

Social Impact Report

Die Menschen machen den Unterschied.



Inhalt

Einleitung

04

Identität & Kultur

- Vergütungen
- Nachwuchskräfte
- Weiterbildung
- Führung
- Unternehmenskultur
- Ethik & Integrität
- Benefits
- Gesundheitsmanagement
- Entwicklungswege

24

03

ESG in der NORD/LB

- ESG in der NORD/LB
- Globale Präsenz
- Finanzierungen
- Nachhaltigkeitsstandards
- Mitgliedschaften
- Stakeholderkommunikation
- Sustainable IT

13

Vielfalt & soziale Verantwortung

- Menschenrechte
- Finanzielle Teilhabe
- Diversity
- Frauen in Führung
- Engagement
- Projekte

Die Kennzahlen zu den Mitarbeitenden beziehen sich auf die konsolidierten Daten des Konzerns und entsprechen denen des Konzerngeschäftsberichts für das GJ 2025. Einzelne Kennzahlen werden nur für die NORD/LB AöR erhoben und sind entsprechend kenntlich gemacht. Dies betrifft insbesondere die Seiten 5, 14 und 25.

Einleitung

Nachhaltigkeit beginnt bei uns selbst – bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren NORDIS. Mit ihrem täglichen Einsatz, ihrer fachlichen Kompetenz und ihrem Verantwortungsbewusstsein, prägen sie unsere Werte. Deshalb sind sie zentraler Bestandteil unserer ESG-Strategie.

Denn langfristiger wirtschaftlicher Erfolg entsteht nicht allein durch die Erfüllung von Kennzahlen, sondern durch engagierte, qualifizierte und gesunde Mitarbeitende. Sie sind es, die Innovation ermöglichen, Verantwortung übernehmen und unsere Werte im täglichen Handeln lebendig machen. So entsteht gegenüber unserer Kundschaft nicht nur Vertrauen, sondern eine langfristige Geschäftsbeziehung.

Wir verstehen es als unsere Verpflichtung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Entwicklung fördert, Vielfalt begrüßt und Gesundheit schützt. Denn wir wissen: Leistungsfähigkeit entsteht dort, wo Menschen sich wertgeschätzt fühlen. Deshalb investieren wir bewusst in die Qualifikation unserer Belegschaft, in moderne Arbeitsbedingungen und in präventive Gesundheitsangebote; mit dem Ziel, individuelle Potenziale zu stärken und langfristige Perspektiven in der Bank zu eröffnen.

Die gezielte Talentförderung insbesondere von Frauen, zusammenarbeitsorientierte Führungsprinzipien und eine Kultur des respektvollen Miteinanders sind für uns keine Zusatzleistungen, sondern grundlegende Voraussetzungen nachhaltiger Unternehmensführung.

Die Menschen machen den Unterschied.



Dr. Thorsten Christoffer

Bereichsleiter HR, Legal und Executive Office



Tobias Zehnter

Chief Sustainability Officer

ESG in der NORD/LB



ESG im Überblick

36
Mio.



Haushalte können
durch von uns
finanzierten Strom
versorgt werden

162



Züge haben wir
finanziert, die
Infrastruktur
unterstützen

88,5 %



der Dienstwagen
sind voll
elektrisiert

Unser Ziel für 2027: 100 %

40,9 %

aller Mitarbeitenden
nutzen ein Job-Ticket



alle

Azubis fahren
kostenfrei ÖPNV*

30 %



aller Mitarbeitenden
wählen mindestens ein
Mal pro Woche das
vegetarische Gericht in
der Kantine*

+ 30



Länder in denen
wir finanziert
haben

9

Länder in denen
wir arbeiten

63



MtCO₂ p.a.
werden durch
unsere
Finanzierungen
eingespart



16

ESG Postings auf den
Social Media Kanälen
der NORD/LB
in 2025



33

ESG Postings im
Intranet der
NORD/LB
in 2025

Pro Quartal



erscheint ein ESG-
Newsletter, der über
Updates und Aktionen
des ESG-Managements
und dessen
Schnittstellen informiert

* NORD/LB AÖR Inland

ESG in der NORD/LB

Als eine „Bank der Energiewende“ versteht die NORD/LB nachhaltige Kommunikation als zentralen Bestandteil ihres ESG-Verständnisses. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen, Orientierung zu geben und die kulturelle Transformation der Bank aktiv zu begleiten. Ein wichtiger Baustein ist dabei die nachhaltigkeitsorientierte Kommunikation, die faktenbasierte Botschaften rund um Nachhaltigkeit und Klimawende vermittelt. Sie folgt dem Prinzip des *Fair Advertising*: Aussagen werden überprüfbar, verantwortungsvoll und ohne Greenwashing getroffen – im Sinne unserer Rolle als öffentlich-rechtliches Bankinstitut und verlässliche Partnerin der Sparkassen und des Mittelstands.

16

ESG Postings auf den
Social Media Kanälen
der NORD/LB
in 2025

Pro Quartal

Erscheint ein ESG-
Newsletter, der über
Updates und Aktionen des
ESG-Managements und
dessen Schnittstellen
informiert

33

ESG Postings im
Intranet der
NORD/LB
in 2025

Der ESG-Newsletter informiert regelmäßig, ca. ein mal pro Quartal, über regulatorische Entwicklungen, strategische Prioritäten, Projekte aus den Geschäftsbereichen und zentrale Meilensteine, bspw. Veröffentlichungen aus dem ESG-Management und dazugehörigen Schnittstellen. Er schafft Transparenz für Mitarbeitende und unterstützt die Verankerung von ESG als integralen Bestandteil unserer Geschäftsstrategie.

Ergänzt wird dies durch gezielte ESG-Postings – sowohl auf Social Media als auch im hauseigenen Intranet. Während externe Kanäle vor allem die Positionierung der NORD/LB als verlässliche und erfahrene Partnerin für nachhaltige Finanzierungen stärken, dienen interne Beiträge dem Kulturwandel: Sie machen Erfolge sichtbar, fördern Dialoge und Bewusstsein. Sie vernetzen ESG-Akteure in der gesamten Bank. Gemeinsam tragen diese Kommunikationsmaßnahmen dazu bei, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein strategisches Ziel bleibt, sondern gelebter Teil der Unternehmensidentität wird und die Bank auch nach außen als Bank der Energiewende positioniert.

Globale Präsenz

Die NORD/LB ist tief in Norddeutschland verwurzelt – und gleichzeitig in ausgewählten internationalen Märkten aktiv. Ihre besondere Stärke liegt darin, regionale Verantwortung mit globaler Expertise zu verbinden. Vor allem in der Finanzierung von Erneuerbaren Energien, Infrastrukturprojekten und gewerblichen Immobilien agiert die Bank in einem internationalen Nischenbereich.

9

Länder in denen
wir arbeiten



Für uns als Bank ist es essenziell, unsere Kundschaft rund um den Globus ganzheitlich zu betreuen. Dabei handeln wir nicht nur auf Grundlage unseres öffentlich-rechtlichen Auftrags, sondern auch aus der Überzeugung heraus, unsere Kundinnen und Kunden in der Entwicklung ihrer Unternehmen bestmöglich zu unterstützen.

Für die ausländischen Geschäftstätigkeiten der NORD/LB spielen die Niederlassungen an den wichtigen internationalen Finanz- und Handelsplätzen **New York** und **London** eine wesentliche Rolle. Auch in **Singapur**, **Luxembourg**, **Amsterdam**, **Paris**, **Madrid** und **Warschau** sind wir als NORD/LB vertreten.



+ 30

Länder in denen
wir finanziert
haben

Finanzierungen

Mit unseren Finanzierungen leisten wir weit mehr als einen wirtschaftlichen Beitrag – wir schaffen gesellschaftlichen Nutzen. Jede Investition unterstützt Projekte, die Menschen zugutekommen: von erneuerbarer Energie über technologisierte Infrastruktur bis hin zu sozial wirksamen Angeboten in unseren Regionen und darüber hinaus.

~ 36 Mio.

Haushalte können durch von uns finanzierten Strom versorgt werden

Unsere erneuerbaren Energieprojekte, Wind- und Solarparks, erzeugen Strom für insgesamt ca. 36 Millionen Haushalte, so dass viele Menschen zuverlässig mit erneuerbarer Energie versorgt werden.



Durch die Finanzierung des sozialen Wohnungsbaus schaffen wir dringend benötigten, bezahlbaren Wohnraum und stärken damit soziale Teilhabe in unseren Regionen.

~ 3000

Sozialeinheiten wurden finanziert

Insgesamt profitieren zahlreiche Menschen direkt und indirekt von unseren Geschäftsaktivitäten – sei es durch Energieversorgung, Wohnraum oder eine resilientere Infrastruktur.



„Seit mehr als 30 Jahren setzt die NORD/LB auf Nachhaltigkeit. Unsere Bank gehört beispielsweise zu den Pionieren in der Finanzierung von Erneuerbaren Energien. Wir möchten aktiv zu einer nachhaltigeren Zukunft beitragen und unsere Kunden bei ihrem Transformationsprozess begleiten.“

Jörg Frischholz, Vorstandsvorsitzender

Nachhaltigkeitsstandards

Als NORD/LB richten wir unser Handeln konsequent an internationalen Nachhaltigkeitsstandards aus. Die Sustainable Development Goals, unser ESG-Rating sowie unsere Selbstverpflichtungen und Partnerschaften zeigen dabei, wie wir unsere Verantwortung tragen und Nachhaltigkeit messbar in unserer Steuerung verankern.

ESG-Ratings

ESG-Ratings machen sichtbar, wie ein Unternehmen unter anderem im sozialen Bereich aufgestellt ist, z.B. bei Arbeitsbedingungen, Diversity & Menschenrechten.



Ein gutes Rating fördert soziale Standards, da Unternehmen ihre Prozesse verbessern, Risiken reduzieren und gezielt in das Wohl ihrer Mitarbeitenden und gesellschaftliche Wirkung investieren. ESG-Ratings schaffen Transparenz, erhöhen die Bestrebungen zur Verbesserung und stärken damit die soziale Verantwortung eines Unternehmens.

SDGs

Die Sustainable Development Goals setzen weltweit gemeinsame Ziele für nachhaltige Entwicklung.

Darunter hochwertige Bildung, Geschlechtergleichstellung, menschenwürdige Arbeit, Armutsbekämpfung und weniger Ungleichheiten.



Sie definieren damit soziale Leitplanken für Unternehmen. Durch die Ausrichtung an den SDGs stärken Organisationen gezielt ihren sozialen Beitrag, verbessern Arbeits- und Lebensbedingungen und fördern gesellschaftliche Teilhabe.

Selbstverpflichtungen & Partnerschaften

Selbstverpflichtungen und Partnerschaften setzen klare Standards für verantwortungsvolles Handeln und stärken die Zusammenarbeit mit anerkannten Initiativen, Netzwerken und Institutionen.



Sie schaffen Transparenz, gemeinsame Ziele und unterstützen Unternehmen dabei, soziale Themen wie Arbeitsrechte, Gleichstellung, Menschenrechte oder ihr gesellschaftliches Engagement wirksam voranzubringen.

Mitgliedschaften

Unterzeichnerin der



www.charta-der-vielfalt.de



www.regionale-energieagentur.de

**Klima
Selbstverpflichtung
des Finanzsektors**

www.klima-selbstverpflichtung-finanzen.de



www.unepfi.org



www.unepfi.org



www.vfu.de

WE SUPPORT



www.globalcompact.de



www.proutatwork.de

**KLIMA-ALLIANZ
HANNOVER 2035**

www.hannover.de

Stakeholderkommunikation



Die NORD/LB pflegt einen kontinuierlichen und strukturierten Dialog mit den für ihre nachhaltige Entwicklung wichtigsten Stakeholdergruppen. Dazu zählen Eigentümer, Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Aufsichtsbehörden, Investoren sowie gesellschaftliche und regionale Partner. Im Folgenden stellen wir die zentralen Gruppen und die wesentlichen Formate vor, über die wir mit ihnen in den Austausch treten.

Unsere Eigentümer, darunter das Land Niedersachsen und die Sparkassenverbände, begleiten die strategische Weiterentwicklung der Bank über Gremiensitzungen, regelmäßige Berichte und klare Entscheidungsprozesse. Unsere Kundinnen und Kunden aus Privat-, Firmen- und institutionellen Segmenten prägen unser Angebot wesentlich; wir stehen mit ihnen über persönliche Beratung, digitale Services, Feedback-Formate und Dialogveranstaltungen im Austausch. Auch unsere Mitarbeitenden tragen mit ihrem Know-how entscheidend zu unserem Erfolg bei. Alle Mitarbeitenden an den inländischen Standorten werden durch den Personalrat vertreten. Die Einbeziehung und der interne Dialog erfolgen über vielfältige Kommunikationskanäle, Befragungen, Führungs- und Austauschformate sowie Townhalls.

Unsere Investoren sichern unsere Refinanzierung und erwarten Transparenz, die wir über Finanzberichte, Präsentationen, Roadshows und Kapitalmarktveranstaltungen gewährleisten. Mit Aufsichtsbehörden wie BaFin und EZB stehen wir in einem strukturierten Austausch über Berichtsprozesse, Prüfungen und Fachabstimmungen. Als öffentlich-rechtliches Institut pflegen wir zudem einen engen Dialog mit Gesellschaft und Regionen – über Kooperationen, Förderprogramme, regionale Initiativen sowie Formate für den Austausch mit kommunalen Akteuren, Zivilgesellschaft und Öffentlichkeit.

Eigentümer/Anteilseigner

Kundschaft

Mitarbeitende und Personalrat

Investoren

Aufsichts- und Regulierungsbehörden

Gesellschaft & regionale Akteure

NGOs

Sustainable IT

Als NORD/LB treiben wir unsere digitale Transformation konsequent nach dem Prinzip *Sustainable IT* voran, um ökologische Verantwortung und Wirtschaftlichkeit miteinander zu verbinden. Durch den Umstieg auf moderne Cloud- und Arbeitsplatztechnologien wie Azure, Microsoft 365 und Azure Virtual Desktop wurde die IT-Infrastruktur verschlankt, die Betriebsstabilität erhöht sowie der Energiebedarf nachhaltig reduziert. Damit stärken wir als IT die Resilienz der NORD/LB und schaffen eine zukunftsfähige technologische Grundlage.



Im Rahmen unserer IT-Transformation haben wir ungefähr 150 Tonnen veraltete Hardware durch energieeffiziente Endgeräte ersetzt. Ausgediente Hardware wird dabei nicht entsorgt, sondern einer Weiterverwendung (zum Beispiel durch Angebote an Mitarbeitende) oder über zertifizierte Wege einem fachgerechten Recycling zugeführt. Durch diesen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen leisten wir einen aktiven Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks.

Zudem verankern wir Nachhaltigkeitskriterien konsequent in unserem IT-Sourcing. Unsere Dienstleister verpflichten wir auf die Prinzipien des UN Global Compact und setzen gezielt auf langfristige Partnerschaften mit innovativen Technologieanbietern. So stellen wir sicher, dass wir moderne sowie nachhaltige IT-Lösungen betreiben und gleichzeitig die strategische Positionierung der NORD/LB weiter stärken: als eine Bank der Energiewende und verantwortungsbewusster Akteur in der Region und darüber hinaus.

Identität & Kultur



Identität & Kultur im Überblick



3.866

Mitarbeitende



52,5 %



47,5 %

44

Jahre ist das
Durchschnittsalter aller
Mitarbeitenden

79,1 %

Vollzeit-
beschäftigte

20,9 %

Teilzeit-
beschäftigte

206

Eintritte in
2025

229

Austritte in
2025

Ø 15,7 Jahre

Betriebszugehörigkeit

523,55 Mio.



Personal-
aufwand
(2024)

21,5 %

Gender Pay Gap**



New York



Madrid



Paris



London



Amsterdam



Düsseldorf



Luxemburg



Frankfurt M.



München



Oldenburg



Bremen



Hannover



Braunschweig



Magdeburg



Berlin



Warschau

19

unterschiedliche
NORD/LB-Standorte*



Singapur

155

Menschen haben
ihre Behinderung
im Unternehmen
bekannt gegeben

329

Mitarbeitende
arbeiten außerhalb
von Deutschland

22

Trainees

96

Werkstudierende,
Praktikantinnen
& Praktikanten

133

Auszubildende & Dual
Studierende

* Zusätzlich 83 Standorte der BLSK

** Unbereinigter Gender Pay Gap NORD/LB Konzern im GJ 2025

Vergütungen

Vergütung

Das Vergütungssystem der NORD/LB folgt einem Total Compensation Ansatz und umfasst ungeachtet der geschlechtlichen Identität gleichartige, transparente Berechnungsgrundlagen sowie definierte Vergütungsbestandteile. Zudem wird eine faire und diskriminierungsfreie Entwicklung der Vergütungsstrukturen verfolgt – so zahlen ein Monitoring und Vorgaben in den Vergütungsprozessen auf Verbesserungen beim Thema Gender-Pay-Gap ein.

Mit der Weiterentwicklung der Vergütungsstrukturen im Hinblick auf die Entgelttransparenzrichtlinie folgt die NORD/LB ihren Leitplanken der Transparenz, Verbindlichkeit und Marktorientierung.

Entgelttransparenzgesetz

Wir erfüllen die Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes und ermöglichen Beschäftigten den gesetzlich vorgesehenen Auskunftsanspruch zu Entgeltstrukturen und Vergleichsentgelten. Die Entgeltfindung erfolgt im Tarifbereich auf Basis des Manteltarifvertrags, für außertarifliche Beschäftigte über ein Stellenbewertungsgremium.

2,3 %

Arbeitnehmenden-
Kündigungsquote
in 2025*

Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung der Bank besteht aus einer festen und einer variablen Komponente, ergänzt um marktübliche Nebenleistungen ohne Risikoanreize. Die variable Vergütung basiert auf klar definierten, nachhaltigkeitsorientierten Kennzahlen (inkl. CIR** und ESG) und wird teilweise über mehrere Jahre gestreckt, um eine langfristige, verantwortungsvolle Steuerung sicherzustellen. Zusätzlich gelten Haltefristen, Expost-Risikoadjustierungen und Clawback-Regelungen, um die Stabilität und nachhaltige Wertentwicklung der Bank zu stärken.

Arbeitsbedingungen

Wir als NORD/LB bieten überwiegend unbefristete Arbeitsverhältnisse und flexible Arbeitsmodelle, um ein stabiles und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Wettbewerbsfähige Produkte zur Incentivierung, gezielte Weiterbildung und Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit tragen dazu bei, die Bindung unserer qualifizierten Mitarbeitenden zu stärken.

* NORD/LB AÖR; Arbeitnehmerseitige Kündigungen unbefristet beschäftigter Mitarbeitender

** Cost-Income-Ratio

Nachwuchskräfte

Als NORD/LB schätzen wir unsere Nachwuchskräfte sehr, weil sie vielfältige Perspektiven und neue Impulse in unsere Arbeit bringen. Sie unterstützen uns dabei, innovativ, lernfähig und zukunftsorientiert zu bleiben. Gemeinsam gestalten wir die Weiterentwicklung unserer Organisation.

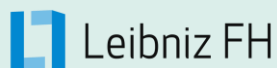
Talent Acquisition

Um talentierte Nachwuchskräfte für uns zu gewinnen, setzen wir auf aktuelle Recruiting-Formate, persönliche Ansprechbarkeit und eine klare Positionierung als attraktive Arbeitgeberin. Mit unserer Arbeitgebermarke zeigen wir noch deutlicher, wofür wir als NORD/LB stehen: ein verlässliches, wertschätzendes Arbeitsumfeld, in dem Menschen wachsen, Verantwortung übernehmen und ihre Zukunft aktiv gestalten können.

Ausbildungswege & Vielfalt

Die Bank bietet vielfältige Ausbildungswege, duale Studiengänge und Traineeprogramme, um junge Talente gezielt auf ihren Berufseinstieg und Karriereweg vorzubereiten.

- Bankkauffrau/-mann
- Business Administration B.A.
- Fachinformatiker/in
- Kauffrau/-mann für Digitalisierungsmanagement
- Kaufleute für Büromanagement
- Business Economics B.Sc.
- Wirtschaftsinformatik B.Sc.



22

Trainees

96

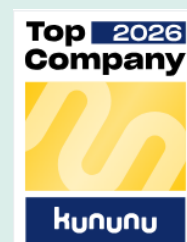
Werkstudierende
& Praktikanten

133

Auszubildende
& Dual
Studierende

Kooperationen

Wir pflegen enge Beziehungen zu Hochschulen und arbeiten in gemeinsamen Projekten zusammen, bei denen Studierende praxisnahe Einblicke in die NORD/LB erhalten – anschließend besteht dort auch die Möglichkeit, ein MBA-Studium zu absolvieren. Über unsere Kooperation mit der studentischen Unternehmensberatung JANUS engagieren wir uns zusätzlich im Advisory Board und unterstützen Initiativen zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung. Darüber hinaus begleiten wir regelmäßig Bachelor- und Masterarbeiten an verschiedenen Universitäten und fördern so frühzeitig den Austausch zwischen akademischer Ausbildung und beruflicher Praxis.

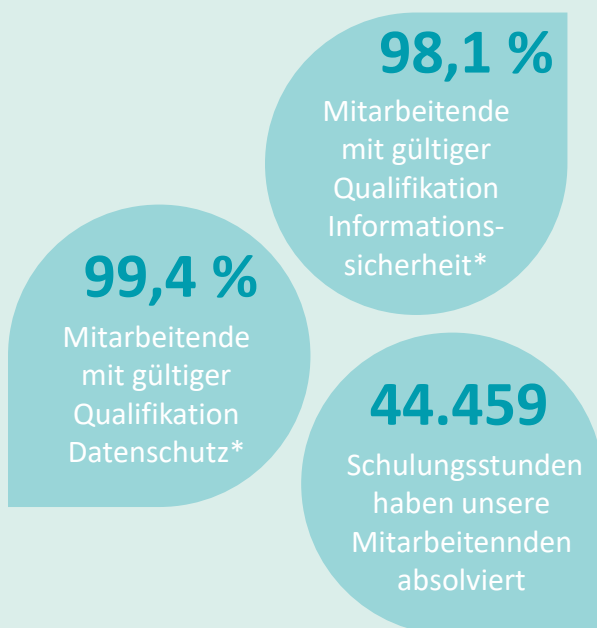


Weiterbildung

Wir bieten vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, damit sich unsere Mitarbeitenden kontinuierlich weiterentwickeln können. So stärken wir individuelle Kompetenzen und fördern eine moderne Lernkultur in der gesamten Bank.

WBTs

Wir setzen in der NORD/LB auf umfassende Web-Based Trainings (WBTs), um Wissen aktuell zu halten und ein verantwortungsvolles Arbeiten in allen Bereichen sicherzustellen. Dazu gehören verpflichtende Schulungen zu Datenschutz, Datensicherheit und dem Schutz von Verbraucherfinanzen, die für alle Mitarbeitenden regelmäßig aktualisiert werden. Ergänzend stärken wir unsere Diversity-Kompetenz durch spezifische Lernangebote und Beratungen – darunter das WBT Unconscious Bias, das ab Sommer 2026 für alle verpflichtend wird. So fördern wir Bewusstsein, Sicherheit und eine wertschätzende Arbeitskultur in der gesamten Bank.



Pflichtqualifikationen

Alle Mitarbeitenden inkl. Teilzeit- und Leasingkräfte absolvieren regelmäßig verpflichtende Schulungen zu Themen wie bspw. Geldwäsche und Korruption, Steuern, Informationssicherheit, Datenschutz und ethischen Standards. Auch externe Beraterende werden zur Einhaltung der Standards verpflichtet.

Weiterbildung & Lernangebote

Alle Mitarbeitenden können aus einer Vielfalt an Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten wählen. Neben dem NORD/LB Learning Bildungsprogramm mit einer großen Auswahl an Seminaren, externen Qualifikationsmöglichkeiten und Fremdsprachentraining bei unseren Dienstleistern u.a. Beyer-Wilmer und Haufe Akademie, bietet die Bank außerdem berufsbegleitende Weiterbildung und individuelle Förderzusagen an.

Individuelle Förderungen

Individuelle Förderzusagen ermöglichen Mitarbeitenden den Zugang zu persönlichen Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die über das allgemeine Weiterbildungsangebot hinausgehen. Hierzu zählen u.a. externe Weiterbildungen, berufsbegleitende Qualifikationen oder darüber hinausgehende Entwicklungsmaßnahmen.

* NORD/LB AÖR Inland (inkl. Repräsentanzen) zum Stichtag 10.02.2026

Führung

Zusammenarbeits- und Führungsprinzipien

Unsere Zusammenarbeits- und Führungsprinzipien bilden die Grundlage für eine wertschätzende, vertrauensvolle und überfachliche Zusammenarbeit. Sie sind fest in unserem Verständnis verantwortungsvoller Unternehmensführung verankert. Führungskräfte gestalten aktiv ein Umfeld, in dem diese gemeinsamen Handlungsmaximen gelebt, gefördert und weiterentwickelt werden.



Sie schaffen damit Orientierung und Verlässlichkeit für ein erfolgreiches, integratives und verantwortungsbewusstes Miteinander. Ergänzend entwickeln wir unsere Führungsgrundsätze kontinuierlich weiter, um den wachsenden Anforderungen an nachhaltige, transparente und zukunftsorientierte Führung gerecht zu werden.

Feedbackkultur

Wir behalten die Zusammenarbeits- und Feedbackkultur im Blick und haben dafür eine bankweite Mitarbeitendenbefragung initiiert. Darüber hinaus schulen wir alle Führungskräfte verpflichtend zum Thema Feedback und bieten auch den Mitarbeitenden Feedbacktrainings an.

Kommunikationsformate des Vorstands

Unser Vorstandsteam setzt auf transparente und regelmäßige Kommunikation, um alle Kolleginnen und Kollegen teilhaben zu lassen. Über Unternehmensnachrichten wird anlassbezogen über relevante Entwicklungen informiert, während das All-Hands-Meeting die Möglichkeit für Austausch und Fragen bietet. Bei den Vorstandsfrühstücken entsteht in kleiner Runde ein persönlicher Dialog, und in den Dezernatsrunden werden Themen gezielt vertieft und direkt mit den Teams diskutiert. Beiträge von Mitarbeitenden sind hier herzlich erwünscht. So fördern wir eine offene Kultur und stärken das gemeinsame Verständnis für strategische Entscheidungen.

Unternehmenskultur

Innovationen von Mitarbeitenden

In 2025 haben wir das erste Mal ein Pitch-Event im Rahmen der Kulturinitiative durchgeführt, bei dem sich Mitarbeitende mit ihrer Idee bewerben konnten. Die Gewinnerideen wurden weiterverfolgt und u.a. in den Bankbetrieb überführt.

Beschwerde-management & Eskalationswege

Unser Beschwerde-management bietet transparente Eskalationswege, sodass Anliegen verlässlich bearbeitet werden. Über die AGG-Meldestelle können Hinweise vertraulich eingereicht und mit besonderer Sorgfalt behandelt werden.

Mitarbeitendenvertretung

Neben dem Örtlichen Personalrat und dem Gesamtpersonalrat gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie eine Schwerbehindertenvertretung.

KI & Digital Buddies

Unsere hauseigenen KI Buddies vermitteln ihr Wissen mittels KI Schulungen, dem KI-Tipp der Woche und Sprechstunden – von Mitarbeitenden für Mitarbeitende. →

Digital Buddies sind direkte Trainingspartnerinnen und -partner zu dem Thema Digitalisierung. Bereits 500 Kolleginnen und Kollegen unterstützen sich gegenseitig und teilen ihr Schwarmwissen in der Digital-help Community.

361°: Das Mitarbeitendenmagazin

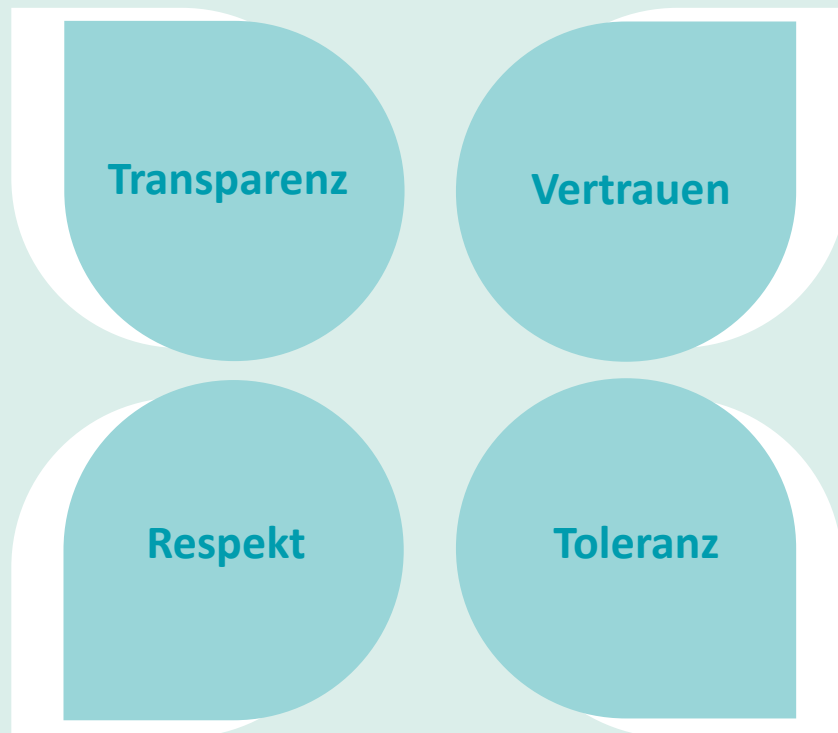
Das Magazin von und für Mitarbeitende der NORD/LB beleuchtet aktuelle Entwicklungen, hinterfragt kritisch und macht Wandel innerhalb der Bank greifbar. Vierteljährlich erscheinen die Beiträge, manchmal auch mit einem Augenzwinkern.

Ethik & Integrität

Ethik und Integrität bilden die Grundlage unseres verantwortungsvollen Handelns. Unser Code of Conduct definiert unser klares und einheitliches Verständnis zum fairen, transparenten und integren Miteinander.

Unsere Werte:

Ambitioniert, Nachhaltig, Menschlich.



Ein aufrichtiger, fairer und vorurteilsfreier Umgang miteinander ist daher eine selbstverständliche Grundvoraussetzung. Die Zusammenarbeit mit unserer Kundschaft, den Mitarbeitenden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern basiert auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt. Dies gilt insbesondere auch in Bezug auf das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Lebensstile und -konzepte, Kulturen und Nationalitäten.



Code of Conduct

Bei der NORD/LB reflektieren wir unser Handeln kontinuierlich vor dem Hintergrund von Ethik und Integrität. Unser Code of Conduct schärft dieses Bewusstsein und unterstützt uns dabei, rechtliche Anforderungen und ethische Verantwortung im Arbeitsalltag immer wieder kritisch zu prüfen und bewusst miteinander zu verbinden.

Benefits

Die Benefits der NORD/LB sind so vielfältig wie die Lebensmodelle unserer Mitarbeitenden. Unsere Angebote an Sozial- und Nebenleistungen bieten Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der persönlichen Entwicklung sowie bei der Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden.

Mobilitätsunterstützung

Fahrradleasing und Vergünstigungen für die Mitarbeitenden im öffentlichen Nahverkehr sorgen für eine gesunde und nachhaltige Fortbewegung. Nachwuchskräfte profitieren von kostenlosen Job-Tickets.

40,9 %

der Mitarbeitenden
nutzen ein Job-
Ticket

Corporate Benefits

Das Angebot der Benefits umfasst finanzielle Zusatzleistungen wie IT-Leasing, betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen oder Mitarbeiterkonditionen für Bankgeschäfte.



Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Flexible Arbeitsmodelle mit mobilem Arbeiten, Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit schaffen Freiräume im Alltag unserer Mitarbeitenden. Beratungs- und Vermittlungsangebote im Rahmen der Kinderbetreuung und Pflege ergänzen die Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie in unterschiedlichen Lebensphasen.

Mit der Förderung von Bildungsmaßnahmen, subventionierter Verpflegung in modernen Betriebsrestaurants, einem Kontingent von 30 Urlaubstagen und Angeboten unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Möglichkeiten für persönliche Entwicklung und Wohlbefinden bietet.

Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement hilft dabei, Arbeitsbedingungen positiv zu gestalten, Belastungen zu verringern und die Stärken der Mitarbeitenden zu fördern.

Arbeitsplatz- ausstattung

Höhenverstellbare Schreibtische und Curved-Monitore prägen den Arbeitsalltag.

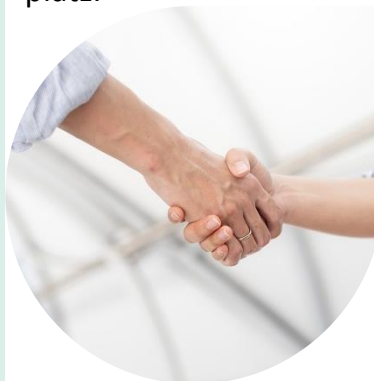
Mentale Gesundheit

Unsere Mitarbeitenden- und Führungskräfteberatung unterstützt die Mitarbeitenden in herausfordernden Situationen und rund um das Thema Resilienz.



Gesundheits- management

Der betriebsärztliche Dienst berät bei Gesundheitsthemen rund um den Arbeitsplatz.



In Kooperation mit der Kaufmännischen Krankenkasse (KKH) bieten wir unseren Mitarbeitenden digitale Präventionskurse und Gesundheitstage an.

KKH

Sport- förderung

Die Mitarbeitenden können in Betriebs-sportgruppen aktiv sein und einige Fitnessangebote vergünstigt nutzen.

30

Betriebssport
gruppen

Insgesamt 295 Mitglieder nutzen das umfangreiche Angebot der Betriebssportgruppen an den jeweiligen Standorten.



Entwicklungswege

Führungswerkstatt

Die NORD/LB bietet eine etablierte Führungswerkstatt für Mitarbeitende, die erstmals eine Führungsposition übernehmen oder neu als Führende in die Bank kommen. Ungefähr ein Jahr lang werden sie in einer festen Peergroup begleitet, in der ein vertrauensvolles Netzwerk sowie Austausch- und Lernformate entstehen. Das Programm vermittelt zentrale organisatorische Strukturen, Prozesse sowie gesetzliche und regulatorische Anforderungen. Zudem setzt es einen wesentlichen Schwerpunkt auf die Führungskultur der NORD/LB. Ziel ist die spezifische Qualifizierung neuer Führungskräfte und der Aufbau nachhaltiger Führungskompetenzen.

95 %

der Mitarbeitenden
haben an einem
Leistungs-/
Karrierereview
teilgenommen

53 %

Anteil Frauen im
Talent Center*

26,8 %

Anteil Frauen in
Führung in der
Gesamtbank*

Personaldialog & Zielvereinbarung

Personaldialoge und Zieldialoge sind zentrale jährliche Austauschformate zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Sie schaffen einen strukturierten Rahmen, um Erwartungen, Entwicklungspotenziale, Ziele und Leistung transparent zu besprechen, sie fördern eine gemeinsame Ausrichtung und stellen zugleich die Einhaltung organisatorischer und regulatorischer Anforderungen sicher.

Rise Up!

Rise Up ist das von HR entwickelte Karriereprogramm, das ambitionierte Frauen durch Persönlichkeitsentwicklung, Coaching und internationale Vernetzung gezielt auf eine mittelfristig angestrebte Führungsrolle vorbereitet. Rise Up soll zudem Orientierung geben und Führungspotenziale sichtbar machen, um den Frauenanteil in Führung nachhaltig zu erhöhen.

Talente Programm

Das Talentprogramm identifiziert bis zu 5 % der Mitarbeitenden je Fachbereich mit besonderem Potenzial, die von ihren Führungskräften vorgeschlagen und in vier Cluster eingeordnet werden. Im zweijährigen Talent Center, das mindestens paritätisch besetzt wird, fördern wir diese Talente durch individuelle Entwicklungsmaßnahmen und gemeinsame Seminare.

Mentoring im Frauennetzwerk

Das Frauennetzwerk der NORD/LB stärkt, vernetzt und macht Kolleginnen sichtbar und hat daraus ein Mentoring-Programm von Führungskräften für Frauen entwickelt, das persönliche Weiterentwicklung und Austausch fördert. So ergänzt die Initiative bestehende Personalentwicklungsinstrumente um ein niedrigschwelliges, vertrauensbasiertes Format für die individuelle Begleitung von Frauen.

* NORD/LB AöR, Anteil Frauen in Führung zum 01.01.2026

Vielfalt & soziale Verantwortung



Vielfalt & soziale Verantwortung im Überblick

1

Zentrale
Ansprechperson für
DEIB (Diversity, Equity,
Inclusion, Belonging)

7

Diversity Dimensionen

52

Gelegenheiten,
Diversity sichtbar zu
machen, wurden in
2025 genutzt

Gewonnene Awards

5

3

Interne Netzwerke

8

Projekte zur internen
und externen
Sichtbarkeit

~ 1 Mio. €

Spenden an Organisationen, die sich für
Bildung benachteiligter Kinder & Jugend-
liche, sowie Menschen mit sozialen
schwierigen Hintergrund einsetzen



Gründung von
#gemeinsambunt



Unterstützung des
Vorstands

> 340

Mitarbeitende
haben bereits seit
Einführung der
Social Days dran
teilgenommen

Menschenrechte

Die NORD/LB steht klar zu ihrer **Verantwortung für die Achtung international anerkannter Menschenrechte** und zur Vermeidung jeglicher Art von Menschenrechtsrisiken. Wir verpflichten uns, nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte, die durch unsere Geschäftstätigkeit und Dienstleistungen verursacht werden oder mit diesen verbunden sind, zu verhindern oder abzumildern und negative Auswirkungen zu reduzieren, sofern und soweit sie auftreten.



Die NORD/LB wurde mit der Bronzemedaille von EcoVadis ausgezeichnet und zählt damit zu den besten 35 % aller durch EcoVadis bewerteten Unternehmen. Die Auszeichnung bestätigt die Stärke unseres Nachhaltigkeitsmanagements und unser Engagement für Transparenz in der gesamten Wertschöpfungskette.

Die NORD/LB richtet ihr Nachhaltigkeits- und Menschenrechtsmanagement an zentralen **internationalen Standards** aus – darunter der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem UN Global Compact, den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

LkSG & Dienstleistermanagement

Die NORD/LB setzt im Rahmen des LkSG auf ein systematisch integriertes und wirkungsorientiertes Dienstleister- und Lieferantenmanagement. Jährliche Risikoanalysen, Governance-Strukturen und ein zentral überwachtetes Risikomanagement stellen sicher, dass menschenrechtliche und ökologische Risiken entlang der Lieferkette frühzeitig erkannt, bewertet und adressiert werden.

Lieferanten-Verhaltenskodex

Unser [Lieferanten-Verhaltenskodex](#) legt verbindliche Anforderungen zu Menschenrechten, Arbeitsstandards, Umwelt- und Klimaschutz sowie Integrität und Korruption fest. Er bildet damit einen definierten ESG-Rahmen für die gesamte Lieferkette und zeigt, dass die NORD/LB Risiken systematisch adressiert, wirksame Kontrollmechanismen etabliert und ihre Dienstleister und Lieferanten aktiv in unsere Geschäftspraktiken einbindet.

Finanzielle Teilhabe

Soziale finanzielle Teilhabe bedeutet für die NORD/LB, allen Menschen einen fairen, sicheren und verständlichen Zugang zu Finanzdienstleistungen zu ermöglichen – unabhängig von Alter, Einkommen, Herkunft oder digitalen Fähigkeiten. Als öffentlich-rechtliche Bank tragen wir Verantwortung dafür, finanzielle Barrieren abzubauen, den Zugang zu Finanzmärkten zu erleichtern und Verbraucher durch transparente Informationen und kompetente Begleitung zu stärken.

Zugang zu Finanzmärkten

Wir als NORD/LB ermöglichen allen Kunden-gruppen einen fairen und barrierearmen Zugang zu grundlegenden Bankdienstleistungen – sowohl persönlich als auch über digitale Kanäle. Durch bedürfnisorientierte Kontenangebote, inklusive gesetzlich basierendem Basiskonto, wird sichergestellt, dass Menschen unabhängig von Einkommen, Herkunft oder Lebenssituation am Zahlungsverkehr teilnehmen können. Ergänzende Services wie Guthabenkarten oder leicht verständliche digitale Anwendungen tragen ebenfalls dazu bei, finanzielle Selbstständigkeit zu fördern und damit einhergehende Risiken zu reduzieren. Wir unterstützen eine inklusive, sichere und nachhaltige Teilhabe am Finanzsystem.



Umgang mit Privatkunden

Unser Fokus im Privatkundengeschäft liegt auf Verantwortlichkeit, Transparenz und konsequentem Verbraucherschutz. Kundinnen und Kunden werden klar und fair über Chancen, Risiken und Kosten informiert, und bei finanziellen Schwierigkeiten unterstützen wir frühzeitig mit strukturierten Prozessen sowie definierten Darlehensmodifikationsoptionen, die einkommensabhängige Überlegungen und transparente Eskalationswege einschließen. Persönliche Beratung, digitale Angebote und passgenaue Services stärken sie nachhaltig in ihren finanziellen Entscheidungen.

Finanzielle Teilhabe

Mit unseren kostenfreien Bildungsangeboten stärken wir die finanzielle Allgemeinbildung junger Menschen und fördern ein verantwortungsbewusstes Verständnis wirtschaftlicher Zusammenhänge. So leisten wir einen Beitrag zu finanzieller Verantwortung und Zukunftsfähigkeit der nächsten Generation.

Kostenlose finanzielle Allgemeinbildung

Eines unserer kostenlosen Bildungsangebote ist das *Planspiel Börse*, in dem Schülerinnen und Schüler praxisnah und zunehmend nachhaltig Finanzentscheidungen trainieren. Ergänzend bieten wir Vorträge, Infomaterialien und leicht verständliche Lernformate an – darunter Veranstaltungen von Haushalt & Geld sowie spezielle Angebote zur finanziellen Bildung von Frauen. Weitere Details finden sich im Dokument [ESG in der BLSK](#).



Sparkassen Schul-Service

Der Auftrag der Sparkassen lässt sich in vielen Punkten mit dem Bildungsauftrag von Schulen und Ausbildungsbetrieben vergleichen: Allen liegt viel an der Ausbildung ökonomisch kompetenter und mündiger Bürgerinnen und Bürger, an der Vorbereitung von Kindern und Jugendlichen auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt. Aus diesem Grund unterstützt die Sparkasse Schulen und außerschulische Bildungseinrichtungen auf vielfältige Weise – zum Beispiel durch den Sparkassen-SchulService, der Unterrichtsmaterialien für alle Altersstufen mit dem Ziel zur Verfügung stellt, eine solide finanzielle Allgemeinbildung und ein Bewusstsein für wirtschaftliche Zusammenhänge zu schaffen; oder mit dem Planspiel Börse, bei dem im spielerischen Wettstreit die systematische Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Geldanlage eingeübt werden kann.

Diversity

Vielfalt ist für uns ein wichtiger Bestandteil einer zeitgemäßen, verantwortungsvollen Unternehmenskultur.

Als Bank, die regional verwurzelt und zugleich internationales Geschäft finanziert, profitieren wir von unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründen. Sie unterstützen uns dabei, Herausforderungen fundiert zu bewerten und gemeinsam bessere Entscheidungen zu treffen – für unsere Kunden und uns als Organisation.

Wir orientieren uns an etablierten Standards und Rahmenwerken und setzen auf verbindliche Leitlinien – darunter unsere [Diversitätsrichtlinie](#) und weitere bankweite Regelwerke. Sie helfen uns, DEIB (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging) im Alltag verlässlich zu verankern und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Zudem steht unseren Mitarbeitenden eine Diversity-Ansprechpartnerin zur Verfügung, die Initiativen bündelt und als vertrauliche Anlaufstelle dient.



Vorstandsmitglied Ingrid Spletter-Weiß mit Kolleginnen und Kollegen auf dem CSD 2025.

>> Unterschiedlich gut. Gemeinsam besser.

DEIB Bericht

Unser Ansatz zu Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB) basiert auf definierten Prinzipien: faire Chancen, respektvolle Zusammenarbeit und transparente Strukturen. Vielfalt verstehen wir nicht als Marketingthema, sondern als fortlaufende Aufgabe, die in kleinen wie in großen Schritten Wirkung entfaltet. Mit dem Netzwerk ‚Community of Diversity‘ schaffen wir Raum für Austausch und Lernen, hier machen unterschiedliche Sichtweisen sichtbar.

Diversity

Diversity wird in der NORD/LB nicht nur diskutiert, sondern aktiv gelebt und vom Vorstand ausdrücklich unterstützt. Unsere Formate schaffen Raum für Austausch, Reflexion und gemeinsames Lernen, machen unterschiedliche Perspektiven sichtbar und stärken das Miteinander – zudem wurde in 2025 kein AGG-Verstoß gemeldet. Auszeichnungen im Bereich Diversity verstehen wir als Anerkennung und zugleich als Ansporn, unseren Weg konsequent weiterzugehen.

52
Gelegenheiten
fürs sichtbar
werden in 2025
genutzt

Jedes
Vorstandsmitglied
war mindestens
einmal für die
Vielfalt aktiv

2023
Prout@Work
Award für
„Rising Star“ als
BUNT/LB
gewonnen

2025 Teilnahme
am CSD mit
eigenem Stand
und #gemeinsambunt

2025
Transformation
Award

2025 interner
Award für das
Frauennetzwerk

2025 interner
Award für den
Weihnachts-
wünschebaum

Gründung von
#gemeinsambunt
mit anderen
hannöverschen
Unternehmen

2025 Equal Care
Day für
Information &
Selbstcheck

2024 Teilnahme
am CSD mit
eigenem Stand

2024 interner
Award für
besonderes
Engagement der
CoD

2025 Interne
Wochen gegen
Rassismus für 2
Wochen mit
internen Aktionen
sichtbar gemacht



Vorstandsmitglieder Ingrid Spletter-Weiß und Christoph Auerbach auf dem Pride-Walk zum Diversity Day 2025.

Frauen in Führung

Im Hinblick auf die Geschlechtervielfalt in den Leitungsorganen wurde für den **Aufsichtsrat** als Zielvorgabe eine Quote von **30 Prozent** ab dem 01.01.2024 festgelegt.

26,8 %

Anteil Frauen in
Führung in der
Gesamtbank*

Für den **Vorstand** wurde eine Zielvorgabe **von mindestens zwei Vertretenden des unterrepräsentierten Geschlechts** bei fünf Vorstandsmitgliedern festgelegt.

Die NORD/LB ist auf dem Weg, ihre Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Führung zu erreichen.

Die **Belegschaft** ist heute **paritätisch** besetzt, d.h. Frauen und Männer arbeiten zu gleichen Teilen im Unternehmen. Auch die **Reduzierung des Gender-Pay-Gaps** und die Erhöhung der Chancengerechtigkeit zählen zu den Unternehmenszielen.



Geschlechterneutrales Vergütungssystem

Wir setzen in der NORD/LB ein geschlechterneutrales Vergütungssystem um, das auf transparenten, einheitlichen Kriterien basiert und unabhängig von Geschlecht oder geschlechtlichen Identität angewendet wird. Stellenbewertungen erfolgen grundsätzlich aufgaben- statt personenbezogen, und variable Vergütung wird grundsätzlich leistungsorientiert gewährt. Regelmäßige Gender-Pay-Gap-Analysen sowie ein laufendes Monitoring unserer Vergütungsstrukturen zahlen darauf ein, Diskriminierungen zu vermeiden und gewährleisten, dass faire, nachvollziehbare Entscheidungen getroffen werden.

* NORD/LB AÖR, Anteil Frauen in Führung zum 01.01.2026

Engagement

Unter dem Dach der Community of Diversity werden alle Dimensionen der Vielfalt abgebildet und in Arbeitsteams begleitet. Zusätzlich gibt es Mitarbeitenden Netzwerke in den Dimensionen Gender und sexuelle Identität sowie eine Kulturstiftung und Sponsorings.

W@W – das Frauennetzwerk der NORD/LB

In diesem Netzwerk werden Wissen, Kontakte und Möglichkeiten geteilt und eröffnet. Sowohl Arbeits- als auch informelle Treffen in und um die Bank erhöhen die Sichtbarkeit unserer Frauen.

Seit 2022 engagiert sich die Elternzeit-Initiative für alle Themen von Eltern und bietet regelmäßige Mentorings von Mitarbeitenden für Mitarbeitende an.

Elternzeit- Initiative – das Elternnetzwerk der NORD/LB

BUNT/LB – das queere Netzwerk der NORD/LB

Das LGBTQI-Netzwerk der Bank setzt sich aktiv für ein Umfeld ein, in dem sich alle Mitarbeitenden respektiert und wertgeschätzt fühlen – unabhängig von der sexuellen und der geschlechtlichen Identität.

Kulturstiftung

Seit 2012 fördert die NORD/LB mit ihrer Kulturstiftung Kunst & Kultur an Orten, an den sie geschäftlich aktiv ist. Der Fokus liegt hier auf den Standorten der Bank und ihrer Trägerländer.

Spenden & Sponsoring

Im Jahr 2025 wurden Zuwendungen in Form von Spenden und Sponsoring in Höhe von 989,36 TEUR an Organisationen, die sich für Bildung benachteiligter Kinder & Jugendliche, sowie Menschen mit sozialen schwierigen Hintergrund einsetzen, veranlasst.

Begleitetes Lernen

Bei Einschränkungen wie bspw. einer Sehschwäche helfen sich Mitarbeitende in Form eines begleitenden Lernens.

Projekte

Unsere internen Aktionen und Initiativen schaffen Begegnungsräume, fördern Engagement und stärken den Zusammenhalt in der gesamten NORD/LB. Sie bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich einzubringen, Neues auszuprobieren und unsere Kultur aktiv mitzugestalten.

Zukunftstag

Am Zukunftstag laden wir jährlich Kinder aus Sozialeinrichtungen ein



Earth Week

Bei der Earth Week sensibilisiert das ESG-Management jährlich eine Woche lang zum Thema Nachhaltigkeit



ESG Coffee2Learn

Das Format fördert den Informations- und Diskussionsaustausch unter Mitarbeitenden zu nachhaltigen Themen



ESG-Nachwuchskräfte Workshop

Einen Tag lang werden Nachwuchskräfte ESG-Themen näher gebracht



ESG Buddies in der BLSK

Ein Nachwuchsprogramm zur Förderung von Nachhaltigkeitskompetenzen

Projekte

Unsere externen Engagements zeigen, wie wir als NORD/LB Verantwortung in der Gesellschaft übernehmen. Durch vielfältige soziale Projekte und Unterstützungsinitiativen stärken wir regionale Gemeinschaften und leisten gemeinsam einen Beitrag für das Gemeinwohl.

Weihnachtsspenden

In der Weihnachtszeit verzichten wir bewusst auf klassische Kundengeschenke. Statt Präsenten spenden wir lieber für mildtätige Zwecke

Wir zeigen Herz e.V.

Der von aktiven und ehemaligen Kolleginnen und Kollegen gegründete Verein setzt sich für bürgerschaftliches Engagement und mildtätige Zwecke ein



Weihnachtswünschebaum

200 Geschenke in Hannover und 132 in Braunschweig für geflüchtete Kinder in Kooperation mit Serve the City

Social Day

Mitarbeitende werden einen Tag bezahlt frei gestellt, um ein soziales Projekt zu unterstützen



> 340

Mitarbeitende haben bereits an einem Social Day teilgenommen

Bildquellen

Interne Datenbank der NORD/LB

Ausgenommen:

Seite 9, Mitte: <https://www.ihk.de/halle/produktmarken/umwelt-und-energie/nachhaltigkeit/17-un-nachhaltigkeitsziele-sdgs-fuer-innovation-4849368>

Seite 34 unten, Mitte: Johannes Hensel, Caritasverband Hannover e. V.

Impressum

Norddeutsche Landesbank Girozentrale
Friedrichswall 10
30159 Hannover
Telefon: +49 (0) 511 361-0
nachhaltigkeit@nordlb.de

Stand

19.März 2026