



Zusammenfassung der Richtlinie zum Interessenkonflikt-Management der NORD/LB AöR

Hannover, 19.03.2026

Hinweis:

Der nachfolgende Text stellt eine Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte der internen Richtlinie zum Interessenkonfliktmanagement dar. Die vollständige Version der genannten Richtlinie der NORD/LB enthält detaillierte interne Prozesse, Rollen und Entscheidungswege, die für die Steuerung einer systemrelevanten Bank notwendig sind. Zur Förderung der Transparenz stellen wir nachfolgend die wesentlichen Prinzipien und Strukturen dar.

1. Präambel

Als Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – AöR („NORD/LB“) leben wir von dem Vertrauen unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität unseres Unternehmens. Dieses Vertrauen hängt wesentlich davon ab, wie sich unsere Mitarbeiter, Führungskräfte und die Mitglieder des Vorstandes („Mitarbeiter“) verhalten und wie sie ihre Fähigkeiten zum Nutzen unserer Kunden und des Unternehmens einsetzen. Unsere Kunden sollen sich stets darauf verlassen können, dass unsere Mitarbeiter Dienstleistungen mit der bestmöglichen Sachkenntnis, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit unter der gebotenen Wahrung der Interessen unserer Kunden erbringen. Hierzu haben wir uns hohe Verhaltensstandards gegeben, die das Vertrauen unserer Kunden weiter festigen und die Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen zu einem festen Bestandteil unserer geschäftlichen Aktivitäten werden lassen.

Die Mitarbeitenden der NORD/LB handeln verantwortungsvoll und berücksichtigen mögliche Interessenkonflikte zwischen persönlichen Interessen und den Interessen der Bank. Die NORD/LB hat hierfür ein Interessenkonflikt-Management etabliert, das auf gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen basiert.

Ziel ist es, tatsächliche und potenzielle Interessenkonflikte systematisch zu identifizieren, zu bewerten, zu steuern und zu mindern.

2. Geltungsbereich

Die Regelungen gelten für alle Mitarbeitenden der NORD/LB sowie für Führungskräfte, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Sie stellen einen gruppenweiten Mindeststandard dar und werden unter Berücksichtigung des Proportionalitätsprinzips sowie lokaler rechtlicher Rahmenbedingungen umgesetzt.

3. Arten von Interessenkonflikten

Die Richtlinie unterscheidet zwischen institutionellen Interessenkonflikten, die sich aus der Aufbau- sowie Ablauforganisation und der Geschäftstätigkeit der Bank ergeben können, Interessenkonflikten auf Kundenebene, sowie mitarbeiterbezogenen Interessenkonflikten. Letztere können insbesondere aus wirtschaftlichen Eigeninteressen, persönlichen oder beruflichen Beziehungen, familiären Bindungen, Nebentätigkeiten, Mandaten oder politischen Beziehungen entstehen.

4. Management von Interessenkonflikten

Die NORD/LB hat potenzielle Interessenkonflikte identifiziert und Sicherungsmaßnahmen ergriffen. Diese können beispielsweise durch Maßnahmen in der Aufbau- und Ablauforganisation, Beschränkungen des Informationsflusses oder Transparenzverpflichtungen erfolgen.

Potenzielle und tatsächliche Interessenkonflikte sind aufzuzeigen und es sind angemessene Maßnahmen zur Reduzierung einzuleiten. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Bank über ihre Führungskraft unverzüglich über potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte zu informieren. Die jeweilige Führungskraft ist verantwortlich, Interessenkonflikte zu lösen. Sofern möglich versucht die Führungskraft, diese Interessenkonflikte auf Arbeitsebene durch organisatorische Maßnahmen zu lösen. Handelt es sich um einen komplexeren Sachverhalt, dann ist die Compliance-Funktion zur Bewertung des Interessenkonflikts hinzuzuziehen. Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats existieren ergänzende Regelungen. Compliance dient als Ansprechpartner für alle Fragen zu Interessenkonflikten und übernimmt in diesem Zusammenhang eine beratende Funktion.

5. Governance und Weiterentwicklung

Das Interessenkonflikt-Management ist integraler Bestandteil des Governance- und Kontrollsystems der NORD/LB. Die Regelungen werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um neuen regulatorischen Anforderungen sowie organisatorischen Veränderungen Rechnung zu tragen.

6. Bedeutung für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung

Durch das systematische Interessenkonflikt-Management stärkt die NORD/LB die Transparenz, Integrität und das Vertrauen in ihre Geschäftsprozesse. Die Regelungen leisten einen wesentlichen Beitrag zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung im Sinne anerkannter Governance-Standards und stehen im Einklang zu den anerkannten Verhaltensweisen des Code of Conduct.

7. Disclaimer

Diese Zusammenfassung erläutert die wesentlichen Inhalte der internen Richtlinie zum Interessenkonfliktmanagement der NORD/LB. Sie dient der Information der Kundinnen und Kunden sowie weiterer externer Stakeholder und beschreibt die wesentlichen Prinzipien und Strukturen, die die NORD/LB sich zur Vermeidung von Interessenkonflikten gesetzt hat. Die Policy stellt weder eine Verpflichtung gegenüber Dritten noch eine Erweiterung vertraglicher oder gesetzlicher Rechte oder Pflichten dar. Für alle Produkte und Dienstleistungen der NORD/LB gelten ausschließlich die jeweils einschlägigen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen sowie die vertraglichen Vereinbarungen mit ihren Kundinnen und Kunden.