

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2024 bis 31.12.2024

Name der Organisation: Norddeutsche Landesbank Girozentrale

Anschrift: Friedrichswall 10, 30159 Hannover

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	8
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	8
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	15
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	17
B5. Kommunikation der Ergebnisse	20
B6. Änderungen der Risikodisposition	21
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	22
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	22
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	23
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	24
D. Beschwerdeverfahren	25
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	25
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	29
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	31
E. Überprüfung des Risikomanagements	32

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

Der Vorstand hat einen Menschenrechtsbeauftragten nebst Vertretung benannt. Der Menschenrechtsbeauftragte ist für die Überwachung des Risikomanagements im Sinne des LkSG verantwortlich.

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Der Vorstand wird im Rahmen seiner regelmäßigen Sitzungen anlassbezogen, mindestens einmal pro Geschäftsjahr, vom Menschenrechtsbeauftragten über das Ergebnis der Überwachung des Risikomanagements informiert. Für das Jahr 2024 wurde der Vorstand in seiner Sitzung am 12. November 2024 mit einem Tagesordnungspunkt und einer separaten Vorstandsvorlage informiert. Der Vorstand hat den Bericht des Menschenrechtsbeauftragten dabei vorlagengemäß zur Kenntnis genommen.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzerklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzerklärung wurde hochgeladen

https://www.nordlb.de/fileadmin/redaktion/Nachhaltigkeit/pdf/LKSG_Grundsatzerklaerung.pdf

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzerklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzerklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Grundsatzerklärung ist auf der Homepage der NORD/LB veröffentlicht und ist allen Interessierten in deutscher und englischer Sprache zugänglich.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzerklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Die NORD/LB hat ihre Grundsatzerklärung im Dezember 2024 aktualisiert. Die Aktualisierung beinhaltet eine Konkretisierung der Beschreibung der Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten.

Erkannte menschenrechtliche Risiken im eigenen Geschäftsbereich oder der Lieferkette, die im Rahmen dieser Grundsatzerklärung hätten mit berichtet werden müssen, liegen weiterhin nicht vor.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Einkauf/Beschaffung
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Über die Anwendung der jeweils gültigen Gesetze und regulatorischen Anforderungen hinaus orientiert sich die NORD/LB an führenden internationalen und nationalen Standards und bezieht diese in ihr Handeln ein, insbesondere:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- der Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- der Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- die Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation)
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschafts- und Menschenrechte
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die Beachtung dieser Richtlinien und Standards formuliert die NORD/LB mit einer internen Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechten, um innerhalb ihrer Geschäftstätigkeiten Risiken für Menschenrechte vorzubeugen oder zu minimieren sowie Verletzungen von Menschenrechten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

Der Menschenrechtsbeauftragte stellt sicher, dass die Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechten in der internen Prozesslandschaft und den Prozesssystemen der Bank veröffentlicht ist, nachdem diese vom Vorstand zur Anwendung in der Bank entschieden und freigegeben worden ist.

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

Die Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechten (Menschenrechtsstrategie) wird vom Menschenrechtsbeauftragten der Bank koordiniert und erstellt und mit dem Personalbereich, dem Einkauf sowie weiteren relevanten Geschäftsbereichen der Bank abgestimmt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

01.Mai 2024 - 30.Oktober 2024

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Die NORD/LB hat ein Risikomanagement bezüglich Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich und in ihrer Lieferkette etabliert, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und zu minimieren sowie Verletzungen menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren.

Die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in Abhängigkeit der sich ändernden Kontextbedingungen, Art der Geschäftsaktivität und Größe und Struktur des Unternehmens ist ein kontinuierlicher Prozess und wird stetig überprüft und fortwährend weiterentwickelt.

Die Ergebnisse der Überprüfung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken und Auswirkungen fließen in die Unternehmensführung sowie unternehmerische Entscheidungsprozesse in Bezug auf die Lieferantenauswahl mit ein. Die Risikoanalyse bildet dabei die Grundlage für die Identifikation angemessener Maßnahmen. Darüber hinaus nutzt die NORD/LB die Ergebnisse als Grundlage zur Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unternehmerische Sorgfaltsprozesse Rechnung zu tragen.

Die operative Durchführung des Risikomanagements liegt in den für den eigenen Geschäftsbereich sowie der Lieferkette verantwortlichen Einheiten. Dieses sind schwerpunktmäßig der Personalbereich und das zentrale Einkaufsmanagement sowie dezentrale Verantwortungsbereiche in den ausländischen Niederlassungen und den verbundenen Tochterunternehmen.

Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbetriebs:

Die Risikoanalyse zu menschenrechtlichen Risiken im eigenen Geschäftsbetrieb erfolgt auf Basis der Art und des Umfangs der Geschäftstätigkeit der NORD/LB als

Finanzdienstleistungsunternehmen.

Die NORD/LB verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Ermittlung, Bewertung sowie zur Handhabung und Verbesserung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft. Das übergeordnete Konzept hierzu ist die Personalstrategie. Die Personalstrategie bildet den Rahmen für die personalwirtschaftlichen Maßnahmen, die auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen einzahlen. Sie wird ergänzt um betriebliche Regelungen wie beispielsweise Dienstvereinbarungen, die als Grundlage für die Ausgestaltung und Umsetzung einzelner personalwirtschaftlicher Maßnahmen dienen, sowie den Code of Conduct und die Diversitätsrichtlinie.

Im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte, der Personen in der eigenen Belegschaft hat die NORD/LB ein Risikomanagement im eigenen Geschäftsbetrieb etabliert. Dies umfasst insbesondere eine Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen, Beschwerdeverfahren sowie Abhilfemaßnahmen, sofern erforderlich. Im Rahmen der Risikoanalyse werden die vorhandenen Konzepte und betrieblichen Regelungen zu menschenrechtlichen Themen wie beispielsweise Arbeitszeit, Urlaub oder Vergütung und deren Umsetzung durch die jeweiligen Fachabteilungen in Bezug auf potenzielle Risiken und bestehende Präventionsmaßnahmen bewertet.

Die Analyse potentieller Risiken wie beispielsweise Arbeitszeit, Vergütung, Gleichbehandlung und Diskriminierung wurde anhand der Sichtung vorhandener Prozesse und Regelungen (z. B. Dienstvereinbarungen) oder internen Berichten vorgenommen. Es ergaben sich keine Hinweise darauf, dass aus der Geschäftstätigkeit der NORD/LB wesentliche negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft resultieren.

Risikoanalyse von Lieferanten und Dienstleistern:

Das Risikomanagement der Lieferkette umfasst die Mitarbeitenden der beauftragten Unternehmen. In die Risikoanalyse fließen alle Lieferanten und Dienstleister ein, mit denen die NORD/LB, ihre ausländischen Niederlassungen und ihre verbundenen Unternehmen längerfristige Geschäftsbeziehungen eingegangen sind. Die Risikoanalyse erfolgt in zwei Schritten - einer abstrakten Risikoanalyse aller Lieferanten und Dienstleister sowie einer vertiefenden (konkreten) Risikoanalyse für bestimmte Dienstleister und Lieferanten nach bestimmten Kriterien -.

Die abstrakte Risikoanalyse wird über einen externen Dienstleister durchgeführt und Nachhaltigkeitsprofile auf der Grundlage von Länder- und Branchenrisiken erstellt. Das Ergebnis ist eine detaillierte Analyse der abstrakten Risiken in Bezug auf das Land und die Branche der direkten Zulieferer.

Die Lieferanten und Dienstleister, die im Ergebnis der abstrakten Risikoanalyse ein hohes kritisches Risiko nach Maßgabe der LKSG-Kriterien menschenrechtliches und umweltbezogenes

Risiko aufweisen, werden individuell überprüft und sind unternehmensspezifisch hinsichtlich der Angemessenheitskriterien zu beurteilen und in eine vertiefende, individuelle Risikoanalyse zu überführen (konkrete Risikoanalyse).

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Nein

Begründen Sie Ihre Antwort.

Es gab im Berichtszeitraum keine wesentliche Veränderung der Risikolage durch die Erschließung neuer Geschäftsbereiche oder Märkte oder eine wesentliche Veränderung in der Lieferkette.

Es lag zudem keine substantiierte Kenntnis von möglichen Verletzungen durch unmittelbare oder mittelbare Dienstleister oder Lieferanten vor.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Keine

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Keine

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit

Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Aufgrund der Geschäftstätigkeit der NORD/LB im tertiären Wirtschaftssektor und als Finanzdienstleistungsunternehmen wurden Umweltrisiken sowie besondere Risiken in der Lieferkette in der Vorgabe des LkSG de-priorisiert. Ebenso sind aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit die eigenen Beschäftigten der NORD/LB keinen wesentlichen Auswirkungen sowie Risiken durch Produktionsvorgängen ausgesetzt, insbesondere nicht der Verwendung von Quecksilber oder Chemikalien nach den Bestimmungen des Minamata- bzw. Stockholmer Übereinkommens. Auch entstehen im bankbetrieblichen Geschäftsbetrieb keine gefährlichen Abfälle nach den Vorgaben des Basler Übereinkommens, die eine besondere Beachtung und besondere Maßnahmen erforderlich machen würden.

Ebenso de-priorisiert wurden die Themen der allgemeinen Arbeitssicherheit im weiteren Vorgehen, da die eigenen Beschäftigten im Rahmen der allgemeinen Geschäftstätigkeit üblicherweise keinen Risiken in Bezug auf Leib und Leben ausgesetzt sind.

Potentielle Risiken wie Arbeitszeit, Wochenend- und Feiertagsarbeit, Überstunden, die Beschäftigung von minderjährigen Auszubildenden oder die Durchführung von Schul- und Berufspraktika sowie Themen der Vergütung wurden in Workshops mit dem Personalbereich vertieft.

Zusätzlich erfolgten Termine mit dem Personalrat oder der AGG-Beauftragtenstelle der Bank in unterschiedlichen Formaten.

Weitere potenzielle Risiken, wie eine erhöhte Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt oder potenziellen negativen Auswirkungen wie mögliche Handlungsbedarfe im Zusammenhang mit der Überschreitung zulässiger Arbeitszeiten, Gleichbehandlung oder Diskriminierung im Arbeitsalltag begegnet die NORD/LB mit proaktiven und präventiven Maßnahmen, so dass daraus keine Anpassungen oder Beeinträchtigungen der Strategie oder des Geschäftsmodells resultieren.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Aus der abgeschlossenen Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich ergeben sich in Bezug auf die eigenen Mitarbeitenden keine konkreten Risiken.

Die Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbetrieb hat ein potentiell Risiko hinsichtlich der Sicherstellung einer geschlechterneutralen Vergütung ergeben.

Zur Vermeidung von potenziellen negativen Auswirkungen im Hinblick auf die Arbeitszeiten wendet die NORD/LB die tariflichen Regelungen zu Arbeitszeit und Urlaub sowohl für tariflich als auch außertariflich vergütete Mitarbeitende an.

Die NORD/LB verfolgt den Ansatz keinerlei Diskriminierung oder Belästigung zu dulden, sei es aus Gründen des Geschlechtes und der geschlechtlichen Identität, des Alters, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft und Nationalität, der körperlichen und geistigen Fähigkeiten, der Religion und Weltanschauung, der sozialen Herkunft oder auch wegen der politischen Haltung oder einer gewerkschaftlichen Betätigung. Die Null-Toleranz Policy der NORD/LB in Bezug auf Diskriminierung oder Belästigung ist im Code of Conduct verankert. Mögliche Vorfälle oder Benachteiligungen können der internen Beschwerdestelle oder über das Hinweisgebersystem angezeigt werden. Es erfolgt eine sorgfältige Prüfung der eingehenden Stelle und, sofern erforderlich, die Ergreifung von angemessenen Maßnahmen.

Neben gesetzlichen Regelungen wie das AGG in Deutschland sowie entsprechenden lokalen Regelungen an den ausländischen Standorten setzen interne Regularien wie der Code of Conduct, die Diversitätsrichtlinie oder die Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechten den Rahmen für die Sicherstellung von Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung. Das Thema Anti-Diskriminierung wird in verschiedenen Aktionen und Maßnahmen der „Community of Diversity“ aufgegriffen, um fortlaufend zu sensibilisieren und etwaigen Diskriminierungen proaktiv entgegenzuwirken.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Die NORD/LB hat ein Konzept zur Messung des Gender Pay Gaps entwickelt und Maßnahmen zur Verringerung des Gaps in den Vergütungsprozessen verankert. Es erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand zur Entwicklung des Gender Pay Gap.

Im Rahmen dieses Konzepts hat die NORD/LB damit begonnen, regelmäßige bankweite Gender-Pay-Gap-Analysen durchzuführen und eine Datenbasis aufzubauen. Im Gehaltserhöhungsprozess sowie bei der Vergabe von Bonuszahlungen wird für die Führungskräfte Transparenz zur Verteilung zwischen den Geschlechtern geschaffen, einhergehend mit Vorgaben, dass bestimmte Budgetanteile für die Schließung von Unterschieden zu verwenden sind.

In Bezug auf "Gleichbehandlung" und "Diskriminierung" können marginalisierte Personengruppen innerhalb der Belegschaft von potenziellen negativen Auswirkungen betroffen sein. Um dem entgegenzuwirken, verfolgt das systematische Diversity Management die Zielsetzung, Aufklärung und Sichtbarkeit in Anlehnung an die Dimensionen der Charta der Vielfalt voranzutreiben sowie Einblicke in die Sichtweisen dieser Personengruppen zu gewinnen. Dies erfolgt durch Aktionen und Informationsangebote der Arbeitsgruppen in den verschiedenen Dimensionen und die Aktivitäten der Netzwerke woman@work, Väternetzwerk, Elternzeitinitiative aus der Dimension Geschlechtervielfalt sowie BUNT/LB aus der Dimension Sexuelle Orientierung.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Da im Rahmen der Risikoanalyse keine wesentlichen menschenrechtlichen Risiken identifiziert wurden und für das Geschäftsjahr 2024 keine Meldungen über Beschwerden vorliegen bewertet die NORD/LB die Maßnahmen als wirksam.

Zudem geht aus einer ersten Erhebung hervor, dass die initiierten Gehaltsmaßnahmen geeignet sind, eine Verringerung des Gender Pay Gaps zu erreichen. Mit der Weiterentwicklung der Datenbasis unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen und einer regelmäßigen Berichterstattung an den Vorstand erfolgt eine weitere Bewertung der Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Aus der Risikoanalyse für die Zulieferer ergeben sich vereinzelt nur abstrakte Risiken, die aus Branchenrisiken verbunden mit Länderrisiken resultieren, und die Nebendienstleistungen in Bezug auf die Produkte und Dienstleistungen der Bank darstellen. Die Risikoanalyse hat keine Lieferanten erkannt, die ein hohes Risiko auf die Menschenrechte zeigen und das Einleiten weiterer Maßnahmen in Form von Prävention oder Abhilfe erforderlich machen.

Im Rahmen der Risikoanalyse der Dienstleister und Lieferanten wurden keine signifikanten oder hohen Risiken identifiziert, noch gab es im Berichtszeitraum Hinweise auf Verstöße.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Durch eine klare Transparenz der eigenen Erwartungen und der Verwendung einer Rahmendokumentation für Lieferanten und Dienstleister geht die NORD/LB von einem robusten Prozess in Bezug auf die Einhaltung unternehmerischer Sorgfaltspflichten und den entsprechenden jeweiligen Verantwortungen aus.

Zudem hat die NORD/LB ein Risikomanagement bezüglich der Achtung der allgemeinen Menschenrechte etabliert. Das Risikomanagement gliedert sich in die Unterprozesse Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen, Beschwerdeverfahren, Abhilfemaßnahmen, Wirksamkeitsprüfung sowie Dokumentation und Berichterstattung. Der Vorstand wird mindestens einmal jährlich über das Risikomanagement informiert.

Für die Achtung der Menschenrechte hat die NORD/LB menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltsprozesse als integrale Bestandteile in ihrer Organisation und in den Beziehungen zu ihren Geschäftspartnern verankert, u.a. durch die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten und der Einrichtung eines separaten Beschwerdemanagements.

Die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in Abhängigkeit der sich ändernden Kontextbedingungen, Art der Geschäftsaktivität und Größe und Struktur des Unternehmens ist ein kontinuierlicher Prozess und wird in Form von Risikoanalysen stetig überprüft und fortwährend weiterentwickelt.

Die Ergebnisse der Analyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken und

Auswirkungen fließt in die unternehmerischen Entscheidungsprozesse in Bezug auf die Lieferantenauswahl und das Geschäftspartnermanagement mit ein. Die Risikoanalyse bildet dabei die Grundlage für die Identifikation angemessener Maßnahmen. Darüber hinaus nutzt die NORD/LB die Ergebnisse als Grundlage zur Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unternehmerische Sorgfaltsprozesse Rechnung zu tragen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Es haben sich keine Änderungen im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr ergeben.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.

Die NORD/LB hat verschiedene Kanäle implementiert, die dazu genutzt werden können, Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich anzuzeigen. Dieses sind

- Beschwerdekanäle der Bank
- Hinweisgebersystem
- Ombudsmann
- Besondere Beauftragtenstellen, u. a. AGG-Beauftragter, Menschenrechtsbeauftragter
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalbereich

Eine Einbeziehung des Menschenrechtsbeauftragten in grundsätzliche menschenrechtliche Themen und Fragestellungen erfolgt dabei durch eine Schnittstellenfunktion des Menschenrechtsbeauftragten zu den vorgenannten Bereichen. Der Menschenrechtsbeauftragte steht über regelmäßige Termine in Form von Jour Fixe, Sitzungen oder Protokolle in einem regelmäßigen Austausch mit den genannten Bereichen oder Einheiten.

Als Meldestelle für potentiell Betroffene für menschenrechtlicher Risiken aus dem eigenen Geschäftsbereich oder der Lieferkette hat die NORD/LB ein Beschwerdemanagement eingerichtet, was über die Homepage der Bank verfügbar ist. Der Menschenrechtsbeauftragte ist der Adressat für unter dem LkSG eingehende individuelle Beschwerden oder Hinweise. Er koordiniert die fristgerechte und fachgerechte Bearbeitung der Beschwerde durch die betroffenen bzw. zuständigen Fachbereiche und begleitet das Einleiten und Umsetzen von ggf. erforderlichen Präventions- oder Abhilfemaßnahmen.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.

Die NORD/LB hat verschiedene Kanäle implementiert, die dazu genutzt werden können, Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern anzuzeigen. Dieses sind

- Beschwerdekanäle der Bank
- Hinweisgebersystem
- Ombudsmann
- Besondere Beauftragtenstellen, u. a. Menschenrechtsbeauftragter

Die Rolle des Menschenrechtsbeauftragten umfasst dabei u. a. eine Schnittstellenfunktion zum Einkaufsmanagement.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Die NORD/LB hat, um Interessen potentiell betroffener Personen angemessen zu berücksichtigen und um von menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken oder bereits eingetretenen Verletzungen zu erfahren und um Unterstützung anbieten und Abhilfe schaffen zu können, ein Beschwerdeverfahren zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz eingerichtet. Über dieses Beschwerdeverfahren, welches über die Webseite der NORD/LB erreichbar ist, können Personen schriftlich Hinweise und Informationen an die für die Entgegennahme zuständige Stelle innerhalb der NORD/LB geben.

Ebenfalls an gleicher Stelle veröffentlicht ist die Verfahrensbeschreibung des Beschwerdeverfahrens, die verbindlich und transparent das Verfahren und seine Vorgehensweise für einen potentiellen Hinweisgeber beschreibt.

Alle hinweisgebenden Personen haben die Möglichkeit, ihre Hinweise auch über die Ombudsperson der NORD/LB an diese zu melden. Der Kontakt zur Ombudsperson ist auf der Internetseite der NORD/LB innerhalb des Beschwerdeverfahrens ebenfalls veröffentlicht.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

-

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

https://www.nordlb.de/fileadmin/redaktion/Rechtliche_Hinweise/pdf/NORDLB_LkSG_Verfahrensordnung_zum_Beschwerdeverfahren_DE.pdf

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

Der Menschenrechtsbeauftragte ist der Adressat für unter dem LkSG eingehenden Beschwerden oder Hinweise. Er koordiniert die fristgerechte und fachgerechte Bearbeitung der Beschwerde durch die betroffenen bzw. zuständigen Fachbereiche und begleitet das Einleiten und Umsetzen von ggf. erforderlichen Präventions- oder Abhilfemaßnahmen.

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

Die NORD/LB stellt durch geeignete personelle, organisatorische und technische Maßnahmen sicher, dass bei eingehenden Hinweisen die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewahrt wird und ein wirksamer Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer hinweisgebenden Person gewährleistet wird. Die mit dem Hinweisgeberverfahren betrauten Personen sind zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. Die Vertraulichkeit bezieht sich auf die hinweisgebende Person, die Person/en, die Gegenstand der Meldung ist/sind sowie sonstige in der Meldung genannte Personen.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

Die NORD/LB stellt durch geeignete personelle, organisatorische und technische Maßnahmen sicher, dass bei eingehenden Hinweisen die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewahrt wird und ein wirksamer Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer hinweisgebenden Person gewährleistet wird. Die mit dem Hinweisgeberverfahren betrauten Personen sind zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. Die Vertraulichkeit bezieht sich auf die hinweisgebende Person, die Person/en, die Gegenstand der Meldung ist/sind sowie sonstige in der Meldung genannte Personen.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Nein

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Der Menschenrechtsbeauftragte ist in die Weiterentwicklung der Risikoanalysen sowie auch etwaiger Präventions- und Abhilfemaßnahmen mit einbezogen, ohne jedoch eine operative Tätigkeit wahrzunehmen oder Umsetzungsentscheidungen zu treffen. Dabei begleitet er in seiner Unabhängigkeit im Prozess die Überprüfung der Wirksamkeit.

Im Rahmen der internen Rollenbeschreibung besitzt der Menschenrechtsbeauftragte dabei eine Unabhängigkeit sowie eine beratende Funktion. Operative Tätigkeiten im Rahmen des Risikomanagements darf er nicht wahrnehmen. Auch trifft er keine Umsetzungsentscheidungen. Er berichtet in sämtlichen Themen im Zusammenhang mit den Anforderungen des LkSG direkt sowohl an einzelne Vorstandsmitglieder sowie auch dem Gesamtvorstand.

Das Anforderungsprofil an den Menschenrechtsbeauftragten in der NORD/LB setzt die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen sowie Möglichkeiten zur Weiterbildung voraus.

Der Menschenrechtsbeauftragte ist nicht weisungsgebunden und hat ein besonderes Auskunftsrecht. Im Rahmen seiner Überwachungstätigkeit des Risikomanagements des eigenen Geschäftsbereichs hat der Menschenrechtsbeauftragte Zugang zu Informationen an den Vorstand zu personalwirtschaftlichen Reportings an den Vorstand sowie internen Überwachungsprozessen, z. B. Revisionsberichten. Diese sind u. a. Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Risikomanagements sowie der Durchführung von Wirksamkeitsprüfungen

Bei der Vertragsgestaltung mit Dienstleistern und Lieferanten greift die Bank auf Standard- und Rahmenverträge zurück. Der Menschenrechtsbeauftragte ist in die Erstellung der Rahmenverträge einbezogen und stimmt mit der Rechtsabteilung die Beschreibung von Musterträgen ab. Im Rahmen einer Wirksamkeitsprüfung überprüft der Menschenrechtsbeauftragte stichprobenartig die Verwendung der Klauseln und berichtet gegenüber dem verantwortlichen Fachbereich.

Das Beschwerdeverfahren wird in regelmäßigen Abständen durch Testmeldungen auf Wirksamkeit und Funktion überprüft.

Da im Rahmen der Risikoanalyse keine wesentlichen menschenrechtlichen Risiken identifiziert wurden und für das Geschäftsjahr 2024 keine Meldungen über Beschwerden vorliegen bewertet die NORD/LB die Maßnahmen als wirksam.

Hohe Risiken im eigenen Geschäftsbereich oder der Lieferkette wurden bisher nicht erkannt.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Mit dem Beschwerdeverfahren zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz steht den Mitarbeitenden des eigenen Unternehmens oder von Fremdfirmen die Möglichkeit zur Verfügung, ihre Interessen gegenüber der NORD/LB offen zu legen.

Die neben dem Beschwerdeverfahren auf der Homepage der NORD/LB veröffentlichte Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren beschreibt das eingerichtete Hinweisgebungsverfahren.