

Zusammengefasster gesonderter  
nichtfinanzieller Bericht des NORD/LB Konzerns  
und der NORD/LB für das Geschäftsjahr vom  
1. Januar bis 31. Dezember 2021

# Inhalt

Inhalt	2
Über diesen Bericht	4
Wesentlichkeitsanalyse	5
Geschäftsmodell des NORD/LB Konzerns	6
Nachhaltigkeit in der NORD/LB	7
Management von ESG-Themen	7
Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie	7
Initiierung einer Vorstudie zur verstärkten Integration von Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell	8
Interne Regelwerke	8
Achtung der Menschenrechte	10
Management von Nachhaltigkeitsrisiken	10
Darstellung von Kennzahlen auf Basis der EU-Taxonomie-Verordnung	11
Betriebliches Bankgeschäft	14
Mitarbeitende	15
Arbeit der Zukunft gestalten	15
Personalstrategische Ausrichtung	15
Ressourcensteuerung	16
Aus- und Weiterbildung	17
Ausbildung	17
Nachwuchsarbeit und -gewinnung	17
Weiterbildung	18
Vielfalt und Chancengleichheit	18
Geschlechterdiversität	20

Vielfalt bezüglich der geografischen Herkunft	20
Vergütung	20
Sozialleistungen	20
Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung	21
Menschen mit Behinderungen	21
Betriebliches Gesundheitsmanagement	22
Governance	23
Management compliance-relevanter Themen	23
Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit	25
Informationssicherheit	25
Datenschutz	26
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung	28
Impressum	31

## Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht stellt den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht des NORD/LB Konzerns und der NORD/LB für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 dar (im Folgenden „der nichtfinanzielle Bericht“).

Mit diesem nichtfinanziellen Bericht veröffentlicht die Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des NORD/LB Konzerns bedeutsamen sowie für das Verständnis der Auswirkungen ihrer Tätigkeit wesentlichen Angaben entsprechend den Vorgaben der §§ 315c i.V.m § 289c, § 289d und § 289e HGB. Der NORD/LB Konzern hat den nichtfinanziellen Bericht auf Basis der Regelungen des Handelsgesetzbuches (HGB) §§ 340a Abs. 1a, 340i Abs. 5 HGB i.V.m §§ 289b Abs. 3, 315b Abs. 3 HGB und Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU-Taxonomie-Verordnung) erstellt.

In diesem nichtfinanziellen Bericht sind die Angaben der NORD/LB aus der Verpflichtung des § 289b Absatz (1) HGB enthalten. Die NORD/LB ist daher gemäß § 289b Absatz (3) HGB von der Erstellung einer eigenen nichtfinanziellen Erklärung 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 HGB.

Darüber hinaus berichtet die NORD/LB über ihre weiteren sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Aktivitäten für den NORD/LB Konzern in ihrem Konzern-Nachhaltigkeitsbericht. Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht wird nach den jeweils aktuellen Anforderungen der Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Für die Erstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts wurde daher auf die Nutzung eines Rahmenwerks verzichtet. Die jeweils aktuelle Fassung des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts ist auf der Homepage der NORD/LB unter [www.nordlb.de/nachhaltigkeit](http://www.nordlb.de/nachhaltigkeit) veröffentlicht.

Die NORD/LB veröffentlicht ihre Konzern-Geschäftszahlen nach den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS). Die Zahlen für den Abschnitt “Darstellung von Kennzahlen auf Basis der EU-Taxonomie-Verordnung” wurden im Wesentlichen auf Basis der FinRep-Meldungen der Bank erstellt und auf Grundlage des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises aus dem IFRS-Abschluss abgeleitet. Die im Bericht dargestellten Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Geschäftsjahre 2021 und 2020 (1. Januar bis 31. Dezember) und decken, bezogen auf die Anzahl der Mitarbeitenden, einen Anteil von 100 Prozent der Mitarbeitenden des NORD/LB Konzerns ab. Die Deutsche Hypothekenbank (Actien-Gesellschaft) (im Folgenden kurz: Deutsche Hypo) ist ab dem 1. Juli 2021 mit der NORD/LB verschmolzen.

Der NORD/LB Konzern ist ein Finanzdienstleister. Entsprechend ist das Hauptgeschäft das Betreiben von Bankgeschäften und Finanzdienstleistungen, welches im Wesentlichen jeweils durch die Unternehmen NORD/LB, Deutsche Hypo und die NORD/LB Luxembourg S. A. Covered Bond Bank (im Folgenden kurz: NORD/LB Luxembourg) wahrgenommen wird. Diese Unternehmen bilden zusammen das Kerngeschäft des NORD/LB Konzerns ab. Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsprinzips bezieht sich dieser nichtfinanzielle Bericht in seinen qualitativen Beschreibungen schwerpunktmäßig auf diese Unternehmen. Wenn im Folgenden über den NORD/LB Konzern berichtet wird, sind daher in der Regel diese drei Institute gemeint. Sollte eine Aussage des Berichts nur für die NORD/LB gelten, ist dies separat gekennzeichnet.

Die NORD/LB erklärt, dass sie bei der Erstellung des nichtfinanziellen Berichts 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 vom 22. März 2022.

Dieser zusammengefasste und gesonderte nichtfinanzielle Bericht 2021 wurde im Vergleich zur Vorjahresversion grundlegend überarbeitet. Durch die Änderungen wurden die Klarheit und Übersichtlichkeit des nichtfinanziellen Berichts verbessert. Neu sind die Abschnitte "Wesentlichkeitsanalyse", "Initiierung einer Vorstudie zur verstärkten Integration von Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell", "Achtung der Menschenrechte", "Nachhaltiges Bankgeschäft" und "Gesellschaftliches Engagement". Der Abschnitt "Darstellung von Kennzahlen auf Basis der EU-Taxonomie-Verordnung" wurde aufgrund gesetzlicher Neuregelungen aufgenommen. Alle anderen Kapitel wurden teilweise neu strukturiert.

In diesem Bericht wurden zum ersten Mal geschlechtsspezifische Doppelbezeichnungen (wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und neutrale Nennungen (wie Mitarbeitende) verwendet. Der Begriff Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umfasst grundsätzlich alle Mitarbeitenden und Führungskräfte einschließlich des Vorstands.

## Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse stellt eine der Grundlagen in der Berichterstattung gemäß GRI sowie nach § 289c HGB dar. Nach den HGB-Vorschriften wurden Sachverhalte und Themen identifiziert, die für den NORD/LB Konzern bezüglich Geschäftsrelevanz und Auswirkung wesentlich sind, sowohl in der Inside-out als auch in der Outside-in Betrachtung (sog. doppelte Wesentlichkeit). Die NORD/LB hat erstmals für das Berichtsjahr 2015 eine Wesentlichkeitsanalyse, die 2017 aktualisiert wurde, auf Basis der Vorgaben der GRI durchgeführt. Danach wurden die wesentlichen Themen aus dieser Wesentlichkeitsanalyse jährlich auf ihre Aktualität hin überprüft und validiert und dienen als Basis für die Ableitung einer Wesentlichkeitsanalyse nach § 289c HGB.

Die in der vorhandenen Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich erkannten Sachverhalte wurden für die Erstellung des vorliegenden nichtfinanziellen Berichts für das Geschäftsjahr 2021 im Hinblick auf den doppelten Wesentlichkeitsvorbehalt nach § 289c Abs. 3 HGB bezüglich Geschäftsrelevanz und Auswirkung geprüft und priorisiert. Zudem wurde geprüft, ob weitere aktuelle Themen als wesentlich zu berücksichtigen sind. Dies ist für das Geschäftsjahr 2021 nicht der Fall. Die nach den Vorgaben von § 289c Absatz (3) HGB ermittelten wesentlichen Themen für den NORD/LB Konzern sind in der unten aufgeführten Tabelle aufgelistet. Zudem wird dargestellt, auf welche der fünf im Fokus des § 289c HGB stehenden nichtfinanziellen Belange Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung sich die für den NORD/LB Konzern ermittelten wesentlichen Themen beziehen:

Wesentliche Themen (Bedeutung im NORD/LB Konzern)	Kapitel im zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht	Nichtfinanzieller Belang gem. § 289c Absatz (2) HGB
<b><u>Aus- und Weiterbildung</u></b> (Gewinnung von Fachkräften und erfolgreiche Mitarbeitendenbindung)	Mitarbeitende	Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange
<b><u>CO<sub>2</sub>-Emissionen</u></b> (Vermeidung von Emissionen)	Nachhaltigkeit in der NORD/LB	Umweltbelange
<b><u>Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption</u></b> (Unterbindung von Finanzkriminalität und Schutz der Gesellschaft vor Schäden durch ungesetzliches Verhalten)	Governance, Nachhaltigkeit in der NORD/LB	Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung
<b><u>Informationssicherheit und Datenschutz</u></b> (Schaffung einer gut durchdachten Sicherheitsstrategie und	Governance	Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte

ausreichender Datenschutzbestimmungen)		
<u>Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts</u>  (Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den normalen Anlage- und Kreditprozess sowie ökologische und soziale Wirkung von Geldanlagen)	Nachhaltigkeit in der NORD/LB	Sozialbelange, Umweltbelange, Achtung der Menschenrechte

## Geschäftsmodell des NORD/LB Konzerns

Die NORD/LB, eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Deutschland, 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. Träger der Bank sind Beteiligungsgesellschaften des Landes Niedersachsen, das Land Niedersachsen, das Land Sachsen-Anhalt, der Sparkassenverband Niedersachsen, der Sparkassenbeteiligungsverband Sachsen-Anhalt, der Sparkassenbeteiligungszweckverband Mecklenburg-Vorpommern sowie das Sicherungssystem der Sparkassenfinanzgruppe mit den zwei Treuhandgesellschaften FIDES Gamma GmbH, Berlin und FIDES Delta GmbH, Berlin.

Das Kerngeschäftsfeld des NORD/LB Konzerns ist das Betreiben von Bankgeschäften und Finanzdienstleistungen. Das Kerngeschäft wird im Wesentlichen von der NORD/LB sowie dem im Jahr 2021 auf die NORD/LB verschmolzenen Tochterunternehmen Deutsche Hypo und der NORD/LB Luxembourg wahrgenommen. Die Geschäftssegmente des NORD/LB Konzerns zum 31. Dezember 2021 sind dabei im Einzelnen:

### Geschäftssegmente des NORD/LB Konzerns



Der NORD/LB Konzern bietet seinen Kunden neben banktypischen Produkten und Finanzdienstleistungen alternative und vom Massengeschäft losgelöste Produkte an und ist bestrebt, seine Wertschöpfungskette um das Angebot von kreditbasierten Kapitalanlageprodukten an institutionelle Kapitalmarktinvestoren zu erweitern.

Eine detaillierte Beschreibung des Geschäftsmodells sowie wichtiger Trends und Faktoren, die die künftige Entwicklung des NORD/LB Konzerns beeinflussen könnten, ist abschließend im Wirtschaftsbericht als Teil des Konzern-Lageberichts zum 31. Dezember 2021 enthalten.

## Nachhaltigkeit in der NORD/LB

Banken haben einen wesentlichen Einfluss auf eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft, da sie Finanzströme leiten und so Wirtschaftswachstum ermöglichen, die Schaffung von Arbeitsplätzen bewirken und gesellschaftliche Dienstleistungen erbringen. Viele ihrer Produkte und Dienstleistungen wirken sich indirekt auf die Umwelt und die Gesellschaft aus.

### Management von ESG-Themen

Der Vorstand der NORD/LB und die Vorstände der Einzelinstitute tragen die Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung des NORD/LB Konzerns und vertreten die Ergebnisse gegenüber den Eigentümern. Unterstützt wird der gesamte Vorstand bei seinen Aufgaben durch das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB. Diese Abteilung koordiniert und analysiert die Anforderungen von Stakeholdern des NORD/LB Konzerns, die sich auf einzelne Bereiche innerhalb der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns auswirken. Entsprechend ist die Zusammenarbeit mit den Konzerntöchtern: Impulse von der Konzernmutter – vertreten durch das Nachhaltigkeitsmanagement – werden zusammen mit aktuellen Schwerpunkten und Themen auf Arbeitsebene diskutiert, beraten und den Vorständen der Institute zur Umsetzung vorgelegt.

Ökologische und soziale Auswirkungen der Geldanlage rücken in der Gesellschaft zunehmend in den Fokus. Aus diesem Grund berücksichtigen immer mehr Investoren und Kunden ESG-Aspekte im Rahmen ihrer Bewertungen und Investitionsentscheidungen und minimieren nach Möglichkeit negative Auswirkungen. Öko-soziale Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und entsprechende Maßnahmen der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns werden anlassbezogen im Vorstand behandelt. Umzusetzende Maßnahmen werden dem Vorstand der NORD/LB durch das Nachhaltigkeitsmanagement zur Freigabe vorgelegt. Zur Ergänzung des Nachhaltigkeitsmanagements wurde im Jahr 2021 das Sustainability Board gegründet, das sich fachbereichsübergreifend aus Führungskräften und Experten des NORD/LB Konzerns zusammensetzt. Die Aufgabe des Sustainability Boards ist die Vernetzung und der Austausch der einzelnen Fachbereiche zur fortwährenden Integration von Nachhaltigkeit in den NORD/LB Konzern und die Entwicklung und Abstimmung von fachbereichsübergreifenden Maßnahmen. Der Vorstand fungiert als Sponsor des Sustainability Boards.

### Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie

Die Geschäftstätigkeit von Banken mit ihren Produkten und Dienstleistungen wirkt sich auf die Umwelt und die Gesellschaft aus. Dabei können Risiken oder Schäden z. B. durch gesellschaftlich nicht akzeptiertes bzw. nicht legitimes Handeln entstehen. Die NORD/LB hat seit 2021 das Thema Nachhaltigkeit in ihre Geschäftsstrategie integriert und zuvor im Rahmen einer separaten Nachhaltigkeitsstrategie adressiert. Aus der Geschäftsstrategie leiten sich die folgenden vier Grundsätze und Handlungsstränge im Rahmen einer nachhaltigen Unternehmensführung ab:

- Stakeholderorientierung: Die Kenntnis der Anforderungen von Interessengruppen ist für den NORD/LB Konzern essentiell, um angemessen auf diese reagieren zu können. Der systematische Umgang mit den Ansprüchen der Stakeholder ist für den NORD/LB Konzern ein wesentliches Element zur Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs.
- Verantwortung: Die Einhaltung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und der Schutz der Umwelt im täglichen Geschäft sind wesentliche Elemente der Verantwortung gegenüber den

Stakeholdern und stellen für den NORD/LB Konzern verbindliche Prinzipien der eigenen Unternehmensverantwortung dar.

- Ganzheitlichkeit: Das Management der gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen der Tätigkeiten des NORD/LB Konzerns hat Einfluss auf alle Bereiche und erfordert einen ganzheitlichen Ansatz.
- Transparenz: Eine transparente Unternehmensführung und Klarheit in den eigenen Positionen dienen dazu, die Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und die Gesellschaft sichtbar zu machen und den Mehrwert der Produkte für die Kunden und die Gesellschaft darzustellen.

## **Initiierung einer Vorstudie zur verstärkten Integration von Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell**

Die Europäische Union hat unter anderem mit der Verabschiedung des EU Action Plans und des Green Deals Initiativen für eine Weiterentwicklung der europäischen Wirtschaftsweise gesetzt und damit Unternehmen aufgefordert, ökologische und soziale Themen im Rahmen ihres Geschäfts stärker zu beachten, zu managen und extern zu berichten. Die europäischen Bankenaufsichten formulieren erweiternde Anforderungen und Erwartungen an das Risikomanagement und das gesellschaftliche Interesse an Nachhaltigkeit hat zugenommen.

Zur Ermittlung eines möglichen strategischen Anpassungsbedarfs hinsichtlich Nachhaltigkeit wurde eine Vorstudie hierzu aufgesetzt, um mit der Integration von Nachhaltigkeit in das Kerngeschäft als wesentlichem Hebel, die Zukunftsorientierung und Wettbewerbsfähigkeit der NORD/LB weiter zu entwickeln. Mit der geplanten Entwicklung von Kennzahlen (KPIs) zu Aspekten von ESG soll die Geschäftsstrategie flankiert und stetig weiterentwickelt werden.

Die Ziele der Vorstudie sind folgende:

- Entwicklung eines strategischen Zielbilds: Die NORD/LB hat ein gemeinsames Verständnis was Nachhaltigkeit für das Geschäftsmodell der Bank bedeutet und in welchen Geschäftsbereichen sie Schwerpunkte setzt. Dabei steht das Zielbild im Einklang mit den mit den Trägern, der Sparkassen-Finanzgruppe und der Bankenaufsicht im Jahr 2019 abgestimmten Grundzügen des Geschäftsmodells.
- Umsetzung der regulatorischen Anforderungen: Die regulatorischen Anforderungen einschließlich des externen Reportings zu ESG sind umgesetzt und in den Regelprozessen integriert. Die relevanten ESG-Daten sind in der bestehenden Dateninfrastruktur und den Prozessen zur Datenqualitätssicherung verankert.
- Kommunikation: Die interne und externe Kommunikation zu ESG orientiert sich an Industriestandards und erfüllt die Erwartungen ihrer Stakeholder, einschließlich ihrer Mitarbeitenden.

Die Vorstudie wird im Geschäftsbereich Unternehmensentwicklung verantwortet. Das Gesamtprojekt ist in Vorstudie und Umsetzungsprojekt unterteilt und zunächst bis Ende 2022 aufgesetzt. Insbesondere aufgrund der zunehmenden regulatorischen Transparenzanforderungen erwartet die NORD/LB eine signifikante Zunahme des Datenhaushalts und somit auch Auswirkungen auf bestehende und zukünftige IT-Projekte.

## **Interne Regelwerke**

Die NORD/LB hat die zehn Prinzipien des UN Global Compact mit den Zielen Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Schutz der Umwelt und Bekämpfung von Korruption und Bestechung anerkannt und im gesamten Konzern über Nachhaltigkeitsrichtlinien umgesetzt. Zudem hat sie sich verpflichtet, die entsprechenden Prinzipien im Rahmen der Geschäftstätigkeit umzusetzen und zu beachten. Aufgrund der Mitgliedschaft ihrer Muttergesellschaft NORD/LB können auch die im Finanzierungsbereich tätigen Tochterunternehmen Teilnehmer am UN Global Compact sein, ohne selbst Mitglied zu werden.

Mit Bezug auf den UN Global Compact schließt der NORD/LB Konzern folgende Geschäftsbeziehungen und Geschäfte mit Hilfe der verbindlichen Nachhaltigkeitsrichtlinien aufgrund ihrer negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit aus:

- Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die an der Herstellung, dem Handel, dem Transport, der Lagerung oder der Reparatur folgender Rüstungsgüter beteiligt sind:
  - 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.

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

Der NORD/LB Konzern und seine Institute haben ihr Vorgehen zu ESG Aspekten in Richtlinien und Arbeitsanweisungen verankert. Neben Richtlinien zur Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben des „klassischen Bankaufsichtsrechts“ auf deutscher 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.

#### ESG-Richtlinien des NORD/LB Konzerns

Gesamtbank	Geschäftsbereiche	Branchen
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umweltauswirkungen unseres unternehmerischen Handelns</li> <li>▪ Betrieblicher Umweltschutz</li> <li>▪ Klimawandel</li> <li>▪ Menschenrechte und Arbeitsnormen</li> <li>▪ Interessengruppen</li> <li>▪ Steuerrechtliche Anforderungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen</li> <li>▪ Nachhaltige Schiffsfinanzierungen</li> <li>▪ Nachhaltige Flugzeugfinanzierungen</li> <li>▪ Nachhaltige Immobilienfinanzierungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rüstungsunternehmen</li> <li>▪ Pornografie</li> <li>▪ Wachsende Ressourcen</li> <li>▪ Nicht-wachsende Ressourcen</li> <li>▪ Wasserkraft</li> </ul>

Im NORD/LB Konzern kommen verschiedene Konzepte zum Einsatz, die dazu dienen, potenzielle negative Auswirkungen aus ESG-Themen der Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen und bestimmte Geschäfte auszuschließen. Hierzu zählen die oben genannten Richtlinien. Zudem wurde den Kreditbereichen unterstützend eine – nicht verpflichtend anzuwendende – Checkliste/Arbeitshilfe ESG-Themen (Nachhaltigkeitsrichtlinien) zur Verfügung gestellt, mit der kontroverse Geschäftspraktiken abgefragt werden können. Ist keine Klärung über die Checkliste möglich, ist im Zuge der Anwendung der Checkliste vorgesehen, dass der jeweilige Sachverhalt von Nachhaltigkeitsmanagement und Compliance bewertet wird.

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.

Die Entwicklung der ESG-Richtlinien für Fachbereiche und einzelne Branchen erfolgt stets gemeinsam mit Mitarbeitenden aus diesen Fachbereichen. Sensibilisierungen zu ESG-Richtlinien wurden in den relevanten Bereichen vorgenommen und sind zudem Bestandteil von regelmäßigen Führungskräfte-Workshops. Alle ESG-Richtlinien wurden im Vorstand der NORD/LB behandelt, verabschiedet und von den Tochterinstituten, sofern für den Geschäftsbetrieb relevant, größtenteils übernommen.

## Achtung der Menschenrechte

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact hat sich die NORD/LB verpflichtet, die zehn international anerkannten Prinzipien des UN Global Compact zu den Aspekten Menschenrechte und Arbeitsbedingungen sowie Umweltschutz und Korruption in ihren Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen. Die Beachtung der Menschenrechte setzt der NORD/LB Konzern mit der ESG-Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsnormen um, um Verstöße zu Menschenrechten zu vermeiden. Durch die Anwendung der Richtlinie erreicht der NORD/LB Konzern:

- die Bedeutung von Menschenrechtsanforderungen für Mitarbeitende, Marktpartner sowie die Gesellschaft in ihrer Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen,
- den Mitarbeitenden und Marktpartnern hinsichtlich potentieller Menschenrechtsverstöße Orientierung zu geben,
- Prozesse zur Herstellung von Transparenz, zur Bewertung und Analyse und zur Überwachung potenzieller Menschenrechtsverstöße weiterzuentwickeln sowie
- die Berücksichtigung von Menschenrechtsaspekten im Beschwerdemanagement sicherzustellen.

Jedes Geschäftssegment verschafft sich im Rahmen der Kreditvergabe mit Hilfe der Nachhaltigkeitsrichtlinien in angemessenem Umfang einen Überblick darüber, ob und in welchem Maße menschenrechts- und arbeitsnormenrelevante Sachverhalte auftreten. Sollte bei der Beurteilung zu den potenziellen Risiken von Menschenrechtsverstößen im Rahmen der Kreditvergabe keine abschließende Klarheit bestehen, ist im Rahmen der Anwendung der ESG-Checkliste vorgesehen, dass der jeweilige Fall von Nachhaltigkeitsmanagement und Compliance bewertet wird.

Der NORD/LB Konzern berichtet jährlich im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung über seine Position gegenüber Menschenrechten und Arbeitsnormen und deren Umsetzung im Geschäftsbetrieb. Die Anwendung der Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsnormen wirkt unterstützend bei der operationellen Umsetzung des Code of Conduct des NORD/LB Konzerns. Im Berichtsjahr 2021 sind keine Vorfälle zu Menschenrechtsverstößen bekannt geworden.

## Management von Nachhaltigkeitsrisiken

Nachhaltigkeitsrisiken sind für den NORD/LB Konzern Risiken, die aufgrund ökologischer, sozialer oder unternehmerischer Aspekte im Hinblick auf die Geschäftstätigkeit von Kunden negativ auf den NORD/LB Konzern wirken oder in Zusammenhang mit kontroversen Geschäftsaktivitäten oder -praktiken ihrer Kunden entstehen können, 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 Produkte wie z. B. Alkohol, Embryonenforschung, fossile Brennstoffe, Glücksspiel, Palmöl, Pornografie, Tabak oder Tätigkeiten der Waffen- und Rüstungsindustrie. Dabei kann es sich sowohl um Reputations- als auch um Kreditrisiken handeln.

Der NORD/LB Konzern bezieht zur Bewertung von Reputationsrisiken bzw. Nachhaltigkeitsrisiken oder negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit ESG-Aspekten neben seinem eigenen ethischen Verständnis auch die Einschätzung von zivilgesellschaftlichen Gruppen, insbesondere Nichtregierungsorganisationen (NGO), und anderen Interessengruppen mit ein.

Im Rahmen der Risikoprüfung geht es im NORD/LB Konzern darum, Risiken zu identifizieren, zu vermindern oder ggf. auszuschließen, um frühzeitig Geschäfts- und Reputationsrisiken zu erkennen und bestenfalls abzuwenden. Nachhaltigkeitsrisiken werden in diesem Prozess durch die zuvor dargestellten Ausschlusskriterien und bei der Sicherheitsbewertung berücksichtigt. Ausgangsbasis bei der Beurteilung und Bewertung des Risikopotenzials sind die Fachkompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeitenden, spezifische ESG-Richtlinien sowie die den Richtlinien zugrundeliegenden Regelwerke.

Bei Bedarf bzw. beim Aufkommen von Hinweisen im Kreditprozess, dass in einem Geschäftsvorfall negative ESG-Auswirkungen eintreten können oder es sich ggf. um ein Geschäft mit einem Geschäftspartner aus einer als

kontrovers angesehen Branche handelt, werden nicht eindeutige Geschäftsvorfälle bzw. deren mögliche Auswirkungen zur weiteren Begutachtung an das Nachhaltigkeitsmanagement weitergeleitet. Die Prüfung solcher unklaren ESG-Fragestellungen führt das Nachhaltigkeitsmanagement gemeinsam mit Compliance durch. Im Berichtsjahr 2021 wurden dem Nachhaltigkeitsmanagement und Compliance 34 Anfragen aus den Kreditbereichen zu Geschäftsvorfällen mit potenziell negativen ESG-Auswirkungen gestellt. In der Regel wurden diese Anfragen positiv votiert. Vereinzelt wurde die Empfehlung ausgegeben, das Geschäft nicht weiter zu verfolgen. Es wurden keine Verstöße gegen die ESG-Richtlinien bekannt.

Im Berichtsjahr wurden Nachhaltigkeitsrisiken als Risikotreiber in den einzelnen relevanten Risikoarten (z. B. Adress-, Marktpreis-, Liquiditätsrisiken) im Rahmen der Risikoinventur gewürdigt. Es wurden aktuell keine wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert. Sämtliche wesentliche Risiken in Bezug auf Geschäftsverlauf und die Lage 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 2021 beschrieben.

## Darstellung von Kennzahlen auf Basis der EU-Taxonomie-Verordnung

Mit der Veröffentlichung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU-Taxonomie-Verordnung) hat der europäische Gesetzgeber einen Rahmen geschaffen, Wirtschaftstätigkeiten als wirtschaftlich nachhaltig einzustufen.

Die folgende Tabelle enthält Kennzahlen und Erläuterungen über den Anteil solcher Wirtschaftstätigkeiten des NORD/LB Konzerns, die gemäß den Vorgaben der EU-Taxonomie-Verordnung zur Prüfung der Taxonomie-Konformität zugelassen sind und die nach den Berichtspflichten der delegierten Verordnung 2021/2178 zur Ergänzung von Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 für das Geschäftsjahr 2021 erstmals zu veröffentlichen sind.

Die Gesamtaktiva stellen für alle Kennzahlen den Nenner dar. Eine Addition der Kennzahlen ergibt lediglich 97.057 Mio € bzw. 82,70 Prozent, da beispielsweise Forderungen an regionale und lokale Gebietskörperschaften, materielle Vermögenswerte, immaterielle Vermögenswerte, latente Steueransprüche und sonstige Vermögenswerte zwar in den Gesamtaktiva enthalten, aber nicht für die einzelnen Kennzahlen relevant sind.

### Kennzahlen gemäß Art. 10 Abs. 3 der Verordnung 2021/2178 (Stand: 31.12.2021)

Position	Erläuterungen	Brutto-	Kennzahl (in Prozent)
		buchwert (in Mio €)	
		31.12.2021	
<b>Gesamtaktiva</b>	Die Gesamtaktiva stellt die Bilanzsumme des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises gemäß IFRS nach Bruttobuchwerten dar.	117.356	
<b>Nicht-taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten</b>	Da eine Überprüfung der Taxonomiefähigkeit für Unternehmensfinanzierungen zum aktuellen Zeitpunkt aufgrund der Vorgaben der EU nicht möglich ist, hat die NORD/LB jegliche Risikopositionen an nichtfinanziell berichtspflichtige Unternehmen in Übereinstimmung mit den Vorgaben vollständig den nicht-taxonomiefähigen Tätigkeiten zugeordnet, auch wenn davon auszugehen ist, dass diese Finanzierungen taxonomiefähige Finanzierungen enthalten. Zusätzlich sind in dieser Position	14.106	12,02

	Darlehen an private Haushalte enthalten, soweit diese nicht durch Wohnimmobilien besichert sind.		
<b>Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten</b>	Die taxonomiefähigen Tätigkeiten zum 31.12.2021 umfassen den Bruttobuchwert der durch Wohnimmobilien besicherten Darlehen an Haushalte. Sanierungen bzw. umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden können bei der aktuellen Datenverfügbarkeit nicht identifiziert werden. Daher kann auch keine Aussage dazu getroffen werden, ob Sanierungen ausnahmslos in den durch Wohnimmobilien besicherten Darlehen enthalten sind. Weitere Darlehen und Kredite, Schuldverschreibungen oder Beteiligungen, wie z. B. jegliche Kredite an Unternehmen können zum aktuellen Zeitpunkt nicht auf die Taxonomiefähigkeit überprüft werden, da hierzu u.a. Schätzungen bezüglich NACE-Codes der Gegenpartei erforderlich sind, was nach den aktuellen Regelungen der EU für die verpflichtende finanzielle Berichterstattung derzeit unzulässig ist.	2.814	2,40
<b>Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten</b>	Staaten sind Regierungen, bei denen es sich nicht um Bundesstaaten- oder Regionalregierungen und lokale Regierungen, Sozialversicherungsfonds und internationale Organisationen handelt.  Als Risikopositionen sind täglich fällige Guthaben bei Zentralnotenbanken sowie Schuldverschreibungen aufgeführt. Der Kassenbestand (Banknoten und Münzen) ist nicht enthalten.  Supranationale Organisationen sind internationale Organisationen, die einen eigenen ISO-Länder-Code aufweisen.  Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten sind von der Prüfung auf Taxonomiefähigkeit ausgenommen.	11.537	9,83
<b>Derivate</b>	Es werden alle Derivate ausgewiesen, die nicht zu Handelszwecken gehalten werden.  Derivate sind von der Prüfung auf Taxonomiefähigkeit ausgenommen.	474	0,40
<b>Ausnahmen nach Art. 7 Abs. 3 (nicht NFRD-berichtspflichtige Unternehmen)</b>  (Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel	Als Risikopositionen sind Vermögenswerte von Unternehmen aufgeführt, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen verpflichtet sind. Zur Ermittlung dieser Position wurden alle Risikopositionen gegenüber Unternehmen herangezogen und davon die identifizierten nichtfinanziell-berichtspflichtigen Unternehmen subtrahiert.	61.743	52,61

29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind)			
<b>Handelsportfolio</b>	Zum Handelsportfolio gehören Vermögenswerte, die zu Handelszwecken im Sinne der geltenden Rechnungslegungsvorschriften gehalten werden. Dies schließt zu Handelszwecken gehaltene Derivate mit ein.  Das Handelsportfolio ist von der Prüfung auf Taxonomiefähigkeit ausgenommen.	6.383	5,44
<b>Kurzfristige Interbankenkredite</b>	Zu den kurzfristigen Interbankenkrediten gehören Forderungen, die täglich fällige Sichteinlagen bei Kreditinstituten sind.  Kurzfristige Interbankenkredite sind von der Prüfung auf Taxonomiefähigkeit ausgenommen.	0	0,00

Für die Prüfung auf Taxonomiefähigkeit im Sinne des Art. 10 Abs. 3 der Delegierten Verordnung zur Ergänzung der EU-Taxonomie-Verordnung 2021/2178 kommen, neben durch Wohnimmobilien besicherten Darlehen, lediglich Risikopositionen gegenüber Unternehmen in Frage, die zur finanziellen Berichterstattung verpflichtet sind. Zur Ermittlung der in den Portfolien der NORD/LB enthaltenen Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die der nichtfinanziellen Berichtspflicht unterliegen, hat sich die NORD/LB an den in den internen Systemen der Bank zuletzt verfügbaren Kennzahlen zu Mitarbeitendenanzahl und Bilanzsumme aus den Jahresabschlüssen der Kontrahenten orientiert und die Unternehmen als verpflichtend berichtspflichtig eingestuft, die mehr als 500 Mitarbeitende und eine Bilanzsumme von mehr als 20 Millionen Euro haben (verpflichtend berichtspflichtige Unternehmen). Eventuelle Befreiungsvorschriften eines berichtspflichtigen Unternehmens aufgrund der Erstellung einer verpflichtenden nichtfinanziellen Berichterstattung durch das übergeordnete Mutterunternehmen blieben unberücksichtigt. Ebenso berücksichtigt die NORD/LB für das Berichtsjahr 2021 einen möglichen Konzernverbund bei den von ihr identifizierten verpflichtend berichtspflichtigen Unternehmen nicht, sondern betrachtet die Unternehmen ausschließlich auf Einzelunternehmensebene. Darüber hinaus fordert der Gesetzgeber die Veröffentlichung von Angaben, die zum Zeitpunkt der Berichtspflicht in der vorgegebenen Form in den internen Systemen der Bank noch nicht verfügbar und somit nutzbar sind.

Ebenfalls ist es für die NORD/LB für das Berichtsjahr 2021 nicht möglich, die Taxonomiefähigkeit der Aktivitäten der finanzierten Unternehmen zu beurteilen, da von den Unternehmen die hierfür benötigten Daten in der erforderlichen Granularität nicht bereitgestellt werden. Entsprechend wäre eine Schätzung seitens der NORD/LB für die Einordnung dieser Aktivitäten erforderlich, die gemäß aktueller Auslegung der EU Regularien für eine pflichtgemäße Berichterstattung nicht zulässig ist. Finanzierungen an Unternehmen, deren Taxonomiefähigkeit der NORD/LB nicht bekannt ist, hat die NORD/LB in die Kennzahlen zu nicht-taxonomiefähigen Aktivitäten einbezogen. Für verpflichtend berichtspflichtige Unternehmen wird erwartet, dass diese Informationen für die Berichterstattung der NORD/LB zum 31. Dezember 2022 erstmals vorliegen.

Die NORD/LB hat bereits in der Vergangenheit in ihren strategischen Geschäftsfeldern Finanzierungen durchgeführt und Produkte begeben, die zum jeweiligen Zeitpunkt als nachhaltig angesehene Kriterien aufweisen. Mit Veröffentlichung der EU-Taxonomie-Verordnung über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen mit eindeutigen Vorgaben für eine Klassifizierung von Nachhaltigkeit auf Kunden- und Produktebene, wurde vom Gesetzgeber eine Grundlage geschaffen, um Nachhaltigkeit eindeutig zu definieren.

Während die EU-Taxonomie-Verordnung bisher Standards für die ersten beiden Ziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel definiert hat, ist die Ausgestaltung der weiteren Ziele drei bis sechs der ökonomischen Taxonomie (nachhaltige Nutzung von Wasserressourcen, Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung von Verschmutzung und Schutz von Ökosystemen und Biodiversität) sowie auch die Ziele der sozialen Taxonomie zum derzeitigen Stand noch nicht abschließend geregelt.

Die NORD/LB sieht vor, ihre Kunden und Investoren weiter im Rahmen der Transformationsunterstützung zu begleiten. Im Rahmen der EU-Taxonomie-Verordnung sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt allerdings erst zwei von insgesamt sechs Umweltzielen bekannt. Wir werden hier den Fortschritt der kommenden regulatorischen Anforderungen und Konkretisierungen weiter aktiv beobachten.

## **Betriebliches Bankgeschäft**

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.

In Bezug auf seine direkten Emissionen sieht der NORD/LB Konzern angesichts des Klimawandels die kontinuierliche Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes für den Betrieb und für die Finanzierungen im Kreditportfolio als ein wesentliches Moment an. Bisher stand im Kontext Umweltbelange das Thema Betriebsökonomie im Fokus der NORD/LB. Neu hinzugekommen sind die finanzierten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die Gegenstand der EU-Taxonomie-Verordnung sind. Aufgrund der Aktualität des Themas plant der NORD/LB Konzern für Emissionen im Kreditgeschäft ein Konzept zu entwickeln. Zur Verbesserung des Teilkonzeptes der innerbetrieblichen Umweltleistung verfügt der Konzern über ein Umweltmanagementsystem, welches sich an der internationalen Norm ISO 14001 orientiert und 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. Ziel ist es jedoch, jedes Jahr die Emissionen des NORD/LB Konzerns schrittweise weiter zu reduzieren. Der NORD/LB Konzern bietet Arbeitsplätze für 4.524 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. In der Vergangenheit waren das Maßnahmen wie z.B. Anpassungen der Anlagentechnik oder Umstellungen von Beleuchtungsanlagen auf LED-Technik (auch im Bereich der Außenwerbeanlagen). Die Verbrauchszahlen für das Jahr 2021 stehen für diesen Bericht noch nicht zur Verfügung und werden im Konzern-Nachhaltigkeitsbericht 2021 im Laufe des Jahres veröffentlicht.

# Mitarbeitende

## Arbeit der Zukunft gestalten

Die Ausrichtung der Personalarbeit in Banken ist im Jahr 2021 weiterhin geprägt von den Megatrends Demografischer Wandel und Digitalisierung. Daneben gewinnen die Themen Nachhaltigkeit – getrieben durch Gesellschaft, Marktumfeld und Aufsicht – sowie die Gestaltung umfassender Konzepte für die Arbeit der Zukunft – beschleunigt durch die Corona-Pandemie – zunehmend an Bedeutung. Der NORD/LB Konzern hat im Jahr 2021 wesentliche Meilensteine des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 erreicht (siehe auch Abschnitt „Transformationsprogramm NORD/LB 2024“ im Lagebericht des NORD/LB Konzerns 2021) und konnte in dem Kontext den erforderlichen Personalabbau auf Basis freiwilliger Vereinbarungen mit den Beschäftigten umsetzen. Gleichzeitig wurde der Kulturwandel vorangetrieben, insbesondere mit dem Aktivierungsprogramm #zukunftschaften, das auf die Entwicklung zukunftsgerichteter Kompetenzen wie Eigenverantwortung, Teamfähigkeit und Offenheit für Veränderungen bei allen Mitarbeitenden sowie eine Erneuerung der Unternehmens- und Führungskultur ausgerichtet ist.

Die umfassende Transformation des NORD/LB Konzerns – einhergehend mit den Herausforderungen in den Themen Kulturwandel, Digitalisierung und Nachhaltigkeit – sowie die Anforderungen an die Arbeit der Zukunft bilden den Rahmen für die personalstrategische Ausrichtung und die personalwirtschaftlichen Handlungsfelder.

## Personalstrategische Ausrichtung

Um sowohl Nachwuchskräfte zu einem frühen Zeitpunkt zu gewinnen, als auch die Beschäftigten zielgerichtet zu motivieren und ans Haus zu binden verfolgt der NORD/LB Konzern eine zukunftsorientierte, an ihren Mitarbeitenden ausgerichtete Personalarbeit. Die Grundlage dieser Personalarbeit im NORD/LB Konzern basiert auf einer Personalstrategie, die sich aus der Geschäfts-/Risikostrategie ableitet und die durch den Vorstand verabschiedet wird. Sie hat zum Ziel, die Effektivität der personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu steigern. Zudem dient sie als Ankerpunkt der Personalarbeit und legt deren zukünftige Ausrichtung im Einklang mit der Geschäfts-/Risikostrategie fest.

Neben der Fortführung einer konsequenten Unterstützung der Transformation des NORD/LB Konzerns fokussiert sich der strategische Schwerpunkt zunehmend auf die Gestaltung der Arbeit der Zukunft. Im Hinblick auf die Erwartungen der Mitarbeitenden und die Anforderungen externer Stakeholder beinhaltet dies die Entwicklung zukunftsgerichteter Arbeitsplatzkonzepte und die Umsetzung von Personalthemen im Kontext von Vielfalt und Nachhaltigkeit.

Einhergehend mit der notwendigen Steuerung der quantitativen und qualitativen Personalausstattung bilden die strategischen Schwerpunktthemen die übergeordneten Leitplanken der Personalarbeit:

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

Zur Umsetzung und Steuerung der Personalarbeit sind die strategischen Schwerpunktthemen mit Maßnahmen unterlegt, die im Jahr 2021 mit folgenden Schwerpunkten ausgestaltet und erfolgreich umgesetzt wurden:

- Fortführung des Personalumbaus einhergehend mit einer systematischen Steuerung der Ressourcen,
- Zukunftsorientierte Neuausrichtung der bankweiten Stellenarchitektur in Verzahnung mit dem Vergütungssystem und Instrumenten der Personalentwicklung,
- Etablierung und Weiterentwicklung flexibler Arbeitsmodelle und Arbeitsplatzkonzepte, insbesondere im Hinblick auf mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit und Berufs- und Privatleben,
- Umsetzung von besonderen Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten im Kontext der Corona-Pandemie im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Im Hinblick auf die Gewährleistung einer angemessenen Personalausstattung erfolgt eine regelmäßige Überwachung und Analyse von Zielgrößen in Bezug auf Personalmenge, -kosten und -qualität, die dem Vorstand im Rahmen eines HR Managementreportings vorgelegt wird und die Basis für die Adjustierung der personalwirtschaftlichen Prozesse und Instrumente bildet. Zudem ist ein kennzahlenbasierter HR Steuerungsprozess zur frühzeitigen Identifikation etwaiger Risiken und Ableitung geeigneter Maßnahmen implementiert.

## Ressourcensteuerung

Am Jahresende 2021 beschäftigte der NORD/LB Konzern 4.524 Mitarbeitende – 496 Mitarbeitende weniger als im Jahr 2020 (5.020). Damit befindet sich der bis Ende 2023 abzuschließende Personalumbau im Rahmen des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 planmäßig in Umsetzung und der Schwerpunkt der Ressourcensteuerung verlagert sich zunehmend auf die zukünftige Aufstellung des Konzerns.

Übersicht Betriebsangehörige im NORD/LB Konzern zum 31.12.2021<sup>1</sup>

	31.12.2021
<b>Betriebsangehörige (Gesamt)</b>	4.524
<b>Unbefristet Angestellte (Gesamt)</b>	4.212
davon männlich	2.119
davon weiblich	2.093
<b>Unbefristet Angestellte in Vollzeit</b>	3.169
davon männlich	2.044
davon weiblich	1.125
<b>Unbefristet Angestellte in Teilzeit</b>	1.043
davon männlich	75
davon weiblich	968
<b>Befristet Angestellte (Gesamt)</b>	312
davon männlich	128
davon weiblich	184
<b>Befristet Angestellte in Vollzeit</b>	276
davon männlich	123
davon weiblich	153
<b>Befristet Angestellte in Teilzeit</b>	36
davon männlich	5
davon weiblich	31
<b>Nachwuchskräfte (Gesamt)</b>	138
davon männlich	72
davon weiblich	66
<b>Auszubildende</b>	68
davon männlich	36

<sup>1</sup> Alle zu berechnenden Anteile werden im Ergebnis abgerundet.

davon weiblich	32
Duale Studenten	58
davon männlich	30
davon weiblich	28
Trainees	12
davon männlich	6
davon weiblich	6
Anteil Auszubildende und Trainees (Ausbildungsquote)	3,0%
Belegschaft nach Regionen (in %)	
Deutschland	92,1
Europa, Asien, USA	7,9

## Aus- und Weiterbildung

### Ausbildung

Die Corona Pandemie hatte im Jahr 2021 umfangreiche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Generell war ein Rückgang der Bewerbungen im Bereich Nachwuchskräfte zu verzeichnen. Um im Wettbewerb um die Talente bestmöglich aufgestellt zu sein, setzte der NORD/LB Konzern auch weiterhin auf einen hohen Ausbildungsstandard. Repräsentative Formate wie Ausbildungs- und Hochschulmessen sind im Jahr 2021 im Wesentlichen entfallen und wurden stellenweise durch Onlineformate ersetzt. Um weitere pandemie-unabhängige Marketingkanäle zu generieren und die Arbeitgeberattraktivität bei der Zielgruppe zu erhöhen, hat der NORD/LB Konzern Mitte 2021 seinen eigenen Instagram-Kanal „NORD/LB Karrierestart“ ins Leben gerufen. Hier gibt der Konzern den aktuellen Auszubildenden die Möglichkeit regelmäßig den Content mitzugestalten.

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 umfangreiches Ausbildungs- und Studienangebot. Neben diesem Ausbildungsangebot ist auch die Rekrutierung von studentischen Nachwuchskräften und Absolvierenden über Hochschulpraktika und Trainee-Programme ein wichtiger Erfolgsfaktor, um mit qualifizierten Mitarbeitenden der Zukunft den Unternehmenserfolg der Bank abzusichern.

### Nachwuchsarbeit und -gewinnung

Für die Gewinnung, emotionale Bindung und Motivation der Nachwuchskräfte wurden 2021 neben der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen die Förderung von Sinnvermittlung bzw. Purpose und das Aufzeigen individueller Entwicklungsperspektiven zu zentralen Handlungsfeldern der Nachwuchskräftearbeit. Im Hinblick auf eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Ausbildung erfolgt eine regelmäßige Evaluation und Anpassung der Berufsbilder, woraus u.a. neue Ausbildungs- und Studienangebote entstehen, wie z.B. Duales Studium Business Economics, Kaufleute für Digitalisierungsmanagement oder Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker Anwendungsentwicklung, die zur Wettbewerbsfähigkeit des NORD/LB Konzerns am Arbeitsmarkt beitragen. Neben diesem Ausbildungsangebot ist auch die Rekrutierung von studentischen Nachwuchskräften und Absolventinnen und Absolventen über Hochschulpraktika und Trainee-Programme ein wichtiger Erfolgsfaktor, um mit qualifizierten Mitarbeitenden in der Zukunft den Konzernserfolg abzusichern.

Vor dem Hintergrund des Transformationsprogramms NORD/LB 2024, einhergehend mit dem Personalumbau zur zukünftigen Aufstellung, orientiert sich das Recruiting der Nachwuchskräfte an den quantitativen und qualitativen Anforderungen des NORD/LB Konzerns. Das Ziel von knapp 50 Auszubildenden und Dualen Studierenden für den Ausbildungsstart August 2021 sowie bis zu 15 Trainees konnte mit der Bewerbernachfrage nahezu erfüllt werden. Dies bedeutet eine Ausbildungsquote von 3,0 Prozent (2020: 3,2 Prozent). Mit seinen Ausbildungskennzahlen und Übernahmen ist der NORD/LB Konzern als öffentlich-rechtliches Institut auch in 2021 seiner gesellschaftlichen Ausbildungsverantwortung nachgekommen.

### Weiterbildung

Die Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen sind auf den künftigen Bedarf des NORD/LB Konzerns ausgerichtet, um die Transformation bestmöglich zu unterstützen. Ziel der Personalentwicklung ist es, Führungskräfte und Mitarbeitende auf die veränderten Herausforderungen vorzubereiten und gleichzeitig individuelle Entwicklungsmöglichkeiten im Hinblick auf Engagement und Motivation der Beschäftigten zu schaffen.

2021 wurde mit der Neuausrichtung der bankweiten Stellenarchitektur – die alle Aufgaben in der Bank in Job-Familien bündelt – die Grundlage für eine Verzahnung der Personalentwicklungs- und Vergütungsinstrumente geschaffen. Die transparente Beschreibung aller Job Familien dient aus Personalentwicklungssicht als Ankerpunkt für die Definition erforderlicher Kompetenzen und Qualifikationen sowie als Basis für das Aufzeigen von individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Im Hinblick auf die Anforderungen an die gesamte Belegschaft im Kontext der Transformation sind Eigenverantwortung, Teamfähigkeit und Offenheit für Veränderungen als übergreifende Basiskompetenzen definiert.

Die Sicherstellung der Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist aus Sicht des Vorstandes ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Bank. Im NORD/LB Konzern gibt es ein zentrales Bildungsbudget mit dem die überfachliche Qualifikation gesteuert wird. Zudem verfügt jeder Fachbereich über ein dezentrales Bildungsbudget, welches überwiegend zur fachlichen Qualifizierung dient. Die Verantwortung für die ausreichende Qualifizierung der Mitarbeitenden tragen die Führungskräfte. Eine Dokumentation erfolgt im Rahmen der Entwicklungsplanung. Hier bestätigt die Führungskraft, dass der Mitarbeitende über alle erforderlichen Qualifikationen nach MaRisk 7.1 verfügt. Ergänzend hierzu hat die Bank mit dem Personalrat die Dienstvereinbarung Weiterbildung geschlossen. Auch hier ist das Ziel die bestmögliche Qualifikation der Mitarbeitenden zu fördern. Die Steuerung der Weiterbildung erfolgt über die Jahresgespräche, in denen sich Führungskräfte und Mitarbeitende im Rahmen einer Entwicklungsplanung gemeinsam über Fortbildungsbedarfe austauschen und entsprechende Maßnahmen vereinbaren. Das Jahresgespräch umfasst auch die Validierung der gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen (bspw. WBT Compliance, MaRisk, Geldwäsche), deren Aktualität zudem unterjährig über ein systemgestütztes Tracking nachgehalten wird. Die Maßnahmen für Qualifizierung und Entwicklung umfassen das hausinterne Bildungsprogramm mit Fokus auf überfachlichen Inhalten in Orientierung am Kompetenzmodell der NORD/LB, fachspezifische Seminare und Schulungen sowie Angebote digitaler Lernplattformen zum selbstgesteuerten Lernen. Im Jahr 2021 wurden zudem vor dem Hintergrund des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 sowie angesichts neuer Herausforderungen konzernweite Maßnahmen initiiert, z. B. ein strukturierter Wissenstransfer-Prozess im Kontext des Personalabbaus, Schulungen zum Mobilien Arbeiten oder die Entwicklung eines Schulungskonzeptes im Zusammenhang mit der Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie. Nachdem diese Maßnahmen konzeptionell erfolgreich entwickelt wurden, befanden sie sich im Jahr 2021 in sukzessiver Umsetzung, die wiederum – wie etwa beim Wissenstransfer – einer laufenden Überprüfung und Berichterstattung an den Vorstand unterliegt. Alle für das Jahr 2021 geplanten Maßnahmen konnten erfolgreich umgesetzt werden.

## Vielfalt und Chancengleichheit

Der NORD/LB Konzern verfolgt einen übergreifenden, integrativen Zielansatz um die Mitarbeitenden fair und korrekt zu behandeln und zu fördern – und dabei die Unterschiede, kulturellen Hintergründe und praktischen Erfahrungen zum Nutzen des Unternehmens aktiv zu managen. Gerade diese Vielfältigkeit der Mitarbeitenden ist ein wichtiger Teil der Unternehmensidentität. Der NORD/LB Konzern legt daher Wert darauf, dass alle Geschlechter gleichbehandelt werden und bietet ein Arbeitsumfeld gleicher Wertschätzung und Förderung, unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Behinderung oder Religion und Weltanschauung.

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 Diversitätsgrundsätze des NORD/LB Konzerns. Die NORD/LB ist seit 2013 Mitglied der Initiative „Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ und bekennt sich damit ausdrücklich zur Vielfalt und Chancengleichheit in einem diskriminierungsfreien Umfeld.

Um ihre ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Zielsetzungen im NORD/LB Konzern zu etablieren und auszubauen, werden seit Anfang 2021 Aktivitäten und Maßnahmen zur Sensibilisierung und Information zu Diversity Management und dessen Aspekten von einer aus dem Kreis der Mitarbeitenden und internen Netzwerken gebildeten „Community of Diversity“ aktiviert. Hierzu zählen Workshop Angebote zur Information und zum Austausch zu den verschiedenen Aspekten des Diversity Managements bspw. zur sexuellen Orientierung. Darüber hinaus wurden Aktivitäten rund um spezifische Aktionstage initiiert, die auf Vielfaltsthemen in der Gesellschaft und damit u.U. auch in der NORD/LB aufmerksam machen: Die „interkulturellen Tage“ thematisieren Alltagsrassismus und machen Erlebnisse im Zusammenhang mit ethnischer Herkunft transparent. Die Sichtbarkeit von Vielfalt in der Belegschaft wurde durch Interviews zu Erfahrungen und Lebensgewohnheiten erhöht (bspw. zu religiösen Feiertagen). Spezifische Aktionstage wurden mit Informationen begleitet, wie der „Tag der Behinderung“ oder der „Orange Day“ (Protesttag gegen Gewalt gegenüber Frauen).

Ziel ist es, durch Informationen und Austausch mit Mitarbeitenden Ansätze für Handlungsfelder bei Diversity Themen zu erkennen. Die „Community of Diversity“ stellt dabei einen Querschnitt der Belegschaft der NORD/LB dar und verbindet Alters-, Fachbereichs- und Hierarchie-übergreifend Erfahrungen und Kreativität der Teilnehmenden. Vor dem Hintergrund des Wandels in der Arbeitswelt gilt es, Vielfalt und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden zu ermöglichen und die Potenziale zu nutzen. Das nichtberufliche Umfeld der Beschäftigten ist mittlerweile untrennbar mit der Arbeitswelt verbunden, daher ist auch die Vereinbarkeit beruflicher und privater Lebenssituationen mit entsprechenden Angeboten wie flexible Arbeitszeitmodelle, Langzeitwertkonten oder mobiles Arbeiten ein wesentlicher Bestandteil bei der Gestaltung der Arbeit der Zukunft im NORD/LB Konzern.

Das Zusammenspiel der Maßnahmen erzeugt nicht nur ein wertschätzendes Arbeitsklima und -umfeld, sondern schafft insbesondere gute Entwicklungsperspektiven für die gesamte Belegschaft. Dem Vorstand wird regelmäßig über die Aktivitäten der „Community of Diversity“ berichtet.

Unterstützt wird die Diversity-Arbeit des NORD/LB Konzerns durch eine transparente Unternehmenskommunikation, z. B. mit Kommunikations- und Kollaborationsplattformen einer prämierten Zeitschrift für die Mitarbeitenden oder einer Online-Plattform zur gemeinsamen Arbeit an Zukunftsthemen sowie Feedbackinstrumente.

Um die Ziele des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 ganzheitlich zu erreichen sowie die Maßnahmen daraus nachhaltig umzusetzen (siehe Abschnitt „Transformationsprogramm NORD/LB 2024“ im Lagebericht 2021 des NORD/LB Konzerns), hat die NORD/LB auch im Jahr 2021 die stark auf Zusammenarbeit und Partizipation basierende interne Change-Initiative #zukunftschaffen weiter vorangetrieben. Diese Initiative ist ein Aktivierungsprogramm, in dem Mitarbeitende Teamaufgaben mit Bezug zur künftigen Ausrichtung des Konzerns gemeinsam und bereichsübergreifend lösen sowie Ideen und Impulse im Hinblick auf die Veränderung der Unternehmenskultur austauschen und initiieren.

## Geschlechterdiversität

Die Anteile der Frauen an der Belegschaft im NORD/LB Konzern sind mit 50,4 Prozent (2020: 50,7 Prozent) sowie der Frauen in Führungspositionen mit 21,2 Prozent (2020: 20,8 Prozent) nahezu unverändert. Bei den Vorstandsmitgliedern im Konzern lag der Frauenanteil insgesamt bei 14,3 Prozent im Jahr 2020 (2020: 6,7 Prozent), wobei die Gesamtzahl der Vorstandspositionen von 15 auf 14 reduziert wurde. Der Anteil bei weiblichen Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten ist mit 19,1 Prozent (2020: 26,0 Prozent) gegenüber dem Vorjahr gesunken, wobei die Gesamtzahl der Aufsichtsratspositionen von 27 auf 21 gesunken ist. Im Rahmen der „Community of Diversity“ wird das Thema Geschlecht und geschlechtliche Identität aufgegriffen, z.B. mit Diskussionen zur Sichtbarkeit aller Geschlechter im Unternehmen, insbesondere auch auf Management- und herausragenden Fach- und Projektstellen, mit dem Ziel die Sichtbarkeit und den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen.

## Vielfalt bezüglich der geografischen Herkunft

Der Belegschaft des NORD/LB Konzerns gehören im Jahr 2021 Betriebsangehörige aus 30 Nationen an (2020: aus 28 Nationen). Es ist ausdrückliches Ziel des NORD/LB Konzerns, die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe und Erfahrungen der Mitarbeitenden für mehr Innovation und Wettbewerbsvorteile zu nutzen. Die Dimension Ethnische Herkunft und Nationalität der „Community of Diversity“ bietet u.a. Vorträge, Podium Diskussionen oder Blog Beiträge, um das Bewusstsein für kulturelle Vielfalt weiterzuentwickeln und Handlungsfelder aufzuzeigen.

## Vergütung

Der NORD/LB Konzern besitzt ein Vergütungssystem, welches ungeachtet der geschlechtlichen Identität gleichartige, transparente Berechnungsgrundlagen und -verfahren sowie definierte Vergütungsbestandteile abbildet. Die Vergütungsstruktur der NORD/LB setzt dabei im Schwerpunkt auf einer Stellenbewertungssystematik – bestehend aus mehreren Karriereebenen und differenzierten Karrierestufen – sowie einer eigenen Bonussystematik auf. Zur Festsetzung der fixen Vergütung werden alle Stellenbewertungen bzw. Eingruppierungen der Beschäftigten aufgaben- und nicht inhaberbezogen vorgenommen und die Gewährung variabler Vergütung erfolgt grundsätzlich leistungsbezogen. Durch das Entkoppeln von Person und Stelle gewährleistet der NORD/LB Konzern eine Vergütungsstruktur, die diskriminierungsfrei und unabhängig von bspw. Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung ist und sich an Aspekten wie Qualifizierung, Aufgaben- und Funktionsspektrum sowie Berufserfahrung der Mitarbeitenden orientiert.

## 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 und weiterführende Informationen können dem Anhang (Notes) der Finanzberichterstattung 2021 (IFRS) entnommen werden. Die NORD/LB hat ihren bis Ende 2013 eingestellten Betriebsangehörigen und Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Direktzusage erteilt. Ab dem Jahr 2014 erteilt die NORD/LB neu eingestellten Betriebsangehörigen eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Beitragszusage.

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.

## Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung

Der Schutz vor Diskriminierung ist über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden kurz: AGG) in Deutschland bereits besonders und umfassend gesetzlich geregelt. Der NORD/LB Konzern hält sich an die Vorgaben des AGG. An den ausländischen Standorten werden die örtlichen Antidiskriminierungsgesetze eingehalten und für die Mitarbeitenden gelten die lokalen Regularien. 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, des Familienstandes 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 sicherzustellen sowie bei etwaigen Verstößen auf mögliche Konsequenzen für die Mitarbeitenden hinzuweisen. Das Thema Anti-Diskriminierung wird in verschiedenen Aktionen und Maßnahmen der „Community of Diversity“ aufgegriffen, um fortlaufend zu sensibilisieren und etwaigen Diskriminierungen proaktiv entgegenzuwirken. Im Jahr 2021 ist im NORD/LB Konzern kein Fall von Diskriminierung bekannt geworden.

## 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 legt der NORD/LB Konzern Augenmerk auf einen besonderen Kündigungsschutz, Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung sowie die Betreuung durch spezielle Fachdienste.

Im Jahr 2021 betrug der Anteil von Personen mit Behinderung im NORD/LB Konzern 4,2 Prozent. Mit der aktuellen Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte unterschreitet der Konzern die gesetzlich geforderte Quote von 5 Prozent behinderter Beschäftigter in der Belegschaft. Daher entrichtet die NORD/LB eine entsprechende Ausgleichsabgabe. Die Dimension Behinderung im Rahmen der „Community of Diversity“ verfolgt das Ziel, den unvoreingenommen und offenen Umgang untereinander zu fördern und den Blick auf Talente statt auf Defizite zu richten. Im Jahr 2021 wurde hierzu eine neue Inklusionsvereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung sowie Schwerbehindertenvertretung abgeschlossen.

Darstellung ausgewählter Diversity-Kennzahlen zum 31.12.2021<sup>2</sup>

	31.12.2021
<b>Beschäftigte (Gesamt)</b>	4.524
<b>männliche Betriebsangehörige</b>	2.247
<b>weibliche Betriebsangehörige</b>	2.277
<b>Anteil Männer</b>	49,6%
<b>Anteil Frauen</b>	50,4%
<b>Vorstand</b>	
<b>männliche Betriebsangehörige</b>	12
<b>weibliche Betriebsangehörige</b>	2
<b>Anteil männliche Vorstände</b>	85,7%
<b>Anteil weibliche Vorstände</b>	14,3%
<b>Betriebsangehörige bis 30 Jahre</b>	0
<b>Betriebsangehörige 31 bis 50 Jahre</b>	3
<b>Betriebsangehörige ab 51 Jahre</b>	11
<b>Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat</b>	
<b>männliche Aufsichtsräte</b>	17
<b>weibliche Aufsichtsräte</b>	4

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

Anteil männliche Aufsichtsräte	80,9%
Anteil weibliche Aufsichtsräte	19,1%
Aufsichtsräte bis 30 Jahre	0
Aufsichtsräte 31 bis 50 Jahre	2
Aufsichtsräte ab 51 Jahre	19
Führungsfunktionen	
männliche Führungskräfte	325
weibliche Führungskräfte	87
Anteil männliche Führungskräfte	78,8%
Anteil weibliche Führungskräfte	21,2%
Führungskräfte bis 30 Jahre	2
Führungskräfte 31 bis 50 Jahre	206
Führungskräfte ab 51 Jahre	204
Anteil bis 30 Jahre	0,4%
Anteil 31 bis 50 Jahre	50,0%
Anteil ab 51 Jahre	49,6%

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel. Hoher Veränderungsdruck und verstärkte Flexibilisierung wirken sich in immer stärkerem Maße auf die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden über ein qualitatives Gesundheitsmanagement ist deshalb wesentlicher Teil des Managementansatzes der Personalarbeit im NORD/LB Konzern. Die Funktion des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wird im Auftrag des Vorstands der NORD/LB 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 des NORD/LB Konzerns 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.

Im Jahr 2021 war das Betriebliche Gesundheitsmanagement stark in die Pandemieprävention und -bekämpfung eingebunden, insbesondere mit betrieblichen Impfangeboten für alle Mitarbeitenden und deren Angehörige. Zudem wurden diverse Maßnahmen 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 im Jahr 2021 über ein professionelles BGM seine proaktiven und präventiven Unterstützungsinstrumente zielgerichtet eingesetzt, orientiert an den grundsätzlichen Standards und Vorgaben wie bspw. die Corona-Arbeitsschutzverordnung. 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 zur Durchführung psychischer Gefährdungsbeurteilungen.

Über die gesetzlichen Anforderungen zu Arbeitssicherheit hinaus bietet der NORD/LB Konzern 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 Mitarbeitende an eine neutrale externe Mitarbeitenden- und Führungskräfteberatung wenden.

Die Evaluierung des BGM erfolgt als kontinuierlicher Prozess. Krankenstands-Kennzahlen werden regelmäßig ausgewertet, mit Handlungsfeldern verknüpft und bei Bedarf dem Vorstand vorgelegt.

Trotz gewachsener Anforderungen an die Belegschaft ist die Krankenquote (Quote der krankheitsbedingten Fehlzeiten) im NORD/LB Konzern mit 4,1 Prozent im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr gesunken (2020: 4,8 Prozent).

## Governance

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 von unethischem oder korruptem Verhalten 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.

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 Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern gerecht zu werden und dieses zu erhalten und auszubauen. Aufgrund der internationalen Ausrichtung und der globalen Aktivitäten unterliegt der NORD/LB Konzern ferner verschiedensten länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften.

## Management compliance-relevanter Themen

Durch eine Vielzahl von Maßnahmen u. a. im Rahmen des Compliance-Managements verfolgt der NORD/LB Konzern das Ziel, Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen. Der Vorstand der NORD/LB gibt für dieses Ziel verbindliche Verhaltensgrundsätze vor und sorgt dafür, dass Mitarbeitende klar abgegrenzte Handlungsspielräume vorfinden. Hierdurch wird das Risiko reduziert, dass Mitarbeitende unbewusst zu Lasten des NORD/LB Konzerns handeln oder sich in Gefahr begeben, gegen Gesetze oder Vorschriften zu verstoßen. Um die Ansprüche 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 (im Folgenden kurz: Code of Conduct) für den NORD/LB Konzern veröffentlicht. Der Code of Conduct ist im Intranet sowie auf der Homepage der NORD/LB öffentlich einsehbar. Er bildet den Rahmen für integrires, wertebewusstes und faires Verhalten und ist für sämtliche Vorstandsmitglieder und Mitarbeitende bindend. Die Tochterunternehmen des NORD/LB Konzerns haben eigene Verhaltensgrundsätze, die an den Code of Conduct der Mutter angelehnt sind.

Der NORD/LB Konzern hat ein Compliance-Management etabliert, das sich am IDW PS 980 Standard orientiert und in der Corporate Compliance Policy beschrieben ist.

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,
- 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 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 verschiedene Compliance-Beauftragte, die der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder vergleichbaren ausländischen Institutionen gemeldet werden. Im Aufgabenbereich des Gruppen-Compliance-Beauftragten sowie 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) und die Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargos. Die Regulatory-Compliance-Funktionen des NORD/LB Konzerns identifizieren fortlaufend neue/geänderte bankaufsichtsrechtliche Regelungen und informieren ihre betroffenen Fachbereiche über die Handlungserfordernisse. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden bei der Umsetzung begleitet, die Umsetzung nachgehalten und bewertet. Die Vorstände der Institute des NORD/LB Konzerns werden regelmäßig über die Fortschritte informiert.

Ergänzend werden im Rahmen des bestehenden Risikomanagements im NORD/LB Konzern zudem angemessene Präventionsmaßnahmen definiert. So sind die geschäfts- und kundenbezogenen Sicherungssysteme des NORD/LB Konzerns 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 für alle Mitarbeitenden verpflichtende internetbasierte Lernprogramme (WBT), regelmäßige Präsenzs Schulungen sowie Mitteilungen und Informationen im Intranet.

Eine wichtige Grundlage eines präventiven Compliance-Management-Systems und gleichzeitig die Evaluation der durchgeführten Maßnahmen stellen regelmäßige Gefährdungs- und Risikoanalysen dar. Der NORD/LB Konzern führt diese jährlich in allen compliance-relevanten Bereichen durch (Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Betrug, Kapitalmarkt-Compliance sowie den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (im Folgenden kurz: MaRisk)). Diese Analysen erlauben eine Einschätzung und Bewertung etwaiger Risiken. Aus allen Gefährdungs- und 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 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 im NORD/LB Konzern 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.

Zudem werden Wirksamkeitsbeurteilungen durchgeführt. Das Ziel dieser besteht darin, sich von der Wirksamkeit bestehender Maßnahmen, Verfahren und laufender Kontrollen zu überzeugen. Die jeweiligen Compliance-Funktionen führen prozessbegleitende, zeitnahe Überwachungshandlungen durch und kann sich darüber hinaus auch auf geeignete Ergebnisse der zweiten und dritten Verteidigungslinie beziehen. Die Verfahren und laufenden Kontrollen im NORD/LB Konzern waren über das Jahr 2021 grundsätzlich angemessen und wirksam.

Der Vorstand der NORD/LB ist für compliance-relevante Themen verantwortlich und wird über die Ergebnisse im Rahmen des Risikoberichts informiert. Ergänzend sind sämtliche dieser Themen auch Gegenstand regelmäßiger und umfassender interner und externer Prüfungen.

## **Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit**

Der NORD/LB Konzern hat Regelungen zum Schutz vor Korruption definiert. Diese enthalten konkrete und klare Vorgaben für ein korrektes und professionelles Verhalten beispielsweise im Kampf gegen Korruption (Bestechung, Bestechlichkeit bzw. Vorteilsnahme/Vorteilsgewährung). Die Institute des NORD/LB Konzerns tolerieren keine Korruption bzw. Bestechung oder Bestechlichkeit im Geschäftsverkehr.

Der Vorstand der NORD/LB gibt für dieses Ziel verbindliche Verhaltensgrundsätze in Form des Code of Conducts vor, der klare Vorgaben zur Vermeidung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit sowie Vorteilsnahmen und -gewährung enthält. Ergänzende interne Richtlinien der jeweiligen Institute beschreiben die Zulässigkeit zur Annahme bzw. Gewährung von Einladungen und Geschenken sowie die Voraussetzungen für die Abrechnung von Bewirtungs- und Sachaufwendungen. Die Einhaltung der Regeln bezüglich des Annehmens/ Gewährung von Einladungen/Geschenken wird im NORD/LB Konzern nachgehalten. Zuwiderhandlungen gegen diese und andere Vorgaben können über verschiedene Hinweisgeber-Kanäle, auch anonym, gemeldet werden.

Schulungen zum Thema Korruption sind Teil der Pflicht Web Based Trainings (WBT) für Geldwäsche, welche alle Mitarbeitenden nach Eintritt in den NORD/LB Konzern innerhalb von vier Wochen bzw. dann regelmäßig alle drei Jahre zu absolvieren haben. Die Durchführung der WBTs wird in erster Linie durch die Personalabteilung und in zweiter Linie durch den Geldwäschebeauftragten nachgehalten. Versäumnisse in der Durchführung der WBTs werden eskaliert. Es sind im Jahr 2021 keine Fälle von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit bekannt geworden.

## **Informationssicherheit**

Banken und Finanzdienstleistungsunternehmen agieren heute mit einer Vielzahl unterschiedlichster Informationen. Derartige Informationen und die zur Verarbeitung benötigten Ressourcen und Betriebsmittel (z.B. IT-Systeme, Anwendungen, Formulare, Briefe, Ausdrücke) stellen dabei grundlegende Werte dar. Der Schutz dieser Werte ist unverzichtbar, um die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsposition, das Vertrauen der Geschäftspartner, Kunden und Mitarbeitenden 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 Aufbau- und Ablauforganisation umgesetzt. An den deutschen Standorten berücksichtigen die Institute des NORD/LB Konzerns dazu unter anderem die folgenden regulatorischen, rechtlichen, aber auch vertraglichen Anforderungen:

- 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.

Die Gesamtverantwortung für alle Belange der Informationssicherheit liegt beim Vorstand des jeweiligen Instituts. Sie ist integraler Teil der Geschäfts- und Risikopolitik 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 NORD/LB Konzerns zur Verfügung gestellt. Die entsprechenden Organisationsrichtlinien gelten im gesamten NORD/LB Konzern und werden für alle Mitarbeitenden 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.

Um ein angemessenes Informationssicherheitsniveau zu erhalten, werden jährliche, konzernweit einheitliche, Gefährdungsanalysen auf Basis der jeweils 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. Die im Jahr 2021 durchgeführten Analysen, Audits und Checks ergaben, dass der NORD/LB Konzern ein grundsätzlich angemessenes Informationssicherheitsniveau aufweist.

## **Datenschutz**

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 den NORD/LB Konzern 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 Mitarbeitende des NORD/LB Konzerns. 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 des NORD/LB Konzerns.

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>3</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 konzernweite 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 (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. Im Jahr 2021 gab es keine meldepflichtigen Auffälligkeiten zum Thema Datenschutz.

Mitarbeitende und Kunden haben die Möglichkeit, sich hilfesuchend an den Datenschutzbeauftragten zu wenden. Zur Sicherstellung und Überwachung der Einhaltung, Angemessenheit und Wirksamkeit aller datenschutzrelevanten Anforderungen finden jährliche konzerneinheitliche Analysen auf Basis von risikoorientierten Auditplänen statt.

---

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

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Norddeutsche Landesbank – Girozentrale –, Hannover, Braunschweig, Magdeburg

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Norddeutschen Landesbank – Girozentrale –, Hannover, Braunschweig, Magdeburg, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

## **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Darstellung von Kennzahlen auf Basis der EU-Taxonomie-Verordnung“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Darstellung von Kennzahlen auf Basis der EU-Taxonomie-Verordnung“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

## **Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1

„Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Darstellung von Kennzahlen auf Basis der EU-Taxonomie-Verordnung“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres- / Konzernabschluss und dem zusammengefassten Lagebericht / Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

### **Prüfungsurteil**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021

in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Darstellung von Kennzahlen auf Basis der EU-Taxonomie-Verordnung“ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

#### **Verwendungsbeschränkung für den Vermerk**

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt, den 24. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ullrich Hartmann  
Wirtschaftsprüfer

Joachim Krakuhn

# Impressum

---

Berichtszeitraum:	Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember)
Berichtszyklus:	Jährlich
Ansprechpartner für Fragen zum Bericht:	NORD/LB Norddeutsche Landesbank Girozentrale Unternehmenskommunikation Friedrichswall 10 30159 Hannover E-Mail: <a href="mailto:ir@nordlb.de">ir@nordlb.de</a>

---