

Gesonderter zusammengefasster  
nichtfinanzieller Bericht des NORD/LB Konzerns  
und der NORD/LB für das Geschäftsjahr vom  
1. Januar bis 31. Dezember 2018

# Inhalt

Inhalt.....	2
Über diesen Bericht .....	3
Beschreibung des Geschäftsmodells des NORD/LB Konzerns.....	5
Ökologische und soziale Aspekte im NORD/LB Konzern .....	6
Herausforderung Klimawandel .....	7
Management ökosozialer Themen .....	8
Mitarbeiter .....	11
Umfeld 2018 .....	11
Schulungen und Weiterbildungen.....	14
Vielfalt und Chancengleichheit.....	15
Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	18
Governance .....	20
Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten.....	20
Management compliance-relevanter Themen.....	20
Verhinderung von Korruption und Bestechlichkeit .....	22
Informationssicherheit.....	23
Datenschutz .....	25
Impressum.....	26

## Über diesen Bericht

Mit diesem Bericht veröffentlicht die Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg (die „NORD/LB“), die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeiten wesentlichen Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Beachtung von Menschenrechten entsprechend der Vorgaben des „Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (CSR-Richtlinie Umsetzungsgesetz). Die NORD/LB hat den folgenden gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht des NORD/LB Konzerns und der NORD/LB für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) auf Basis der Regelungen des Handelsgesetzbuches (HGB) § 315b Absatz (1) und (3) sowie § 315c erstellt. In diesem nichtfinanziellen Bericht sind die Angaben der NORD/LB aus der Verpflichtung des § 289b Absatz (1) enthalten. Die NORD/LB ist daher gemäß § 289 b Absatz (3) von der Erstellung eines eigenen nichtfinanziellen Berichts befreit. Die Veröffentlichung des nichtfinanziellen Berichts für den NORD/LB Konzern und die NORD/LB erfolgt gemäß den Regelungen des § 315b Absatz (3) Satz 2a.

Die in diesem nichtfinanziellen Bericht enthaltenen quantitativen und qualitativen Informationen veröffentlicht die NORD/LB unter Nutzung des Rahmenwerks der GRI Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und somit im Einklang mit den Vorgaben des § 289d HGB.

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 nichtfinanziellen Bericht angegebenen Kennzahlen. Die Daten für die Mitarbeiter 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 generiert. Die Personalzahlen der NORD/LB und der Tochterunternehmen werden gemäß den Evidenzvorgaben des Mutterunternehmens NORD/LB erhoben, um ein vergleichbares und konzerneinheitliches Vorgehen sicherzustellen. Die dargestellten Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Geschäftsjahre 2017 und 2018 (1. Januar bis 31. Dezember) und decken, bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter, einen Anteil von 100 Prozent der Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns ab.

Nicht in den Konzernabschluss der NORD/LB gemäß IFRS, und somit auch nicht in diesen nichtfinanziellen 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.

Der NORD/LB Konzern ist ein Finanzdienstleistungsunternehmen. Entsprechend ist das Hauptgeschäft das Betreiben von Bankgeschäften und Finanzdienstleistungen, welches jeweils durch die Unternehmen NORD/LB, Deutsche Hypothekenbank (Actiengesellschaft) (im Folgenden „Deutsche Hypo“) und die NORD/LB Covered Bond Bank Luxembourg (im Folgenden „NORD/LB CBB Luxembourg“) wahrgenommen wird. Diese Unternehmen bilden zusammen das Kerngeschäft des NORD/LB Konzerns ab. Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsprinzips nach den Bestimmungen des § 315c Absatz (3) 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 nichtfinanzielle Bericht in seiner qualitativen Beschreibung schwerpunktmäßig auf diese drei 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 Mitarbeiter auf, so dass sie zu wesentlich anderen Aussagen als die in diesem nichtfinanziellen Bericht getroffenen führen würden. Die Relevanz der Aspekte Umwelt, Soziales, Mitarbeiter, Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Achtung der Menschenrechte auf das Kerngeschäft der NORD/LB als Konzernmutter und seiner Tochterunternehmen Deutsche Hypo und NORD/LB CBB Luxembourg wird in den folgenden Kapiteln wie folgt dargestellt:

	Aspekte	Geschäftsmodell	Umwelt	Soziales	Mitarbeiterbelange	Achtung der Menschenrechte	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Datenschutz und Informationssicherheit <sup>1</sup>
<b>Kapitel</b>								
Beschreibung des Geschäftsmodells des NORD/LB Konzerns		X						
Ökologische und soziale Aspekte im NORD/LB Konzern								
Herausforderung Klimawandel								
Management von ökosozialen Themen			X	X		X		
Mitarbeiter								
Umfeld 2018								
Schulungen und Weiterbildungen					X			
Vielfalt und Chancengleichheit				X	X	X		
Betriebliches Gesundheitsmanagement					X			
Governance							X	X
Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten							X	
Management compliance-relevanter Themen								
Informationssicherheit								X
Datenschutz								X

Die NORD/LB erklärt, dass sie bei der Erstellung des „Gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts des NORD/LB Konzerns und der NORD/LB für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018“ die größtmögliche Sorgfalt hat walten lassen und die in diesem Bericht enthaltenen Angaben ihres Wissens nach richtig sind und keine wesentlichen Umstände ausgelassen wurden.

Die Freigabe dieses nichtfinanziellen Berichts erfolgte durch den Vorstand der NORD/LB im Rahmen seiner Sitzung am 12. März 2019. Der Aufsichtsrat der NORD/LB hat in seiner Sitzung am 1. April 2019 vom Inhalt dieses nichtfinanziellen Berichts Kenntnis genommen. Eine externe Prüfung ist nicht erfolgt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Doppelbezeichnungen (beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) verzichtet. So schließt der Begriff Mitarbeiter explizit Frauen und Männer ein. Ebenso umfasst der Begriff Mitarbeiter grundsätzlich alle Mitarbeiter und Führungskräfte einschließlich des Vorstands, es sei denn, diese sind gesondert ausgewiesen.

<sup>1</sup> Weiterer Aspekt, der für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens bedeutsam sowie für das Verständnis der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich ist.

## Beschreibung des Geschäftsmodells des NORD/LB Konzerns

Die NORD/LB ist Geschäftsbank, Landesbank und Sparkassenzentralbank im norddeutschen Raum und über die Kernregion hinaus mit in- und ausländischen Niederlassungen in Düsseldorf, Hamburg, London, München, New York, Schwerin, Shanghai, Singapur und Stuttgart vertreten. Die NORD/LB ist das Mutterunternehmen des NORD/LB Konzerns.

Das Kerngeschäftsfeld des NORD/LB Konzerns ist das Betreiben von Bankgeschäften und Finanzdienstleistungen und wird von den Unternehmen NORD/LB sowie den als ebenfalls als Bank und Finanzdienstleister tätigen Tochterunternehmen Deutsche Hypo und NORD/LB CBB Luxembourg wahrgenommen. Die Geschäftsfelder des NORD/LB Konzerns sind dabei im Einzelnen

- Privat- und Geschäftskunden
- Firmenkunden
- Energie- und Infrastrukturkunden
- Schiffskunden
- Flugzeugkunden
- Financial Markets
- Immobilienkunden

Die Produktpalette des NORD/LB Konzerns umfasst alle banktypischen Produkte und Finanzdienstleistungen für Privat-, Geschäfts- und Firmenkunden. Für das Firmen- und Unternehmenskundengeschäft werden weitergehende Finanzierungslösungen wie z. B. das Transaktionsmanagement, individuelle Unternehmensfinanzierungen, das Management des Zins- und Währungskursrisikos bis hin zu komplexen Unternehmensfinanzierungen angeboten. Für die Branchen Energie und Infrastruktur, Schiffe und Flugzeuge sowie Immobilien werden im strukturierten Finanzierungsgeschäft neben Kreditprodukten, Advisory, Agency und Cross-Sell-Services angeboten.

Der NORD/LB Konzern bietet seinen Kunden neben klassischen Finanzdienstleistungen alternative und vom Massengeschäft losgelöste Produkte, z.B. besondere Arten von Schuldverschreibungen und bedarfsgerechte kapitalmarktnahe Produkte an und ist bestrebt, seine Wertschöpfungskette um das Angebot von kreditbasierten Kapitalanlageprodukten an institutionelle Kapitalmarktinvestoren zu erweitern.

Sämtliche wichtigsten Trends und Faktoren, die ihre künftige Entwicklung beeinflussen könnten, sind abschließend im Wirtschaftsbericht als Teil des Konzern-Lageberichts zum 31. Dezember 2018 beschrieben.

## Ökologische und soziale Aspekte im NORD/LB Konzern

Banken haben einen wesentlichen Einfluss auf eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft, da sie Finanzströme leiten und so Wirtschaftswachstum ermöglichen, Arbeitsplätze schaffen oder 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 Stakeholder 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.

Der Vorstandsvorsitzende der NORD/LB trägt die zentrale Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der NORD/LB und vertritt die Ergebnisse gegenüber den Eigentümern. Unterstützt wird der Vorstand bei seinen Aufgaben durch das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB, 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.

Die nachhaltige Entwicklung des NORD/LB Konzerns ist im Konzern-Nachhaltigkeitsbericht beschrieben und veröffentlicht. Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht wird nach den Berichtsanforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Zudem enthält der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht einen Fortschrittsbericht nach den Vorgaben des UN Global Compact (UNGC), dessen Unterzeichner die NORD/LB ist. Der Vorstand der NORD/LB nimmt von den öko-sozialen Leistungen der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns durch Freigabe des jährlichen Konzern-Nachhaltigkeitsberichts Kenntnis.

Die jeweils aktuelle Fassung des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts ist eine der Homepage der NORD/LB unter [www.nordlb.de/nachhaltigkeit](http://www.nordlb.de/nachhaltigkeit) veröffentlicht.

Sämtliche wesentliche Risiken in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit des NORD/LB Konzerns sowie seiner wesentlichen Risiken in Bezug auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen sind abschließend im Risikobericht als Teil des Konzern-Lageberichts zum 31. Dezember 2018 beschrieben.

## Herausforderung Klimawandel

Der Klimawandel gilt 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. Da der Ausstoß bzw. die Minderung des Ausstoßes von CO<sub>2</sub> als wesentlicher Faktor in der Entwicklung des Klimawandels gilt, legt die NORD/LB ihren Fokus auf die Reduzierung der indirekten und direkten Emissionen. Die Bedeutung des Themas zeigt sich auf zwei Ebenen; im Management der mittelbaren ökologischen Folgen der Geschäftstätigkeit (indirekte Emissionen) und im bankbetrieblichen Umweltschutz (direkte Emissionen). In diesem Bewusstsein engagiert sich der NORD/LB Konzern für den Klima- und Umweltschutz und hat mit seiner Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie den Schutz der Umwelt als einen wesentlichen Aspekt definiert, um durch Einsparungen von Ressourcen, Energien und Emissionen die Ökoeffizienz des Konzerns konsequent zu steigern.

Indirekte Emissionen und mittelbare ökologische Folgen adressiert die NORD/LB in ihrer Richtlinie zum Klimawandel. Zudem wurden weitere Richtlinien (im Folgenden die „ESG-Richtlinien“) verabschiedet, die die impliziten ökologischen Folgen bestimmter Projektinvestitionsvorhaben adressieren. Um den Auswirkungen des Klimawandels durch fossile Brennstoffe, der steigenden Ressourcenverknappung und auch den Risiken von Atomenergie zu begegnen, unterstützt der NORD/LB Konzern aktiv den Ausbau Erneuerbarer Energien. Generell berücksichtigt der NORD/LB Konzern den Vorsorgeansatz gemäß Prinzip 15 der „Rio-Erklärungen über Umwelt und Entwicklung“. Als ein nicht-produzierendes, sondern 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.

Etwaige Auswirkungen des Klimawandels sind auch in der Risikovorsorge zu berücksichtigen. Bezüglich physischer Risiken geht der NORD/LB Konzern von einem geringen direkten ökologischen Risiko für die eigene Geschäftstätigkeit aus, da sich die genutzten Liegenschaften in Deutschland und somit nicht in übermäßig exponierten Lagen befinden. Ein klimabedingtes Risiko im Rahmen der Projektfinanzierungen wird ebenfalls als gering bewertet, da sich der NORD/LB Konzern auf Projekte mit einer geringen Risikoexposition in High-Income-OECD-Ländern konzentriert.

Mit ihrer 2013 verabschiedeten Richtlinie zum Klimawandel gibt die NORD/LB vor, die Bedeutung des Klimawandels für ihre Marktpartner sowie die Gesellschaft in ihrer Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen. Die NORD/LB gibt Marktpartnern Orientierung hinsichtlich der Chancen und der Risiken des Klimawandels und entwickelt Prozesse zur Herstellung von Transparenz, zur Bewertung und Analyse und zur Überwachung weiter.

## Management ökosozialer Themen

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. Die Berücksichtigung dieser Prinzipien ist für die NORD/LB und den NORD/LB Konzern ein wesentliches Element der Verantwortung als Finanzdienstleistungsunternehmen für Kunden und Mitarbeiter, sowie als „Unternehmensbürger“ für die Gesellschaft.

Die Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie der NORD/LB greift die zentralen Aspekte des globalen Wandels für den NORD/LB Konzern und seine Kunden auf und zeigt, wie Chancen realisiert und Risiken verantwortungsvoll gemanagt werden. Im Zentrum der Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie stehen die Kunden und Mitarbeiter der NORD/LB. Nachhaltigkeit ist über die Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie, das Leitbild des Unternehmens, interne Richtlinien zur Umsetzung ökologischer und sozialer Kriterien (siehe nachfolgend auch „ESG-Richtlinien“) und der Integration in interne Prozesse und Arbeitsabläufe verankert.

Neben den für die NORD/LB und den für die als Bank und Finanzdienstleistungsinstitut tätigen Tochterunternehmen gültigen Richtlinien zur Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben des „klassischen“ Bankaufsichtsrechts und zivilrechtlicher sowie steuerrechtlicher Vorgaben auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene bestehen weitere Richtlinien, die das geschäftliche Handeln um die zunehmende Beachtung von ökologischen und sozialen Aspekten leiten und regeln. Diese Richtlinien (ESG-Richtlinien) ergänzen bestehende Richtlinien und Grundsätze bezüglich Strategie und Governance und ermöglichen somit eine ganzheitliche Steuerung des Portfolios. Die ESG-Richtlinien werden im Konzernvorstand behandelt und von den Tochterinstituten, sofern für den Geschäftsbetrieb relevant, größtenteils übernommen. Ein externes Audit findet nicht statt.

Mit seinen internen ESG-Richtlinien hat der NORD/LB-Konzern die Prinzipien des UN Global Compacts in die Grundsätze der eigenen Unternehmensführung übertragen und regelt neben der Integration ökologischer und sozialer Aspekte in sein 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.

**Tabelle Übersicht wichtigste ESG-Richtlinien**

ESG-Richtlinien für die Gesamtbank	Unternehmerisches Handeln	<p>Um Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit zu optimieren, hat die NORD/LB im September 2013 die Richtlinie zu Umweltauswirkungen ihres unternehmerischen Handelns erlassen.</p> <p>Mit dieser Richtlinie setzt die NORD/LB die Prinzipien des UN Global Compact zur Berücksichtigung von Umweltaspekten in ihrer Geschäftstätigkeit um. Ziel ist es, sowohl unmittelbare als auch mittelbare ökologische Auswirkungen der geschäftlichen Tätigkeit weitgehend zu vermeiden oder zu reduzieren. Dabei werden die unmittelbaren Auswirkungen durch das bankbetriebliche Umweltmanagement nach Maßgabe eines an der ISO 14001 orientierten Umweltmanagementsystems erfasst, bewertet und gesteuert. Dies schließt auch die Lieferanten ein. 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.</p> <p>Die mittelbaren ökologischen Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit der NORD/LB werden in den Geschäftsbereichen u. a. durch das Risikomanagement gehandhabt.</p>
	Klimawandel	<p>Der NORD/LB Konzern erkennt 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. Die 2013 verabschiedete „Richtlinie zum Klimawandel“ bildet hierfür den Rahmen, u. a. auch zum Erreichen der 2013 verabschiedeten klimapolitischen Umsetzungsstrategie Niedersachsens. Durch die Anwendung der Richtlinie erreicht es die NORD/LB, den Klimawandel für die Marktpartner und Gesellschaft zu berücksichtigen, die Marktpartner hinsichtlich Chancen und Risiken zu orientieren und Transparenz zur Weiterentwicklung sowie zur Bewertung, Analyse und Überwachung herzustellen.</p>
	Menschenrechte und Arbeitsnormen	<p>Mit dieser Richtlinie entspricht die NORD/LB den Prinzipien des UN Global Compact zur Berücksichtigung von Menschenrechten und Arbeitsnormen. Durch ihre Anwendung gelingt es der NORD/LB die Bedeutung von Menschenrechtsanforderungen für Mitarbeiter, Marktpartner sowie die Gesellschaft in der Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen, den Mitarbeitern und Marktpartnern hinsichtlich potentieller 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.</p> <p>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 (im Folgenden die „Nachhaltigkeitsklausel“) zu handeln.</p> <p>Die Aktivitäten des NORD/LB Konzerns stellen kein Risiko in Bezug auf eine mögliche Einschränkung der Vereinigungsfreiheit dar. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt unterstützt der NORD/LB Konzern die Initiative, um Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voran zu bringen.</p> <p>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 Sektorpolitik zu Waffen- und Rüstungsaspekten oder die Richtlinie zum Management von ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen.</p>

ESG-Richtlinien für einzelne Geschäftsbereiche	Projektfinanzierungen	Die Richtlinie regelt die Finanzierungen von Kundenprojekten, bei denen aufgrund ihrer Struktur und ihres Umfangs erhebliche ESG-Risiken bestehen. Sie entspricht auch den Anforderungen der Financial Initiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen und den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, die beide von der NORD/LB unterzeichnet wurden.
	Schiffsfinanzierungen, Flugzeugfinanzierungen und Immobilienfinanzierungen	Mit diesen spezifischen Richtlinien kann die NORD/LB weitere technologische, ökologische und soziale Branchenleitlinien im Rahmen ihrer Kreditentscheidung berücksichtigen.
ESG-Richtlinien für einzelne Branchen	Waffen und Rüstung	Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen der Rüstungsindustrie sind unter strenge Auflagen gestellt. Die NORD/LB unterhält demnach nur Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen, die keinem Embargo der Vereinten Nationen, der Europäischen Union oder der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zuwiderlaufen sowie Unternehmen der Rüstungsindustrie, die den Global Principles of Business Ethics for the Aerospace and Defence Industry entsprechen.
	Agrarwirtschaft, Holzwirtschaft und -verarbeitung, Papierherstellung sowie Fischfang- und -zucht	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. Darüber hinaus bietet die Richtlinie für diese Branchen die Möglichkeit, weitere nationale und internationale ökologische und soziale Leitlinien und Standards in ihrer Finanzierungsentscheidung zu berücksichtigen.
	Rohstoffe	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.

# Mitarbeiter

## Umfeld 2018

Ein komplexer werdendes regulatorisches Umfeld sowie zunehmend schnellere Veränderungen in Märkten und der Finanzbranche wirken auf den gesamten NORD/LB Konzern ein. Insbesondere die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und fordert agilere Arbeitsformen.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland mit seinen grundsätzlichen demografischen Herausforderungen war auch 2018 ein Arbeitnehmermarkt. Der Fach- und Führungskräfemangel, insbesondere im Bereich IT, setzte sich unverändert fort. Der „War for Talents“ blieb dementsprechend eine große Herausforderung für die NORD/LB.

Auch der weiterhin fordernde Ertrags- und Kostendruck auf den NORD/LB Konzern bestimmte 2018 die Personalarbeit: es galt im Rahmen des seit 2017 laufenden Transformationsprogramms „One Bank“ auf der einen Seite Investitionsspielräume zu gewährleisten sowie auf der anderen Seite die Kostenziele zu erreichen. Das Programm „One Bank“ dient dazu, den gesamten Konzern effizienter sowie profitabler zu machen und bis Ende 2020 im NORD/LB Konzern nachhaltig Kostenpotenziale von bis zu 200 Mio € durch Synergien zu heben und dabei bis zu 1.250 Stellen abzubauen. Die NORD/LB hat 2018 in diesem Transformationsprozess bereits spürbare Synergien heben können.

Der in diesem Zuge vom Vorstand bereits im Jahr 2017 beschlossene qualifizierte externe Einstellungsstopp für die NORD/LB hatte auch 2018 Bestand – mit Ausnahme für Nachwuchskräfte, d. h. Auszubildende und Trainees.

## Personalstrategische Ausrichtung

Um im beschriebenen komplexen Umfeld sowohl Nachwuchskräfte zu einem frühen Zeitpunkt zu gewinnen, als auch die eigenen Mitarbeiter ans Haus zu binden, stützt sich die NORD/LB auf ihre gewachsene Unternehmenskultur und eine auf die Mitarbeiter ausgerichtete Personalarbeit.

Die Grundlage personalwirtschaftlichen Handelns im NORD/LB Konzern basiert auf einer nachhaltigen Personalstrategie, die sich aus der Geschäfts- / Risikostrategie ableitet - unter Einbeziehung der besonderen Anforderungen der Initiative „One Bank“. Strategische Schwerpunkte im Geschäftsjahr 2018 lagen auf der Steuerung von:

- Personalmenge, d. h. bei zu reduzierendem Personalbestand im Rahmen des Transformationsprogramms „One Bank“ eine wertschöpfende Allokation verfügbarer Ressourcen und Kapazitäten sicherzustellen, und
- Personalqualität, d. h. die Befähigung des Personals zu Veränderung und Wandel.

Der NORD/LB Konzern hat als wettbewerbsstarker Arbeitgeber in einem ambitionierten Anforderungsumfeld aus der Personalstrategie heraus konzernweit Arbeitsplätze gesichert und entwickelt - 2018 im Schwerpunkt über folgende Personalinstrumente, die in weiteren Kapiteln detailliert werden:

- Personalbindung über attraktive Arbeitsbedingungen u. a. über Vergütung, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Personalmanagement von Ressourcen- und Kapazitäten,
- Personalentwicklung sowie neue Arbeitsformen,
- Rekrutierung von Nachwuchskräften.

## Ressourcenallokation

Am Jahresende 2018 beschäftigte der NORD/LB Konzern mit 6.109 Mitarbeitern 344 Mitarbeiter weniger als im Jahr 2017 (6.453). Ermöglicht wurde dies konzernweit durch eine bestmögliche Ressourcenallokation mit

qualifiziertem externen Einstellungsstopp bei Professionals in der NORD/LB sowie ersten personellen Synergien aus dem Transformationsprogramm „One Bank“, das noch bis Ende 2020 läuft.

**Tabelle Übersicht Betriebsübersicht**

	<b>2018</b>
<b>Betriebsangehörige (Gesamt (einschließlich Auszubildende und Trainees))</b>	<b>6.109</b>
<b>Unbefristet Angestellte (Gesamt)</b>	<b>5.706</b>
davon männlich	2.897
davon weiblich	2.809
Unbefristet Angestellte in Vollzeit	4.371
davon männlich	2.777
davon weiblich	1.594
Unbefristet Angestellte in Teilzeit	1.335
davon männlich	120
davon weiblich	1.215
<b>Befristet Angestellte (Gesamt)</b>	<b>403</b>
davon männlich	187
davon weiblich	216
Befristet Angestellte in Vollzeit	375
davon männlich	177
davon weiblich	198
Befristet Angestellte in Teilzeit	28
davon männlich	10
davon weiblich	18
<b>Auszubildende und Trainees</b>	<b>251</b>
davon männlich	114
davon weiblich	137
<b>Gesamtzahl der Angestellten in Elternzeit</b>	<b>152</b>
davon männlich	11
davon weiblich	141
<b>Personen mit Homeoffice/Alternierende Telearbeit</b>	<b>1.066</b>
davon männlich	530
davon weiblich	536
Anteil Vollzeitangestellte <sup>2</sup>	77,6%
Anteil Teilzeitangestellte	22,4%
Anteil Unbefristete	93,4%
Anteil Befristete	6,6%
Anteil Auszubildende und Trainees (Ausbildungsquote)	4,1%
Anteil Personen in Elternzeit	2,4%
<b>Mitarbeiter nach Regionen / Ländern</b>	
Deutschland	5.634
Europa	295
Nordamerika & Asien	180
Anteil Mitarbeiter in Deutschland	92,2%
Anteil Mitarbeiter im Ausland	7,8%

---

<sup>2</sup> Alle zu berechnenden Anteile werden im Ergebnis abgerundet.

## Nachwuchskräftegewinnung

Im Fokus der Personal- und Ausbildungsarbeit stand 2018 eine stabile Nachwuchsgewinnung in den Generationen Y und Z. Mit ihren überwiegend kaufmännischen und IT-technischen Berufsfeldern bietet die NORD/LB an ihren Standorten ein attraktives und hochwertiges Ausbildungsangebot. Neben diesem Ausbildungsangebot ist auch die Rekrutierung von studentischen Nachwuchskräften und Absolventen über Trainee-Programme ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Zukunft der Bank.

Bei den Ausbildungsberufen der Bank ist trotz strukturierter Nachwuchsgewinnungskampagnen und stabiler Hochschulpartnerschaften die Bewerbernachfrage gesunken, die Rekrutierungsquote wurde jedoch gegen den Branchentrend im Zielkorridor erreicht. Die ausgeschriebenen Hochschulnachwuchskräfte-Stellen konnte die NORD/LB trotz restriktiver personeller Rahmenbedingungen im Jahr 2018 überwiegend besetzen. So konnten die NORD/LB ihre Ausbildungsquote (d. h. bezogen auf Nachwuchskräfte in Ausbildung, d. h. Auszubildende und Trainees) trotz der anspruchsvollen externen und internen Rahmenbedingungen mit 4,1 Prozent gegenüber 2017 nahezu stabil halten (2017: 4,3 Prozent).

## Schulungen und Weiterbildungen

Die NORD/LB verfolgt eine potenzialorientierte, qualitativ ausgerichtete Personalentwicklung und investiert in die Qualifizierung ihrer Beschäftigten, um ihre unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit und damit die Zukunftsfähigkeit des NORD/LB Konzerns sicherzustellen. Die Beschäftigten unterstützt die Bank aktiv dabei, sich und ihre Fähigkeiten über ihre gesamte Karriere hinweg weiterzuentwickeln. Dazu bietet die NORD/LB allen Mitarbeitern ein breit gefächertes Seminarangebot, denn Qualifizierung und Weiterbildung sind entscheidende Voraussetzungen für die berufliche Entwicklung und das Engagement der Belegschaft. Im NORD/LB Konzern stand die Weiterbildungsarbeit unter dem Einfluss von Restrukturierungsprozessen und dem bankweiten Transformationsprogramm „One Bank“.

Die strategischen Schwerpunkte der Weiterbildungsarbeit – und damit der Verbesserung der Personalqualität – lagen im Geschäftsjahr 2018 zu einem großen Teil auf:

- der konzernweiten Steigerung der Leistungsfähigkeit durch das Angebot von persönlichkeitsbildenden und fachlichen Weiterbildungen,
- der Zunahme der Führungs- und Leistungsbereitschaft der Führungskräfte,
- der Begleitung und Befähigung des Personals zum Wandel, insbesondere in Bezug auf Digitalisierung und agile Arbeitsmethoden.

Die Basis der Weiterbildungsarbeit für Wissensaufbau, Qualifizierung und Nachfolgemanagement der NORD/LB bildeten Angebote, bestehend aus Seminaren, Schulungen, Webinaren und klassischen Web-based Trainings. Das Weiterbildungsangebot steht allen Mitarbeitern, unabhängig von jeglichen Faktoren (beispielsweise Alter, Geschlecht, Arbeitszeitmodell, Tarifgruppe, befristet/unbefristet) gleichermaßen und im gleichen Umfang zur Verfügung.

Im Zuge des bereits beschriebenen Transformationsprogrammes „One Bank“ wurde im Jahr 2018 auch ein gezieltes Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte der NORD/LB mit dem Ziel, das Management- und Führungskräfte-Team in Hinblick auf zukünftige Anforderungen zu stärken, weitergeführt. Um in einer volatilen Arbeitswelt bestehen zu können, hat die NORD/LB ihre Bestrebungen in Hinsicht auf zukunftsfähige betriebliche Arbeitsformen und -prozesse mit dem Fokus auch auf Agilität erweitert. Das agile Projektmanagement nach Scrum wurde im Jahr 2018 fest in den entsprechenden Prozessen der Bank verankert. Zudem wurde der Design Thinking-Ansatz in der Bank weiterentwickelt.

Das ganzheitliche Betreuungs- und Qualifizierungskonzept der NORD/LB konnte 2018 das Engagement der

Mitarbeiter festigen. Weiterbildungs- und Personalentwicklungsthemen werden regelmäßig über das höchste Entscheidungsgremium der Bank, den Vorstand, abgestimmt – in 2018 insbesondere zur Initiative „One Bank“ (inkl. agiles Projektmanagement) und zu neuen, agilen Arbeitsformen.

Die Validierung der Weiterbildung- und Personalentwicklung erfolgt über die Auswertungen der regelmäßigen, strukturierten Jahresgespräche mit Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung, die 2018 konzernweit inklusive der internationalen Standorte stattgefunden haben. Die jährlich stattfindenden Jahresgespräche dokumentieren den Grundsatz lebenslangen Lernens sowie die Bedeutung von Personalentwicklung als Führungsaufgabe zwischen Führungskraft und Mitarbeitern und sind verbunden mit Leistungsbeurteilungen in 2018 bei nahezu 100 Prozent der weiblichen und männlichen Mitarbeiter sowie weiblichen und männlichen Führungskräften. Die NORD/LB kommt ihren gesamten gesetzlichen Anforderungen an Schulungen nach.

## Vielfalt und Chancengleichheit

Der NORD/LB Konzern mit seinem Vorstand bekennt sich ausdrücklich zur Vielfalt und Chancengleichheit in einem diskriminierungsfreiem Umfeld. Der NORD/LB Konzern verfolgt in seinem Diversity-Umsetzungskonzept darauf aufbauend 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 familienbewusste Personalpolitik.

Die Vielfältigkeit der Mitarbeiter ist bereits Teil der Unternehmensidentität der NORD/LB. Dementsprechend definiert die NORD/LB ihr Diversity-Management als kundenorientiertes Personalmanagement – jedoch mit starker Wirkung in die Werteorientierung im Konzern. Dabei gehört als Basis gegenseitige Wertschätzung zum Wertekanon der Zusammenarbeit. Zu den rahmengebenden Leitlinien der Diversity-Arbeit zählen die Grundwerte des Konzerns im Code of Conduct sowie die „Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“.

Für den NORD/LB Konzern ist Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit ein zentrales Anliegen und ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Um ihre ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Zielsetzungen zu erreichen, liefert die NORD/LB aus ihrem Personalbereich im Jahr 2018 ein passgenaues Angebot zum Thema Diversity - über Qualifizierungsangebote und Personalentwicklungsmaßnahmen hinaus, verbunden mit Angeboten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen – wie Erziehung von Kindern oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Themenfeld Familie und Beruf. Dieses Angebot gliedert sich in die folgenden Diversity-Programme:

- Beruf und Familie, als Programm zur Sicherstellung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Anspruch einer familienfreundlichen Lebens- und Arbeitswelt innerhalb der NORD/LB.
- Frauen und Männer, als Programm zur Förderung der Chancengleichheit in der NORD/LB mit starkem Fokus auf die Gleichberechtigung von Frauen.
- Teamarbeit und Netzwerke, als Programm zum Ausbau von Teamarbeit und Förderung der Vernetzung interdisziplinärer Netzwerke.

Die NORD/LB nutzt darüber hinaus seit Jahren unterschiedliche Beschäftigtengruppen sowie Mitarbeiterbefragungen in der NORD/LB zur Diskussion und Kontrastierung verschiedener Perspektiven.

## Geschlechterdiversität

Der Anteil der Frauen an der Belegschaft mit 49,6 Prozent (2017: 49,4 Prozent), der Anteil der Frauen in Führungspositionen mit 19,4 Prozent (21,2 Prozent), wie auch der Anteil bei weiblichen Aufsichts- bzw. Verwaltungsräte mit 18,6 Prozent (22,3 Prozent) bewegen sich in einem Korridor mit geringen Schwankungen. Bei Vorstandsmitgliedern im Konzern hat sich der Frauenanteil wegen der im Vergleich zum Vorjahr stark reduzierten Gesamtanzahl der Vorstandsmitglieder um insgesamt 5 Mitglieder (davon 4 männliche Vorstandsmitglieder) von 21 auf nun 16 Vorstände auf 6,3 Prozent (9,6 Prozent) verringert.

## Vielfalt bezüglich der geografischen Herkunft

Der Belegschaft gehören im Jahr 2018 Betriebsangehörige aus 33 Nationen an (2017: 36 Nationen).

## Vergütung

Auch bei der Vergütung stellt die NORD/LB die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sicher - über gleichartige, transparente Berechnungsgrundlagen und -verfahren sowie definierte Vergütungsbestandteile. Stellenbewertungen werden grundsätzlich aufgaben- und nicht inhaberbezogen vorgenommen. So wird eine Vergütung unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter, sexueller Orientierung und Identität sichergestellt, die sich geschlechtsneutral an Qualifizierung, Aufgaben- und Funktionsspektrum sowie Berufserfahrung der Mitarbeiter orientiert.

Eine ausführliche Offenlegung der Vergütung erfolgt wegen erweiterter regulatorischer Anforderungen in Form eigenständiger Vergütungsberichte der NORD/LB Konzernunternehmen. Zudem kommt die NORD/LB der Auskunft gemäß Entgelttransparenzgesetz nach. Beschäftigte können gemäß Entgelttransparenzgesetz Angaben zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowie die Angabe des Entgelts für eine Vergleichstätigkeit (Vergleichsentgelt) verlangen.

## Gleichbehandlung

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 Mitarbeiter- Handbücher individuell dokumentiert. Ergänzend werden über den Code of Conduct 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.

Der NORD/LB Konzern hat 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 den Mitarbeiter hinzuweisen. Im Jahr 2018 und auch 2017 ist kein Fall hinsichtlich Diskriminierung bekannt.

## Menschen mit Behinderungen

Die NORD/LB sichert und fördert eine möglichst uneingeschränkte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, um ihre gesellschaftliche Partizipation, Selbstbestimmung und Einbeziehung in das Arbeitsleben zu sichern. So legt die NORD/LB Augenmerk auf einen besonderen Kündigungsschutz, Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung sowie die Betreuung durch spezielle Fachdienste.

Im Jahr 2018 betrug der Anteil von Personen mit Behinderungen im NORD/LB Konzern 3,1 Prozent. Mit der aktuellen Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte unterschreitet die NORD/LB die gesetzlich geforderte Quote von 5 Prozent behinderter Beschäftigter in der Belegschaft. Daher wird eine entsprechende Ausgleichsabgabe entrichtet.

**Tabelle Diversität**

	<b>2018</b>
<b>Beschäftigte (Gesamt)</b>	<b>6.109</b>
männliche Betriebsangehörige	3.082
weibliche Betriebsangehörige	3.027
Anteil Männer	50,4%
Anteil Frauen	49,6%
<b>Vorstand</b>	<b>16</b>
männliche Betriebsangehörige	15
weibliche Betriebsangehörige	1
Anteil männliche Vorstände	93,7%
Anteil weibliche Vorstände	6,3%
Vorstand nach Altersstruktur	16
Betriebsangehörige bis 30 Jahre	0
Betriebsangehörige 31 bis 50 Jahre	1
Betriebsangehörige ab 51 Jahre	15
<b>Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat</b>	<b>27</b>
männliche Aufsichtsräte	22
weibliche Aufsichtsräte	5
Anteil männliche Aufsichtsräte	81,4%
Anteil weibliche Aufsichtsräte	18,6%
Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat nach Altersstruktur	27
Aufsichtsräte bis 30 Jahre	0
Aufsichtsräte 31 bis 50 Jahre	5
Aufsichtsräte ab 51 Jahre	22
<b>Führungsfunktionen</b>	<b>629</b>
männliche Führungskräfte	507
weibliche Führungskräfte	122
Anteil männliche Führungskräfte	80,6%
Anteil weibliche Führungskräfte	19,4%
Führungskräfte nach Altersstruktur	629
Führungskräfte bis 30 Jahre	8
Führungskräfte 31 bis 50 Jahre	337
Führungskräfte ab 51 Jahre	284
Anteil bis 30 Jahre	1,2%
Anteil 31 bis 50 Jahre	53,5%
Anteil ab 51 Jahre	45,3%

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel. Hoher Veränderungsdruck und verstärkte Flexibilisierung wirken sich in immer stärkerem Maße auf die Mitarbeiter aus. Die Folgen bei zu hohen Belastungen können u. a. eine reduzierte Leistungsfähigkeit und Krankheiten wie z. B. Bluthochdruck, Depression und Rücken-, Schulter- und Nackenschmerzen bzw. damit verbundene Ausfalltage sein. Dies wirkt sich unmittelbar auf die wirtschaftliche Belastbarkeit und den Markterfolg von Unternehmen aus.

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

Das BGM der NORD/LB ergänzt den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutz durch die Mitgestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen, entsprechendes Führungsverhalten und andere Gesundheitsressourcen, um diese in den Strukturen der Bank fest zu verankern. Dabei kann es sich auch um Veränderungen der Arbeitsorganisation (Aufbau- und Ablauforganisation), die Umstrukturierung der Arbeitsaufgaben oder um eine Verbesserung der Kommunikationsstrukturen handeln. Die Zielsetzung des BGM der NORD/LB ist in einem Leitbild mit hohen Qualitätsstandards langfristig fixiert. Durch eine gezielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation können das persönliche Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter verbessert und gesundheitliche Probleme gelöst bzw. verringert werden.

Der NORD/LB Konzern hat im Jahr 2018 über ein professionelles BGM seine proaktiven und präventiven Unterstützungsinstrumente verstetigt – und orientiert sich an den allgemeinen Standards. Gesetzliche Rahmenbedingungen aus dem ArbSchG oder Sozialgesetzbuch erfordern zudem die Durchführung diverser Maßnahmen wie ein Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement und die Psychische Gefährdungsbeurteilung.

Die Arbeitssituationsanalyse als Instrument der gesetzlich geforderten psychischen Gefährdungsbeurteilung (§5 ArbSchG) stand im Auftrag des Vorstandes insbesondere im Fokus des BGM. Die Gefährdungsbeurteilung dient als Analyseinstrument, um Auswirkungen und Ressourcen für das Gesundheitsmanagement sinnvoll zu analysieren, zu identifizieren und zu steuern. Die NORD/LB demonstriert damit ihre Rolle als verantwortungsbewusster Arbeitgeber im Sinne gesetzlicher Anforderungen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) kommt nach länger andauernden Erkrankungen von Mitarbeitern/innen, egal welcher Genese, zum Einsatz. Wie nach § 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX gefordert, wird allen Mitarbeitern in der NORD/LB, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen - ununterbrochen oder wiederholt - arbeitsunfähig erkrankt sind, die Teilnahme am BEM mit dem Ziel angeboten, bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und vorbeugend eine erneute Arbeitsunfähigkeit möglichst zu vermeiden.

Über die gesetzlichen Anforderungen zu Arbeitssicherheit hinaus bietet die NORD/LB ihren Mitarbeitern eine Reihe von Beratungsleistungen, die allen Beschäftigten offen stehen. So informieren die Betriebsärzte über eine optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie über präventive Maßnahmen gegen Haltungs- und Sehestörungen. Bei der Beschaffung von Mobiliar und EDV-Geräten wird auf die ergonomische Beschaffenheit geachtet. Darüber hinaus verfügen mehrere Konzernstandorte über Frühdefibrillationsgeräte. Bei arbeitsbezogenen oder psychosozialen Problemen können sich alle Mitarbeiter an eine neutrale externe Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung wenden.

Wegen der gewachsenen Anforderungen an die Belegschaft und trotz des professionell wirksamen betrieblichen Gesundheitsmanagements in der NORD/LB ist die Krankenstandsquote (Quote der krankheitsbedingten Fehlzeiten) im NORD/LB Konzern mit 5,8 Prozent im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (2017: 5,3 Prozent).

Regelmäßig werden festgelegte Kennzahlen sowie aktuelle Handlungsfelder im Rahmen des BGM erhoben, dem Vorstand vorgelegt und in einem separaten Gesundheitsbericht zusammengefasst.



# Governance

## Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten

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 Banken- und Finanzdienstleistungsinstitute in aller Welt in besonderem Maße gefordert und gleichermaßen gefährdet. Sie sind 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 Banken und Finanzdienstleistungsunternehmen bereitzustellen und zu sammeln, um terroristische Zwecke zu finanzieren. Derartige Vorgänge sind durch umfangreiche Präventionsmaßnahmen und umfangreiche Sensibilisierung aller Mitarbeiter gezielt zu unterbinden.

Vorgenannte Themen stehen auch im Fokus des Gesetzgebers und der Aufsichtsbehörden. 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 und somit das Risiko, wesentliche regulatorische Änderungen 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 deren Schutz als wichtige Aufgabe an, kriminelle Handlungen durch Prävention bestmöglich zu unterbinden sowie durch eigenes ethisches, moralisches und gesetzeskonformes Verhalten dem entgegengebrachten Vertrauen von Mitarbeitern, 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.

Ein integriertes und gesetzeskonformes Verhalten sichert die Zukunftsfähigkeit der Bank und damit auch Arbeitsplätze. Einen absoluten Schutz, dass sich Bank bzw. ein Finanzdienstleistungsinstitut und seine Mitarbeiter eine 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 Mitarbeitern dadurch die Gewissheit gegeben, für ein gesetzeskonformes und integriertes Unternehmen tätig zu sein, für das man seine Arbeitskraft gerne und ohne ethische Bedenken bereitstellt.

## Management compliance-relevanter Themen

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 ein von oberster Ebene ausgehendes Bekenntnis wird dafür gesorgt, dass Mitarbeiter klar abgegrenzte Handlungsspielräume vorfinden. Hierdurch wird das Risiko reduziert, dass Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeitern 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 Konzern 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 / oder Terrorismusfinanzierung sowie sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud) sowie die Einhaltung von Finanzsanktionen / Embargo. Die Regulatorik-Compliance-Bereiche des NORD/LB Konzerns identifizieren fortlaufend neue / 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 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.

Der Sensibilisierung der Mitarbeiter erfolgt über internetbasierte Lernprogramme, regelmäßige Präsenzschulungen sowie Newsletter / Infobriefe.

Eine wichtige Grundlage eines präventiven Compliance-Management-Systems und gleichzeitig Evaluation der durchgeführten Maßnahmen stellen regelmäßige Gefährdungs- / Risikoanalysen (im weiteren Text 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 Betrug, Kapitalmarkt-Compliance sowie MaRisk). Diese Analysen erlauben eine Einschätzung und Bewertung etwaiger Risiken. Aus allen Risikoanalysen werden zudem spezifische Maßnahmen zur Risikoreduktion abgeleitet. So werden z. B. bereichsbezogenen Szenarien zu Korruption und anderen strafbaren Handlungen i. S. v. § 25h Abs. 1 Satz 1 KWG untersucht und ihre Kritikalität anhand externer Statistiken und interner Einschätzungen bewertet.

Diesen Analysen 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.

## Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit

Das Prinzip 10 des UN Global Compacts fordert von seinen Unterzeichnern, wie auch der NORD/LB, gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, einzutreten. Der NORD/LB Konzern hat konkrete Standards zum Schutz vor Korruption definiert und in seinen Code-of-Conduct-Grundsätzen bestimmt. Diese enthalten konkrete und klare Regeln für ein korrektes und professionelles Verhalten beispielsweise im Kampf gegen Korruption, Bestechung oder Bestechlichkeit. Die Institute des NORD/LB Konzerns tolerieren keine Korruption bzw. Bestechung oder Bestechlichkeit im Geschäftsverkehr.

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 im Frühjahr 2017 einen neuen Verhaltenskodex (im Folgenden der „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 und Mitarbeiter bindend. Die Tochterunternehmen des NORD/LB Konzerns wurden aufgefordert, die eigenen Verhaltensgrundsätze an den Code of Conduct anzulehnen.

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 Mitarbeiter sind verpflichtet, für alle Einladungen und Geschenke eine interne Dokumentation zu führen. Diese ist den Compliance-Abteilungen auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Compliance führt zur Sicherstellung der Einhaltung der Regelungen Überwachungshandlungen durch. Flankierende Schulungen zum Thema Vermeidung von Interessenkonflikten bei Einladungen und Geschenken dienen dazu, den korrekten Umgang sicherzustellen.

# Informationssicherheit

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

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 dazu unter anderem mit folgenden 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)
- Rundschreiben von Bankenaufsichten wie z. B. der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)
- Gruppenvorgaben zur Informationssicherheit
- Vertragliche Sicherheitsverpflichtungen mit Dritten

Für die ausländischen Standorte gelten spezifische vergleichbare Regelungen.

Gemäß § 25a 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), hier insbesondere AT 7.2 (technisch-organisatorische Ausstattung), konkretisiert.

Die Gesamtverantwortung für alle Belange der Informationssicherheit liegt beim Vorstand. Sie ist integraler Teil der Geschäfts- und Risikopolitik des NORD/LB Konzerns. Unabhängig davon ist es Aufgabe eines jeden Mitarbeiters, die Regeln zur Informationssicherheit einzuhalten und sensible Informationen zu schützen. Die entsprechenden Vorgaben werden ausgehend von der Geschäftsstrategie und der Informationssicherheitsrichtlinien (als Teil der Risikostrategie) über Leitlinien zur Informationssicherheit und Informationssicherheitsrichtlinien in Handbüchern und Arbeitsanweisungen operationalisiert und jedem Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns zur Verfügung gestellt. Die entsprechende schriftlich fixierte Ordnung gilt bankweit und wird durch für alle Mitarbeiter durch regelmäßige Pflichtschulungen und Sensibilisierungen 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 in der NORD/LB. 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 von Informationssicherheit und dessen Risiken, die Durchführung regelmäßiger Überprüfungen sowie die Beratung des Vorstands und der Fachbereiche.

Zur Hinwirkung auf ein angemessenes Informationssicherheitsniveau werden jährliche, konzernweit

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

Mitarbeiter 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 Mitarbeiter- 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 neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG-neu) und weitere Gesetze mit datenschutzrechtlichen Regelungen zu berücksichtigen. Die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz betreffen alle natürlichen Personen, insbesondere Kunden und Mitarbeiter 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.

Für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen ist jeder Mitarbeiter verantwortlich. Seitens der NORD/LB, der Deutschen Hypo und der NORD/LB CBB Luxembourg finden datenschutzrechtliche Verpflichtungen<sup>3</sup> aller internen und externen Mitarbeiter, 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 CBB Luxembourg verfügt über einen von der Nationalen Kommission für Datenschutz (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.

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

Zur Sicherstellung und Überwachung der Einhaltung, Angemessenheit und Wirksamkeit aller datenschutzrelevanten Anforderungen finden auch hier jährliche konzerneinheitliche Analysen auf Basis von risikoorientierten Auditplänen statt. Zudem sind Informationssicherheit und der Datenschutz Gegenstand regelmäßiger externer Prüfungen. Etwaige Vorfälle oder Beschwerden werden analysiert und Lösungswege mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen erarbeitet.

---

<sup>3</sup> In Luxemburg gem. der koordinierten Fassung des Gesetzes vom 2. August 2002 zum Schutz personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung.

# Impressum

Berichtszeitraum: Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember)

Erstmalige Veröffentlichung des Berichts

Berichtszyklus: Jährlich

Ansprechpartner für Fragen und Anregungen  
zum Bericht: NORD/LB  
Norddeutsche Landesbank Girozentrale  
Investor Relations  
Georgsplatz 1  
30159 Hannover  
E-Mail: [ir@nordlb.de](mailto:ir@nordlb.de)