



DEIB Strategie der NORD/LB

DEIB Short Version

Diversity Equity Inclusion Belonging

NORD/LB AÖR im Inland

März 2026

Short Version der internen DEIB Strategie der NORD/LB

DEIB bei der NORD/LB – Social Governance im Fokus

Als NORD/LB AöR verfolgen wir mit unserer DEIB-Strategie (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) das Ziel, eine Unternehmenskultur zu gestalten,

„in der Unterschiedlichkeit selbstverständlich ist, Gerechtigkeit den Rahmen bildet, Zugehörigkeit erlebt wird – und Vielfalt die Kraftquelle für unser gemeinsames Handeln ist.“

DEIB wird dabei nicht als isoliertes Diversity-Thema verstanden, sondern als verbindender strategischer Rahmen für Führung, Zusammenarbeit und Kultur. Die Strategie beschreibt bewusst keine Einzelmaßnahmen, sondern

„Haltung, Grundprinzipien und Zielrichtungen – offen, reflektiert und zukunftsgerichtet.“

Vielfalt und Chancengerechtigkeit leisten dabei auch einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Organisation: Unterschiedliche Perspektiven stärken Entscheidungsqualität, Innovationsfähigkeit und das Verständnis für eine vielfältige Kundschaft und Gesellschaft.

DEIB als Steuerungs- und Kulturrahmen

Die DEIB-Strategie ergänzt bestehende Leit- und Steuerungsdokumente der Bank, darunter Personalstrategie, ESG-Strategie und Code of Conduct. Sie dient als verbindende Klammer für bestehende und künftige Aktivitäten. Sie schafft Orientierung für internes sowie externes Handeln und bleibt gleichzeitig flexibel für gesellschaftliche, regulatorische und organisationale Entwicklungen.

DEIB ist damit Teil der Social Governance der Bank und unterstützt eine verantwortungsvolle, zukunftsorientierte Organisationskultur.

Vier Prinzipien – ein gemeinsames Ziel

Die Strategie orientiert sich an vier miteinander verbundenen Prinzipien:

Diversity bedeutet, unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe aktiv einzubinden.

Equity steht für transparente und faire Strukturen, die Zugang, Entwicklung und Teilhabe ermöglichen.

Inclusion beschreibt den organisationalen Rahmen, in dem Teilhabe tatsächlich möglich wird – etwa durch barrierearme Strukturen, respektvolle Zusammenarbeit, inklusive Kommunikation und eine verantwortungsvolle Führungskultur.

Belonging wird verstanden als *das emotionale Ergebnis gelebter Inklusion* und Grundlage für Identifikation, Vertrauen und langfristige Bindung von Mitarbeitenden.

Governance und Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung der DEIB-Strategie beruht auf einem definierten Verständnis von Zuständigkeiten:

„Vielfalt entfaltet ihre Wirkung nur dann nachhaltig, wenn sie gemeinsam gestaltet wird.“

Der Vorstand und das Management tragen die Verantwortung für Haltung, Vorbildfunktion und die Integration von DEIB in strategische und operative Führungsentscheidungen.

Der Personalbereich steuert die strategische Weiterentwicklung und die Einbettung in zentrale HR-Prozesse wie Personalentwicklung, Führungskultur und Talentmanagement.

Die Unternehmenskommunikation unterstützt die interne und externe Sichtbarkeit relevanter Themen.

Community-Strukturen, Netzwerke und Dimensionsteams wirken als Multiplikatoren in die Organisation, getragen vom Engagement der Mitarbeitenden. Insbesondere hierdurch wird das Handeln der Belegschaft zu einem Treiber der strategischen Bankziele.

Wirksamkeit, Lernen und Weiterentwicklung

Die Strategie adressiert ausdrücklich auch mögliche Spannungsfelder – etwa gesellschaftliche Polarisierung, Ressourcenknappheit oder Zielkonflikte – und setzt dabei auf Dialogfähigkeit, Realismus und kontinuierliches Lernen. DEIB wird als Prozess verstanden: „kein Zustand, sondern ein gemeinsamer Weg.“

Indikatoren, regelmäßiges Monitoring sowie qualitative Rückmeldungen aus der Organisation unterstützen eine wirkungsorientierte Weiterentwicklung. Dabei wird Vielfalt zunehmend auch intersektional gedacht, um komplexe Lebensrealitäten ganzheitlich zu berücksichtigen.