

Miteinander ist einfach.

Grundsatzerklärung der NORD/LB zur Achtung der Menschenrechte

// Geschäftsmodell

Die Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – (NORD/LB) ist eine Geschäftsbank, Landesbank und Sparkassenzentralbank mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg und ist über die Kernregion hinaus mit inländischen Niederlassungen unter anderem in Bremen, Düsseldorf, Hamburg, München, Oldenburg und Schwerin vertreten. Für die ausländischen Geschäftstätigkeiten der NORD/LB spielen die Niederlassungen an den wichtigen internationalen Finanz- und Handelsplätzen London, New York und Singapur eine wesentliche Rolle.

In ihrer Funktion als Geschäftsbank mit primärer geschäftspolitischer Konzentration auf ihre Heimatregion offeriert die NORD/LB ihren Privat-, Firmen- und Institutionellen Kunden sowie der Öffentlichen Hand ein breites Angebot von Finanzdienstleistungen. Dies erfolgt im besonderen Spannungsfeld zwischen der regionalen Verankerung, dem persönlichen Kundenkontakt und ihrer Aktivität auf den globalen Märkten. Die NORD/LB als Gruppe finanziert in erster Linie Privat- und Firmenkunden, sowie Kunden in den Bereichen erneuerbare Energien, Infrastruktur, Flugzeuge und Immobilien.

Als Landesbank unterstützt die NORD/LB ihre Träger-Bundesländer Niedersachsen und Sachsen-Anhalt bei der Besorgung ihrer Finanzgeschäfte. Die Aktivitäten der Bank umfassen zudem das Fördergeschäft.

Als Sparkassenzentralbank (Girozentrale) wirkt die NORD/LB in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen und ist der Partner für alle dort ansässigen Sparkassen. Darüber hinaus fungiert sie als Dienstleister für Sparkassen in anderen Bundesländern, zum Beispiel in Schleswig-Holstein. Die NORD/LB stellt sämtliche Dienstleistungen zur Verfügung, die die Sparkassen für ihre Tätigkeiten benötigen.

Die NORD/LB hat ihren Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg.

// Bedeutung der Menschenrechte

Die NORD/LB bekennt sich ausdrücklich zu den Menschenrechten und dazu, jegliche Art von Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Sie verpflichtet sich, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten zu beachten, um nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte, die durch ihre Geschäftstätigkeiten und Dienstleistungen verursacht werden oder mit diesen verbunden sind, zu verhindern oder abzumildern und negative Auswirkungen anzugehen, sofern und soweit sie auftreten. Die NORD/LB unterstützt ausdrücklich die UN-Leitprinzipien „Protect (Schutz), Respect (Achtung) and Remedy (Abhilfe)“.

Als Verstoß gegen die Menschenrechte definiert die NORD/LB die folgenden Umstände und leitet diese aus nationalen und internationalen Leitlinien und Standards ab:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit, Folter und Sklaverei
- Missachtung der Arbeitsschutzvorschriften
- Missachtung der Koalitionsfreiheit
- Ungleichbehandlung im Arbeitsumfeld
- Vorenthaltung eines angemessenen Lohns
- Widerrechtliche Zwangsräumung und Landesentzug
- Einsatz von Sicherheitskräften mit exzessiver Gewalt
- Schädliche Umweltbelastungen
- Herstellung und Verwendung von Quecksilber
- Ein- und Ausfuhr von gefährlichen Abfällen

// Umsetzung

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.

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

- OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen
- UN Leitprinzipien für Wirtschafts- und Menschenrechte
- Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation)

Die Beachtung der Menschenrechte setzt die NORD/LB mit einer internen Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechten um, um Menschenrechtsverstöße zu vermeiden. Durch die Anwendung der Richtlinie erreicht die NORD/LB:

- 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.

Mit der systematischen Berücksichtigung von Menschenrechten und Arbeitsnormen in ihrer Geschäftstätigkeit will die NORD/LB die nachhaltige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in ihrem Einflussbereich aktiv fördern, maßgeblich in den Bereichen

- Achtung der Menschenrechte der eigenen Mitarbeitenden,
- Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen durch ihre Geschäftsbeziehungen mit Kunden,
- Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen durch ihre direkten Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten.

Entsprechend sind auch die Menschenrechte in die Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct) der NORD/LB integriert.

// Mitarbeitende

Die NORD/LB unterstützt ihre Mitarbeitenden darin, alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass die NORD/LB in ihren betrieblichen Aktivitäten, Dienstleistungen oder Geschäftsbeziehungen in Menschenrechtsverletzungen involviert ist oder zu diesen beiträgt. Alle Mitarbeitenden können erwarten, dass sie vor Menschenrechtsverletzungen seitens der NORD/LB geschützt sind.

Gleichermaßen erwartet die NORD/LB von ihren Mitarbeitenden, dass sie die folgenden Grundsätze und Werte der NORD/LB einhalten:

Vielfalt und Chancengleichheit

Die NORD/LB verfolgt das Ziel, aktiv zu einer nachhaltigeren Zukunft beizutragen und ihre Kundschaft beim Transformationsprozess zu begleiten. 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 versteht die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt als Quelle für Innovation und Kreativität, die einen wesentlichen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Bank haben.

Daher bekennt sich die NORD/LB ausdrücklich zu Vielfalt und Chancengleichheit in einem diskriminierungsfreien Umfeld.

Eine eigene Diversitätsrichtlinie dient einer transparenten Darstellung der Grundlagen, Ziele und Maßnahmen zur Förderung und Umsetzung von Diversität in der Bank.

Diskriminierung

Die Zielsetzung des Diversity-Managements der NORD/LB basiert auf der Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Geschäftsbetriebs, d.h., dass Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten, sonstige Geschäftspartner keine Vor- oder Nachteile erhalten, soweit diese auf diskriminierenden Erwägungen beruhen.

In der NORD/LB wird keinerlei Diskriminierung oder Belästigung geduldet, 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, des Familienstandes oder einer gewerkschaftlichen Betätigung.

Der Schutz vor Diskriminierung ist über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland bereits besonders und umfassend gesetzlich geregelt. Die NORD/LB hält sich an die Vorgaben des AGG und schult ihre Mitarbeitenden regelmäßig über Web-Based Trainings zu den Anforderungen des AGG. An den ausländischen Standorten werden die örtlichen Antidiskriminierungsgesetze eingehalten und für die Mitarbeitenden gelten die lokalen Regularien.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die betriebliche Mitbestimmung besitzt in der NORD/LB einen hohen Stellenwert. Sie ermöglicht den Mitarbeitenden, mehr Verantwortung zu übernehmen und eigene Ideen einzubringen. Die NORD/LB erkennt das Recht ihrer Mitarbeitenden an, einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung ihrer Wahl beizutreten. Alle Mitarbeitenden an den inländischen Standorten werden durch örtliche Personalvertretungen sowie einen Gesamtpersonalrat vertreten.

Die Gewerkschaften ver.di und DBV vertreten im Rahmen von Tarifverhandlungen die Interessen der in den Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages fallenden Mitarbeitenden der NORD/LB in Deutschland.

Arbeitszeit

Die NORD/LB hält sich an alle geltenden lokalen Gesetze bezüglich Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, Ruhepausen und bezahltem Erholungsurlaub.

Die NORD/LB unterstützt ihre Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit flexiblen Arbeitszeitmodellen oder spezifischen Angeboten bspw. für die familiäre Pflege. Neben Freistellungen für den Zweck der Pflege ist in Kooperation mit einem externen Dienstleistungsanbieter über die NORD/LB auch die Beratung und Vermittlung von Betreuungseinrichtungen für pflegebedürftige Angehörige möglich.

Gesundheitsschutz

Der Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden über ein qualitatives Gesundheitsmanagement ist wesentlicher Teil des Managementansatzes der Personalarbeit in der NORD/LB. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird im Auftrag des Vorstandes im Personalbereich gesteuert.

Vergütung

Die Vergütung der Mitarbeitenden erfolgt in der NORD/LB diskriminierungsfrei und unabhängig von bspw. Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft und Nationalität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung oder sozialer Herkunft. Die NORD/LB entlohnt die Mitarbeitenden angemessen.

Grundlage für die Festsetzung der Vergütung bildet eine entsprechende Dienstvereinbarung. Die Tarifverträge für die öffentlichen Banken werden auf diejenigen Beschäftigten der NORD/LB angewendet, die tarifgebunden sind oder mit denen die Geltung dieser Tarifverträge vereinbart wurde (Tarifangestellte). Vertragsangestellte der NORD/LB werden übertariflich vergütet.

Alle Stellenbewertungen der Beschäftigten werden aufgaben- und nicht personenbezogen vorgenommen.

Datenschutz

Die NORD/LB erkennt das in Art. 8 der Grundrechtecharta der EU umfassende Recht der Mitarbeitenden auf Schutz der sie betreffenden personenbezogenen Daten an. Sie befolgt die europäischen und nationalen gesetzlichen Vorgaben zum Umgang mit personenbezogenen Daten und geht mit diesen äußerst sorgfältig um.

Für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen sind alle Mitarbeitenden verantwortlich. Die internen und externen Mitarbeitenden, die Umgang mit personenbezogenen Daten haben, werden auf die Einhaltung des Datengeheimnisses verpflichtet; dies gilt auch über das Beschäftigungsverhältnis hinaus.

Es sind Grundsätze, Richtlinien, Verfahren und Prozesse implementiert, die der Einhaltung des Datenschutzes dienen und regelmäßig weiterentwickelt werden. Die Überwachung der Einhaltung der Datenschutzanforderungen erfolgt in den Instituten der NORD/LB Gruppe den jeweiligen Datenschutzbeauftragten.

Die internen Mitarbeitenden werden regelmäßig über Web-Based Trainings zu den Datenschutzbestimmungen geschult.

// Geschäftspartner und Kundschaft

Die NORD/LB ist bestrebt, mit Unternehmen und Personen zusammenzuarbeiten, deren Geschäftspraktiken ein hohes Maß an Governance und Verantwortung aufweisen und verfügt über Richtlinien und Verfahren zur Auswahl und Überprüfung der Kundschaft der Bank.

Die NORD/LB erwartet von ihrer Kundschaft, dass diese ebenfalls die gängigen menschenrechts- und arbeitsnormenrelevanten Rahmenbedingungen einhält. Die Bank weist in diesem Zusammenhang auf ihre grundsätzliche Haltung hin. Bei einem Verstoß behält sich die NORD/LB vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

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 vom ESG-Management bewertet wird.

// Dienstleister und Lieferanten

Die NORD/LB erwartet im Rahmen seines Einkaufsmanagements von seinen potentiellen Geschäftspartnern die Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compacts und setzt diese Erwartung auch in der Geschäftsbeziehung zwischen dem Geschäftspartner und seinen jeweiligen Vorlieferanten und Dienstleistern voraus.

Die NORD/LB verwendet im Rahmen seiner Richtlinien und Rahmenverträge eine konzernweite Regelung zur Einhaltung von Prinzipien nachhaltiger Entwicklung sowohl durch den Geschäftspartner als auch sämtliche Vorlieferanten und Dienstleister des Geschäftspartners.

Mit Hinblick auf die Menschenrechte bedeutet dies, alle gesetzlichen Normen und internationalen Standards für Grund- und Menschenrechte, Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit sowie alle Regelungen gegen Diskriminierungen in den unterschiedlichsten Ausprägungen (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)) einzuhalten.

Bei Bekanntwerden eines Verstoßes gegen die Menschenrechte auf Seiten eines Dienstleisters oder Lieferanten ist es erforderlich, dass dieser gegenüber der NORD/LB seine Abhilfe- oder Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung oder Minderung des Verstoßes offenlegt. Verstöße gegen Menschenrechtsprinzipien durch Dienstleister oder Lieferanten können dazu führen, dass die NORD/LB die Geschäftsbeziehung mit dem betreffenden Lieferanten oder Dienstleister einstellt.

// Schulungen

Mit Eintritt in die NORD/LB werden alle neuen Mitarbeitenden zu den wesentlichen Themen, insbesondere den gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen wie Compliance, MaRisk, Datenschutz oder Geldwäsche, geschult.

Die NORD/LB schult stets bedarfsgerecht. Daher sind bei den Schulungen regelmäßige gesetzliche Pflichtschulungen, adressatenspezifische Schulungen und anlassbezogene Maßnahmen zu unterscheiden. Die gesetzlichen Pflichtschulungen sind verpflichtend durch sämtliche Mitarbeitende der NORD/LB inklusive der Vorstände zu absolvieren. Den Schutz vor Diskriminierung stellt die NORD/LB durch einen AGG-Beauftragten sowie die regelmäßige Durchführung eines AGG-Web-Based-Trainings sicher.

// Risikomanagement

Erfüllung der Sorgfaltspflichten

Zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten wird die NORD/LB ein Risikomanagement einsetzen, 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 NORD/LB wird in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen entsprechende Prozesse verankern.

Durchführung von Risikoanalysen

Die NORD/LB wird im Zuge dessen Risikoanalysen in ihrem eigenen Geschäftsbereich sowie bezüglich ihrer Zulieferer durchführen. Diese Risikoanalysen erfolgen einmal jährlich sowie anlassbezogen.

// Präventionsmaßnahmen

Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Sollte die NORD/LB aufgrund der abstrakten Risikoanalyse ein relevantes Risiko im eigenen Geschäftsbereich feststellen, wird sie angemessene Präventionsmaßnahmen ergreifen, insbesondere:

- die Umsetzung der in der Erklärung dargelegten Menschenrechtsstrategie in den relevanten Geschäftsabläufen,
- die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken, durch die festgestellte Risiken vermieden oder gemindert werden,
- die Durchführung von Schulungen in den relevanten Bereichen,
- die Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen, mit denen die Einhaltung der in der Erklärung enthaltenen Menschenrechtsstrategie im eigenen Geschäftsbereich überprüft wird.

Präventionsmaßnahmen gegenüber Zulieferern

Sollte die NORD/LB aufgrund der abstrakten Risikoanalyse ein relevantes Risiko bei einem unmittelbaren Zulieferer feststellen, wird sie angemessene Präventionsmaßnahmen ergreifen, insbesondere:

- die Berücksichtigung der menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen bei der Auswahl eines unmittelbaren Zulieferers,
- die vertragliche Zusicherung eines unmittelbaren Zulieferers, dass dieser die vom Vorstand der NORD/LB verlangten menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Vorgaben einhält und entlang der Lieferkette angemessen adressiert,

- die Vereinbarung angemessener vertraglicher Kontrollmechanismen sowie die Durchführung von Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherungen des unmittelbaren Zulieferers nach Nummer 2,
- die Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen auf Grundlage der vereinbarten Kontrollmechanismen nach Nummer 3, mit denen die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie bei dem unmittelbaren Zulieferer überprüft wird.

Sofern die NORD/LB substantiierte Kenntnis von einer möglichen Verletzung menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten bei mittelbaren Zulieferern erhält, wird sie anlassbezogen unverzüglich eine Risikoanalyse durchführen, angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Verursacher verankern, ein Konzept zur Minimierung und Vermeidung der Verletzung einer geschützten Rechtsposition oder umweltbezogenen Pflicht erstellen und umsetzen und gegebenenfalls entsprechend ihre Erklärung aktualisieren.

// Beschwerdeverfahren

Die NORD/LB verfügt über etablierte Beschwerde- und Hinweisgeberverfahren mit verschiedenen Eingangskanälen, die sowohl Kundschaft und Geschäftspartnern als auch den Mitarbeitenden und sonstigen Dritten zur Verfügung stehen. Eingehende Beschwerden und Hinweise werden im Rahmen der etablierten Prozesse durch eine nicht von der Beschwerde betroffenen Person bzw. Stelle geprüft und beantwortet. Dies gilt auch für Hinweise auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten, die durch das wirtschaftliche Handeln der NORD/LB oder eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers entstanden sind.

Weiterführende Informationen in Bezug auf das Beschwerdeverfahren sind unter folgendem Link erhältlich: [Beschwerdemanagement-Grundsätze.pdf \(nordlb.de\)](#).

// Abhilfemaßnahmen

Stellt die NORD/LB fest, dass die Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht in ihrem eigenem Geschäftsbereich oder bei einem unmittelbaren Zulieferer bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, ergreift sie unverzüglich geeignete Abhilfemaßnahmen, um die Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren. Die NORD/LB beachtet hierbei die Anforderungen des § 7 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG). Das Einleiten von zivil- und strafrechtlichen Schritten hängt davon ab, wie und unter welchen Umständen eine Person gegen die Menschenrechte verstoßen hat. Wird ein Verstoß gegen Rechtsvorschriften nachgewiesen, behält sich die NORD/LB das Recht vor, die Angelegenheit zur weiteren Bearbeitung an die zuständigen Behörden weiterzuleiten.

// Transparenz

Die NORD/LB dokumentiert fortlaufend unternehmensintern die Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Sie bewahrt die Dokumentation mindestens sieben Jahre lang auf.

Die NORD/LB berichtet jährlich im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung über ihre Position zu Menschenrechten und Arbeitsnormen und deren Umsetzung im Geschäftsbetrieb.

Zudem wird die NORD/LB ab dem 1. Januar 2024 jährlich einen Bericht über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten im vergangenen Geschäftsjahr erstellen und spätestens vier Monate nach dem Schluss des Geschäftsjahrs auf der Internetseite des Unternehmens für einen Zeitraum von sieben Jahren kostenfrei öffentlich zugänglich machen. Der Bericht wird die Anforderungen des § 10 Abs. 2 LKSG erfüllen.

Diese Erklärung wurde vom Vorstand der NORD/LB im Rahmen seiner Sitzung am 20. Dezember 2022 genehmigt.

Jörg Frischholz
Vorsitzender des Vorstands

Olof Seidel
Mitglied des Vorstands