

Diversitätsrichtlinie der NORD/LB

Präambel

Die NORD/LB verfolgt als „Bank der Energiewende“ das Ziel, aktiv zu einer nachhaltigeren Zukunft beizutragen und ihre Kundinnen und Kunden beim Transformationsprozess zu begleiten – durch innovative Finanzierungslösungen, partnerschaftliche Zusammenarbeit und transparente Unternehmensführung. Nachhaltigkeit bedeutet für die NORD/LB, ökonomischen Erfolg mit ökologischer und sozialer Verantwortung zu verbinden. Im Kontext globaler geopolitischer und wirtschaftlicher Herausforderungen sowie verschärfter regulatorischer Anforderungen sind eine klare Haltung und nachhaltiges Wirtschaften von zentraler Bedeutung. Der Erfolg eines nachhaltigen Handelns für Menschen, Umwelt und Wirtschaft hängt maßgeblich von einer wertschätzenden Grundhaltung und einer weit gefassten Einbeziehung von Vielfalt ab.

Die NORD/LB sieht in der Gestaltung einer vielfältigen, chancengerechten, inklusiven und verbindenden Unternehmenskultur einen strategischen Vorteil für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Bank, da ein systematisches Diversity Management die Gewinnung und Bindung der Mitarbeitenden ebenso wie die Innovationskraft und Resilienz im Wandel stärkt.

Die Diversitätsrichtlinie dient einer transparenten Darstellung der Grundlagen, Ziele und Maßnahmen zur Förderung und Umsetzung von Diversitäts-Themen in der Bank.

Grundlagen

Aufsichtsrat und Vorstand der NORD/LB bekennen sich ausdrücklich zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit in einem diskriminierungsfreien Umfeld. Dies umschließt in einem ganzheitlichen Ansatz die geschäftlichen Beziehungen und Lieferketten ebenso wie die Gestaltung einer inklusiven Arbeitsumgebung, in der die Mitarbeitenden sich wertgeschätzt, akzeptiert und unterstützt fühlen.

Neben der ausdrücklichen Anerkennung internationaler Standards wie die Charta der Vielfalt (unterzeichnet 2013) oder die Principles for Responsible Banking (unterzeichnet 2020) bilden Gesetze (bspw. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG), aufsichtsrechtliche Vorgaben (insbes. EBA Leitlinie zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen) sowie interne Richtlinien wie der Code of Conduct die Leitplanken für das Diversity Management in der NORD/LB.

Zielsetzung und Maßnahmen

Die NORD/LB verfolgt unter dem Leitsatz „Unterschiedlich gut, gemeinsam besser“ ein systematisches Diversity Management, um eine Kultur der Vielfalt und fairer Entwicklungsperspektiven zu etablieren. Die Ziele des Diversity Managements sind auf die Vision für die DEIB-Prinzipien Diversity (Vielfalt), Equity (Chancengerechtigkeit), Inclusion (Inklusion) und Belonging (Zugehörigkeit) ausgerichtet: Eine

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

Die NORD/LB versteht es als ihre gesellschaftliche Verantwortung, Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, sexueller Identität, geistigen und körperlichen Fähigkeiten, Alter, Migrationsgeschichte und Nationalität oder Religion und Weltanschauung zu fördern und niemanden auszuschließen.

Die Maßnahmen zur Erreichung der Diversitätszielsetzungen umfassen die Aspekte Sichtbarkeit, Qualifizierung und Etablierung in der Organisation.

Sichtbarkeit

Das bankweite bereichsübergreifende Netzwerk von Mitarbeitenden – die Community of Diversity – treibt mit Aktivitäten in allen Dimensionen, im Sinne der Charta der Vielfalt, die Erhöhung der Sichtbarkeit von Vielfalt in der Belegschaft voran. Hierzu zählen u.a. Workshops, themenbezogene Veranstaltungen oder informative Artikel im internen Share Point, die zu einem besseren Verständnis von Vielfalt beitragen und Handlungsfelder für die Umsetzung des Diversity Managements aufzeigen. Darüber hinaus haben sich dimensionsbezogene Netzwerke wie die BUNT/LB, Women@Work oder die Elternzeit-Initiative etabliert, die als Soundingboard für das Management und Interessensvertretungen, sowie weitere Personenkreise zur Verfügung stehen, Mitarbeitende beraten und in den Prozessen der Bank begleiten und innerhalb der NORD/LB sowie unternehmensübergreifend agieren.

Qualifizierung

Neben der Sensibilisierung aller Mitarbeitenden ist die Qualifizierung, insbesondere von Führungskräften, entscheidend für die Verankerung einer wertschätzenden und inklusiven Grundhaltung sowie die Erreichung von Diversitätszielsetzungen. Um Wissen zu vermitteln, Einstellungen zu reflektieren und diskriminierungsfreies Verhalten zu fördern, setzt die NORD/LB auf eine Kombination aus digitalen und analogen Angeboten. Formate wie Online-Veranstaltungen, News und Themendossiers im Portal oder Informationsstände und Awareness-Aktionen richten sich an alle Mitarbeitenden. Um die Führungskräfte bei ihren Führungsaufgaben auch in ihrer Vorbildfunktion zur Förderung von Diversität zu unterstützen, ist das Thema integraler Bestandteil der Führungskräfteentwicklung.

Etablierung in der Organisation

Die Prozesse und Instrumente werden stetig weiterentwickelt, um Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausgerichtet sind und auf die Zielsetzungen des Diversity Managements einzahlen. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit beruflicher und privater Lebenssituationen sind Angebote wie flexible Arbeitszeitmodelle, Langzeitwertkonten oder mobiles Arbeiten wesentliche Bestandteile bei der Gestaltung des Arbeitsumfelds in der NORD/LB. In einer Inklusionsvereinbarung sind Maßnahmen definiert, die auf eine gleiche Teilhabe von Menschen mit Einschränkungen einzahlen.

Für die Gewinnung und Förderung von Mitarbeitenden aller Ebenen sowie von Nachwuchskräften schafft eine bankweite transparente Stellenarchitektur die Grundlage für individuelle Entwicklungsperspektiven und eine zielgerichtete Nachfolgeplanung. Ein besonderer Fokus liegt auf der Talentidentifikation und -

entwicklung mit der Maßgabe, eine Parität zwischen weiblichen und männlichen Talenten zu gewährleisten. Die NORD/LB bekennt sich klar zur Förderung von Frauen in Führung und hat als Ambitionsniveau eine paritätische Nachbesetzung von Führungspositionen festgelegt.

Das Vergütungssystem der NORD/LB umfasst ungeachtet der geschlechtlichen Identität gleichartige, transparente Berechnungsgrundlagen und -verfahren sowie definierte Vergütungsbestandteile. Stellenbewertungen werden grundsätzlich aufgaben- und nicht personenbezogen vorgenommen und variable Vergütung wird grundsätzlich leistungsbezogen gewährt. Der Gender Pay Gap ist ein Fokusthema, das mit dem Aufbau einer Datenbasis, der Durchführung strukturierter Analysen und der Ableitung von Maßnahmen im Rahmen der Vergütungsprozesse gezielt vorangetrieben wird.

Eine ausführliche Offenlegung der Vergütung erfolgt wegen erweiterter regulatorischer Anforderungen in Form eines eigenständigen Vergütungsberichts der NORD/LB. Nähere Details zur Umsetzung des NORD/LB Diversity Managements werden in der ESG-Strategie der NORD/LB Gruppe und jährlich im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Bank veröffentlicht.

Förderung von Diversität in den Leitungsorganen

Auf Ebene der Leitungsorgane zählen vielfältige Erfahrungen, Perspektiven und Kompetenzen auf Innovationskraft und Kreativität, eine unabhängige Meinungsbildung sowie eine wirksame Risikokontrolle bei der Ausrichtung und Steuerung des Unternehmens ein. Zudem können die Interessen der ebenfalls vielfältigen Kundschaft besser antizipiert werden und für die Belegschaft unterstreicht ein vielfältig besetztes Leitungsorgan das Bekenntnis zu Chancengleichheit ohne Vorurteile und Diskriminierung.

Die NORD/LB strebt im Einklang mit der geschäftsstrategischen Ausrichtung und der Satzung des Instituts eine ausgewogene Besetzung der Leitungsorgane an mit einer angemessenen Berücksichtigung der Aspekte Geschlecht, Alter, Geschäftserfahrung in den relevanten Regionen sowie Ausbildungs- und Berufshintergrund.

Die Zielsetzungen für die Vielfalt der Ausbildungs- und Berufshintergründe orientieren sich an den aufsichtsrechtlichen Vorgaben zur individuellen und kollektiven Eignung der Leitungsorgane und umfassen im Hinblick auf die geografische Herkunft Anforderungen an Kenntnisse des Geschäfts und der Märkte in denen die NORD/LB tätig ist.

Geschlechtervielfalt in den Leitungsorganen

Zur Erreichung eines angemessenen Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts in den Leitungsorganen legt der Aufsichtsrat die nachfolgenden Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung für den Aufsichtsrat und den Vorstand fest.

Für den Aufsichtsrat sieht die Zielvorgabe eine Quote von 30% ab dem 01.01.24 vor.

Die Regelungen in der Satzung der NORD/LB wirken sich auf den Handlungsspielraum zur Erreichung der Zielvorgabe aus. Gemäß der Satzung gehören drei Mitglieder dem Aufsichtsrat aufgrund ihrer Funktion als Mitglieder der Landesregierungen und des Sparkassenverbandes an. Weitere sechs Mitglieder werden als Arbeitnehmendenvertretung nach Wahlen entsendet. Somit ist bei Entsendung der neun Mitglieder der jeweiligen Träger das unterrepräsentierte Geschlecht für die Erreichung der Zielvorgabe zu berücksichtigen.

Für den Vorstand sieht die Zielvorgabe bei fünf Vorstandsmitgliedern min. zwei Vertretende des unterrepräsentierten Geschlechts und bei vier Vorstandsmitgliedern die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts durch min. ein Mitglied ab dem 01.01.24 vor.

Der Aufsichtsrat achtet anlassbezogen bereits bei den Besetzungsvorschlägen auf einen angemessenen Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts und wirkt bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern auf die Erreichung der Zielvorgabe hin. Die Zusammensetzung der Leitungsorgane wird regelmäßig evaluiert und ist Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Bank.

Stand 01/2026