelle: Principles for Responsible Banking

VfU

Der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) ist ein Netzwerk von Finanzdienstleistern aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Seit 1995 arbeiten der Verein und seine Mitglieder an der Entwicklung und Umsetzung innovativer und nachhaltiger Lösungen für Finanzdienstleister mit dem Ziel, den Beitrag der Finanzwirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern.



Als Mitglied des Vereins engagiert sich die NORD/LB für die Förderung und Verbreitung von „Sustainable Finance“. Durch die Netzwerkmöglichkeiten, die der Verein bietet, erweitert die Bank durch die Teilnahme an verschiedenen Formaten ihr Sustainable Finance Know-How. Zudem tauscht sie sich regelmäßig mit anderen Unternehmen aus der Finanzbranchen zum Thema Nachhaltigkeit, ESG und Sustainable Finance aus.

## Klima-Allianz Hannover

Als regional agierende Bank ist für die NORD/LB nicht nur das globale, sondern auch das kommunale Engagement überaus wichtig. Daher ist die Bank Partner der Klima-Allianz Hannover, die sich zum Beispiel für eine Verringerung der Treibhausgase im Stadtgebiet sowie die Ausweitung der Stromerzeugung durch regenerative Energien in Hannover einsetzt.



Im Rahmen unserer Unterstützung der Klima-Allianz hat die NORD/LB die Klimaschutzzerklärung Hannover 2030 im Rahmen der Initiative Klimaschutzprogramm 2030 der Landeshauptstadt Hannover unterschrieben. Dadurch beteiligt sich die Bank offiziell an den Zielen der Landeshauptstadt Hannover zum Klimawandel.

## VÖB

Der Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB, ist ein Spitzenverband der deutschen Kreditwirtschaft. Er vertritt die Interessen von 59 Mitgliedern, darunter die Landesbanken sowie die Förderbanken des Bundes und der Länder. Die NORD/LB ist in sämtlichen Arbeitsgruppen zu Nachhaltigkeit und Sustainable Finance vertreten sowie Mitglied der Kommission Sustainable Finance.



## GRI Standards

Die GRI-Standards sind ein von der Global Reporting Initiative (GRI) vorgegebenes Set an miteinander verbundener Standards, die Organisationen dabei helfen sollen, einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und somit Rechenschaft über ihre ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen abzulegen.



Die NORD/LB erstellt seit dem Berichtsjahr 2013 jährlich einen Konzern-Nachhaltigkeitsbericht nach den jeweiligen Leitlinien und Vorgaben der GRI.

## Charta der Vielfalt

Durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und dem Beitritt hierzu will die NORD/LB die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.



# Nachhaltiges Bankgeschäft

UNGC

Themenspezifische Angabe Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und sozialem Nutzen:: Eigener Indikator - Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und sozialem Nutzen

Der NORD/LB Konzern strebt ein offenes und vertrauensvolles Verhältnis mit seinen Kunden an. Zugleich folgt die Bank einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung mit klaren ethischen Grundsätzen und forciert das Vorleben eines integren und gesetzeskonformen Verhaltens. Aus diesem Grund wurde in den letzten Jahren ein verstärkter Fokus auf ein nachhaltiges Bankgeschäft gelegt. Mit den für die Bank wichtigsten Sustainable Development Goals (SDG) konnte die NORD/LB hier ihre ersten Erfolge generieren und wird die Anteile des nachhaltigen Bankgeschäfts in den nächsten Jahren sukzessive ausbauen.

## Nachhaltige Finanzierungen

Mit ihren nachhaltigen Finanzierungen leistet die NORD/LB einen stetig wachsenden Beitrag zur Finanzierung der Green Economy und ist im Bereich der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit aktiv. Die NORD/LB unterstützt insbesondere Kunden der Umwelt- und Landwirtschaftsbranche, aus dem Sozial- und Gesundheitswesen sowie der gewerblichen Immobilienfinanzierung.

Erneuerbare Energien			
Infrastruktur			
Agrar-Banking			
Immobilienfinanzierung			

### Erneuerbare Energien

Im Zuge einer nachhaltigen Lebensweise der Menschheit ist die Nutzung erneuerbarer Energien ein immer wichtigerer Faktor geworden. Fossile Energiequellen stellen endliche Ressourcen dar und verursachen hohe CO<sub>2</sub>-Emissionen. Erneuerbare Energien nutzen regenerative Ressourcen, die praktisch unendlich zur Verfügung stehen. Um langfristig lebenswerte Bedingungen auf der Erde zu erhalten, ist daher der Wechsel von fossilen Energiequellen zu erneuerbaren Energieträgern ein wichtiger Schritt.

Die NORD/LB ist seit Mitte der 1990er Jahre Vorreiter im Bereich der Finanzierung erneuerbarer Energien und Infrastrukturprojekte und blickt auf eine Vielzahl von Meilensteinen in diesem Geschäftsfeld zurück. So wurden über 1.000 Erneuerbare Energie-Projekte überwiegend in den Bereichen Windenergie und Photovoltaik realisiert. Die Bank verfügt über ein vielfach ausgezeichnetes Team, das regelmäßig die Ranglisten der Top-Finanzier in den Bereichen Erneuerbare Energien anführt



## Infrastruktur

Aufgrund des Bevölkerungswachstums und der weiter voranschreitenden Urbanisierung hat sich der Bedarf an neuen Infrastrukturprojekten und auch von Modernisierungen veralteter Infrastruktur stark erhöht. Diese Projekte sind jedoch in der Regel mit Umweltbelastungen verbunden. Daher sind die Notwendigkeit und die Nachfrage nach nachhaltiger Infrastruktur höher als je zuvor. Heutzutage reichen Projekte über traditionelle Themen wie Transport, Energie- und Abfallmanagement hinaus und befassen sich mit Fragen der Umweltqualität und der menschlichen Gesundheit. Die Durchführung von Projekten steht zudem unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen und herausfordernden staatlichen Vorschriften.

Die NORD/LB ist seit über 20 Jahren einer der führenden Finanzierer von Infrastrukturprojekten die die Grundbedürfnisse der Gesellschaft abdecken. Structured Finance – Infrastructure ist über mehrere Anlageklassen hinweg aktiv, mit besonderem Fokus und Know-how in den Bereichen:

- Soziale Infrastruktur – Sozialwohnungen, Schulen und Krankenhäuser
- Transport – Straßen-, Schienen- und Eisenbahnfinanzierungen
- Digitale Infrastruktur – Breitband, Rechenzentren und Smart Cities

Das Team der NORD/LB stellt mit seinen kundenorientierten und innovativen Finanzierungen sicher, dass Projekte einen langfristigen sozialen und ökologischen Nutzen erbringen.

## Agrar-Banking

Die Landwirtschaft steht vor enormen Herausforderungen: eine gesunde Ernährung für eine wachsende Weltbevölkerung muss produziert werden, ohne die Nachhaltigkeit und dabei besonders den Klimawandel aus den Augen zu verlieren. Gefragt sind Innovationen – die z.B. die Verringerung des ökologischen Fußabdrucks oder die Speicherung von CO<sub>2</sub> Emissionen im Boden forcieren. Diese können bei der Bewältigung der aktuellen Herausforderungen eine zentrale Rolle spielen.

Die NORD/LB steht seit mehr als 175 Jahren als Finanzinstitut hinter der Agrarwirtschaft und vereint erfolgreich Tradition und Innovation in diesem wichtigen Wirtschaftszweig. Die Kundenbetreuer verfügen über eine hohe Beraterexpertise, kennen das Geschäft durch ihren landwirtschaftlichen Background und wissen um die spezifischen Belange des landwirtschaftlichen Sektors. Sie kennen die Zyklen der Agrarmärkte und beherrschen zusätzlich die breite Palette der Finanzdienstleistungen. Der Bereich regenerative Energien ermöglicht landwirtschaftlichen Unternehmen neue Tätigkeitsfelder zu erschließen und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu mindern. Die NORD/LB übernimmt die Finanzierung für beispielsweise den Bau einer Biogasanlage, eine Photovoltaikanlage oder neue Technologien der Energieeinsparung und unterstützt ihre Kunden bei der Beantragung geeigneter Fördermittel.

## Gewerbliche Immobilienfinanzierung

Der Immobilienbranche kommt beim Thema Nachhaltigkeit eine wichtige Schlüsselrolle zu. Eine Immobilie stellt, unabhängig von der Nutzungsart, ein langlebiges Wirtschaftsgut dar, welches für den Bau, die Nutzung und den Abriss einen hohen Ressourcenbedarf aufweist. Es wird geschätzt, dass rund 40 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Immobilien zurückgehen. Maßgebend für den wirtschaftlichen Erfolg eines Objektes ist daher dessen Nutzungsmöglichkeit über den gesamten Lebenszyklus.

Die Deutsche Hypo teilt alle Immobilienfinanzierungen bei Erreichung gewisser Kriterien als „Green Building“ ein. Hier wird insbesondere auf die Energieeffizienz angestellt. Im Jahr 2019 wurde zudem der „Green Loan“ geschaffen, um damit die gesamte grüne Wertschöpfungskette abbilden zu können. Hier kann bei der Kreditvergabe ein Investor unter gewissen Voraussetzungen einen Zinsvorteil erhalten, wenn er ein Green Building finanziert. Ein „Green Bond Reporting“ wird seitdem auf der Website der Deutschen Hypo veröffentlicht, mit dem die Investoren und andere Interessierte zahlreiche Informationen rund um ihr Investment und die zugrundeliegenden Green Buildings erhalten können. Unter anderem ist auch ein Impact Reporting enthalten, in dem die eingesparte Summe der Kohlenstoffdioxide errechnet wird.

## Nachhaltige Geldanlage

Immer mehr Anleger möchten neben der Erzielung von Rendite ihr Geld auch sinnvoll in nachhaltige Produkte investieren und zum Wandel in eine nachhaltigere Wirtschaftsweise beitragen. Die NORD/LB bieten ihren Kunden mit den SIP-Fonds und den Löwen+ Fonds Lösungen an, mit denen gezielt positive Effekte im Nachhaltigkeitsbereich gefördert werden. Im Rahmen der individuellen Vermögensverwaltung können auf den Anleger zugeschnittene Nachhaltigkeitskriterien vereinbart werden.

### SIP-Fonds

Die SIP-Fonds sind Geldanlageprodukte der NORD/LB. Als Investmentfonds werden sie nach Luxemburger Recht von der Deka Vermögensmanagement GmbH als Kapitalverwaltungsgesellschaft verwaltet. „SIP“ ist ein markenrechtlich geschützter Investmentprozess der NORD/LB, der sich auf fundamentale Analysen und neueste finanzmathematische Erkenntnisse stützt sowie nachhaltige Mindeststandards berücksichtigt. Je nach Renditeziel und Sicherheitsbedürfnis hat der Kunde die Wahl zwischen 4 verschiedenen Anlagestrategien. Diese unterscheiden sich durch unterschiedliche Bandbreiten für die Anlageklassen Aktien, Anleihen und Liquidität. Bei allen Anlageentscheidungen werden soziale, ökologische und ethische Aspekte berücksichtigt.

SIP Fonds – Vermögensverwaltung im Fondsmantel	
Anlageprodukt	Produktbeschreibung
SIP Bond (WKN: A0RMZH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „reines“ Rentenportfolio</li> <li>▪ Anlagen in EUR denominated</li> </ul>
SIP Income (WKN: A0NCQ1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktienquote max. 30 %</li> <li>▪ globale Anlagestrategie</li> </ul>
SIP Balanced (WKN: A0NCQ2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktienquote max. 60 %</li> <li>▪ globale Anlagestrategie</li> </ul>
SIP Equity (WKN: A0NCQ3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bis 100 % Aktien</li> <li>▪ globale Anlagestrategie</li> </ul>

### Löwen+ Fonds

Mit den Löwen+ Fonds hat die NORD/LB nachhaltige Investmentfonds für Privatkunden und institutionelle Kunden geschaffen. Löwen+ setzt auf nachhaltige Werte mit hoher Substanz und verlässlichem Wachstumspotential. Die Einzeltitel werden auf der Basis fundamentaler Unternehmensdaten ausgewählt. Es wird nur in Unternehmen investiert, die eine nachhaltige und saubere Rendite erzielen wollen. Eindeutig festgelegte Negativkriterien wie Umweltzerstörung, Menschenrechtsverletzungen oder Rüstungsgüter bewirken einen Ausschluss aus dem Anlageportfolio. In den Anforderungen nach mehr Nachhaltigkeit sieht die NORD/LB ein hohes Chancenpotential für Unternehmen: Nachhaltige Unternehmen sind mit innovativen Produkten, Dienstleistungen und Strategien in der Regel sehr erfolgreich in ihrem jeweiligen Marktsegment.

Löwen+ Fonds	
Anlageprodukt	Produktbeschreibung
Löwen+ Rendite (WKN: A2JQWZ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktienanteil 10 – 30 %</li> </ul>

<b>Löwen+ Wachstum</b> (WKN: A2JQW0)	▪ Aktienanteil 20 – 60 %
<b>Löwen+ Chance</b> (WKN: A2JQW1)	▪ Aktienanteil 80 – 100 %

Tabelle 7: Gesamtvolumina in nachhaltigen Produkten

	Volumen in T€ (per 31.12.2020)
<b>Individuelle Vermögensverwaltung</b>	824.000
<b>SIP Fonds</b>	170.000
<b>Löwen+ Fonds</b>	65.000
<b>Gesamt</b>	1.059.000

## Nachhaltige Vermögensverwaltung

Unterstützt durch Klimawandel und die „Fridays for Future“-Bewegung sind nachhaltige Finanzanlagen im Jahr 2020 noch stärker in die Wahrnehmung von Investoren gerückt. So hat die Europäische Union auf Basis der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung einen Aktionsplan vorgelegt und Kriterien für nachhaltige Investments formuliert. Auch im Asset- und Portfoliomanagement werden Aspekte der Nachhaltigkeit (sozial, ökologisch, ethisch) berücksichtigt. Dabei arbeitet das Asset- und Portfoliomanagement der Bank mit einer der führenden unabhängigen Nachhaltigkeitsratingagenturen – der Firma imug Beratungsgesellschaft Hannover – eng zusammen.

Die NORD/LB berücksichtigt in allen Dienstleistungen und Produkten der Vermögensverwaltung Aspekte der Nachhaltigkeit. Nachhaltige Mindeststandards (ESG-Kriterien) wurden vollständig in den Investmentprozess integriert. Dabei werden Unternehmen mit bestimmten (negativen) Merkmalen ausgeschlossen.

<b>Environmental</b>	<b>Social</b>	<b>Governance</b>
<b>Definition</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachhaltigkeitsbezogener Verantwortungsbereich des Unternehmens: Umweltverschmutzung oder -gefährdung, Treibhausgasemissionen oder Energieeffizienzthemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachhaltigkeitsbezogener Verantwortungsbereich des Unternehmens: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Diversity oder gesellschaftliches Engagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachhaltige Unternehmensführung: Unternehmenswerte oder Steuerungs- und Kontrollprozesse</li> </ul>
<b>Ausschluss von Unternehmen mit folgenden Merkmalen (bzw. Nichtbeachtung der o.a. Kriterien)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kohleabbau und –verstromung*</li> <li>Kern-/Atomenergie*</li> <li>Übermäßige Umweltverschmutzung/-schädigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alkohol*</li> <li>Glücksspiel*</li> <li>Menschenrechtsverstöße (z.B. Kinder- und Zwangsarbeit)</li> <li>Pornografie*</li> <li>Tabak*</li> <li>Verstöße gegen Sozialstandards (z.B. Arbeitsbedingungen)</li> <li>Waffen/Rüstung*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Korruption/Bestechung</li> <li>Verstöße gegen Transparenzvorschriften (z.B. fehlende Unternehmensberichte)</li> </ul>

\* Ausschluss erfolgt, wenn mehr als 5% (bzw. 10% bei Kohleabbau und –verstromung) des Gesamtumsatzes mit der Produktion und/oder dem Verkauf der genannten Kategorie erzielt werden

## Beratung und Service

Themenspezifische Angabe Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und sozialem Nutzen: Eigener Indikator - Beratung und Service

Eine wesentliche Aufgabe einer Bank ist es, den Menschen in ihrem Geschäftsgebiet die Teilnahme am (bargeldlosen) Zahlungsverkehr zu ermöglichen und in Finanzangelegenheiten zu beraten.

Die NORD/LB stellt die Ziele und Bedürfnisse der Kunden in den Mittelpunkt ihrer Beratungsleistungen. Um diese sicherzustellen, nutzen die Berater im Privatkundengeschäft der Braunschweigischen Landessparkasse mit dem Sparkassen-Finanzkonzept ein standardisiertes Beratungsmedium, das eine ganzheitliche Betrachtung der individuellen Bedürfnisse der Kunden gewährleistet. Zudem kann hierdurch der hohe Anspruch an eine langfristig orientierte Beratung sichergestellt werden. Da der Einsatz des Sparkassen-Finanzkonzepts aus den genannten Gründen eine hohe Priorität hat, schult die Braunschweigische Landessparkasse ihre Mitarbeitenden hierzu kontinuierlich. Alle Auszubildenden lernen zum Beispiel bereits in den ersten Monaten ihrer Ausbildung den Umgang mit dem Finanzkonzept. Zudem haben die NORD/LB und die Braunschweigische Landessparkasse bereits zum Jahresende 2012 die Zahlung von Vertriebsprovisionen an ihre Mitarbeitenden eingestellt und folgen damit der gängigen Praxis im Sparkassenbereich.

Für Finanzprodukte fordert der Gesetzgeber von Kreditinstituten die Einhaltung von umfangreichen Informations- und Transparenzpflichten, wie zum Beispiel die Gesprächsdokumentation in Beratungsprotokollen, die Definition und Einteilung von Kunden und Produkten in Risikoklassen, die Einhaltung einer anleger- und anlagegerechten Beratung sowie eine Kosten- und Entgeltübersicht. Diese werden von allen Instituten des NORD/LB Konzerns ausnahmslos erfüllt und sind in den Beratungsprozessen verankert. In der Anlageberatung zu Finanzinstrumenten besteht ein systematisierter Prozess mit entsprechenden Dokumentationspflichten. Die in der Anlageberatung tätigen Mitarbeitenden verfügen über die nach dem Anlegerschutz- und Funktionsverbesserungsgesetz (AnsFuG) erforderliche Qualifikation und sind entsprechend bei der BaFin registriert. Um ihr Wissen auf dem neuesten Stand zu halten, finden regelmäßig interne Schulungen statt. Zur Information der Kunden dienen neben den Beratungsgesprächen und den ausgehändigten Produktinformationen auch themenbezogene Publikationen, wie beispielsweise die Kundeninformationen zu Geschäften in Wertpapieren und weiteren Finanzinstrumenten.

Der Verkauf eigener Emissionen erfolgt auf der Grundlage der gültigen Gesetze, z. B. in Deutschland gemäß den Vorgaben des Wertpapierprospektgesetzes. Alle für den Kunden notwendigen Informationen sind bei der Bank für die Kunden erhältlich und werden zusätzlich im Internet veröffentlicht. Die Einhaltung dieser und weiterer gesetzlicher Vorgaben hat für den NORD/LB Konzern einen sehr hohen Stellenwert. Über die Einhaltung wacht Compliance im Rahmen von Verfahrensprüfungen sowie die interne Revision.

Zur möglichst flächendeckenden Versorgung der Kunden mit Finanzdienstleistungen, ist die Braunschweigische Landessparkasse an 91 Standorten im gesamten Geschäftsgebiet vertreten, auch in schwach besiedelten Gebieten. Alle Filialen verfügen entweder über eine SB-Kasse oder eine konventionelle Kasse. 17 Standorte werden als Finanz-Center gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig betrieben, ein weiterer mit der LBS Braunschweig. Ergänzt werden die Standorte um 29 Selbstbedienungsstellen. Alle Standorte verfügen über Selbstbedienungseinrichtungen wie Geldautomaten, SB-Terminals und Kontoauszugsdrucker.

85 Standorte der Braunschweigischen Landessparkasse und beide Standorte der ehemaligen Bremer Landesbank in Bremen und Oldenburg verfügen über barrierefreie Eingänge. Um Kunden mit eingeschränktem Sehvermögen einen besseren Service zu bieten, verfügen 102 Geldautomaten der Braunschweigischen Landessparkasse über eine Sprachführung (89 davon verfügen zusätzlich über eine Einzahlungsfunktion) sowie elf Geräte in Bremen und Oldenburg über eine Sprachführung und unterstützen so an über 72 Standorten einen selbstbestimmten Zugriff auf Bargelddienstleistungen. Zudem wurden mit der Telefon- und der Online-Filiale alternative Zugangswege geschaffen bzw. ausgebaut, damit Kunden ihre Bankgeschäfte auf Wunsch weitgehend auch von zu Hause aus tätigen können. Ergänzt werden die Zugangskanäle um das Angebot der Videoberatung. Als zusätzliche Unterstützung für sehbehinderte Kunden sind die Inhalte der Online-Filiale so optimiert, dass sie mit Hilfe einer speziellen Vorlesesoftware akustisch wiedergegeben werden können. Ein Voicebot wurde pilotiert und befand sich in der Erprobungsphase.

Um auch Menschen mit einem schwierigen finanziellen Hintergrund die Teilnahme am bargeldlosen Giroverkehr zu ermöglichen, bietet die Braunschweigische Landessparkasse auch Bürger- bzw. Basiskonten an, welche ausschließlich auf Guthabenbasis geführt werden. Zum 31. Dezember 2020 wurden bei der Braunschweigischen Landessparkasse 4.488 Bürgerkonten sowie 3.680 Basiskonten geführt.

## Nachhaltigkeitsratings

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments: 103-3

Der NORD/LB Konzern berichtet transparent und regelmäßig über seine Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ergänzend sind auch externe Bewertungen der unternehmerischen Nachhaltigkeitsaktivitäten von hoher Bedeutung für eine Vielzahl von Interessengruppen, so z. B. durch spezielle Nachhaltigkeitsratingagenturen. Nachhaltigkeitsratings werden dabei nicht durch die bewerteten Unternehmen beauftragt oder bezahlt und bieten so eine unabhängige Gesamtbewertung über die Integration ökologischer und sozialer Aspekte in die Geschäftstätigkeit des Unternehmens.

Da die Anzahl von Investoren, die ESG-Fragestellungen in ihre Entscheidungen mit aufnehmen, stetig steigt. Ebenso hat die Bedeutung und der Dialog mit den Nachhaltigkeitsratingagenturen in den vergangenen Jahren zugenommen. Der NORD/LB Konzern definiert Nachhaltigkeitsratingagenturen und -analysten daher als Key Interessengruppen und steht mit ihnen im regelmäßigen Austausch im Rahmen des Ratingprozesses und darüber hinaus. Für Investoren bietet sich daher die Möglichkeit, ihre Anlageentscheidungen auch auf externe Einschätzungen zu fundieren und das Portfolio hinsichtlich der Einhaltung von (internen) Vorgaben oder dem gezielten und individuellen Ausschluss oder Minimierung unterschiedlicher Kontroversen gezielt zu steuern. Das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB nutzt die Nachhaltigkeitsratings wiederum für gezielte Stärken-Schwächen-Analysen und leitet Verbesserungsansätze ab. Gleichzeitig wird die Kommentierung der Ratingunterlagen auch für einen intensiven internen Dialog mit den entsprechenden Fachbereichen genutzt.

Derzeit wird der NORD/LB Konzern von verschiedenen Nachhaltigkeitsratingagenturen bewertet. Die jeweils aktuellen Ratingnoten werden auf der Homepage der NORD/LB veröffentlicht.

# Unsere Mitarbeitenden

## In der Transformation nah bei unseren Mitarbeitenden

Banken befinden sich auch im Jahr 2020 in einem herausfordernden Umfeld, das durch Digitalisierung, Fachkräftemangel und wachsende regulatorische Anforderungen geprägt ist. Der NORD/LB Konzern hat im Jahr 2020 das Transformationsprogramm NORD/LB 2024 weiter vorangetrieben, um die Bank effizienter und profitabler auszurichten. Der damit einhergehende Personalabbau konnte auf Basis freiwilliger Maßnahmen umgesetzt werden. Gleichzeitig nahm der Kulturwandel einen bedeutenden Stellenwert bei den Mitarbeitenden ein. Hier wurde unter dem Motto #zukunftschaffen der Auftakt für eine moderne Unternehmenskultur vollzogen, der als essentiell für die Neuausrichtung der Bank verstanden wird.

## Personalstrategische Ausrichtung

Um sowohl Nachwuchstalente zu einem frühen Zeitpunkt zu gewinnen, als auch eigene Mitarbeitende ans Haus zu binden, stützt sich die NORD/LB auf eine an Mitarbeitende ausgerichtete Personalarbeit.

Die Grundlage dieser Personalarbeit basiert auf einer Personalstrategie, die sich aus der Geschäfts-/Risikostrategie ableitet. Vor dem Hintergrund des Programms NORD/LB 2024 und den damit einhergehenden Anforderungen an die Personalarbeit ist eine Adjustierung der strategischen Ausrichtung erfolgt. Orientiert an den Erwartungen der Mitarbeitenden beinhaltet dies eine Stärkung der strategischen Partnerschaft und Fokussierung auf die Weiterentwicklung des Kulturwandels der Bank.

Die notwendigen Steuerungsparameter für eine angemessene quantitative und qualitative Personalausstattung wurden um weitere strategische Schwerpunktthemen ergänzt, die auf die Stärkung einer neuen Unternehmensidentität einzahlen:

- Sicherstellung des Betriebs in der Zukunft
- Weiterentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeitenden
- Emotionale Bindung und Motivation der Mitarbeitenden

Mit folgenden Dienstleistungen wurde die Personalarbeit im Jahr 2020 im Schwerpunkt operationalisiert:

- Personalbindung über attraktive Arbeitsbedingungen, u. a. über Vergütung, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Personalmanagement von Ressourcen- und Kapazitäten,
- Personalentwicklung unter anderem durch neue agile und zukunftsweisende Arbeitsformen,
- Kollaborative Beteiligung der Mitarbeitenden an der Unternehmensentwicklung über die Initiative #zukunftschaffen
- Rekrutierung und Ausbildung von Nachwuchskräften.

## Personalbestand, Neueinstellungen und Fluktuation

UNGC  
102-8

Der Vorstand der NORD/LB fungiert als höchster Entscheidungsträger. Über ihn wird die Personalplanung regelmäßig verabschiedet. Am Jahresende 2020 beschäftigte der NORD/LB Konzern 5.020 Mitarbeitende – 481 Mitarbeitende weniger als im Jahr 2019 (5.501 Mitarbeitende). Der Personalabbau steht in Verbindung zum Transformationsprozess und dem neuen Geschäftsmodell. Erreicht wurde dies konzernweit u. a. durch eine bestmögliche Ressourcenallokation mit qualifiziertem externen Einstellungsstopp bei Professionals in der NORD/LB sowie durch den Personalabbau im Rahmen des Transformationsprogramms der Bank, im Schwerpunkt innerhalb der NORD/LB.

Der Großteil der Mitarbeitenden ist an inländischen Standorten des NORD/LB Konzerns tätig. An keinem der ausländischen Standorte sind mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigt. Für alle in den Auslandsniederlassungen der

NORD/LB arbeitenden Mitarbeitenden gelten eigene Mitarbeitenden-Handbücher, die sich grundsätzlich an den Konzernvorgaben orientieren.

Der NORD/LB Konzern beschäftigt vorwiegend fest eingestellte Mitarbeitende und investiert in ihre Bindung. Die Bank beschäftigt Leasingkräfte ausschließlich zur Erfüllung von Aushilfstätigkeiten bzw. zur Vermeidung von Mehrarbeit, bspw. in Großprojekten, und nicht als Ersatz für dauerhafte Arbeitskräfte. Als Aushilfstätigkeiten gelten insbesondere Elternzeitvertretungen, Krankheitsvertretungen sowie befristete Großprojekte. Der Begriff Mitarbeitende umfasst für den NORD/LB Konzern ausschließlich Personen, die in einem Vertragsverhältnis mit der NORD/LB stehen. Zu diesen Personen zählen u.a. auch Auszubildende, Duale Studierende und Trainees. Selbstständige, externe Beratende, Leasingkräfte sowie Lieferanten gehören nicht dazu.

Themenspezifische Angabe Vielfalt und Chancengleichheit: 405-1

**Tabelle 8: Personalkennzahlen (Befristete und unbefristete Betriebsangehörige im Konzern)**

	2018	2019	2020
<b>Betriebsangehörige (Gesamt)</b>	6.109	5.501	<b>5.020</b>
<b>Unbefristet Angestellte (Gesamt)</b>	5.706	5.189	<b>4.732</b>
davon männlich	2.897	2.589	2.354
davon weiblich	2.809	2.600	2.378
<b>Unbefristet Angestellte in Vollzeit</b>	4.371	3.911	3.545
davon männlich	2.777	2.488	2.259
davon weiblich	1.594	1.423	1.286
<b>Unbefristet Angestellte in Teilzeit</b>	1.335	1.278	1.187
davon männlich	120	101	95
davon weiblich	1.215	1.177	1.092
<b>Befristet Angestellte (Gesamt)</b>	403	312	<b>288</b>
davon männlich	187	124	124
davon weiblich	216	188	164
<b>Befristet Angestellte in Vollzeit</b>	375	295	268
davon männlich	177	121	122
davon weiblich	198	174	146
<b>Befristet Angestellte in Teilzeit</b>	28	17	20
davon männlich	10	3	2
davon weiblich	18	14	18
<b>Nachwuchskräfte (Gesamt)</b>	251	198	<b>162</b>
davon männlich	114	79	83
davon weiblich	137	119	79
<b>Auszubildende</b>	144	101	74
davon männlich	58	39	38
davon weiblich	86	62	36
<b>Duale Studierende</b>	93	86	74
davon männlich	45	38	34
davon weiblich	48	48	40
<b>Trainees</b>	14	11	10
davon männlich	10	2	8
davon weiblich	4	9	2
<b>Belegschaft nach Region (in %)</b>			
Deutschland	92,2	92,3	92,1
Europa, Asien, USA	7,8	7,7	7,9

Z: 202-2

Die NORD/LB und die anderen deutschen Tochterunternehmen rekrutieren deutschlandweit, die NORD/LB Luxemburg sowie die Auslandsniederlassungen der NORD/LB rekrutieren entsprechend ihrer internationalen Standorte innerhalb ihrer regionalen Beschaffungsmärkte Personal aller hierarchischen Ebenen.

Z: 401-1

Tabelle 9: Neueinstellungen

	2018	2019	2020
<b>Neueinstellungen gesamt<sup>2</sup></b>	196	152	134
<b>Neueinstellungen nach Geschlecht:</b>			
<b>männlich</b>	101	68	80
<b>weiblich</b>	95	84	54
<b>Neueinstellungen nach Altersstruktur:</b>			
<b>bis 30 Jahre</b>	114	93	90
<b>31-50 Jahre</b>	65	48	33
<b>ab 51 Jahre</b>	17	11	11
<b>Neueinstellungen nach Region:</b>			
<b>Deutschland</b>	163	120	118
<b>Europa (ohne Deutschland)</b>	10	14	9
<b>Nordamerika &amp; Asien</b>	23	18	7

Tabelle 10: Fluktuation

	2018	2019	2020
<b>Fluktuation (in %)<sup>3</sup></b>	10,8	15,2	13,7
<b>Nach Geschlecht in Bezug auf Gesamtbelegschaft:</b>			
<b>männlich</b>	10,9	16,5	14,7
<b>weiblich</b>	10,7	13,8	12,6
<b>Nach Alter in Bezug auf Gesamtfluktuation:</b>			
<b>bis 30 Jahre</b>	31,8	27,2	27,0
<b>31-50 Jahre</b>	42,2	43,2	35,3
<b>ab 51 Jahre</b>	26,0	29,6	37,7
<b>Nach Region in Bezug auf Gesamtfluktuation:</b>			
<b>Deutschland</b>	87,3	87,2	93,2
<b>Europa (ohne Deutschland)</b>	7,0	6,1	4,4
<b>Nordamerika &amp; Asien</b>	5,5	6,6	2,3

Die Fluktuationsquote im NORD/LB Konzern ist 2020 gesunken und lag bei 13,7 Prozent (2019: 15,2 Prozent). Die Quote berücksichtigt sämtliche Ein- und Austritte des gesamten Personals, inkl. der befristet Beschäftigten. Einbezogen sind somit z. B. Eigenkündigungen, aber auch ruhestandsnahe Maßnahmen und Aufhebungsvereinbarungen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag im Jahr 2020 mit 18 Jahren etwas höher als 2019 (17 Jahre).

Die Daten für die Mitarbeitenden und Produkte werden u. a. aus den Systemen des Rechnungswesens bezogen, die die Ergebnisse aller laufenden Geschäftsprozesse zusammenfassen. Darüber hinaus werden Daten aus etablierten Prozessen und Systemen, wie etwa dem Facility Management und den Personalinformationssystemen, generiert.

## Interessenvertretung/Mitbestimmung

UNGC

Im NORD/LB Konzern werden alle gesetzlichen Vorgaben der Länder eingehalten, in denen der Konzern geschäftlich aktiv ist. In Deutschland sind das alle einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Zudem gelten die internationalen ILO Kernarbeitsnormen durch die Anerkennung Deutschlands auch für die NORD/LB.

<sup>2</sup> Neueinstellungen beinhalten Nachwuchskräfte, d. h. Auszubildende, Duale Studierende und Trainees.

<sup>3</sup> Die Fluktuation berücksichtigt sämtliche Ein- und Austritte des gesamten Personals, inkl. der befristet Beschäftigten. Einbezogen sind somit auch sozialverträgliche Frühpensionierungen, Pensionierungen und Sonderruhestände.



Grundlage für das Arbeitnehmenden-Arbeitgebenden-Verhältnis in der NORD/LB sind neben den grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Gesetzen, Tarifverträgen und Vorschriften vor allem das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG, NORD/LB) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG, Deutsche Hypo).

Die betriebliche Mitbestimmung besitzt im NORD/LB Konzern einen hohen Stellenwert. Sie ermöglicht den Mitarbeitenden mehr Verantwortung zu übernehmen und eigene Ideen einzubringen. Auch die NORD/LB profitiert davon – durch mehr Innovation, Motivation und Agilität. Die Mitarbeitenden an allen inländischen Standorten – tarifliche sowie außertarifliche Mitarbeitende – werden durch örtliche Personalräte (bzw. einen Betriebsrat in der Deutschen Hypo) sowie einem Gesamtpersonalrat vertreten. Alle Personalvertreter und das Management arbeiten vertrauensvoll zusammen und setzen gemeinsam gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen um.

Z: 402-1

Wichtige betriebliche Veränderungen werden frühzeitig gemeinsam mit den Personalvertretungen als gewählte Arbeitnehmenden-Vertretung erörtert. Den vorgegebenen Mitbestimmungs- und sonstigen Beteiligungsrechten (NPersVG und BetrVG) entsprechend werden die Arbeitnehmenden-Gremien der NORD/LB rechtzeitig informiert, Stellungnahmen eingeholt, Beteiligungsvorgänge eingeleitet und Einigungen erzielt.

Die Gewerkschaft ver.di vertritt im Rahmen von Tarifverhandlungen die Interessen der Angestellten im Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages, d. h. alle Mitarbeitenden des NORD/LB Konzerns in Deutschland.

102-43

In der NORD/LB ist es Praxis, alle Mitarbeitenden und ihre gewählten Vertretenden rechtzeitig und umfassend über wichtige Themen und wesentliche Änderungen im Unternehmen zu informieren. Dazu werden Personal- bzw. Betriebsversammlungen, unter Einbezug der Vertretenden der Gewerkschaft ver.di, veranstaltet. Weiterhin informiert der Personal- bzw. Betriebsrat sowie ver.di die Mitarbeitenden regelmäßig durch Informationsschreiben. Über die Personalvertretungen hinaus kommunizieren die Unternehmenskommunikation sowie der Personalbereich proaktiv und regelmäßig via Intranet, per E-Mail oder Telefonkonferenz.

## Vergütung

Vergütungspolitik wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

UNGC

Management Ansatz Vergütung: 103-1

Ein zentrales Thema im Rahmen der angemessenen Governance von Banken ist ihre Vergütungspolitik. In diesem Kontext sind Banken aufgefordert, transparent darüber zu berichten, wie die Vergütungssysteme für Vorstand und Mitarbeitende ausgestaltet sind.

Die Vergütungsstrategie bzw. das Vergütungssystem der NORD/LB unterstützt die Unternehmenskultur und ist auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind. Sie zielt neben der Erfüllung regulatorischer Anforderungen auf Nachhaltigkeit ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Beschäftigten zu fördern. Mittels eines attraktiven und wettbewerbsfähigen Vergütungssystems stellt die Bank die Gewinnung und Bindung ihrer Beschäftigten sicher. Das Vergütungssystem ist insgesamt so ausgestaltet, dass es keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken bietet.

Management Ansatz Vergütung: 103-2

102-36

Die NORD/LB ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und unterliegt damit deren besonderen Anforderungen. Die NORD/LB ist weiter zur Offenlegung gem. § 16 Institutsvergütungsverordnung (IVV) in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 verpflichtet und erstellt jährlich einen Vergütungsbericht. Im Vergütungsbericht sind die Verfahren zur Festlegung der Vergütung des Vorstands, der Risikotragenden und der übrigen Beschäftigten dargestellt.

Für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstandes ist der Aufsichtsrat verantwortlich. Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, der Möglichkeit einer variablen Vergütung sowie weiteren marktüblichen Vergütungsbestandteilen (z.B. betriebliche Altersversorgung und Dienstwagen) zusammen. Es handelt sich um Regelungen, die auf bankweiten Richtlinien beruhen und keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken geben. Die Angemessenheit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder wird in regelmäßigen Abständen durch Marktvergleiche überprüft.

Der Vorstand ist wiederum für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten verantwortlich. Er genehmigt die Vergütungssysteme sowie die jährlichen Budgets für variable Vergütung und Gehaltserhöhungen. Die NORD/LB verfolgt einen Total Compensation-Ansatz, d.h. die Gesamtvergütung wird folglich als eine Gesamtleistung der Bank aus verschiedenen monetären und nicht-monetären Bestandteilen definiert.

Die Vergütung der Mitarbeitenden (ohne Vorstand) erfolgt nach den folgenden Differenzierungs- und Gestaltungsmerkmalen:

- Tarif- und Vertragsangestellte in der NORD/LB im Inland sowie Töchter
- Risk Taker (Beschäftigte, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben) im In- und Ausland
- Beschäftigte in den ausländischen Niederlassungen (ANL)

Die Vertragsangestellten der NORD/LB werden übertariflich vergütet. Grundlage für die Festsetzung der Vergütung bildet eine entsprechende Dienstvereinbarung. Die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken werden auf diejenigen Beschäftigten der NORD/LB angewendet, die tarifgebunden sind oder mit denen die Geltung dieser Tarifverträge vereinbart wurde (Tarifangestellte). Alle Stellenbewertungen bzw. Eingruppierungen der Beschäftigten werden aufgaben- und nicht inhaberbezogen vorgenommen. Somit wird eine Vergütung diskriminierungsfrei und unabhängig von bspw. Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung festgesetzt.

Grundlage der Bonussystematik für die Mitarbeitenden in der Berichtsebene unterhalb des Vorstands (M1-Ebene) und für alle Risk Taker ist ein Kennzahlensystem, welches das Gruppen- und Bereichsergebnis und die individuelle Leistung berücksichtigt und im Grundsatz auch dem Vergütungssystem des Vorstandes entspricht.

Im außertariflichen Bereich gilt eine Orientierungsbonussystematik. Hierzu wurden, analog zur Festlegung von Gehaltsbändern für das Festgehalt, marktgerechte Bänder der variablen Vergütung entwickelt und mit unterschiedlichen Orientierungsbonusspannen hinterlegt. Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird unter Berücksichtigung des Bank-, Bereichs- und individuellen Erfolges der individuelle Leistungsbonus festgelegt.

Zahlungen für einzelne Vertriebsabschlüsse sind nicht vorgesehen, auch um eine ganzheitliche Beratung sicherzustellen. Ferner erfolgen beim erfolgreichen Vertrieb von Produkten der Landesbausparkasse (LBS), der NORD/LB Facility Management (NORD/FM) sowie der Öffentlichen Versicherungen Bremen (ÖVB) bzw. VGH Versicherungen keine direkten Auszahlungen an die Beratenden.

102-41

Zum 31. Dezember 2020 hatte der NORD/LB Konzern 4.612 Mitarbeitende (> 90%), die unter die Tarifverhandlungsvereinbarungen fallen.

Management Ansatz Vergütung: 103-3

In die Neu- und Weiterentwicklung von Vergütungssystemen werden der Vergütungsbeauftragte sowie aufgabenbezogen die Kontrolleinheiten der Bank einbezogen. Bei Bedarf werden zudem externe Beratende in die Konzeption von Vergütungssystemen eingebunden. Die Einhaltung des Vergütungssystems der Bank ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich fixiert und wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr durch den Bereich Konzernorganisation/-personal sichergestellt.

Die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden erfolgte durch den Konzern-Vergütungsbeauftragten und wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert. Die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme hinsichtlich der Vorstandsvergütung erfolgte durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrates. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Geschäftsjahr 2020 fünfmal.

Für ergänzende Informationen wird auf den Vergütungsbericht der NORD/LB verwiesen, welcher auf der Homepage der NORD/LB unter [www.nordlb.de/berichte](http://www.nordlb.de/berichte) veröffentlicht wurde.

## Sozialleistungen

Unbefristet angestellte Mitarbeitende des NORD/LB Konzerns haben einen Anspruch auf die jeweils gültige betriebliche Altersvorsorge. Im gesamten NORD/LB Konzern bestehen mehrere unterschiedliche Versorgungsordnungen (VO).

Der Barwert der leistungsorientierten Verpflichtung in Höhe von 3.253 Mio € (2019: 3.024 Mio €) beinhaltet neben den Pensionszusagen Zusagen zu Beihilfeleistungen in Höhe von 371 Mio € (346 Mio €). Weiterführende Informationen können dem Anhang (Notes) der Finanzberichterstattung 2020 (IFRS) entnommen werden.

Die NORD/LB hat ihren bis Ende 2013 eingestellten Betriebsangehörigen und Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Direktzusage erteilt. Ab 2014 erteilt die NORD/LB neu eingestellten Betriebsangehörigen eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Beitragszusage.

Z: 401-2

Zudem existieren im NORD/LB Konzern umfangreiche weitere Sozial- und Nebenleistungen, wie z. B. vermögenswirksame Leistungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Sonderurlaub wegen besonderer Ereignisse, Bezuschussung des Mittagessens, Bezuschussung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Nahezu alle betrieblichen Sozialleistungen, wie beispielsweise Gesundheitsförderung, alternierende Telearbeit (Homeoffice) und Elternzeit stehen grundsätzlich sowohl Festangestellten in Vollzeit wie in Teilzeit und befristet Angestellten zur Verfügung.

## Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Vielfalt und Chancengleichheit wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert. Darunter werden auch alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zusammengeführt.

UNGC

Management Ansatz Vielfalt und Chancengleichheit und Vereinbarkeit Beruf und Familie: 103-1

Vielfalt und Chancengleichheit erkennt die Heterogenität der Belegschaft an und nutzt diese Vielfältigkeit zum Wohle des Unternehmens und aller Beteiligten. Dabei ist nicht nur die Toleranz von Verschiedenheit wesentlich, sondern vor allem die Wertschätzung und Anerkennung des positiven Beitrages von Vielfalt. Vielfalt und Chancengleichheit stellen dann für ein Unternehmen einen wertvollen Wirtschafts- und Wettbewerbsfaktor dar, wenn bewusst der Fähigkeiten- und Kompetenzen-Mix unterschiedlicher Mitarbeitenden-Gruppen genutzt wird. Dazu zählen neben Kerndimensionen (wie z. B. Alter, Geschlecht, Behinderungen) auch Persönlichkeitsmerkmale (bspw. Kompetenzen, Emotionen, Einstellungen), die Herkunft und die Art der Sozialisation.

Ziel ist es auch, die verschiedenen Dimensionen als Quelle für Innovation und Kreativität zu nutzen, um die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit bei Produkten und Dienstleistungen sowie die Zukunftsfähigkeit in den Märkten und damit für die Interessengruppen des NORD/LB Konzerns zu erhöhen. Innerhalb der Bank wird die Ausgangssituation für Vielfalt und Chancengleichheit darüber hinaus durch die spezifischen Bedürfnisse von Generationen wie z.B. Y und Z, die Anforderungen an ein agileres Arbeiten, die wachsende Zahl älterer Mitarbeitenden sowie durch punktuellen Fachkräftemangel bestimmt.

Das nichtberufliche Umfeld der Beschäftigten ist mittlerweile untrennbar mit der Arbeitswelt verbunden. Darum sind mit Vielfalt und Chancengleichheit auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und entsprechende Umsetzungsprogramme verbunden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für die Mitarbeitenden, aber auch für extern Interessierte und Bewerberinnen und Bewerber ein wesentliches Thema bei der Auswahl des Arbeitgebenden. Schließlich zahlt eine ausgewogene Life-Domain-Balance auch auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein und unterstützt die Produktivität der Mitarbeitenden. Entsprechende Maßnahmen stellen somit für den NORD/LB Konzern einen wichtigen Wirtschaftsfaktor dar.

## Vielfalt und Chancengleichheit

UNGC

Management Ansatz Vielfalt und Chancengleichheit und Vereinbarkeit Beruf und Privatleben: 103-2

Der NORD/LB Konzern mit seinem Vorstand bekennt sich ausdrücklich zur Vielfalt und Chancengleichheit in einem diskriminierungsfreien Umfeld. Im Hinblick auf die Umsetzung von Diversity verfolgt der NORD/LB Konzern einen übergreifenden, integrativen Zielansatz, d.h. die Belegschaft fair und korrekt einzustellen, zu behandeln sowie zu fördern – und dabei die Unterschiede, kulturellen Hintergründe und praktischen Erfahrungen zum Nutzen des Unternehmens aktiv zu managen. Dazu gehört auch eine Personalpolitik, die den Lebensphasen der Mitarbeitenden bewusst Rechnung trägt.

Zu den rahmengebenden Leitlinien der Diversity-Arbeit zählen die Grundwerte des Konzerns im Code of Conduct, die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland und die in der Bank veröffentlichten Diversitätsgrundsätze der NORD/LB. Die NORD/LB ist seit 2013 Mitglied der Initiative „Diversity als Chance - die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“; die Deutsche Hypo ist der Charta im Jahr 2014 beigetreten.

Mit Unterzeichnung der Principles for Responsible Banking im Jahr 2020 bekennt sich die NORD/LB zudem zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im Unternehmen auf Basis der zugrundeliegenden Weltentwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs).

Aufgrund der erhöhten Relevanz wurde eine Initiative zur Weiterentwicklung der Diversity-Arbeit in der NORD/LB aufgesetzt mit der Zielsetzung, unter Einbindung aller relevanten Interessen-Gruppen die Diversity-Themen weiter voranzutreiben und noch stärker in die Personalmanagement-Instrumente der NORD/LB zu integrieren.

Die Kompetenz, die Vielfalt der Belegschaft wahrzunehmen, wertzuschätzen und zur Geltung zu bringen gehört bspw. bereits in das Kompetenzmodell der NORD/LB und damit in den Anforderungskatalog auf allen Mitarbeitenden-Ebenen der Bank – begonnen bei den Nachwuchskräften. Damit werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass alle Mitarbeitenden die Werte der Vielfalt erkennen, teilen und leben.

Das Verhalten der Mitarbeitenden – und damit des Unternehmens, wird von gegenseitigem Respekt, Offenheit, Ehrlichkeit, Wertschätzung und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit geleitet. Dieses Handeln bestimmt ganz elementar das Transformationsprogramm NORD/LB 2024 mit der Vielzahl vernetzter interdisziplinärer Kooperationen.

Um die Ziele des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 ganzheitlich zu erreichen sowie die Maßnahmen daraus nachhaltig umzusetzen, hat die Bank Ende 2019 eine neue, stark auf Zusammenarbeit und Partizipation basierende Change-Initiative gegründet. Diese Initiative #zukunftschaffen ist ein Aktivierungsprogramm für die Mitarbeitenden der Bank.

Mehr Eigenverantwortung und Selbstorganisation innerhalb der NORD/LB sollen darüber gefördert werden, um mit dieser Haltung z. B. noch mehr ganzheitliches Vorgehen und anzuwendende Innovationen für die Bank zu heben. Mit dem Ansatz der Partizipation und Wertschätzung von Beteiligung wird zudem eine Stärkung der Bindung von Mitarbeitenden und die Attraktivität der NORD/LB als Arbeitgeber erreicht.

#zukunftschaffen hat nicht nur erste Impulse für einen Kulturwandel in der Bank gesetzt, sondern ist auch die Basis für die zukünftige Weiterentwicklung der Unternehmenskultur der Bank.

Unterstützt wird die Diversity-Arbeit der NORD/LB über eine transparente Form der Unternehmenskommunikation, z. B. durch den Einsatz von Kommunikations- und Kollaborationsplattformen wie eine prämierte Mitarbeitenden-Zeitschrift, Führungsdialoge, eine Online-Plattform zur gemeinsamen Arbeit an Zukunftsthemen sowie Feedbackinstrumente.

Themenspezifische Angabe Vielfalt und Chancengleichheit: 405-1

Die Anteile der Frauen an der Belegschaft mit 50,7 Prozent (2019: 50,7 Prozent) sowie der Frauen in Führungspositionen mit 20,8 Prozent (2019: 20,2 Prozent) sind nahezu unverändert. Bei den Vorstandsmitgliedern im Konzern ist der Frauenanteil ebenfalls auf einem ähnlichen Niveau mit 6,7 Prozent im Jahr 2020 (2019: 7,2 Prozent). Der Anteil bei weiblichen Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten ist mit 26,0 Prozent (2019: 18,6 Prozent) gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Der Belegschaft gehören im Jahr 2020 Betriebsangehörige aus 28 Nationen an (2019: aus 30 Nationen).

## Menschen mit Behinderungen

Der NORD/LB Konzern sichert und fördert eine möglichst uneingeschränkte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, um ihre gesellschaftliche Partizipation, Selbstbestimmung und Einbeziehung in das Arbeitsleben zu sichern. So wird das Augenmerk auf einen besonderen Kündigungsschutz, Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung sowie die Betreuung durch spezielle Fachdienste gelegt. Im Jahr 2020 betrug der Anteil von Personen mit Behinderungen im NORD/LB Konzern 3,2 Prozent. Mit der aktuellen Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte unterschreitet die Bank die gesetzlich geforderte Quote von 5 Prozent behinderter Beschäftigter in der Belegschaft. Daher entrichtet sie eine entsprechende Ausgleichsabgabe.

Tabelle 11: Kennzahlen Diversity

	2018	2019	2020
Betriebsangehörige (Gesamt)	6.109	5.501	5.020
<b>Männlich</b>	3.082	2.713	2.478
<b>Weiblich</b>	3.027	2.788	2.542
Betriebsangehörige ohne Führungsfunktion	5.480	4.951	4.563
<b>Männliche Mitarbeitende</b>	2.575	2.274	2.116
<b>Weibliche Mitarbeitende</b>	2.905	2.677	2.447
Betriebsangehörige nach Altersstruktur			
<b>Mitarbeitende bis 30 Jahre</b>	885	735	643
<b>Mitarbeitende 31 bis 50 Jahre</b>	2.906	2.524	2.237
<b>Mitarbeitende ab 51 Jahre</b>	1.689	1.692	1.683
Betriebsangehörige mit Führungsfunktion	629	550	457
<b>Männliche Führungskräfte</b>	507	439	362
<b>Weibliche Führungskräfte</b>	122	111	95
Führungskräfte nach Altersstruktur			
<b>Führungskräfte bis 30 Jahre</b>	8	4	2
<b>Führungskräfte 31 bis 50 Jahre</b>	337	288	236
<b>Führungskräfte ab 51 Jahre</b>	284	258	219
Vorstand	16	14	15
<b>Männlich</b>	15	13	14
<b>Weiblich</b>	1	1	1
Vorstand Altersstruktur			
<b>Vorstand bis 30 Jahre</b>	0	0	0
<b>Vorstand 31 bis 50 Jahre</b>	1	1	1
<b>Vorstand ab 51 Jahre</b>	15	13	14
Aufsichts- und Verwaltungsrat	27	27	27
<b>Männlich</b>	22	22	20
<b>Weiblich</b>	5	5	7

## Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung

Z: 406-1

Der NORD/LB Konzern hat auch eine Schutzfunktion für die Belegschaft zu erfüllen und verfügt über umfangreiche Regelungen und Prozesse, um Gleichbehandlung sicher zu stellen sowie bei etwaigen Verstößen auf mögliche Konsequenzen für Mitarbeitende hinzuweisen.

Der Schutz vor Diskriminierung ist über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Deutschland bereits besonders und umfassend gesetzlich geregelt. Die NORD/LB hält sich an die Vorgaben des AGG. An den ausländischen Standorten werden die örtlichen Antidiskriminierungsgesetze eingehalten und durch Handbücher für Mitarbeitende individuell dokumentiert. Ergänzend werden über den Code of Conduct bzw. die Ethik Grundsätze im gesamten NORD/LB Konzern keinerlei Diskriminierung oder Belästigung geduldet, sei es aus Gründen des Geschlechtes, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, der sexuellen Identität oder auch wegen der politischen Haltung, dem Familienstand oder einer gewerkschaftlichen Betätigung.

Mögliche Benachteiligungen können einer Beschwerdestelle angezeigt werden. Das Thema Chancengleichheit wird wegen seiner regulatorischen Anforderungen in der NORD/LB über eine spezifische AGG-Beauftragte betreut. Als Unterstützung und zum Schutz behinderter, von Behinderung bedrohter und schwerbehinderter Men-

schen sind Vertrauenspersonen und Stellvertretende schwerbehinderter Mitarbeitende gewählt. Die Absolvierung eines Pflicht-WBT zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im 2-Jahres-Turnus ist für alle Beschäftigten an den Standorten in Deutschland obligatorisch.

Im Jahr 2020 ist der Bank kein Fall hinsichtlich Diskriminierung bekannt.

## Beruf und Privatleben

UNGC

Management Ansatz Vielfalt und Chancengleichheit/Vereinbarkeit Beruf und Privatleben: 103-2

Eine Säule der Diversity-Arbeit ist das Handlungsfeld Life-Domain-Balance. Dazu gehören personalwirtschaftliche Instrumente, die eine Vereinbarkeit von beruflichen Tätigkeiten mit privaten, familiären oder ehrenamtlichen Verpflichtungen ermöglichen. Die NORD/LB möchte individuelle Rollen- und Lebensmodelle ihrer Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen berücksichtigen und stellt Angebote zur Verfügung, die eine Balance unterstützen. Hierzu können Arbeitsplätze in häuslicher Umgebung, vielfältige flexible Arbeitszeitmodelle, Langzeitwertkonten sowie ein umfassendes externes Unterstützungsangebot (kostenlose Beratungs- und Vermittlungsleistungen) beitragen.

Die NORD/LB unterstützt ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege. Neben Freistellungen für den Zweck der Pflege ist in Kooperation mit einem externen Dienstleistungsanbieter über die NORD/LB auch die Beratung und Vermittlung von Betreuungseinrichtungen für pflegebedürftige Angehörige möglich.

Im Hinblick auf flexible Arbeitszeitmodelle haben Beschäftigte mit dem Produkt Langzeitwertkonten die Möglichkeit, über ein steuer- und sozialversicherungsfreies Ansparen von Entgeltbestandteilen längerfristige Freistellungen zu planen und damit auch Beruf und Privatleben in eine ausgewogene Balance zu bringen.

Zudem hat die NORD/LB auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in Deutschland eine eigene Teilzeittätigkeit aufgesetzt, um eine Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu erleichtern. Dieses Produkt ermöglicht Mitarbeitenden eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit, insbesondere für kürzere Zeitabstände von drei bis neun Monaten innerhalb eines Kalenderjahres.

Weiterhin unterstützt die NORD/LB die Life-Domain-Balance ihrer Beschäftigten mit dem Produkt: „Freizeit gegen Entgelt“. Interessierte Mitarbeitende können damit ein freiwilliges Extra-Kontingent an maximal 21 Freizeittagen, zusätzlich zum Jahresurlaub, durch einen anteiligen Verzicht auf Entgelt aufbauen.

Das Zusammenspiel dieser Maßnahmen rund um Beruf und Privatleben erzeugt im NORD/LB Konzern nicht nur ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, sondern zahlt auch auf gute Entwicklungsperspektiven für die gesamte Belegschaft ein – gleichberechtigt für alle Geschlechter.

Z: 401-3

In der NORD/LB haben voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben, zusätzlich zur gesetzlichen Grundlage, die Berechtigung, erst nach sechs weiteren Monaten nach der gesetzlichen Elternzeit in das Unternehmen zurückzukehren. Während dieser Zeit (insgesamt max. dreieinhalb Jahre) ruht das Arbeitsverhältnis.

Themenspezifische Angabe Beruf und Familie: Eigener Indikator Alternierende Telearbeit

Im Jahr 2019 nutzten 24,4 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit (Homeoffice). Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie wurde im Jahr 2020 für nahezu alle Beschäftigten ein Homeoffice-Zugang ermöglicht und durchschnittlich waren bis zu 80% der Mitarbeitenden im Homeoffice tätig. Die NORD/LB hat gezielt die Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice in der Belegschaft unterstützt und in Bezug auf die konzerninternen Corona-Maßnahmen regelmäßig eingefordert. Damit hat die NORD/LB als Arbeitsgeberin zur Gesunderhaltung der Belegschaft sowie zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben in besonders herausfordernden Rahmenbedingungen beigetragen. Aus diesen Erfahrungen heraus strebt die NORD/LB einen weiterhin hohen Anteil an alternierender Telearbeit auch in der Zukunft an.

Management Ansatz Vielfalt und Chancengleichheit und Vereinbarkeit Beruf und Familie: 103-3

Der Gesamtvorstand lässt sich über den Status von Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben informieren, z. B. in Form des Nachhaltigkeitsberichts.

# Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-1

Die NORD/LB agiert in einem dynamischen Umfeld, in dem der Konzern und seine Mitarbeitenden mit Herausforderungen wie dem demografischen Wandel, dem Fachkräftemangel oder der Digitalisierung konfrontiert sind. Deshalb übernimmt die NORD/LB im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung Verantwortung für alle Mitarbeitenden und unterstützt diese im Wandel. Auch um die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, setzt die NORD/LB hierfür auf eine konsequente Nachwuchsarbeit durch ein gezieltes Gewinnen, Binden und Weiterentwickeln von Nachwuchskräften.

Das Thema wirkt sich somit sowohl intern als auch extern individuell sowie gesellschaftlich regional bis bundesweit aus.

## Ausbildung

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-2

Der „War for Talents“ blieb auch im Jahr 2020 die entscheidende Herausforderung für die Nachwuchskräftegewinnung der Bank. Die NORD/LB hat daher ihre Ausbildungsangebote für Nachwuchskräfte kontinuierlich weiterentwickelt und noch wettbewerbsfähiger gestaltet. Belegt wird dies durch die Zertifizierung und Verleihung des Siegels „TOP Ausbilder“ der IHK Hannover für eine besonders qualitativ hochwertige Ausbildung. Das überdurchschnittliche Engagement der NORD/LB im Schülerinnen und Schüler Marketing, z. B. durch eine hohe Präsenz auf Bildungsmessen, der Ausbildungsauftritt im Internet mit eigenem Blog und die enge Zusammenarbeit mit den Berufsschulen waren ausschlaggebend für die Siegelvergabe. Das strukturierte Bewerbungsverfahren sowie eine persönliche, individuelle Betreuung in den jeweiligen Ausbildungsberufen überzeugten die Jury ebenfalls.

Die NORD/LB bildet nach den bundesweit geltenden Ausbildungsverordnungen gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) aus, das die Durchführung der Berufsausbildung, Prüfungen, die Überwachung der Ausbildung, die berufliche Fortbildung sowie die berufliche Umschulung regelt. Gegenüber den Auszubildenden besteht für die NORD/LB eine besondere Fürsorgepflicht. So werden in der NORD/LB beispielsweise alle Auszubildenden (unabhängig vom Alter) gemäß den Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) behandelt.

Mit ihren überwiegend kaufmännischen und IT-technischen Berufsfeldern bietet die NORD/LB an ihren Standorten ein attraktives und hochwertiges Ausbildungs- und Studienangebot. Neben diesem Ausbildungsangebot ist auch die Rekrutierung von studentischen Nachwuchskräften und Absolvierende über Hochschulpraktika und Trainee-Programme ein wichtiger Erfolgsfaktor, um mit qualifizierten Mitarbeitende der Zukunft den Unternehmenserfolg der Bank abzusichern.

## Nachwuchsarbeit

Die Nachwuchsarbeit und -planung erfolgt ganzheitlich, eng verzahnt und wird regelmäßig mit dem Vorstand abgestimmt. Auch bei einer geplanten personellen Verkleinerung des NORD/LB Konzerns im Rahmen des Transformationsprogramms hält die Bank an einer robusten Nachwuchskräftegewinnung in Bezug auf Auszubildende, Duale Studierende und Trainees fest. Die Steuerung der Ausbildung erfolgte 2020 in drei Kernrichtungen:

- die festgelegte Anzahl von Nachwuchskräften zu rekrutieren und zu binden,
- die Ausbildungsqualität weiter zu stärken,
- die Transformationsfähigkeit der Nachwuchskräfte zu erhöhen.

## Nachwuchsbeschaffung und -bindung

Die Karriereseite auf der Homepage der NORD/LB bietet einen Online-Stellenmarkt und Informationen für Schülerinnen und Schüler, Studierende sowie Absolvierende zu beruflichen Einstiegsmöglichkeiten. Hier ist auch der NORD/LB Azubi-Blog eingebunden, in dem Auszubildende sowie dual Studierende aller Berufsbilder und Standorte über Ihre Ausbildungserlebnisse und -erfahrungen berichten und somit potenziellen Bewerbenden Einblicke in die Ausbildung ermöglichen. Neben den klassischen Recruiting-Maßnahmen sowie konzertierten Zielgruppenkampagnen setzte die NORD/LB 2020 auch soziale Medien zur Ansprache von Bewerbenden ein.

Eine besonders effiziente Lösung für die Besetzung von Vakanzen in Fachbereichen boten im Jahr 2020 zielgerichtete Traineeprogramme, d. h. Traineeprogramme, deren zukünftiger Arbeitsplatz, die Zielposition, bereits zu Beginn des Programms feststeht. Dieses Konzept schaffte sowohl hohe Zufriedenheit bei Nachwuchskräften als auch in den Fachbereichen der Bank. Weiterhin wurde im Jahr 2020 erstmalig ein neues Traineeprogramm-Konzept eingeführt: TraineePLUS. In diesem Programm werden Studienabsolvierende mit einem sehr guten Bachelorabschluss eingestellt, die während des 24-monatigen Traineeprogramms einen nebenberuflichen Master im Bereich „Integrierte Unternehmensführung (digital/nachhaltig)“ an der Leibniz Fachhochschule absolvieren. Durch das Programm TraineePLUS konnte die NORD/LB ihr Ausbildungsangebot um ein innovatives, außergewöhnliches und unternehmensspezifisches Produkt ergänzen.

Im Ausbildungsbereich wurde der grundsätzliche Fokus auf IT-Berufe gestärkt. Neben der Steigerung der Einstellungszahlen und der Ausbildungseinsatzplätze wurde im Jahr 2020 z. B. auch die IT-Ausbildungsqualität durch interne IT-Workshops und Azubi-Dienstlaptops erhöht. So wurde bspw. im Jahr 2020 ein wöchentlich stattfindender Programmier-Workshop für IT-Azubis eingeführt, in dem die Nachwuchskräfte zunächst die Anwendungssprache Java erlernen und anschließend eigenständig in echten Entwicklungsprojekten anwenden.

Allen Auszubildenden sowie Trainees stehen, je nach Art der Beschwerde, die direkte Führungskraft, der Personalbereich sowie die örtlichen und überörtlichen Personalvertretungen zur Seite – für Auszubildende spezifisch als erste Anlaufstelle auch die Jugend- und Ausbildungsvertretung. Diesbezüglich wird auch auf das Kapitel „Ethik und Integrität“ verwiesen.

## Ausbildungsqualität

Die Qualifizierungsstrategie der Bank zielt durchgängig auf eine kompetenzorientierte Entwicklung aller NORD/LB Nachwuchskräfte – gemäß dem NORD/LB Kompetenzmodell. Das Modell definiert im Sinne von Leistungs-, Veränderungs-, Handlungs- und Führungskompetenz die erwarteten Aufgaben, Haltungen und Kompetenzen einheitlich. Die Auszubildenden erhalten eine fachliche Qualifizierung, z. B. über Workshops von Experten aus der Bank oder mittels einer Online-Lernplattform. Weiterhin werden sie in ihrer Persönlichkeit gefördert, z. B. im Rahmen von Teamentwicklungsseminaren, überfachlichen Workshops sowie regelmäßig stattfindenden Teamtreffen und Coachings.

Die langjährige Kooperation mit der international größten Studentenorganisation AIESEC schafft Vorteile für alle Beteiligten: Die Projektarbeit in Entwicklungs- und Schwellenländern während des dualen Studiums/des Traineeprogramms, z. B. zu Themen wie Bildung, Umweltschutz oder Gleichstellung von Frauen, erfüllt die Wünsche der Generation Y und Z nach sinnstiftender Tätigkeit. Die Nachwuchskräfte haben hier die Möglichkeit sich sozial zu engagieren und nebenbei internationale Erfahrungen sammeln. Auch die Persönlichkeitsentwicklung ist ein wesentliches Ziel dieses Projekts. Die NORD/LB stärkt dadurch die Bindung der Nachwuchskräfte und leistet durch das soziale Engagement einen wertvollen Beitrag zur gesellschaftlichen Verantwortung der Bank. Nachdem im Jahr 2020 aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie keine Auslandsaufenthalte stattfinden konnten, ist es zukünftig im Rahmen der Kooperation wieder geplant, den Nachwuchskräften diese Erfahrungen zu ermöglichen.

Auch die Förderung der Innovationsfähigkeit von Nachwuchskräften bestimmte das Ausbildungsjahr 2020. Durch die Corona-Pandemie wurden sehr zeitnah sämtliche Workshop-Angebote, Prüfungsvorbereitungen, Betreuungsgespräche sowie die Lehrabschlussfeier auf digitale Formate umgestellt. Die neu eingeführte Nachwuchskräfte-App half dabei, auch in diesen Zeiten im ständigen Austausch zu bleiben und die Nachwuchskräfte in Abwesenheitsphasen mit Neuigkeiten zu versorgen. Weiterhin wurden neue digitale Azubi-Projekte etabliert, wie z. B. die „Digital Buddys“, die die Bank in der digitalen Transformation unterstützen oder das „Azubi-Tutorial-Team“, welches schriftliche Informationen in kurze, innovative Videos verfilmt.

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-3

Aufgrund des Transformationsprogramms, insbes. des Personalabbaus und der damit einhergehenden Verringerung des Gesamtpersonals im Konzern, wurden auch die Einstellungszahlen für Nachwuchskräfte dementsprechend angepasst. Das Ziel von knapp 50 Auszubildenden und Dualen Studierenden für den Ausbildungsstart August 2021 sowie 15 Trainees kann mit der Bewerbenden-Nachfrage erfüllt werden. Dies bedeutet eine Ausbildungsquote von 3,2 Prozent (Vergleich 2019: 3,5 Prozent).

Mit seinen Ausbildungskennzahlen und Übernahmen hat der NORD/LB Konzern seinen bildungspolitischen Auftrag erfüllt.



## Weiterbildung und Nachfolgemanagement

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-2  
Z: 404-2

Der NORD/LB Konzern verfolgt eine potenzialorientierte, qualitativ ausgerichtete Personalentwicklung und investiert in die Qualifizierung seiner Beschäftigten, um die eigene unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit und damit die Zukunftsfähigkeit des gesamten Konzerns sicherzustellen. Die Personalentwicklung der Bank übersetzt die aus der Geschäftsausrichtung resultierenden Anforderungsbündel in Kompetenzanforderungen an die bestehende Belegschaft und transferiert sie konkret in Mitarbeitenden-Qualifizierungen.

Grundlage aller Personal- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen ist das etablierte NORD/LB Kompetenzmodell. Das Modell definiert im Sinne von Leistungs-, Veränderungs-, Handlungs- und Führungskompetenz einheitliche Aufgaben, Haltungen und Kompetenzen, die die Bank von ihren Mitarbeitenden erwartet. Das beinhaltet auch, immer wieder zu analysieren, welche Kompetenzen aktuell nachgefragt sind – von mentalen Einstellungen bis zu digitalen Fertigkeiten.

Die Beschäftigten unterstützt die Bank aktiv dabei, sich und ihre Fähigkeiten über ihre gesamte Karriere hinweg weiterzuentwickeln, denn Qualifizierung und Weiterbildung sind entscheidende Voraussetzungen für die beruflichen Perspektiven und das Commitment der Belegschaft.

Der Bedarf für persönliche, individuelle Weiterbildung der Beschäftigten wird gemeinsam mit den Fachbereichen der Bank ermittelt. Die Basis für Wissensaufbau, Qualifizierung und Nachfolgemanagement bildeten Angebote aus Seminaren, Schulungen, Webinaren, Web based-Trainings (WBT) und einer digitalen Lernplattform. Neben einem breit gefächerten Angebot zur Entwicklung der Fach- und Managementkompetenzen, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie persönlichen Kompetenzen wurde im bankweitverfügbaren Bildungsprogramm ein verstärkter Fokus auf virtuelle Zusammenarbeit und Change im Kontext des Kulturwandels und von #zukunftschaften gesetzt.

Vor dem Hintergrund des im Jahr 2019 gestarteten Transformationsprogramms NORD/LB 2024 wurde die Grundlage für die Neuordnung des Nachfolgemanagements in der Bank gelegt – dieses zielt insbesondere auf die Besetzung von wichtigen Positionen im Hinblick auf die Bewältigung bestehender und kommender Herausforderungen.

Etwaige Beschwerden zu Weiterbildungsmaßnahmen oder Anbietern können an die Führungskraft oder den Personalbereich adressiert werden. Im Berichtsjahr gab es diesbezüglich keine Auffälligkeiten.

Themenspezifische Angabe Aus- und Weiterbildung: 404-3

Ziel der operativen Weiterbildung im NORD/LB Konzern ist es, die Potenziale der Mitarbeitenden zu erkennen, bestmöglich zu nutzen und zielorientiert im Sinne des NORD/LB Konzerns weiterzuentwickeln. Die individuellen Bildungsbedarfe der Mitarbeitenden werden im Dialog mit den Führungskräften regelmäßig in Jahresgesprächen erhoben, die seit 2017 konzernweit auch an den internationalen Standorten harmonisiert sind.

Die potenzialorientierte Personalarbeit konnte wieder einen wertvollen Beitrag zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des NORD/LB Konzerns beigetragen.

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-3

Das ganzheitliche Betreuungs- und Qualifizierungskonzept konnte im Jahr 2020 das Engagement der Mitarbeitenden im NORD/LB Konzern festigen. Die wichtigsten Weiterbildungs- und Personalentwicklungsthemen werden über das höchste Entscheidungsgremium der Bank, den Vorstand, abgestimmt.

Die Validierung der Weiterbildung und Personalentwicklung erfolgt über die Auswertungen der regelmäßigen, strukturierten Jahresgespräche mit Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung, die im Jahr 2020 konzernweit inklusive der internationalen Standorte stattgefunden haben. Die Ergebnisse der Jahresgespräche dienen für die Weiterbildungsarbeit zur Erhebung von Erwartungen, Meinungen und Ideen von Führungskräften und Mitarbeitenden.

# Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

UNGC

Management Ansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 103-1

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sichern das Recht auf Unversehrtheit der Mitarbeitenden und diese sind das wichtigste Vermögen von Unternehmen. Ausschließlich mit leistungsfähigen, gut ausgebildeten, motivierten und vor allem gesunden Mitarbeitenden können Unternehmen langfristig erfolgreich sein. Die Vorkehrungen für Arbeitssicherheit und -schutz gelten grundsätzlich auch für Kunden und Kundinnen sowie Dienstleistende der NORD/LB.

Neben der Erfüllung gesetzlicher Auflagen ist ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aus Sicht des Vorstands der NORD/LB eine lohnende Investition in die Gesundheit der Mitarbeitenden und die Leistungsfähigkeit. Für den NORD/LB Konzern ist die Gesundheit der Mitarbeitenden jedoch nicht nur ein betrieblicher Wertschöpfungsfaktor für den ökonomischen Erfolg. Die Gesundheit der Mitarbeitenden und damit das Management der betrieblichen Gesundheit stellen auch ein wesentliches soziales und gesellschaftliches Thema für die Bank dar. Somit ist das Thema sowohl intern, als auch extern hochrelevant.

## Arbeitssicherheit

UNGC

Management Ansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 103-2

Als Beratungsorgan nutzt die NORD/LB den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschuss, der eine Betrachtung und den Austausch zu relevanten Themen des Arbeitsschutzes aus verschiedenen Blickwinkeln ermöglicht. Dabei dient der Ausschuss als betriebliches Gremium, um die Unfallverhütung und den Gesundheitsschutz kontinuierlich zu verbessern.

Trotz gewachsener Anforderungen an die Belegschaft ist die Krankenquote (Quote der krankheitsbedingten Fehlzeiten) im NORD/LB Konzern mit 4,8 Prozent im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr gesunken (2019: 5,7 Prozent).

Themenspezifische Angabe Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 403-3

Überwiegend gehen die Mitarbeitenden des NORD/LB Konzerns als Beschäftigte eines Finanzdienstleistungsunternehmens keinen Tätigkeiten nach, die als besonders gefährdend oder gesundheitsschädlich einzustufen sind oder mit spezifischen Gesundheitsrisiken einhergehen. Den für Verwaltungsbetriebe typischen Belastungen und Gefährdungen in Bezug auf Bildschirmarbeit wird mit Arbeitsplatzstandards und Wirkungskontrollen entgegengewirkt. Festgestellte Mängel werden auf die Arbeitsaufgabe bezogen beurteilt und mit Risiko mindernden Maßnahmen beseitigt. Regelmäßige Unterweisungen und verhaltensbezogene Sicherheitsvorgaben ergänzen die sicherheitstechnischen Präventionsmaßnahmen.

Besonderes Augenmerk wird auf die Unfallprävention in Bezug auf Bedrohungen und Überfälle bei Arbeitsplätzen, die in Verbindung mit Bargeldverkehr bzw. der Einlagerung von Geld- und anderen Sachwerten stehen, gelegt.

Aufgrund der Ausbreitung der Corona Pandemie im Jahr 2020 wurden entsprechende Gefährdungsbeurteilungen und die Entwicklung schutzzielorientierter Arbeitsschutzmaßnahmen mindestens im wöchentlichen Turnus im Rahmen der Lageteamsitzungen der Notfall- und Krisenorganisation intensiviert.

Seitens der Gesundheitsbehörden wurden der epidemiologischen Gefährdungslage angepasste, temporär geltende Arbeitsschutzverordnungen und Arbeitsstättenregeln erlassen. Daraus resultierende, fachlich spezifische Themenstellungen für die betriebliche Umsetzung wurden in einer speziell für diesen Zweck gebildeten Task-Force Arbeitsschutz besprochen, bewertet, dem Management zur Entscheidung vorgelegt und in Vorstandsreports zusammengefasst berichtet.

Eigener Indikator Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Übersicht der Krankheitstage und Todesfälle

Tabelle12: Übersicht der Krankheitstage und Betriebsunfälle

	2018	2019	2020
Betriebsangehörige (Gesamt)	6.109	5.501	5.020
Betriebsunfälle (Anzahl)	35	28	17
<b>davon männlich</b>	17	10	8
<b>davon weiblich</b>	18	18	9
Betriebsunfälle (Werktage)	707	464	255
<b>davon männlich</b>	265	267	138
<b>davon weiblich</b>	442	197	117
Todesfälle durch Betriebsunfälle	0	0	0
Krankheitstage (Werktage)	81.114	72.365	58.053
<b>davon männlich</b>	35.811	30.032	23.630
<b>davon weiblich</b>	45.303	42.333	34.423
Sollarbeitstage (Werktage)	1.375.806	1.250.725	1.189.864
<b>davon männlich</b>	713.260	639.169	607.905
<b>davon weiblich</b>	662.546	611.556	581.959
Anteil Betriebsunfälle an Personalbestand	0,5%	0,5%	0,3%
Anteil Betriebsunfalltage an Krankheitstagen	0,8%	0,6%	0,4%
Anteil Betriebsunfalltage an Sollarbeitstagen	0,0%	0,0%	0,0%
Anteil Krankheitstage an Sollarbeitstagen (Krankenquote)	5,8%	5,7%	4,8%

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

UNGC

Management Ansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 103-2

Der Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden über ein qualitatives Gesundheitsmanagement ist wesentlicher Teil des Managementansatzes der Personalarbeit im NORD/LB Konzern. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird im Auftrag des Vorstandes aus den Personalbereichen gesteuert.

Das BGM, als Teil des gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzes, ergänzt die Prävention durch die Mitgestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen, entsprechendes Führungsverhalten und andere Gesundheitsressourcen, um diese in den Strukturen der Bank fest zu verankern. Durch eine gezielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation können das persönliche Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden verbessert und gesundheitliche Probleme gelöst bzw. verringert werden.

Die Zielsetzung des BGM ist in einem Leitbild mit hohen Qualitätsstandards langfristig fixiert. Dabei steht die Förderung gesunder Arbeitsbedingungen neben der Stärkung persönlicher und betrieblicher Gesundheitspotenziale im Fokus der Aktivitäten.

Die erfolgreiche Gesundheitsförderung im NORD/LB Konzern zeichnet sich durch die Erfüllung bzw. Umsetzung folgender mittelfristigen Teilziele aus:

- Gesundheit wird als ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsorganisation beachtet.
- Die Mitarbeitenden haben ein hohes Gesundheitsbewusstsein und beteiligen sich aktiv an der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und am Abbau von Belastungen.
- Die Führungskräfte werden qualifiziert und nehmen ihre Aufgaben gesundheitsfördernd als Vorbild wahr.
- Die Bank analysiert systematisch und umfassend die Gesundheitsrisiken bzw. Belastungen.

Im Jahr 2020 war das Betriebliche Gesundheitsmanagement stark in die Pandemieprävention eingebunden. Zudem wurden diverse Produkte zum Erhalt der Life-Domain-Balance in digitalisierter Form über externe Dienstleister angeboten (z.B. Online-Kindernotfallbetreuung, digitale oder alternative Beratungsformate (walk and talk)) sowie eine digitale Entspannungspause in der Mittagszeit. Zur Unterstützung der Mitarbeitenden in dieser herausfordernden Situation wurden im Intranet diverse Informationen und Hilfestellungen zur Verfügung gestellt.

Der NORD/LB Konzern hat 2020 über ein professionelles BGM seine proaktiven und präventiven Unterstützungsinstrumente verstetigt, das sich an den allgemeinen Standards orientiert. Gesetzliche Rahmenbedingungen aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) oder dem Sozialgesetzbuch erfordern zudem die Durchführung diverser Maßnahmen wie das Betreiben eines Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (im Folgenden kurz: BEM) und das Angebot einer psychischen Gefährdungsbeurteilung.

Über die gesetzlichen Anforderungen zu Arbeitssicherheit hinaus bietet die Bank allen Beschäftigten eine Reihe von Beratungsleistungen. So informieren die Betriebsärzte über eine optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie über präventive Maßnahmen gegen Haltungs- und Sehstörungen. Bei der Beschaffung von Mobiliar und EDV-Geräten wird die Einhaltung ergonomischer Standards beachtet. Darüber hinaus verfügen mehrere Konzernstandorte über Frühdefibrillationsgeräte. Bei arbeitsbezogenen oder psychosozialen Problemen können sich alle Mitarbeitenden an eine neutrale externe Mitarbeitenden- und Führungskräfteberatung wenden.

Der NORD/LB Konzern hat auch seine präventiven und individuellen Gesundheitsförderangebote verstetigt. Diese Basisangebote umfassen:

- jährliche Gripeschutzimpfungen,
- bewegte oder Entspannungs-Mittagspausen,
- Massage-Angebote,
- Business-Yoga zur Verbesserung des Umgangs mit stressigen Situationen,
- Kooperationen mit Fitness-Clubs in der Region.

Die Führungskräfte werden durch spezifische Seminarangebote in ihrer Aufgabe unterstützt (z.B. virtuelle Führung; Resilienz für Führungskräfte).

Das BGM stellt weiterhin Informationsmaterialien zu Themen wie Sucht, Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden und BEM zur Verfügung. Alle Beschäftigten können sich kostenlos bei persönlichen und beruflichen Problemen durch Sozialberatungsexpertinnen und -experten beraten lassen.

Zusätzlich bietet die NORD/LB, insbesondere zur Unterstützung in herausfordernden Zeiten, spezielle Seminare zur Erhaltung der Gesundheit an wie z.B. „Resilienz für Mitarbeitende“ oder „Gesund im Change für Mitarbeitende“.

Um die Wirkungen der Arbeitswelt 4.0 auf die Mitarbeitenden und ihre Gesundheit, Leistungsfähigkeit erkennen und proaktiv gesundheitsförderlich gestalten zu können, beteiligt sich die NORD/LB seit 2017 an dem Innovationsprojekt „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ der AOK Niedersachsen.

Management Ansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 103-3

Die Evaluierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) erfolgt als kontinuierlicher Prozess. Krankenstands-Kennzahlen werden regelmäßig ausgewertet, mit Handlungsfeldern verknüpft und bei Bedarf dem Vorstand vorgelegt. Bei Auffälligkeiten gesundheitlicher Belastung werden spezielle Beratungsanlässe zwischen Personalabteilung und Fachbereichen der Bank initiiert.

# Unser Gesellschaftliches Engagement

Z: 201-1      Z: 203-1      Z: 413-1

Das regionale Umfeld ist für die Institute des NORD/LB Konzerns nicht nur Standort, sondern auch Wohnort und Lebensraum ihrer Mitarbeitenden und vieler Kunden und nicht zuletzt wichtig für die Gewinnung des Nachwuchses. Zudem beziehen Banken einen wesentlichen Teil der von ihr beauftragten Dienstleistungen aus der Region.

Aus diesem Grund legen die Institute des NORD/LB Konzerns neben der Förderung von Wirtschaft und Infrastruktur einen großen Fokus auf die Förderung von Bildungsmöglichkeiten sowie soziale, wissenschaftliche und kulturelle Entwicklungen in ihrem regionalen Einflussbereich und engagieren sich finanziell in zahlreichen gesellschaftlichen Bereichen, um zu einer attraktiven und lebenswerten Region beizutragen:

- als Partner von Wirtschaft und Kommunen,
- als Förderer von Kunst, Kultur und Wissenschaft,
- als Unterstützer sozialer Projekte,
- als Spender, Sponsor und Stifter sowie
- durch das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeitenden.

Bei ihren Förderengagements setzen die Institute des NORD/LB Konzerns – wie in ihrer Geschäftspolitik insgesamt – auf Stabilität, Kontinuität und Verlässlichkeit. So sind die ermöglichten Projekte in der Regel langfristig angelegt. Um eine gezielte Förderung ausgewählter Projekte zu gewährleisten, bestehen transparente Fördergrundsätze. Einrichtungen, Institutionen und Projekte können nur unterstützt werden, wenn ihr Förderantrag diesen Grundsätzen entspricht. Damit wird auch anderen Prinzipien entsprochen, wie den Compliance-Richtlinien, dem Code of Conduct sowie den Regeln verantwortungsvoller Unternehmensführung (Corporate Governance).

Aufgrund der Geschäftstätigkeit und Standorte, an denen der NORD/LB Konzern tätig ist, sind weder negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften zu erwarten, noch liegen besondere negative Abhängigkeiten oder schutzbedürftige Gruppen vor.

Tabelle 13: Übersicht Anteile Spenden (in Tsd. €)

	2018	2019	2020
<b>Soziales</b>	174	175	263
<b>Kultur</b>	593	608	459
<b>Umwelt</b>	-	4	2
<b>Sport</b>	365	390	295
<b>Forschung, Wirtschafts- und Wissenschaftsförderung</b>	199	74	83
<b>Sonstiges (inkl. Prämiensparen)</b>	320	298	267
<b>Gesamtsumme</b>	1.651	1.549	1.369

## NORD/LB Kulturstiftung

Z: 201-1      Z: 203-1

Die NORD/LB kann auf eine jahrzehntelange Tradition in der Förderung von Kunst und Kultur zurückblicken. Dieses Engagement hat die im November 2012 gegründete NORD/LB Kulturstiftung übernommen. Zweck der NORD/LB Kulturstiftung ist die ideelle und finanzielle Förderung von Kunst und Kultur an Orten, an denen die NORD/LB geschäftlich aktiv ist.

Der Ausbruch der Infektionskrankheit Covid-19 hat weitreichende Auswirkungen auf alle Bereiche des Lebens und betrifft Menschen auf der ganzen Welt. Gerade auch der Kulturbereich und die Kulturschaffenden sind von den Maßnahmen zur Bekämpfung des Virus betroffen und haben die Arbeit der NORD/LB Kulturstiftung seit Beginn des ersten Lockdowns erheblich beeinflusst. Um weiterhin ein verlässlicher Partner für die Kulturschaffenden zu sein, hat der Stiftungsvorstand im März 2020 entschieden, bei von der Corona-Pandemie betroffenen Projekten die durch die Kulturstiftung erteilte Förderzusage grundsätzlich aufrechtzuerhalten. Alle Förderpartner waren sehr engagiert, ihre Projekte wirklich umzusetzen. Die Maßnahmen reichen von Ausstellungsver-

längerungen, über Verschiebungen von Veranstaltungen, Lenkung der Besucherströme durch Onlineanmeldungen, das zeitliche Aufteilen von Eröffnungsveranstaltungen und die Verlegung ganzer Programmteile in den digitalen Raum.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden 25 Leistungszusagen in einem Volumen von insgesamt Euro 380.951,28 erteilt. Der Schwerpunkt der Arbeit der NORD/LB Kulturstiftung lag dabei in der Förderung kultureller Einrichtungen und Projekte in den Bundesländern Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Inhaltlich standen die Kulturbereiche Bildende Kunst und Musik im Mittelpunkt. Als besondere Förderschwerpunkte sind im Geschäftsjahr 2020 Ausstellungen im Edith-Russ-Haus für Medienkunst in Oldenburg und in der Grafikstiftung Neo Rauch in Aschersleben zu nennen. 2020 startete in Hannover zum dritten Mal das Fotofestival Scope „more to come 3“. Das Kurt Weill Fest 2020 in Dessau stand unter dem Motto „Was sind Grenzen?“ und die KunstFestSpiele Herrenhausen bemühten sich erfolgreich das geplante Programm umzusetzen.

2020 hat die NORD/LB Kulturstiftung zum zweiten Mal den Produktionspreis für Projekträume vergeben und diesen aufgrund der Corona-Pandemie unter drei Kunstorten in Hannover aufgeteilt: Konnektor – Forum für Künste e.V., ad/ad – Project space und Turba Gallery. Mit diesem Preis werden Kunstorte ausgezeichnet, in denen interdisziplinäre, künstlerische Ansätze und innovative Positionen zum Ausdruck kommen. Die Auszeichnung soll den Kunststandort Hannover stärken und wird in Absprache mit dem Kulturbüro der Stadt vergeben.

## Wissenschaft

Z: 201-1      Z: 203-1

Die NORD/LB übernimmt als Landesbank in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt sowie als Girozentrale und Verbundbank für die Sparkassen in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern gesellschaftliche Verantwortung und hält an dem Auftrag fest, mit finanzieller und ideeller Unterstützung wissenschaftliche Projekte in ihrem Geschäftsgebiet zu fördern.

Bei der Wissenschaftsförderung legt die NORD/LB ihren Schwerpunkt auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und setzt neben der Vergabe von Stipendien insbesondere auf die gezielte Förderung einzelner wissenschaftlicher Arbeiten unterschiedlicher Fachrichtungen. Zudem finanziert die NORD/LB Stiftungsprofessuren und fördert das Hannover Center of Finance. Hinzu kommt der von der Braunschweigischen Landessparkasse geförderte Braunschweigische Hochschulbund e. V. sowie die Übernahme zweier Deutschland-Stipendien für Studierende der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig.

Die Deutsche Hypo stiftete auch 2020 den Johann-Georg-Zimmermann-Forschungspreis und die Johann-Georg-Zimmermann-Medaille. Beide Preise werden jährlich für außergewöhnliche Verdienste in der Krebsforschung vergeben. Die Preisverleihung fand in der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) statt.

## Soziales

Z: 201-1      Z: 203-1

Um den Erhalt und die Vermittlung von Werten in der Gesellschaft zu unterstützen, fördert die NORD/LB Einrichtungen und Organisationen, die sich mit der Bildung und Ausbildung benachteiligter Kinder und Jugendlicher beschäftigen und die Menschen mit schwierigem sozialen Hintergrund eine Verbesserung ihrer Lebensumstände ermöglichen.

Die NORD/LB leistet finanzielle Unterstützung z.B. für die Arbeit von Einrichtungen, in denen misshandelte Kinder aufgenommen und therapiert werden, für Kindertagesstätten in sozialen Brennpunkten oder für Lernprojekte an Schulen mit Migrationshintergrund.

Daneben unterstützt die NORD/LB zahlreiche Projekte in Beratungsstellen für Benachteiligte und Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten sowie Hospizarbeit.

Darüber hinaus fließt unsere im Jahr 2005 eingeführte Weihnachtsspende - anstelle von Geschenken für Kunden und Geschäftspartner – ausschließlich in soziale, regionale Projekte.

Die Braunschweigische Landessparkasse hat ihre Förderverantwortung durch die Gründung der Braunschweigischen Sparkassenstiftung im Jahr 2015 unterstrichen. Die Stiftung hat einen „Digitalisierungsfond“ für 80 regionale Vereine aufgelegt und damit erstmals ein eigenes Projekt initiiert. Zugleich hat sie damit die der Pandemie

geschuldeten Bedarfe der Ehrenamtlichen erkannt und gezielt gefördert. Außerdem wurden eine Vielzahl zu- meist kleinerer Vereine und Initiativen zwischen Holzminden und Helmstedt gefördert. Damit trägt die Braunschweigische Sparkassenstiftung maßgeblich dazu bei, bürgerliches Engagement zu fördern und das Gemeinwesen zu stärken.

Über die Braunschweigische Landessparkasse nimmt der NORD/LB Konzern ebenfalls die wichtige Aufgabe wahr, Kindern und Jugendlichen erforderliches Finanzwissen zu vermitteln. Ein Schwerpunkt stellt hierbei die Zusammenarbeit mit den Schulen im gesamten Geschäftsgebiet dar. So wird zum Beispiel jährlich das Planspiel Börse für Schüler angeboten, welches über den verantwortlichen Umgang mit Geld aufklärt und Schüler in die Welt der Börse einführt. Eine digitale Version des Planspiels Börse wurde umgehend zur Verfügung gestellt.

Der Braunschweigischen Landessparkasse ist es ebenfalls ein wichtiges Anliegen, kreative Existenzgründungen zu begleiten und mitzuhelfen, junge Unternehmen erfolgreich zu machen. Seit 2010 rufen daher Braunschweig Zukunft GmbH und die Braunschweigische Landessparkasse alle zwei Jahre Gründerinnen und Gründer auf, ihre Geschäftsidee einzureichen und sich um den Braunschweiger Gründerpreis zu bewerben. Hier werden „Mutmacher“ gesucht. Mit insgesamt 10.000 € werden kreative Ideen und der Mut zur Gründung eines eigenen Unternehmens belohnt. Aufgrund der massiven Einschränkungen für die Menschen im Jahr 2020 hat die Braunschweigische Landessparkasse einen deutlichen Schwerpunkt bei der Förderung von sozialen Projekten und Nachbarschaftsinitiativen gesetzt.

Im Jahr 2020 lag der Schwerpunkt des gesellschaftlichen Engagements in Bremen und Oldenburg bei Institutionen, die sich für hilfsbedürftige Menschen einsetzen. Im Rahmen der „Zinswette“, einer Charity-Kundenveranstaltung, wurden folgende Initiativen unterstützt:

- Hospizverein Bremen Lebens- und Sterbebegleitung e.V. (Hospizverein Bremen), ambulanter Hospizdienst
- Hospiz Bremen-Nord e.V., ambulanter Hospizdienst
- Freundeskreis Hospiz St. Peter Oldenburg e.V., stationäres Hospiz
- Hospizkreis Ganderkesee-Hude e.V., ambulanter Hospizdienst

## Politik

Z: 415-1

Die NORD/LB engagiert sich aktiv für die Gestaltung eines verbindlichen und transparenten Ordnungsrahmens der Finanzdienstleistungsbranche. Dazu arbeiten ihre Vertreter in verschiedenen Verbänden mit. Hierzu zählen u. a. das Deutsche Global Compact Netzwerk, die Finanzinitiative UNEP FI, der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten, der Deutsche Sparkassen- und Giroverband sowie der Verband Öffentlicher Banken.

Die Richtlinien des NORD/LB Konzerns schließen Spenden an politische Parteien und parteinahe Organisationen aus.

# Unser Geschäftsbetrieb

## Betriebsmanagement

### Emissionen

Emissionen wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

UNGC

Management Ansatz Emissionen: 103-1

Der Klimawandel gilt als eine der größten Herausforderungen der heutigen Zeit und ist mit weltweit spürbaren Folgen verbunden. Als wesentlicher Auslöser gilt der Ausstoß bzw. die Emission von Treibhausgasen.

Vor dem Hintergrund der massiven negativen Auswirkungen sowie aktueller ökologischer Entwicklungen auf globaler Ebene, wie z. B. der Wasser- und Ressourcenverknappung, der Entwaldung und die Bedrohung der Biodiversität, sind Unternehmen und die Gesellschaft aufgerufen, Beiträge zum Schutz der natürlichen Umwelt zu leisten. In diesem Bewusstsein engagiert sich der NORD/LB Konzern schon seit Jahren für den Klima- und Umweltschutz.

Das Thema wirkt aufgrund der globalen Bedeutung ohne weitere Begrenzung. Er ist für sämtliche Interessengruppen relevant und zudem von besonderer Bedeutung für Gesellschaft und Politik.

Management Ansatz Emissionen: 103-2

In Bezug auf seine direkten Emissionen sieht der NORD/LB Konzern angesichts des Klimawandels die kontinuierliche Reduzierung des unternehmenseigenen CO<sub>2</sub>-Ausstoßes als ein wesentliches Moment an. Zur Verbesserung der innerbetrieblichen Umweltleistung wurde ein Umweltmanagementsystem aufgebaut, welches sich an der internationalen Norm ISO 14001 orientiert und im Berichtsjahr durch die Zertifizierung eines Energiemanagementsystems (DIN 50001:2018) erweitert wurde. Grundsätzlich ist der Ressourceneinsatz aufgrund der Tätigkeit als Dienstleister im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe begrenzt. Dennoch bietet der NORD/LB Konzern Arbeitsplätze für 4808 Mitarbeitende in Büroräumen, die beheizt, mit Strom und Trinkwasser versorgt werden sowie mit IT-Hardware und Bürogeschäftsausstattung ausgestattet sind. Zudem erfordert die Tätigkeit des NORD/LB Konzerns eine Mobilität der Mitarbeitenden, um der Beratung von Kunden und Kundinnen, einer wesentlichen Leistung eines Finanzdienstleistungsunternehmens, nachkommen zu können. Die Tochterunternehmen sind im Rahmen der Konzernkoordination in das Betriebliche Umweltmanagement integriert. Das Umweltmanagement steht auch für Anregungen zur Verfügung und stößt Verbesserungen an.

Aufgrund der Geschäftstätigkeit des NORD/LB Konzerns fällt in Bezug auf den Ausstoß von Treibhausgasen lediglich CO<sub>2</sub> in größeren Mengen an. Da der Ausstoß bzw. die Minderung des Ausstoßes von CO<sub>2</sub> gleichzeitig als wesentlicher Faktor in der Entwicklung des Klimawandels gilt, legt die NORD/LB ihren Fokus auf die Reduzierung der indirekten und direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen.

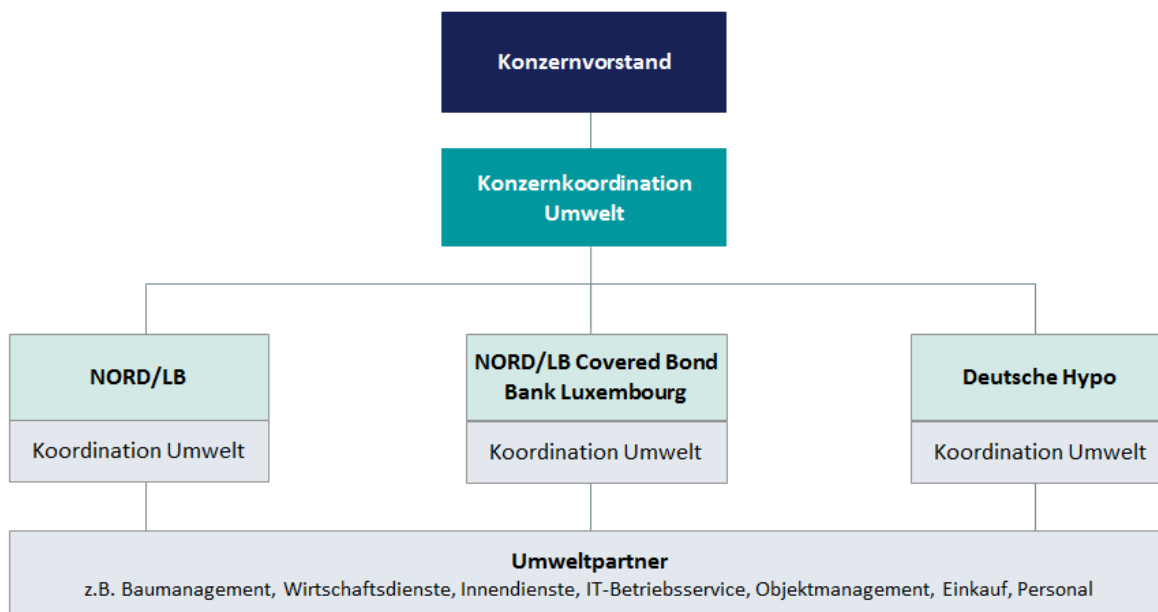
Die Bedeutung des Themas zeigt sich im Management der mittelbaren ökologischen Folgen der Geschäftstätigkeit und im betrieblichen Umweltschutz.

Management Ansatz Emissionen: 103-3

Im Rahmen des Umweltmanagementsystems werden alle Felder des betrieblichen Umweltschutzes – vom Einkaufsmanagement über die Errichtung von Gebäuden und Gestaltung der Arbeitsplätze, das Facility- und Mobilitätsmanagement bis hin zum Entsorgungsmanagement – gesteuert, erfasst und bewertet. Dadurch kann an mehreren Positionen der Umweltbilanz gleichzeitig von den eingeleiteten Maßnahmen profitiert werden.



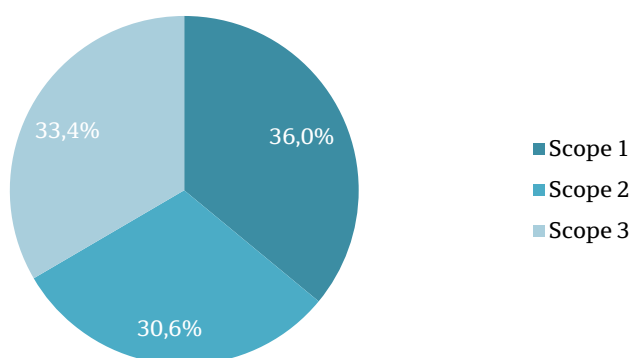
Abbildung 2: Umweltmanagementsystem



Zur Analyse und Steuerung der Emissionen ermittelt der NORD/LB Konzern jährlich Verbrauchswerte und Treibhausgasemissionen (THG) nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocols. Die Bilanzierung unterscheidet drei Emissionsbereiche, die sogenannten Scopes:

- Scope 1 erfasst die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen. Sie stammen aus Emissionsquellen an NORD/LB-Standorten, z. B. durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe und den Betrieb des Fuhrparks.
- Scope 2 bezieht sich auf die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die bei den Lieferanten der Bank bei der Erzeugung von Energie entstehen, die z. B. als Strom, Fernwärme oder Erdgas zugekauft werden.
- Scope 3 umfasst alle anderen CO<sub>2</sub>-Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette durch den Geschäftsbetrieb verursacht werden, wie z. B. Geschäftsreisen per Taxi, Bahn, Flugzeug oder Mietfahrzeugen sowie den Papier- und Wasserverbrauch und die Abfälle.

Abbildung 3: Relevanz von THG-Emissionen Scope 1-3



Rund 92,2 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen resultieren aus dem Energieverbrauch (Heizung und Strom) sowie den Dienstreisen mit dem eigenen Fuhrpark, Mietwagen, Bahn oder Flugzeug.

Themenspezifische Angabe Emissionen: 305-1 Z: 305-2 Z: 305-3 Z: 305-4 Z: 305-5 Z: 305-6 Z: 305-7

**Tabelle 14: Treibhausgasemissionen nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocols**

<b>(in t CO<sub>2</sub>-e)</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Scope 1: Direkte CO<sub>2</sub>-e-Emissionen</b>			
<b>Erdgas</b>	1.448	1.354	1311
<b>Heizöl</b>	21	19	42
<b>Kraftstoffe (Notstromversorgung)</b>	3	8	0,3
<b>Benzin (Dienstfahrzeuge)</b>	238	175	96
<b>Diesel (Dienstfahrzeuge)</b>	1.138	862	468
<b>Kühlmittelverluste</b>	837	2.610	222
<b>Summe Scope 1</b>	<b>3.685</b>	<b>3.416</b>	<b>2139</b>
<b>Scope 2: Indirekte CO<sub>2</sub>-e-Emissionen</b>			
<b>Fernwärme</b>	2.079	2.066	1820
<b>Strom</b>	1	1	-
<b>Summe Scope 2</b>	<b>2.080</b>	<b>2.067</b>	<b>1820</b>
<b>Scope 3: Indirekte CO<sub>2</sub>-e-Emissionen</b>			
<b>Strom</b>	139	130	293
<b>Heizung</b>	1.014	983	881
<b>Transport und Verkehr (z. B. Dienstreisen)</b>	1.966	1.584	571
<b>Papier</b>	279	185	100
<b>Wasser</b>	47	50	31
<b>Abfall</b>	242	212	113
<b>Summe Scope 3</b>	<b>3.687</b>	<b>3145</b>	<b>1989</b>
<b>Gesamt Scope 1 – 3</b>	<b>9.452</b>	<b>7.822</b>	<b>5948</b>
<b>Relativ pro Mitarbeitendem (in kg)</b>	<b>1.806</b>	<b>1.482</b>	<b>1237</b>

In die Berechnung der CO<sub>2-e</sub> wurde CO<sub>2</sub> einbezogen. Nicht gesondert ermittelt wurden CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub> oder NF<sub>3</sub> oder etwaige biogene CO<sub>2</sub> Emissionen. Zu 305-1e/f können keine Angaben gemacht werden.

Abbildung 4: CO<sub>2</sub>-Emissionen 2020 – Aufteilung nach Emissionsquellen

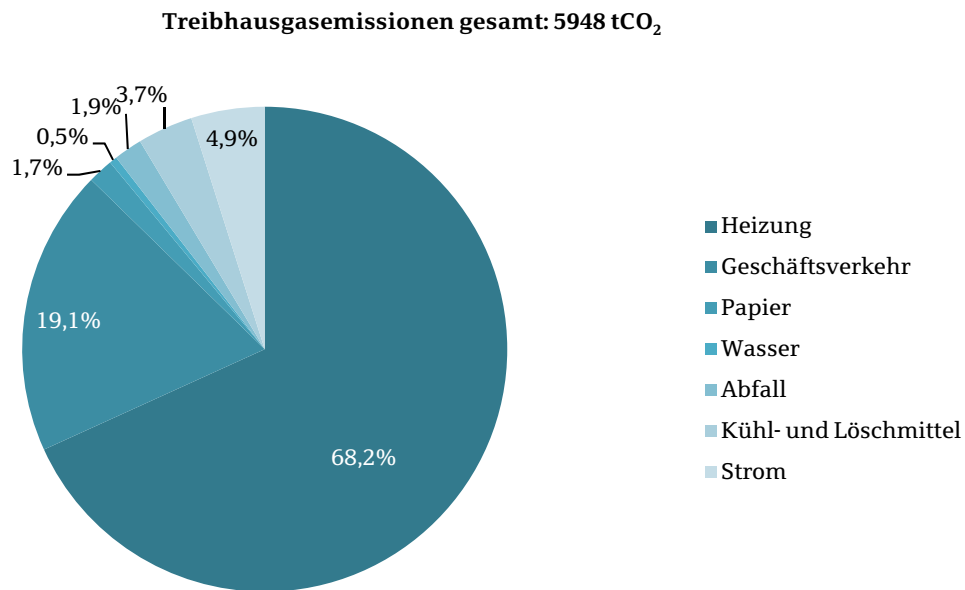
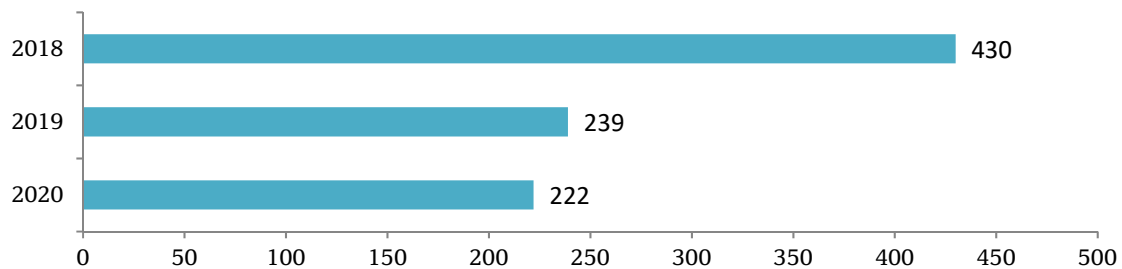


Abbildung 5: Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen/Kühlmittelverluste (in kg)



## Energie

UNGC

Z: 302-1      Z: 302-2      Z: 302-3      Z: 302-4      Z: 302-5

Im Rahmen des Geschäftsbetriebes sind die Unternehmen des NORD/LB Konzerns auf die Nutzung von Energie angewiesen. Zum Energieverbrauch werden Erdgas, Heizöl, Strom und Fernwärme sowie Benzin und Diesel für den Fahrzeugpool gezählt.

Der Energieverbrauch und der Geschäftsverkehr machten im Berichtsjahr mit 5.482t CO<sub>2</sub> rund 92,2 Prozent der Gesamtemissionen aus und sind somit die größten Verursacher von Emissionen. Die Auswirkungen stellen in allen drei Scopes die größten Einzelposten dar.

Ein weiterer Fokus wurde erneut auf die Energieeffizienz bei der Beheizung und Stromversorgung der Gebäude gelegt.

Ferner erfolgten Anpassungen der Anlagentechnik sowie Umstellungen von Beleuchtungsanlagen auf LED-Technik (auch im Bereich der Außenwerbeanlagen) im Rahmen von Investitionsmaßnahmen.

Tabelle 15: Direkter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern

(in GJ)	2018	2019	2020
<b>Erdgas</b>	26.295	24.580	23.813
<b>Heizöl</b>	266	237	529
<b>Kraftstoffe (Benzin, Diesel) für Notstromversorgung</b>	41	106	4
<b>Benzinverbrauch für Fahrzeuge</b>	3.238	2.356	1.292
<b>Dieserverbrauch für Fahrzeuge</b>	15.204	11.517	6.227
<b>Gesamt</b>	45.045	38.796	31.865

Tabelle 16: Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern

(in GJ)	2018	2019	2020
<b>Strom</b>	73.502	68.824	57.867
davon aus erneuerbaren Quellen	73.502	68.824	57.867
davon aus nicht erneuerbaren Quellen	-	-	-
<b>Fernwärme</b>	54.917	54.473	47.899
davon aus erneuerbaren Quellen	-	-	-
davon aus nicht erneuerbaren Quellen	54.317	54.473	47.899
<b>Gesamt</b>	128.419	123.297	105.766

In der NORD/LB inkl. der Braunschweigischen Landessparkasse, der Deutschen Hypo, der NORD/LB Luxemburg und den Standorten in Bremen und Oldenburg wird Strom aus erneuerbaren Energien (Wasserkraft) eingesetzt.

Insgesamt ging der Stromverbrauch im Jahr 2020 um rund 13,6 Prozent auf 16.510.149 kWh zurück. Der Heizenergieverbrauch für Betriebsgebäude ist im Jahr 2020 um rund 9 Prozent auf nunmehr 20.067.974 kWh gesunken.

Zudem wird an den Standorten Bremen und in Luxemburg durch den Betrieb von Photovoltaikanlagen für den Eigenbetrieb Strom produziert und in Hannover trägt eine Solarthermie-Anlage zur Wassererwärmung im Küchenbereich bei.

## Papier und Wasser

UNGC

Z: 301-1

Z: 301-2

Als Dienstleistungsunternehmen sind die Unternehmen des NORD/LB Konzerns nicht auf die Verwendung von Roh- und Hilfsstoffen angewiesen, ferner werden keine Produkte erzeugt, die verpackt werden müssen. Dennoch ist der Konzern, wie andere Unternehmen auch, auf verschiedene Verbrauchsmaterialien angewiesen. Hierbei stellt Papier die größte Position dar und die Verringerung des Papierverbrauchs bleibt eine wesentliche Herausforderung.

Der Papierverbrauch machte im Berichtsjahr rund 1,7 Prozent der Gesamtemissionen aus, das entspricht einem Rückgang von 46%. Die Auswirkungen finden sich in Scope 3.

Der Anteil von Recyclingpapier liegt bei rund 6,5 Prozent. Bei Frischfaserpapieren werden bei den Drucker- und Kopierpapieren ausschließlich Papiere aus nachhaltiger Forstwirtschaft mit dem Siegel des Forest Stewardship Council (FSC) verwendet.

Tabelle 17: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen sowie Anteil von Recyclingmaterial

	2018	2019	2020
<b>Papierverbrauch (in t)</b>	237	158	92
<b>davon Recyclingpapier</b>	16	14	6
<b>davon Frischfaserpapier (ECF und TCF)</b>	221	144	86
<b>Anteil Papier mit Nachhaltigkeitslabel</b>	80%	90%	76%
<b>Papierverbrauch pro Mitarbeitendem (in kg)</b>	45	30	19,1

Chlorgebleichtes Frischfaserpapier wird im NORD/LB Konzern nicht verwendet.

Z: 303-1

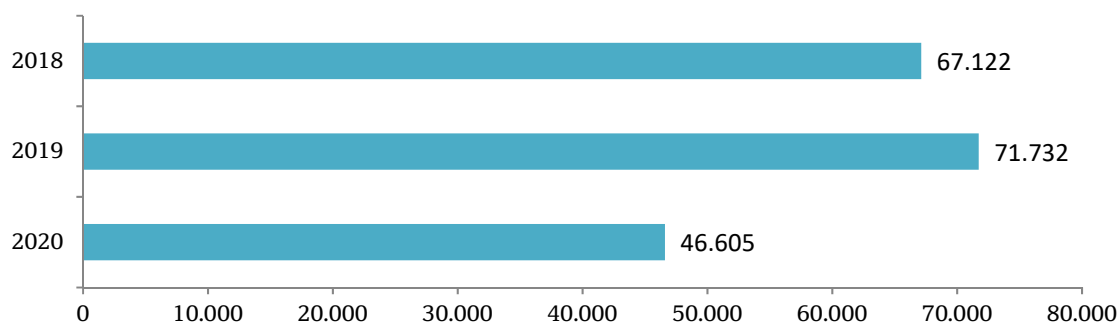
Als Dienstleistungsunternehmen nutzen die Unternehmen des NORD/LB Konzerns Wasser nicht für die Bereitstellung von Produkten oder Dienstleistungen, die einen Beitrag zu den Produkten oder Dienstleistungen der Organisation leisten, oder (b) Produkte oder Dienstleistungen von der Organisation erhalten.

Das Trinkwasser für seine Standorte bezieht der NORD/LB Konzern im In- und Ausland überwiegend von regionalen Versorgern. Für den Standort Hannover wird beispielsweise das Wasser nördlich und südlich der Landeshauptstadt in Wasserwerken gewonnen (Elze-Berkhof, Fuhrberg, Grasdorf) sowie Talsperrenwasser aus dem Harz eingesetzt; in Braunschweig kommt das eingesetzte Trinkwasser vorrangig aus den beiden Harztalsperren Ecker und Grane. Für den Standort Bremen kommt das Trinkwasser aus den Wasserwerken Wildeshausen, Liebenau und Schneeren. Das Trinkwasser der Stadt Oldenburg wird in den Wasserwerken Donnerschwee, Alexandersfeld und Sandkrug gewonnen. Die ausländische Niederlassung in Luxemburg bezieht ihr Trinkwasser von der Trinkwassertalsperre Esch-Sauer.

Der Wasserverbrauch verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um rund 35 Prozent auf 46.605 m<sup>3</sup>.

Z: 306-1

Die Menge des Abwassers entspricht dem o.g. Wasserverbrauch. Es handelt sich dabei um gebrauchtes Trinkwasser aus vorwiegend sanitären Anlagen. Das Abwasser wird in Übereinstimmung mit gesetzlichen Vorgaben in die kommunale Kanalisation eingeleitet und dort entsprechend geklärt.

Abbildung 6: Gesamtwasserentnahme (in m<sup>3</sup>)

## Abfall

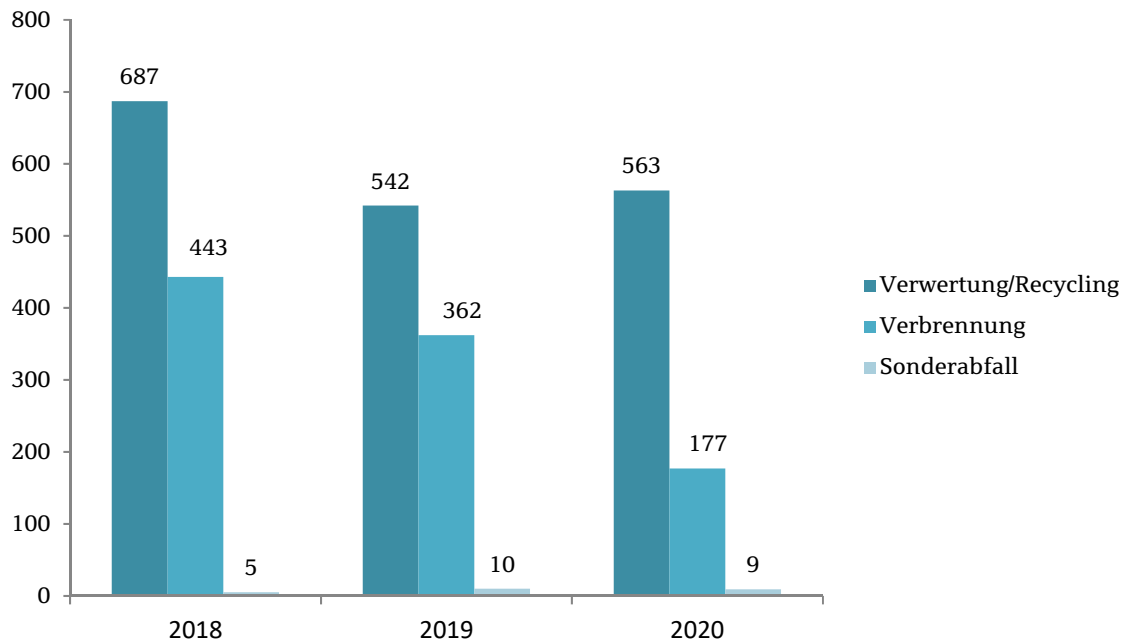
UNGC  
Z: 306-2

Alle Mitarbeitenden sind gehalten, Materialien sparsam zu verwenden und alle Abfälle konsequent zu trennen. Die Entsorgung von Papier erfolgt über Altpapier- und Datenschutzcontainer. Datenschutzrelevante Unterlagen werden gemäß Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes vernichtet. Ergänzend sind an den inländischen Standorten der NORD/LB an zentralen Stellen entsprechende Behälter für Biomüll, Verpackungen und Restmüll aufgestellt.

Wertstoffe werden so weit wie möglich dem Recycling zugeführt. Insgesamt erreicht der NORD/LB Konzern eine Recyclingquote von rund 75 Prozent. Sonderabfälle werden über die jeweiligen Entsorgungsunternehmen den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Tonerkartuschen werden über die Rückgabeprogramme der Hersteller in den Stoffkreislauf zurückgegeben und wiederverwendet.

Abfall machte im Berichtsjahr rund 1,9 Prozent der Gesamtemissionen aus. Die Auswirkungen finden sich in Scope 3. Die Gesamtabfallmenge verringerte sich erheblich gegenüber dem Vorjahr um rund 17,9 Prozent (164 t) auf nunmehr 750 t.

Abbildung 7: Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode (in t)



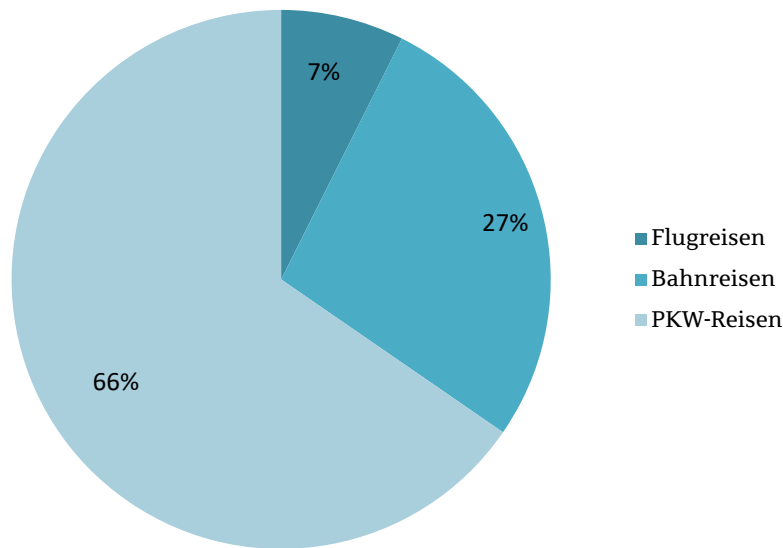
## Mobilität

### UNGC

Die Mobilität machte im Berichtsjahr mit 1.135 t CO<sub>2</sub> rund 19,1 Prozent der gesamten Emissionen aus und ist somit einer der größten Verursacher von Emissionen. Die Auswirkungen finden sich in Scope 1 und 3.

Auch 2020 stellen die PKW-Reisen das am Meisten genutzte Verkehrsmittel dar, dennoch hat sich das Dienstreiseaufkommen gegenüber dem Vorjahr um rund 68,9 Prozent auf 5.409.910 km verringert. Dabei sanken die Dienstfahrten mit dem PKW um 54,9 Prozent auf 3.538.033 km, die Bahnreisen um 76,6 Prozent auf 1.472.603 km und die Flugreisen um 91,4 Prozent auf 399.274 km.

Abbildung 8: Übersicht genutzter Verkehrsmittel in (km) 2020 für den Transport von Mitarbeitenden (gerundet in Prozent)



Auch der tägliche Weg seiner Mitarbeitenden zur Arbeit stellt für den NORD/LB Konzern ein mögliches Handlungsfeld zur Einsparung bzw. Vermeidung von Emissionen dar. Aus diesem Grund bietet der NORD/LB Konzern an den Großstandorten Hannover, Bremen, Oldenburg und Braunschweig seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, Jobtickets für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu erwerben, um die Umweltauswirkungen möglichst stark zu reduzieren. Im Jahr 2020 machten von diesem Angebot 1.366 der Mitarbeitende des NORD/LB Konzerns Gebrauch.

## Ökologischer Fußabdruck

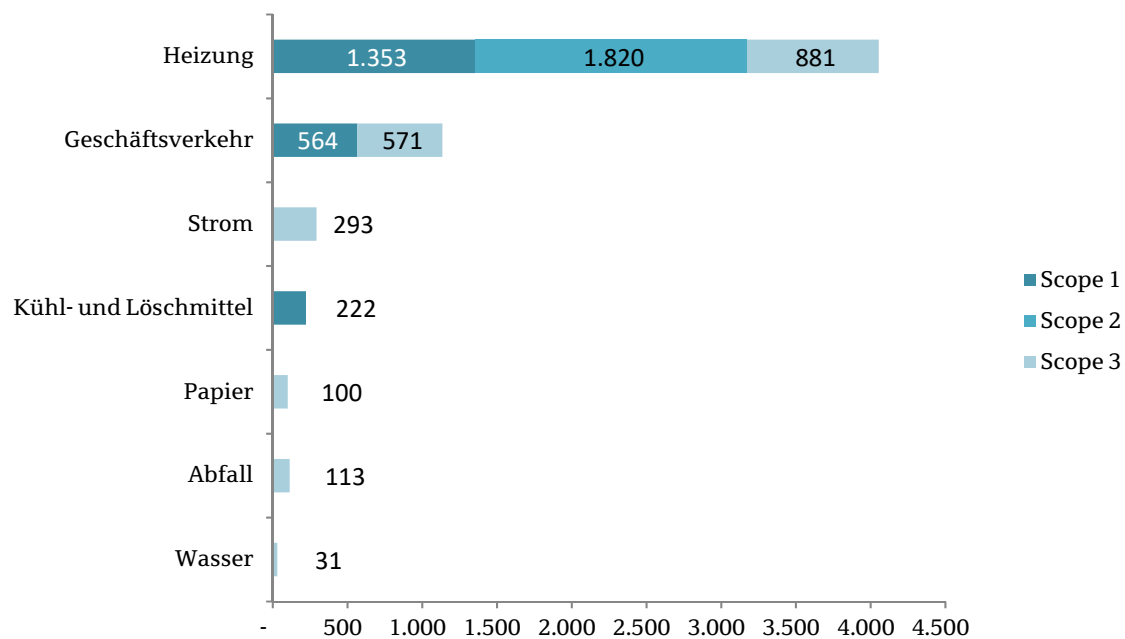
Die CO<sub>2</sub>-Emissionen des NORD/LB Konzerns sind gegenüber dem Vorjahr um 24 Prozent auf 5.948 t gesunken.

Die größten Einzelpositionen stellten dabei der Verbrauch von Heizenergie (60,2 Prozent) und die Geschäftsreisen (19,1 Prozent) dar. Aufgrund des Einsatzes von Ökostrom ist dieser Anteil an den gesamten Emissionen mit 4,9 Prozent sehr gering.

Die höchsten Emissionen finden sich mit 2.139 t in Scope 1 (36 Prozent), die überwiegend durch den Energieverbrauch und die Geschäftsreisen verursacht werden.

In Scope 3 sind mit 1.989 t bzw. 33,4 Prozent ähnlich hohe Emissionen vorhanden, die neben der Heizenergie und dem eigenen Fuhrpark noch die Kühlmittelverluste beinhalten. In Scope 2 stehen mit 30,6 Prozent bzw. 1820 t Emissionen durch den Bezug für Heizenergie an erster Stelle.

Abbildung 9: Ökologischer Fußabdruck (in tCO<sub>2</sub>)





# Unser Lieferanten- und Einkaufsmanagement

## Lieferantenbeziehungen

UNGC

102-9

Z: 308-2

Z: 414-2

Bei den Instituten des NORD/LB Konzerns handelt es sich um Dienstleistungsunternehmen. Das Kerngeschäft sind die Vermittlung sowie die Beratung und der Verkauf von Bankprodukten. Aus diesem Grund sind Banken von den klassischen Supply-Chain-Risiken produzierender Unternehmen, beispielsweise bei der Zulieferung von Roh- und Hilfsstoffen, nicht betroffen.

Dennoch sind die Institute des NORD/LB Konzerns zur Durchführung und Aufrechterhaltung ihrer Tätigkeiten auf Zulieferungen und Dienstleister angewiesen. Beschafft werden u. a.:

- Software-/IT-Komponenten
- Gebäude- und Büroausstattung
- Verbrauchsmaterialien und Formulare
- Strom, Wärme, Wasser
- Lebensmittel für das Mitarbeitenden-Restaurant
- Sonstige Technik
- Manpower

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichtet sich die NORD/LB und der NORD/LB Konzern, die zehn international anerkannten Prinzipien zu den Aspekten Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruption in den Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen. Nach der Unterzeichnung des UN Global Compact im Mai 2013 wurden die Menschenrechtsklauseln in das Lieferantenmanagement aufgenommen und die zehn Prinzipien in die Einkaufsrichtlinie und die Lieferantenverträge integriert. Damit werden auch die Lieferanten und Dienstleister angehalten, nach diesen Grundsätzen zu handeln. Die in den Standard- und Rahmenverträgen der NORD/LB verwendete Nachhaltigkeitsklausel konkretisiert die unternehmenseigenen Anforderungen an die Lieferanten und Dienstleister zu den Themen Umweltschutz, Minimierung der Umweltbelastungen, Verbesserung des internen Umweltschutzes sowie Nutzung umweltfreundlicher Produkte.

Die Geschäftsbeziehungen zu Dienstleistern und Lieferanten sind langfristig ausgerichtet. Aus ökologischen Gründen und als Beitrag zur regionalen Wirtschaftsförderung beziehen die Institute des NORD/LB Konzerns stets lokale und regionale Anbieter in die Vergabe von Dienstleistungen und Lieferungen ein.

Z: 414-2

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische oder soziale Auswirkungen in Bezug auf die Lieferkette sind nicht vorgekommen und werden aufgrund der Geschäftstätigkeit nicht erwartet, gesonderte Assessments waren nicht vorgesehen.

## Beschaffungsprozess

UNGC

Z: 308-1

Z: 414-1

Der Beschaffungsprozess ist im NORD/LB Konzern zurzeit dezentral organisiert und wird in den Tochterunternehmen einzeln geregelt.

Für die NORD/LB unterteilt sich der Beschaffungsprozess in den zentralen und dezentralen Einkauf. Der Beschaffungsprozess ist in entsprechenden Arbeitsanweisungen geregelt. Der dezentrale Einkauf ist dabei über elektronische Kataloge und Verfahren im Wesentlichen auf Reisemittel (über ein Vertragsreisebüro), freigegebene Büromaterialien, Formulare, Werbemittel (über einen Vertragspartner) sowie Bagatellvorgänge beschränkt. Der zentrale Einkauf wird durch spezielle mit dem Beschaffungsmanagement/Einkauf betraute Organisationseinheiten übernommen. Auf diese Weise wird nicht nur ein bedarfsorientierter und ökonomischer Einkaufsprozess forciert, sondern auch sichergestellt, dass alle neuen Dienstleister und Lieferanten gemäß der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsgrundsätze beider Institute ausgewählt werden und auch entsprechende Nachweise erbringen können. Diese Anforderungen umfassen die Einhaltung von ökologischen Kriterien, von Menschenrechtskriterien sowie von Arbeitspraktiken.

Ende 2013 hat die NORD/LB für ihre Standorte im Inland in ihren elektronischen Katalogen zusätzlich nachhaltigkeitsorientierte Büroartikel eingeführt, um umweltverträglich und fair hergestellte Produkte stärker ins Blickfeld zu rücken.

Sämtliche Beschaffungsprozesse sind zudem unter Berücksichtigung und Einhaltung folgender übergeordneter Dokumente durchzuführen, auf die die Arbeitsanweisungen explizit verweisen:

- Fraud-Prevention-Policy
- Code of Conduct
- Nachhaltigkeitsgrundsätze
- Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsnormen
- Datenschutz-Policy

Die Vergabe- bzw. Anfragemodalitäten sind in Abhängigkeit des Auftragsvolumens genau festgelegt. Angebotsanfragen ab einem festgelegten Volumen werden ausgeschrieben. Bei der Vertragsgestaltung greift die Bank auf Standard- und Rahmenverträge zurück. Soweit die Verträge von Standardverträgen abweichen, erfolgt eine Prüfung durch die Rechtsabteilung. Spezielle Vorgaben in Bezug auf Geldwäscheprävention sehen zudem gesonderte Integritätsprüfungen beim Überschreiten festgelegter jährlicher Auftragsvolumen vor.

Die Deutsche Hypo und die NORD/LB Luxembourg beziehen größenbedingt deutlich weniger Produkte und Dienstleistungen. Die Zuständigkeiten der Beschaffung regeln entsprechende Einkaufsrichtlinien. Analog zum Vorgehen der NORD/LB sind bei der Deutschen Hypo und der NORD/LB Luxembourg ab bestimmten Volumina Vergleichsangebote einzuholen bzw. Ausschreibungen vorzunehmen. Die Einkaufsrichtlinie der Deutschen Hypo und die Rahmenverträge der NORD/LB Luxembourg verweisen explizit auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact.

## Weiterführende vertragliche Regelungen und Prüfungen

UNGC

Z: 308-1      Z: 407-1      Z: 408-1      Z: 409-1      Z: 414-2

Die Auswahl der Dienstleister und Lieferanten adressiert neben ökonomischen Fragestellungen auch ökologische und soziale Themen.

Mit der Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsnormen verpflichten sich die NORD/LB, die NORD/LB Luxembourg und die Deutsche Hypo für 100 Prozent ihrer Mitarbeitenden die Prinzipien eins bis sechs des UN Global Compact einzuhalten. Dieses wird gleichermaßen von Dienstleistern und Lieferanten erwartet.

Die Zurverfügungstellung von IT-Hardware sowie zugehörigen Komponenten und Software wird bei der NORD/LB über Verträge mit Service Providern geregelt und unterliegt somit nicht dem eigentlichen Beschaffungsprozess. Von den zugelieferten Produkten hat IT-Hardware den größten möglichen Impact in Bezug auf die Verletzung von Menschenrechten. Gleichzeitig ist das Verwenden von IT-Komponenten für die Bankenbranche unabdingbar. Aus diesem Grund verpflichtet die NORD/LB ihre IT-Dienstleister mit einer Anlage zum Rahmenvertrag zur Einhaltung von Regelungen in Bezug auf Anti-Korruption und Nachhaltigkeit; letztere benennt dabei die zehn international anerkannten Grundprinzipien des UN Global Compact. Bei der Deutschen Hypo greift die Einkaufsrichtlinie und bei der NORD/LB Luxembourg greifen Rahmenverträge, die beide auf den UN Global Compact verweisen.

Darüber hinaus werden auch allen anderen von der NORD/LB und NORD/LB Luxembourg ausgestalteten Verträgen je nach Vertragsgegenstand weiterführende vertragliche Rahmenbedingungen beigelegt oder in diesen integriert, die ökologische und soziale Aspekte regeln.

Alle Allgemeinen Rahmenbedingungen enthalten eine Nachhaltigkeitsklausel, die ebenfalls die zehn Prinzipien des UN Global Compact aufführt und die Dienstleister und Lieferanten vertraglich zu deren Einhaltung verpflichtet. Alle Institute des NORD/LB Konzerns verfolgen zudem eine Null-Toleranz-Politik beim Thema Korruption und Bestechung und erwarten dieses auch von ihren Dienstleistern und Lieferanten.

Alle Allgemeinen Bedingungen bzw. Verträge, die die Tätigkeit von Menschen im NORD/LB Konzern adressieren, enthalten außerdem einen ergänzenden Passus, mit dem der Auftragnehmer sich mindestens zur Zahlung des durch Gesetz oder Tarifvertrag festgelegten Mindestlohns verpflichtet. In konkreten Fällen lässt sich die NORD/LB hierüber entsprechende Nachweise erbringen. Relevante Verträge zur Vergabe von Dienstleistungen im Niedriglohnsektor wurden aktuell ausgeschrieben und entsprechende vertragliche Regelungen mit aufgenommen (Reinigung, Bewachung, Personaldienstleistungen). Der Auftragnehmer hat dafür Sorge zu tragen, dass alle genannten ökologischen, sozialen und ethischen Aspekte auch von seinen Vorlieferanten und Dienstleis-

tern erfüllt werden. Bei Verstößen gegen die Nachhaltigkeitsklausel behält sich die NORD/LB ein außerordentliches Kündigungsrecht vor. Sie sind berechtigt, bei ihren Dienstleistern und Lieferanten entsprechende Nachweise abzufordern.

Durch die Tätigkeit als Dienstleistungsunternehmen sind die Dienstleister und Lieferanten des NORD/LB Konzerns keinen besonderen physischen Gefahren ausgesetzt. Da der NORD/LB Konzern mit seinen Standorten überwiegend in Deutschland tätig ist, besteht ohnehin ein von vorneherein hohes gesetzliches Schutzniveau. Dieses schließt sowohl gesetzliche Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz aber auch die Einhaltung von Menschenrechten sowie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit mit ein.

Beschwerden zu Arbeitspraktiken und menschenunwürdiger Beschäftigung, Informationen zu tatsächlichen und/oder potenziellen negativen ökologischen, sozialen oder gesellschaftlichen Auswirkungen, Diskriminierungs- oder Korruptionsvorfällen sind im Zusammenhang mit der Lieferkette der NORD/LB und ihrer Töchter nicht bekannt.

Z: 308-2      Z: 407-1      Z: 408-1    Z: 409-1    Z: 414-1    Z: 414-2

Weiterführende Maßnahmen zu den Indikatoren 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2 waren, auch aufgrund der Standorte und Unternehmenstätigkeit, aus Sicht der Bank nicht erforderlich.

# GRI Index

102-55

## GRI 102: Allgemeine Angaben (Option Kern)

GRI Standards 2016	Angabe	Seite	UNGC Prinzip
102-1	Name der Organisation	5, 14	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	15	
102-3	Ort des Hauptsitzes	5, 14	
102-4	Betriebsstätten	15	
102-5	Eigentum und Rechtsform	14	
102-6	Bediente Märkte	15	
102-7	Größenordnung der Organisation	14	
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeitenden	46	
102-9	Lieferkette	8, 73	1-6, 8, 10
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	14	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	37	7
102-12	Externe Initiativen	37	1-10
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	17	
102-14	Aussagen der Führungskräfte	4	1-10
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	21, 27	1-10
102-18	Führungsstruktur	16, 33	1-10
102-40	Liste der Interessengruppen	8	
102-41	Tarifverhandlungen	50	1-6
102-42	Bestimmen und Auswählen von Interessengruppen	7	
102-43	Ansatz für die Beziehungen zu Interessengruppen	7, 49	
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	10	
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	5, 14	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	9	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	10	
102-48	Neuformulierung der Informationen	5	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	10	
102-50	Berichtszeitraum	80	
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	80	
102-52	Berichtszyklus	80	
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	80	
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	5	
102-55	GRI Inhaltsindex	76	
102-56	Externe Prüfung	5	

**GRI Standards 2016: Wesentliche Themen (alphabetisch)**

GRI Standards 2016	Angabe	Seite	UNGC Prinzip
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	58	1-2
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	58, 59	1-2
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	60	1-2
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	403-3: Mitarbeitende mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	58	1-2
<b>Eigener Indikator</b>	Übersicht der Krankheitstage und Todesfälle	58	1-2
<b>Aus- und Weiterbildung</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	55	
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	55, 57	
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	56	
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung</b>	404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und ihrer Karriereentwicklung erhalten	57	
<b>Emissionen</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	64	8
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	64	8
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	64	8
<b>GRI 305: Emissionen</b>	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	66	8
<b>Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	20	10
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	21 - 28	10
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	24	10
<b>GRI 205: Korruptionsbekämpfung</b>	205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	27	10
<b>Informationssicherheit und Datenschutz</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	29,	
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	29, 31	
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	31	
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten</b>	418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	32	
<b>Management von ESG-Themen</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	33	1-10
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	33, 34, 36	1-10
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	45	1-10
<b>Sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	33	1-10
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	33, 34, 36	1-10

	103-3: Prüfung des Managementansatzes	40	1-10
<b>Eigener Indikator</b>	Eigener Indikator: Nachhaltige Produkte	40	9
<b>Eigener Indikator</b>	Eigener Indikator: Beratung und Service	44	9
<b>Vielfalt und Chancengleichheit &amp; Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	51	1-2, 6
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	52, 54	1-2, 6
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	54	1-2, 6
<b>GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit</b>	405-1: Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	47, 52	6
<b>Eigener Indikator</b>	Alternierende Telearbeit	54	
<b>Vergütungspolitik</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	49	1-6
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	49	1-6
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	50	1-6
<b>102-36</b>	Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	49	1-6

### UNGC Communication on Progress 2020: Zusätzliche Themen

<b>COP</b>	<b>Angabe</b>	<b>Seite</b>	<b>UNGC Prinzip</b>
	Interessenvertretung	48	1-6
	Mobilität	64	7-9

Zusätzlich zu den zur Erfüllung der „GRI Standards: Option Kern“ vollständig berichteten Indikatoren veröffentlicht die NORD/LB ausgewählte zusätzliche Informationen zu einzelnen Indikatoren. Im Text wurden diese durch den Zusatz „Z“ entsprechend kenntlich gemacht (Bsp. „Z: 102-17“)

## GRI Standards 2016: Zusätzliche Themen

GRI Standards 2016	Angabe	Seite	UNGC Prinzip
102-17	Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	22, 78	10
102-19	Befugniserteilende Stelle	33	1-10
102-21	Einbindung der Interessengruppen bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	7	
102-25	Interessenkonflikte	24	10
102-36	Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	49	1-6
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	14, 61, 62	
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen	50	
202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	47	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	61, 62	
205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	24	10
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	27, 28	10
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	68	8
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	68	8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	67	8
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	67	8
302-3	Energieintensität	67	8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	67	8
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	67	8
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	69	8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Sc 2)	66	8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Sc 3)	66	8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	66	8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	66	8
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	66	8
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	66	8
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	69	8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	69	8
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	73, 74	8
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	73, 75	8
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	48	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	51	1-6
401-3	Elternzeit	54	6
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	49	3
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	57	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	53	1-2, 6
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	74, 75	1-3
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	74, 75	1-2, 4-5
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	74, 75	1-2, 4-5
413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	61	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	73, 75	1-6
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	73, 74, 75	1-6
415-1	Parteispenden	63	10

# Impressum

102-50      102-51      102-52      102-53

Berichtszeitraum:	Geschäftsjahr 2020 (1. Januar bis 31. Dezember)
Veröffentlichung des letzten Berichts:	September 2020
Berichtszyklus:	Jährlicher Fortschrittsbericht (Communication on Progress) in Übereinstimmung mit den Anforderungen des UN Global Compact
Ansprechpartner für Fragen und Anregungen zum Bericht und Berichtsinhalt:	NORD/LB Norddeutsche Landesbank Girozentrale Unternehmenskommunikation/Sustainability Friedrichswall 10 30159 Hannover E-Mail: <a href="mailto:ir@nordlb.de">ir@nordlb.de</a>



## Indikatoren Seitenzahlen

<b>1</b>	
102-1 .....	5, 14
102-10 .....	14
102-11 .....	37
102-12 .....	37
102-13 .....	17
102-14 .....	4
102-16 .....	21, 27
102-17 .....	22, 78
102-18 .....	16, 33
102-19 .....	33
102-2 .....	15
102-21 .....	7
102-25 .....	24
102-3 .....	5, 14
102-36 .....	49
102-4 .....	15
102-40 .....	8
102-41 .....	50
102-42 .....	7
102-43 .....	7, 49
102-44 .....	10
102-45 .....	5, 14
102-46 .....	9
102-47 .....	10
102-48 .....	5
102-49 .....	10
102-5 .....	14
102-50 .....	80
102-51 .....	80
102-52 .....	80
102-53 .....	80
102-54 .....	5
102-55 .....	76
102-56 .....	5
102-6 .....	15
102-7 .....	14
102-8 .....	46
102-9 .....	8, 73
103-1 .....	20, 29, 33, 49, 51, 55, 58, 64
103-2 ....	21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 31, 33, 34, 36, 49, 52, 54, 55, 57, 58, 59, 64
103-3 .....	24, 31, 45, 50, 54, 56, 57, 60, 64
<b>2</b>	
201-1 .....	14, 61, 62
201-3 .....	50
202-2 .....	47
203-1 .....	61, 62
205-1 .....	24
205-2 .....	27, 28
205-3 .....	27
<b>3</b>	
301-1 .....	68
301-2 .....	68
302-1 .....	67
302-2 .....	67
302-3 .....	67
302-4 .....	67
302-5 .....	67
303-1 .....	69
305-1 .....	66
305-2 .....	66
305-3 .....	66
305-4 .....	66
305-5 .....	66
305-6 .....	66
305-7 .....	66
306-1 .....	69
306-2 .....	69
308-1 .....	73, 74
308-2 .....	73, 75
<b>4</b>	
401-1 .....	48
401-2 .....	51

401-3.....	54	413-1 .....	61
402-1.....	49	414-1 .....	73, 75
403-3.....	58	414-2 .....	73, 74, 75
404-2.....	57	415-1 .....	63
404-3.....	57	418-1 .....	32
405-1.....	47, 52	<b>E</b>	
406-1.....	53	Eigener Indikator .....	40, 44, 54, 58
407-1.....	74, 75	<b>U</b>	
408-1.....	74, 75	UNGC...4, 8, 20, 21, 22, 23, 28, 33, 34, 36, 37, 40, 46, 48, 49,	
409-1.....	74, 75	50, 51, 52, 54, 58, 59, 64, 67, 68, 69, 70, 73, 74	