

Gesonderter zusammengefasster
nichtfinanzieller Bericht des NORD/LB Konzerns
und der NORD/LB für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis 31. Dezember 2019

Inhalt

Inhalt.....	2
Über diesen Bericht	3
Beschreibung des Geschäftsmodells des NORD/LB Konzerns.....	5
Ökologische und soziale Aspekte im NORD/LB Konzern	6
Management ökosozialer Themen	6
Herausforderung Klimawandel	9
Mitarbeiter	10
Umfeld 2019	10
Schulungen und Weiterbildungen.....	12
Vielfalt und Chancengleichheit.....	13
Betriebliches Gesundheitsmanagement	16
Governance	17
Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten.....	17
Management compliance-relevanter Themen.....	17
Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit.....	19
Informationssicherheit.....	20
Datenschutz	22
Impressum.....	24

Über diesen Bericht

Mit diesem Bericht veröffentlicht die Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg (die „NORD/LB“), die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeiten wesentlichen Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Beachtung von Menschenrechten entsprechend der Vorgaben des „Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (CSR-Richtlinie Umsetzungsgesetz). Die NORD/LB hat den folgenden „Gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht des NORD/LB Konzerns und der NORD/LB für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019“ (im Folgenden kurz: der nichtfinanzielle Bericht) auf Basis der Regelungen des Handelsgesetzbuches (HGB) § 315b Absatz (1) und (3) sowie § 315c erstellt. In diesem nichtfinanziellen Bericht sind die Angaben der NORD/LB aus der Verpflichtung des § 289b Absatz (1) enthalten. Die NORD/LB ist daher gemäß § 289 b Absatz (3) von der Erstellung eines eigenen nichtfinanziellen Berichts befreit. Die Veröffentlichung des nichtfinanziellen Berichts für den NORD/LB Konzern und die NORD/LB erfolgt gemäß den Regelungen des § 315b Absatz (3) Satz 2a.

Die in diesem nichtfinanziellen Bericht enthaltenen quantitativen und qualitativen Informationen veröffentlicht die NORD/LB unter Nutzung des Rahmenwerks der GRI Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und somit im Einklang mit den Vorgaben des § 289d HGB.

Die NORD/LB veröffentlicht ihre Konzern-Geschäftszahlen nach den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS). Der IFRS-Konzernabschluss umfasst die nach IFRS-Rechnungslegung einbezogenen Konzernunternehmen und bildet die Datengrundlage für die in diesem nichtfinanziellen Bericht angegebenen Kennzahlen. Die Daten für die Mitarbeiter und Produkte werden u. a. aus den Systemen des Rechnungswesens bezogen, die die Ergebnisse aller laufenden Geschäftsprozesse zusammenfassen. Darüber hinaus werden Daten aus etablierten Prozessen und Systemen generiert. Die Personalzahlen der NORD/LB und der Tochterunternehmen werden gemäß den Evidenzvorgaben des Mutterunternehmens NORD/LB erhoben, um ein vergleichbares und konzerneinheitliches Vorgehen sicherzustellen. Die dargestellten Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Geschäftsjahre 2018 und 2019 (1. Januar bis 31. Dezember) und decken, bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter, einen Anteil von 100 Prozent der Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns ab.

Nicht in den Konzernabschluss der NORD/LB gemäß IFRS, und somit auch nicht in diesen nichtfinanziellen Bericht einbezogen, sind die Investitionsbank Sachsen-Anhalt und das Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern. Das Geschäft beider Häuser erfolgt nicht im Namen und nicht für Rechnung der NORD/LB und ist somit gemäß IFRS-Rechnungslegung nicht in einen Rechnungsabschluss nach den Grundsätzen der IFRS einzubeziehen. Entsprechend sind alle im Bericht angegebenen Zahlenwerte – die auf Grundlage der IFRS Rechnungslegung ermittelt wurden – ohne diese beiden Institute zu lesen.

Der NORD/LB Konzern ist ein Finanzdienstleistungsunternehmen. Entsprechend ist das Hauptgeschäft das Betreiben von Bankgeschäften und Finanzdienstleistungen, welches jeweils durch die Unternehmen NORD/LB, Deutsche Hypothekenbank (Actiengesellschaft) (im Folgenden kurz: Deutsche Hypo) und die NORD/LB Luxembourg S. A. Covered Bond Bank (im Folgenden kurz: NORD/LB Luxembourg) wahrgenommen wird. Diese Unternehmen bilden zusammen das Kerngeschäft des NORD/LB Konzerns ab. Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsprinzips nach den Bestimmungen des § 315c Absatz (3) HGB zum Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie zum Verständnis der Auswirkungen der Kerngeschäftstätigkeit des NORD/LB Konzerns bezieht sich dieser nichtfinanzielle Bericht in seiner qualitativen Beschreibung schwerpunktmäßig auf diese drei Unternehmen. Die weiteren Beteiligungen des NORD/LB Konzerns stellen entweder aus Risikosicht keine qualitativ oder quantitativ wesentlichen Beteiligungen dar oder sie weisen zur Durchführung ihres Geschäftszwecks keine eigenen Mitarbeiter auf, so dass sie zu wesentlich anderen Aussagen als die in diesem nichtfinanziellen Bericht getroffenen führen würden. Die Relevanz der Aspekte Umwelt, Soziales, Mitarbeiter, Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Achtung der Menschenrechte auf das Kerngeschäft der NORD/LB als Konzernmutter und seiner Tochterunternehmen Deutsche Hypo und NORD/LB Luxembourg wird in den folgenden Kapiteln wie folgt dargestellt:

	Aspekte	Geschäftsmodell	Umwelt	Soziales	Mitarbeiterbelange	Achtung der Menschenrechte	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Datenschutz und Informationssicherheit ¹
Kapitel								
Beschreibung des Geschäftsmodells des NORD/LB Konzerns		X						
Ökologische und soziale Aspekte im NORD/LB Konzern			X	X		X		
Mitarbeiter				X	X	X		
Governance							X	
Informationssicherheit								X
Datenschutz								X

Die NORD/LB erklärt, dass sie bei der Erstellung des „Gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts des NORD/LB Konzerns und der NORD/LB für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019“ die größtmögliche Sorgfalt hat walten lassen und die in diesem Bericht enthaltenen Angaben ihres Wissens nach richtig sind und keine wesentlichen Umstände ausgelassen wurden.

Die Freigabe dieses nichtfinanziellen Berichts erfolgte durch den Vorstand der NORD/LB im Rahmen seiner Sitzung am 17. März 2020. Der Aufsichtsrat der NORD/LB hat in seiner Sitzung am 24. April 2020 vom Inhalt dieses nichtfinanziellen Berichts Kenntnis genommen. Eine externe Prüfung ist nicht erfolgt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Doppelbezeichnungen (beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) verzichtet. So schließt der Begriff Mitarbeiter explizit Frauen und Männer ein. Ebenso umfasst der Begriff Mitarbeiter grundsätzlich alle Mitarbeiter und Führungskräfte einschließlich des Vorstands, es sei denn, diese sind gesondert ausgewiesen.

¹ Weiterer Aspekt, der für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens bedeutsam sowie für das Verständnis der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich ist.

Beschreibung des Geschäftsmodells des NORD/LB Konzerns

Die NORD/LB ist Geschäftsbank, Landesbank und Sparkassenzentralbank im norddeutschen Raum und über die Kernregion hinaus mit in- und ausländischen Niederlassungen in Düsseldorf, Hamburg, London, München, New York, Schwerin, Shanghai, Singapur und Stuttgart vertreten. Die NORD/LB ist das Mutterunternehmen des NORD/LB Konzerns.

Das Kerngeschäftsfeld des NORD/LB Konzerns ist das Betreiben von Bankgeschäften und Finanzdienstleistungen und wird von den Unternehmen NORD/LB sowie den als ebenfalls als Bank und Finanzdienstleister tätigen Tochterunternehmen Deutsche Hypo und NORD/LB Luxembourg wahrgenommen. Die Geschäftsfelder des NORD/LB Konzerns zum 31. Dezember 2019 sind dabei im Einzelnen

- Privat- und Geschäftskunden
- Firmenkunden
- Markets
- Verbundkunden
- Energie- und Infrastrukturkunden
- Schiffskunden / Kunden der maritimen Industrie
- Flugzeugkunden
- Immobilienkunden

Der NORD/LB Konzern bietet seinen Kunden neben alle banktypischen Produkte und Finanzdienstleistungen alternative und vom Massengeschäft losgelöste Produkte, z.B. besondere Arten von Schuldverschreibungen und bedarfsgerechte kapitalmarktnahe Produkte an und ist bestrebt, seine Wertschöpfungskette um das Angebot von kreditbasierten Kapitalanlageprodukten an institutionelle Kapitalmarktinvestoren zu erweitern.

Sämtliche wichtigsten Trends und Faktoren, die ihre künftige Entwicklung beeinflussen könnten, sind abschließend im Wirtschaftsbericht als Teil des Konzern-Lageberichts zum 31. Dezember 2019 beschrieben.

Ökologische und soziale Aspekte im NORD/LB Konzern

Management ökosozialer Themen

Banken haben einen wesentlichen Einfluss auf eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft, da sie Finanzströme leiten und so Wirtschaftswachstum ermöglichen, Arbeitsplätze schaffen und gesellschaftliche Dienstleistungen erbringen. Da Banken zu den Dienstleistungsunternehmen zählen, wirken sich viele ihrer Produkte und Dienstleistungen indirekt auf die Umwelt und die Gesellschaft aus. Indem ökologische und soziale Aspekte in strategische Entscheidungen der Unternehmensleitung sowie den Anlage- und Kreditprozess integriert werden, können diese Risiken bewertet und minimiert und gleichzeitig das Vertrauen aller wesentlichen Stakeholder erhöht werden. Themen wie Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance - ESG) sind folglich nicht nur aus ethischen Gründen und zur Generierung neuer Geschäftschancen, sondern auch aus Gründen der Risikoprävention zu berücksichtigen und zu managen.

Der Vorstandsvorsitzende der NORD/LB trägt die zentrale Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der NORD/LB und vertritt die Ergebnisse gegenüber den Eigentümern. Unterstützt wird der gesamte Vorstand bei seinen Aufgaben durch das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB, das Anforderungen für einzelne Bereiche innerhalb und außerhalb der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns analysiert, Ziele und Maßnahmen entwickelt und diese zur Umsetzung vorschlägt. Entsprechend ist die Zusammenarbeit mit den Konzerntöchtern: Impulse von der Konzernmutter oder dem Nachhaltigkeitsmanagement werden zusammen mit aktuellen Schwerpunkten und Themen diskutiert, beraten und zur Umsetzung vorgeschlagen.

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichtet sich die NORD/LB und der NORD/LB Konzern, die zehn international anerkannten Prinzipien zu den Aspekten Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruption in den Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung dieser Prinzipien ist für die NORD/LB und den NORD/LB Konzern ein wesentliches Element der Verantwortung als Finanzdienstleistungsunternehmen für Kunden und Mitarbeiter, sowie als Unternehmensbürger für die Gesellschaft.

Die Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie der NORD/LB greift die zentralen Aspekte des globalen Wandels für den NORD/LB Konzern und seine Kunden auf und zeigt, wie Chancen realisiert und Risiken verantwortungsvoll gemanagt werden. Im Zentrum der Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie stehen die Kunden und Mitarbeiter der NORD/LB. Nachhaltigkeit ist über das Leitbild der NORD/LB, die Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie sowie interne Richtlinien zur Umsetzung ökologischer und sozialer Kriterien (siehe nachfolgend auch „ESG-Richtlinien“) und deren Integration in interne Prozesse und Arbeitsabläufe verankert.

Für den NORD/LB Konzern gelten diverse Richtlinien zur Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben des Bankaufsichtsrechts sowie zivil- und steuerrechtlicher Vorgaben auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene. Außerdem bestehen ESG-Richtlinien, die das geschäftliche Handeln unter der zunehmenden Beachtung von ökologischen und sozialen Aspekten leiten und regeln. Diese ESG-Richtlinien ergänzen bestehende Richtlinien und Grundsätze bezüglich Strategie und Governance und ermöglichen somit eine ganzheitliche Steuerung des Portfolios. Die ESG-Richtlinien werden im Konzernvorstand behandelt und von den Tochterinstituten, sofern für den Geschäftsbetrieb relevant, größtenteils übernommen.

Mit seinen ESG-Richtlinien hat der NORD/LB-Konzern die Prinzipien des UN Global Compacts in die Grundsätze der eigenen Unternehmensführung übertragen und regelt neben der Integration ökologischer und sozialer Aspekte in sein Kerngeschäft auch den Ausschluss von Geschäftsaktivitäten, die nicht dem ethischen Grundverständnis unserer Gesellschaft entsprechen. Transaktionen, die nicht konform mit den ESG-Richtlinien gehen oder die nicht dem Verständnis von Ethik und/oder Nachhaltigkeit entsprechen, werden abgelehnt.

Tabelle: Übersicht wichtigste ESG-Richtlinien

ESG-Richtlinien für die Gesamtbank	Unternehmerisches Handeln	<p>Mit dieser Richtlinie setzt die NORD/LB die Prinzipien des UN Global Compact zur Berücksichtigung von Umweltaspekten in ihrer Geschäftstätigkeit um. Ziel ist es, sowohl unmittelbare als auch mittelbare ökologische Auswirkungen der geschäftlichen Tätigkeit weitgehend zu vermeiden oder zu reduzieren. Dabei werden die unmittelbaren Auswirkungen durch das bankbetriebliche Umweltmanagement nach Maßgabe eines an der ISO 14001 orientierten Umweltmanagementsystems erfasst, bewertet und gesteuert. Dies schließt auch die Lieferanten ein. Die in den Standard- und Rahmenverträgen der NORD/LB verwendete Nachhaltigkeitsklausel konkretisiert die unternehmenseigenen Anforderungen an die Lieferanten und Dienstleister zu den Themen Umweltschutz, Minimierung der Umweltbelastungen, Verbesserung des internen Umweltschutzes sowie Nutzung umweltfreundlicher Produkte.</p> <p>Die mittelbaren ökologischen Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit der NORD/LB werden in den Geschäftsbereichen u. a. durch das Risikomanagement gehandhabt.</p>
	Klimawandel	<p>Der NORD/LB Konzern erkennt die Bedeutung des Klimawandels sowie die Rolle der Finanzbranche beim Übergang zu einer CO₂-ärmeren Wirtschaftsweise als eine der wichtigsten aktuellen und zukünftigen Herausforderungen an. Die 2013 verabschiedete Richtlinie zum Klimawandel bildet hierfür den Rahmen, u. a. auch zum Erreichen der 2013 verabschiedeten klimapolitischen Umsetzungsstrategie Niedersachsens. Durch die Anwendung der Richtlinie erreicht es die NORD/LB, den Klimawandel für die Marktpartner und Gesellschaft zu berücksichtigen, die Marktpartner hinsichtlich Chancen und Risiken zu orientieren und Transparenz zur Weiterentwicklung sowie zur Bewertung, Analyse und Überwachung herzustellen.</p>
	Menschenrechte und Arbeitsnormen	<p>Mit dieser Richtlinie entspricht die NORD/LB den Prinzipien des UN Global Compact zur Berücksichtigung von Menschenrechten und Arbeitsnormen. Durch ihre Anwendung formalisiert die NORD/LB die Bedeutung und Berücksichtigung von Menschenrechtsanforderungen für Mitarbeiter und Marktpartner, gibt den Mitarbeitern und Marktpartnern Orientierung hinsichtlich potenzieller Menschenrechtsverstöße und schafft den Rahmen um Prozesse weiterzuentwickeln.</p> <p>Nach der Unterzeichnung des UN Global Compact im Mai 2013 wurden die Menschenrechtsklauseln in das Lieferantenmanagement aufgenommen und die zehn Prinzipien in die Einkaufsrichtlinie und die Lieferantenverträge integriert. Damit werden auch die Lieferanten und Dienstleister angehalten, nach diesen Grundsätzen zu handeln.</p> <p>Die Aktivitäten des NORD/LB Konzerns stellen kein Risiko in Bezug auf eine mögliche Einschränkung der Vereinigungsfreiheit dar. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt unterstützt der NORD/LB Konzern die Initiative, um Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voran zu bringen.</p> <p>Die Anwendung der Richtlinie wirkt unterstützend bei der operationellen Umsetzung des Code of Conduct des NORD/LB Konzerns. Darüber hinaus ergänzt die Richtlinie bereits etablierte Rahmenvorgaben wie die Sektorpolitik zu Waffen- und Rüstungsaspekten oder die Richtlinie zum Management von ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen.</p>

ESG-Richtlinien für einzelne Geschäftsbereiche	Projektfinanzierungen	Die Richtlinie regelt die Finanzierungen von Kundenprojekten, bei denen aufgrund ihrer Struktur und ihres Umfangs erhebliche ESG-Risiken bestehen. Sie entspricht auch den Anforderungen der Financial Initiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen und den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, die beide von der NORD/LB unterzeichnet wurden.
	Schiffsfinanzierungen, Flugzeugfinanzierungen und Immobilienfinanzierungen	Mit diesen spezifischen Richtlinien kann die NORD/LB weitere technologische, ökologische und soziale Branchenleitlinien im Rahmen ihrer Kreditentscheidung berücksichtigen.
ESG-Richtlinien für einzelne Branchen	Waffen und Rüstung	Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen der Rüstungsindustrie sind unter strenge Auflagen gestellt. Die NORD/LB unterhält demnach nur Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen, die keinem Embargo der Vereinten Nationen, der Europäischen Union oder der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zuwiderlaufen sowie Unternehmen der Rüstungsindustrie, die den Global Principles of Business Ethics for the Aerospace and Defence Industry entsprechen.
	Agrarwirtschaft, Holzwirtschaft und -verarbeitung, Papierherstellung sowie Fischfang- und -zucht	Mit der Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit nachwachsenden Ressourcen bezieht der NORD/LB Konzern bei der Finanzierung wirtschaftlicher Tätigkeiten den sicheren Umgang seiner Kunden mit den gesetzlichen Anforderungen aus dem Umwelt-, Planungs-, Tierschutz- und Naturschutzrecht in seine Geschäftsentscheidungen mit ein. Darüber hinaus bietet die Richtlinie für diese Branchen die Möglichkeit, weitere nationale und internationale ökologische und soziale Leitlinien und Standards in ihrer Finanzierungsentscheidung zu berücksichtigen.
	Rohstoffe	Mit der Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit nicht nachwachsenden Ressourcen bezieht der NORD/LB Konzern bei der Finanzierung wirtschaftlicher Tätigkeiten den sicheren Umgang seiner Kunden mit den gesetzlichen Anforderungen in seine Geschäftsentscheidungen sowie die Berücksichtigung freiwillig anzuwendender Standards wie z. B. das International Council on Mining and Metals (ICMM), die Extractive Industries Transparency Initiative oder die International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) mit ein.

Die nachhaltige Entwicklung des NORD/LB Konzerns ist im Konzern-Nachhaltigkeitsbericht beschrieben und veröffentlicht. Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht wird nach den Berichtsanforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Zudem enthält der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht einen Fortschrittsbericht nach den Vorgaben des UN Global Compact (UNGC), dessen Unterzeichner die NORD/LB ist. Der Vorstand der NORD/LB nimmt von den öko-sozialen Leistungen der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns durch Freigabe des jährlichen Konzern-Nachhaltigkeitsberichts Kenntnis.

Die jeweils aktuelle Fassung des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts ist auf der Homepage der NORD/LB unter www.nordlb.de/nachhaltigkeit veröffentlicht.

Herausforderung Klimawandel

Der Klimawandel gilt als eine der größten Herausforderungen der heutigen Zeit und ist mit weltweit spürbaren Folgen verbunden. Wesentlicher Auslöser ist der Ausstoß von Treibhausgasen, insbesondere von CO₂.

Vor dem Hintergrund der massiven negativen Auswirkungen sowie aktueller ökologischer Entwicklungen auf globaler Ebene – wie der Wasser- und Ressourcenverknappung, Entwaldung und Bedrohung der Biodiversität – sind Unternehmen und die Gesellschaft aufgerufen, Beiträge zum Schutz der natürlichen Umwelt zu leisten. Da der Ausstoß bzw. die Minderung des Ausstoßes von CO₂ als wesentlicher Faktor in der Entwicklung des Klimawandels gilt, legt die NORD/LB ihren Fokus auf die Reduzierung der indirekten und direkten Emissionen.

Die Bedeutung des Themas zeigt sich auf zwei Ebenen; im Management der mittelbaren ökologischen Folgen der Geschäftstätigkeit (indirekte Emissionen) und im bankbetrieblichen Umweltschutz (direkte Emissionen). In diesem Bewusstsein engagiert sich der NORD/LB Konzern für den Klima- und Umweltschutz und hat mit seiner Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie den Schutz der Umwelt als einen wesentlichen Aspekt definiert, um durch Einsparungen von Ressourcen, Energien und Emissionen die Ökoeffizienz des Konzerns konsequent zu steigern.

Die direkten Auswirkungen des NORD/LB Konzerns auf das Klima sind durch die Tätigkeit als Dienstleistungsunternehmen vor allem durch den geringen Ressourceneinsatz im Vergleich zum produzierenden Gewerbe geringer. Obwohl der NORD/LB Konzern Arbeitsplätze für mehr als 5.000 Mitarbeiter in Büroräumen bietet, die beheizt, mit Strom und Trinkwasser versorgt werden sowie mit IT-Hardware und Bürogeschäftsausstattung ausgestattet sind oder der aufgrund der Dienstleistertätigkeit notwendigen Mobilität der Mitarbeiter, hat die Geschäftstätigkeit des NORD/LB Konzerns aus Sicht der NORD/LB eine maximal geringe ökologische und soziale Wesentlichkeit für die Gesellschaft und wird daher in diesem Bericht nicht näher betrachtet.

Um den Auswirkungen des Klimawandels durch fossile Brennstoffe, der steigenden Ressourcenverknappung und auch den Risiken von Atomenergie zu begegnen, unterstützt der NORD/LB Konzern aktiv den Ausbau Erneuerbarer Energien. In der Geschäftsstrategie der Bank, ist das Geschäftsfeld Erneuerbare Energien als Werttreiber definiert.

Im Rahmen seiner regionalen Geschäftstätigkeit ist der NORD/LB Konzern in den Ländern des Euro-Raums tätig. In diesen Ländern bestehen jeweils hohe gesetzliche Schutzniveaus für Umwelt und Gesellschaft und ein Ambitionsniveau und Ziele zur Vermeidung des Klimawandels. Daher schätzt der NORD/LB Konzern die Gefahr, aufgrund dieser Geschäftstätigkeit an Umweltschäden oder wesentlichen Nachteilen für die Gesellschaft beteiligt zu sein, ebenfalls als gering ein.

Sämtliche wesentliche Risiken in Bezug auf den Geschäftsverlauf und Lage des NORD/LB Konzerns sowie seiner wesentlichen Risiken in Bezug auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen sind abschließend im Risikobericht als Teil des Konzern-Lageberichts zum 31. Dezember 2019 beschrieben.

Mitarbeiter

Umfeld 2019

Ein komplexer werdendes regulatorisches Umfeld sowie zunehmend schnellere Veränderungen in Märkten und der Finanzbranche wirken auf den gesamten NORD/LB Konzern ein. Digitalisierung, eine alternde Gesellschaft und neue Kundenbedürfnisse verändern darüber hinaus signifikant die Arbeitswelt und fordern agile Arbeitsformen. Der Fach- und Führungskräfemangel, insbesondere im Bereich IT, setzte sich unverändert fort. Der „War for Talents“ blieb dementsprechend eine große Herausforderung für die NORD/LB bei der partiellen Besetzung von IT-Stellen im Professional- sowie im Nachwuchsbereich.

Der NORD/LB Konzern befand sich 2019 darüber hinaus mitten in einer tiefgreifenden Transformation. Die damit verbundene Neugestaltung des NORD/LB Konzerns geht in den nächsten Jahren auch mit einer deutlichen Verringerung der Mitarbeiterzahl in der NORD/LB Gruppe auf ca. 2.800 bis 3.000 Vollzeitstellen einher. Mit dem Transformationsprogramm One Bank hatte der NORD/LB Konzern seit 2017 bereits einen erheblichen Teil der Transformation der Bank in die Wege geleitet. Diesen Prozess hat die NORD/LB mit ihrem im Frühjahr 2019 gestarteten aktuellen Transformationsprogramm NORD/LB 2024 mit neuen Inhalten zur effizienteren sowie profitableren Neuausrichtung der NORD/LB und Ausgestaltung des neuen Geschäftsmodells fortgesetzt. Die NORD/LB hat 2019 in diesem Transformationsprozess spürbare Synergien heben können.

Der in diesem Zuge vom Vorstand im Jahr 2017 beschlossene qualifizierte externe Einstellungsstopp für die NORD/LB hatte auch 2019 Bestand – mit Ausnahme für Nachwuchskräfte, d. h. Auszubildende und Trainees.

Personalstrategische Ausrichtung

Um sowohl Nachwuchskräfte zu einem frühen Zeitpunkt zu gewinnen, als auch wesentliche eigene Mitarbeiter ans Haus zu binden, stützt sich die NORD/LB auf eine mitarbeiterausgerichtete Personalarbeit. Die Grundlage dieser Personalarbeit im NORD/LB Konzern basiert auf einer Personalstrategie, die sich aus der Geschäfts- / Risikostrategie ableitet - unter Einbeziehung der besonderen Anforderungen der o. g. Programme One Bank und NORD/LB 2024. Strategische Schwerpunkte im Geschäftsjahr 2019 lagen folgerichtig auf der Steuerung von:

- Personalmenge, d. h. bei zu reduzierendem Personalbestand im Rahmen der Transformationsprogramme eine wertschöpfende Allokation verfügbarer Ressourcen und Kapazitäten sicherzustellen, und
- Personalqualität, d. h. die Befähigung des Personals zu Veränderung und Wandel.

Mit folgenden Dienstleistungen wurde die Personalarbeit 2019 im Schwerpunkt operationalisiert:

- Personalbindung über attraktive Arbeitsbedingungen u. a. über Vergütung, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Personalmanagement von Ressourcen- und Kapazitäten,
- Personalentwicklung sowie neue agile und zukunftsweisende Arbeitsformen,
- Rekrutierung von Nachwuchskräften.

Ressourcenallokation

Am Jahresende 2019 beschäftigte der NORD/LB Konzern 5.502 Mitarbeiter - 607 Mitarbeiter weniger als im Jahr 2018 (6.109). Ermöglicht wurde dies konzernweit u. a. durch eine bestmögliche Ressourcenallokation mit qualifiziertem externen Einstellungsstopp bei Professionals in der NORD/LB sowie durch den Personalabbau im Rahmen des Transformationsprogramms der Bank, im Schwerpunkt innerhalb der NORD/LB.

Tabelle: Übersicht Betriebsübersicht²

	2019
Betriebsangehörige (Gesamt (einschließlich Auszubildende und Trainees))	5.502
Unbefristet Angestellte (Gesamt)	5.190
davon männlich	2.589
davon weiblich	2.601
Unbefristet Angestellte in Vollzeit	3.912
davon männlich	2.488
davon weiblich	1.424
Unbefristet Angestellte in Teilzeit	1.278
davon männlich	101
davon weiblich	1.177
Befristet Angestellte (Gesamt)	312
davon männlich	124
davon weiblich	188
Befristet Angestellte in Vollzeit	295
davon männlich	121
davon weiblich	174
Befristet Angestellte in Teilzeit	17
davon männlich	3
davon weiblich	14
Auszubildende und Trainees	198
davon männlich	79
davon weiblich	119
Gesamtzahl der Angestellten in Elternzeit	135
davon männlich	11
davon weiblich	124
Personen mit Homeoffice/Alternierende Telearbeit	1.344
davon männlich	641
davon weiblich	703
Anteil Vollzeit	76,4%
Anteil Teilzeit	23,6%
Anteil unbefristet Angestellte	94,3%
Anteil befristet Angestellte	5,7%
Anteil Auszubildende und Trainees (Ausbildungsquote)	3,5%
Anteil Angestellte in Elternzeit	2,4%
Anteil Personen mit Homeoffice/Telearbeit	24,4%
Mitarbeiter nach Regionen / Ländern	
Deutschland	5.081
Europa	262
Nordamerika & Asien	159
Anteil Mitarbeiter in Deutschland	92,3%

² Alle zu berechnenden Anteile werden im Ergebnis abgerundet.

Nachwuchskräftegewinnung

Der „War for Talents“ blieb auch 2019 die entscheidende Herausforderung für die NORD/LB Nachwuchskräftegewinnung. Die NORD/LB hat aufgrund dieser Ausgangssituation ihre Ausbildungsangebote für Nachwuchskräfte 2019 weiterentwickelt und noch wettbewerbsfähiger gestaltet. Mit ihren überwiegend kaufmännischen und IT-technischen Berufsfeldern bietet die NORD/LB an ihren Standorten ein attraktives und hochwertiges Ausbildungs- und Studienangebot. Neben diesem Ausbildungsangebot ist auch die Rekrutierung von studentischen Nachwuchskräften und Absolventen über Hochschulpraktika und Trainee-Programme ein wichtiger Erfolgsfaktor, um mit qualifizierten Mitarbeitern der Zukunft den Unternehmenserfolg der Bank abzusichern.

Bei den Ausbildungsberufen der Bank ist trotz strukturierter Nachwuchsgewinnungskampagnen und stabiler Hochschulpartnerschaften die Bewerbernachfrage insbesondere durch den Sondereffekt eines fehlenden Abitur-Abschlussjahrgangs 2019 an Gymnasien in Niedersachsen gesunken. In der Konsequenz konnten weniger Auszubildende rekrutiert werden als im Vorjahr. Wegen geringerer interner Bedarfe in den Fachbereichen wurden die Ausschreibungen von Trainee-Stellen nach reduziert.

Dies hat Auswirkungen auf die Ausbildungsquote (d. h. bezogen auf Nachwuchskräfte in Ausbildung, d. h. Auszubildende und Trainees) im NORD/LB Konzern, die mit 3,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr etwas überproportional zurückgegangen ist (2018: 4,1 Prozent).

Schulungen und Weiterbildungen

Die NORD/LB verfolgt eine potenzialorientierte, qualitativ ausgerichtete Personalentwicklung und investiert in die Qualifizierung ihrer Beschäftigten, um ihre unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit und damit die Zukunftsfähigkeit des NORD/LB Konzerns sicherzustellen. Die Beschäftigten unterstützt die Bank aktiv dabei, sich und ihre Fähigkeiten über ihre gesamte Karriere hinweg weiterzuentwickeln. Dazu bietet die NORD/LB allen Mitarbeitern ein breit gefächertes Seminarangebot, denn Qualifizierung und Weiterbildung sind entscheidende Voraussetzungen für die berufliche Entwicklung und das Commitment der Belegschaft.

2019 hat die NORD/LB ihre überfachliche Seminarlandschaft an die Bedarfe der Bank angepasst und damit im Laufe des Jahres positive Effekte erzielt. Die strategischen Schwerpunkte der Weiterbildungsarbeit mit dem Kernziel einer Verbesserung der Personalqualität lagen im Geschäftsjahr 2019 auf folgenden Feldern:

- Der konzernweiten Steigerung der Leistungsfähigkeit durch das Angebot von persönlichkeitsbildenden und fachlichen Weiterbildungen,
- der Zunahme der Führungs- und Leistungsbereitschaft der Führungskräfte,
- der Begleitung und Befähigung des Personals zum Wandel, insbesondere in Bezug auf Digitalisierung und agile Arbeitsmethoden.

Der Treiber für die Neuordnung des Nachfolgemanagements in der Bank war das 2019 gestartete Transformationsprogramm NORD/LB 2024. Die Reformierung zielt insbesondere auf die Besetzung von wichtigen Positionen mit Fokus auf die Bewältigung nicht nur bestehender, sondern auch kommender Herausforderungen ab.

Um die Ziele des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 ganzheitlich zu erreichen sowie die Maßnahmen daraus nachhaltig umzusetzen, hat die NORD/LB Ende 2019 eine neue, stark auf Zusammenarbeit und Partizipation basierende interne Change-Initiative gegründet.

Die Personalentwicklung der NORD/LB hilft darüber hinaus dabei, neue Denk- und Handlungsmuster zu etablieren und damit die Transformation von Mitarbeitern zu fördern. Um in einer volatilen Arbeitswelt bestehen zu können, hat die NORD/LB ihre Bestrebungen in Hinsicht auf zukunftsfähige betriebliche Arbeitsformen und -prozesse mit dem Fokus auf Agilität erweitert. Im Jahr 2019 wurde dazu das sogenannte „Mitarbeiterlabor“

gegründet, dessen Aufgabe es ist, neue Arbeitsformen in der Bank auf ihre Eignung hin zu überprüfen und das Management bzw. die Mitarbeiter zukunftsfähig zu beraten.

Die wichtigsten Weiterbildungs- und Personalentwicklungsthemen der Bank werden über das höchste Entscheidungsgremium der Bank, den Vorstand, abgestimmt. Die notwendige Validierung der Weiterbildungs- und Personalentwicklung der NORD/LB erfolgt u. a. über die Auswertungen der regelmäßigen, strukturierten Jahresgespräche mit Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung. Die jährlich stattfindenden Jahresgespräche dokumentieren einerseits den Grundsatz lebenslangen Lernens, andererseits die Bedeutung von Personalentwicklung als Führungsaufgabe zwischen Führungskraft und Mitarbeitern.

Die NORD/LB kommt ihren gesetzlichen Anforderungen an Schulungen nach.

Vielfalt und Chancengleichheit

Der NORD/LB Konzern mit seinem Vorstand bekennt sich ausdrücklich zur Vielfalt und Chancengleichheit in einem diskriminierungsfreien Umfeld. Der NORD/LB Konzern verfolgt in seinem Diversity-Umsetzungskonzept darauf aufbauend einen übergreifenden, integrativen Zielansatz, d. h. die Belegschaft fair und korrekt einzustellen, zu behandeln sowie zu fördern – und dabei die Unterschiede, kulturellen Hintergründe und praktischen Erfahrungen zum Nutzen des Unternehmens aktiv zu managen. Dazu gehört auch eine familienbewusste Personalpolitik.

Die Vielfältigkeit der Mitarbeiter ist bereits Teil der Unternehmensidentität der NORD/LB. Dementsprechend definiert die NORD/LB ihr Diversity-Management als kundenorientiertes Personalmanagement – jedoch mit starker Wirkung in die Werteorientierung im Konzern. Dabei gehört als Basis gegenseitige Wertschätzung zum Wertekanon der Zusammenarbeit. Zu den rahmengebenden Leitlinien der Diversity-Arbeit zählen die Grundwerte des Konzerns im Code of Conduct sowie die „Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ sowie seit 2019 auch die innerhalb der Bank intern veröffentlichten Diversitätsgrundsätze der NORD/LB.

Für den NORD/LB Konzern ist Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit ein zentrales Anliegen und ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Um ihre ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Zielsetzungen zu erreichen, liefert die NORD/LB aus ihrem Personalbereich ein 2019 weiterentwickeltes Angebot zum Thema Diversity Management. Das Konzept orientiert sich stärker als zuvor an den Bedürfnissen der Mitarbeiter, konkret über folgende Aktionsfelder:

- Recruiting und Einbindung
- Unternehmensausrichtung und Vision
- Arbeitsqualität und Effizienz mit Work-Life-Balance
- Führung, Förderung und Entwicklung
- Change, Partizipation und Kollaboration
- Vergütung und Belohnung.

Da die Digitalisierung und die dafür notwendige Transformation die NORD/LB weiter massiv prägen werden und darüber hinaus die Mitarbeiter mehr Mitspracherecht einfordern, wurde das Thema Change, Partizipation und Kollaboration in der Konzeption besonders akzentuiert.

Eine Säule der Diversity-Arbeit in der NORD/LB ist auch das Aktionsfeld „Work-Life-Balance“. Dazu gehören personalwirtschaftliche Instrumente, um Beruf und die Verbesserung der Vereinbarkeit mit privaten, familiären, ehrenamtlichen Verpflichtungen, wie die Erziehung von Kindern, Pflege von Familienangehörigen in eine möglichst ausgewogene Bilanz zu bringen. Hierzu zählen Arbeitsplätze in häuslicher Umgebung, vielfältige flexible Arbeitszeitmodelle, Langzeitwertkonten sowie ein umfassendes Unterstützungsangebot eines externen Spezialisten für Dienstleistungen zur Balance zwischen Arbeit und Privatleben.

Die NORD/LB nutzt in der operativen Diversity-Arbeit seit Jahren unterschiedliche Beschäftigtengruppen sowie Mitarbeiterbefragungen in der NORD/LB zur Diskussion und Kontrastierung verschiedener Perspektiven.

Geschlechterdiversität

Die Anteile der Frauen an der Belegschaft mit 50,7 Prozent (2018: 49,6 Prozent) sowie der Frauen in Führungspositionen mit 20,2 Prozent (19,4 Prozent) haben sich 2019 signifikant erhöht. Bei Vorstandsmitgliedern im Konzern ist der Frauenanteil ebenfalls gestiegen - auf 7,2 Prozent im Jahr 2019 (6,3 Prozent). Der Anteil bei weiblichen Aufsichts- bzw. Verwaltungsräte ist mit 18,6 Prozent (18,6 Prozent) gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Vielfalt bezüglich der geografischen Herkunft

Der Belegschaft gehören 2019 Betriebsangehörige aus 30 Nationen an (2018: aus 33 Nationen).

Vergütung

Auch bei der Vergütung stellt die NORD/LB die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sicher - über gleichartige, transparente Berechnungsgrundlagen und -verfahren sowie definierte Vergütungsbestandteile. Stellenbewertungen werden grundsätzlich aufgaben- und nicht inhaberbezogen vorgenommen. So wird eine Vergütung unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter, sexueller Orientierung und Identität sichergestellt, die sich geschlechtsneutral an Qualifizierung, Aufgaben- und Funktionsspektrum sowie Berufserfahrung der Mitarbeiter orientiert.

Eine ausführliche Offenlegung der Vergütung erfolgt wegen erweiterter regulatorischer Anforderungen in Form eigenständiger Vergütungsberichte der NORD/LB Konzernunternehmen. Zudem kommt die NORD/LB der Auskunft gemäß Entgelttransparenzgesetz nach.

Gleichbehandlung

Der Schutz vor Diskriminierung ist über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden kurz: AGG) in Deutschland bereits besonders und umfassend gesetzlich geregelt. Die NORD/LB hält sich an die Vorgaben des AGG. An den ausländischen Standorten werden die örtlichen Antidiskriminierungsgesetze eingehalten und durch Mitarbeiterhandbücher individuell dokumentiert. Ergänzend werden über den Code of Conduct bzw. die Ethik Grundsätze im gesamten NORD/LB Konzern keinerlei Diskriminierung oder Belästigung geduldet, sei es aus Gründen des Geschlechtes, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, der sexuellen Identität oder auch wegen der politischen Haltung, dem Familienstand oder einer gewerkschaftlichen Betätigung.

Der NORD/LB Konzern hat eine Schutzfunktion für die Belegschaft zu erfüllen und verfügt über umfangreiche Regelungen und Prozesse, um Gleichbehandlung sicher zu stellen sowie bei etwaigen Verstößen auf mögliche Konsequenzen für den Mitarbeiter hinzuweisen. Im Jahr 2019 ist nach Wertung kein Fall von Diskriminierung bekannt.

Menschen mit Behinderungen

Die NORD/LB sichert und fördert eine möglichst uneingeschränkte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, um ihre gesellschaftliche Partizipation, Selbstbestimmung und Einbeziehung in das Arbeitsleben zu sichern. So legt die NORD/LB Augenmerk auf einen besonderen Kündigungsschutz, Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung sowie die Betreuung durch spezielle Fachdienste.

Im Jahr 2019 betrug der Anteil von Personen mit Behinderungen im NORD/LB Konzern 3,3 Prozent. Mit der aktuellen Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte unterschreiten wir die gesetzlich geforderte Quote von 5 Prozent behinderter Beschäftigter in der Belegschaft. Daher entrichtet die NORD/LB eine entsprechende Ausgleichsabgabe.

Tabelle: Diversity³

	2019
Beschäftigte (Gesamt)	5.502
männliche Betriebsangehörige	2.713
weibliche Betriebsangehörige	2.789
Anteil Männer	49,3%
Anteil Frauen	50,7%
Vorstand	
männliche Betriebsangehörige	13
weibliche Betriebsangehörige	1
Anteil männliche Vorstände	92,8%
Anteil weibliche Vorstände	7,2%
Vorstand nach Altersstruktur	
Betriebsangehörige bis 30 Jahre	0
Betriebsangehörige 31 bis 50 Jahre	1
Betriebsangehörige ab 51 Jahre	13
Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat	
männliche Aufsichtsräte	22
weibliche Aufsichtsräte	5
Anteil männliche Aufsichtsräte	81,4%
Anteil weibliche Aufsichtsräte	18,6%
Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat nach Altersstruktur	
Aufsichtsräte bis 30 Jahre	0
Aufsichtsräte 31 bis 50 Jahre	4
Aufsichtsräte ab 51 Jahre	23
Führungsfunktionen	
männliche Führungskräfte	439
weibliche Führungskräfte	111
Anteil männliche Führungskräfte	79,8%
Anteil weibliche Führungskräfte	20,2%
Führungskräfte nach Altersstruktur	
Führungskräfte bis 30 Jahre	4
Führungskräfte 31 bis 50 Jahre	288
Führungskräfte ab 51 Jahre	258
Anteil bis 30 Jahre	0,7%
Anteil 31 bis 50 Jahre	52,3%
Anteil ab 51 Jahre	47,0%

³ Alle zu berechnenden Anteile werden im Ergebnis abgerundet.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel. Hoher Veränderungsdruck und verstärkte Flexibilisierung wirken sich in immer stärkerem Maße auf die Mitarbeiter aus. Die Folgen bei zu hohen Belastungen können u. a. eine reduzierte Leistungsfähigkeit und Krankheiten wie z. B. Bluthochdruck, Depression und Rücken-, Schulter- und Nackenschmerzen bzw. damit verbundene Ausfalltage sein. Dies wirkt sich unmittelbar auf die wirtschaftliche Belastbarkeit und den Markterfolg von Unternehmen aus.

Der Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter über ein qualitatives Gesundheitsmanagement ist deshalb wesentlicher Teil des Managementansatzes der Personalarbeit im NORD/LB Konzern – aus den Personalbereichen wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement (im Folgenden kurz: BGM) gesteuert – im Auftrag des Vorstandes im NORD/LB Konzern.

Das BGM der NORD/LB ergänzt den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutz durch die Mitgestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen, entsprechendes Führungsverhalten und andere Gesundheitsressourcen, um diese in den Strukturen der Bank fest zu verankern. Dabei kann es sich auch um Veränderungen der Arbeitsorganisation (Aufbau- und Ablauforganisation), die Umstrukturierung der Arbeitsaufgaben oder um eine Verbesserung der Kommunikationsstrukturen handeln. Durch eine gezielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation können das persönliche Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter verbessert und gesundheitliche Probleme gelöst bzw. verringert werden.

Der NORD/LB Konzern hat 2019 über ein professionelles BGM seine proaktiven und präventiven Unterstützungsinstrumente verstetigt, das sich an den allgemeinen Standards orientiert. Gesetzliche Rahmenbedingungen aus dem Arbeitszeitschutzgesetz oder dem Sozialgesetzbuch erfordern zudem die Durchführung diverser Maßnahmen wie das Betreiben eines Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (im Folgenden kurz: BEM) und das Angebot einer Psychischen Gefährdungsbeurteilung.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) kommt nach länger andauernden Erkrankungen von Mitarbeitern, unabhängig welcher Genese, zum Einsatz. Wie nach § 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX gefordert, wird allen Mitarbeitern in der NORD/LB, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen - ununterbrochen oder wiederholt - arbeitsunfähig erkrankt sind, die Teilnahme am BEM mit dem Ziel angeboten, die bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und vorbeugend eine erneute Arbeitsunfähigkeit möglichst zu vermeiden.

Über die gesetzlichen Anforderungen zu Arbeitssicherheit hinaus bietet die NORD/LB allen Beschäftigten eine Reihe von Beratungsleistungen. So informieren die Betriebsärzte über eine optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie über präventive Maßnahmen gegen Haltungs- und Sechstörungen. Bei der Beschaffung von Mobiliar und EDV-Geräten wird auf die ergonomische Beschaffenheit geachtet. Darüber hinaus verfügen mehrere Konzernstandorte über Frühdefibrillationsgeräte. Bei arbeitsbezogenen oder psychosozialen Problemen können sich alle Mitarbeiter an eine neutrale externe Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung wenden.

Das BGM der NORD/LB wertet in einem separaten Bericht regelmäßig Krankenstands-Kennzahlen aus, verknüpft diese mit Handlungsfeldern und legt sie dem Vorstand vor.

Trotz gewachsener Anforderungen an die Belegschaft ist die Krankenquote (Quote der krankheitsbedingten Fehlzeiten) im NORD/LB Konzern mit 5,7 Prozent im Jahr 2019 gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken (2018: 5,8 Prozent).

Governance

Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten

Korruptes oder unethisches Verhalten sowie Verstöße gegen Gesetze von einzelnen Personen oder Unternehmen schaden der Gesellschaft und ihren Mitgliedern in vielfacher Weise. Der Finanzdienstleistungsbranche kommt bei der Verhinderung eine wichtige Rolle zu.

In Zeiten zunehmender Finanzkriminalität sind Banken- und Finanzdienstleistungsinstitute in aller Welt in besonderem Maße gefordert und gleichermaßen gefährdet. Sie sind der inhärenten Gefahr ausgesetzt, für Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung oder der Begünstigung der Anonymität von Geschäftsbeziehungen und Transaktionen missbraucht zu werden. Mit immer neuen Methoden wird versucht, Gelder und Vermögenswerte, die aus illegalen Tätigkeiten wie Korruption im weiteren Sinne, Raub, Erpressung, Drogen- und Waffenhandel oder Steuerhinterziehung stammen, über die Zahlungsverkehrssysteme, neue Finanzprodukte oder Technologien zu „waschen“ und unter Verschleierung ihrer wahren Herkunft in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf einzuschleusen. Auch Terroristen versuchen legale oder illegale Gelder bei Banken und Finanzdienstleistungsunternehmen bereitzustellen und zu sammeln, um terroristische Zwecke zu finanzieren. Derartige Vorgänge sind durch umfangreiche Präventionsmaßnahmen und umfangreiche Sensibilisierung aller Mitarbeiter gezielt zu unterbinden.

Vorgenannte Themen stehen auch im Fokus des Gesetzgebers und der Aufsichtsbehörden. Diese umfassen dabei nicht nur die Vorgaben des „klassischen“ Bankaufsichtsrechts, sondern auch zivilrechtliche sowie steuerrechtliche Vorgaben auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene. Gleichzeitig steigt mit der Größe und Komplexität der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens auch die Komplexität und somit das Risiko, wesentliche regulatorische Änderungen nicht adäquat zu erfüllen. Ein gezieltes Management und konsequente Implementierung in der Governance-Struktur sind daher unabdingbar.

Als Teil der Gesellschaft sieht es der NORD/LB Konzern zu deren Schutz als wichtige Aufgabe an, kriminelle Handlungen durch Prävention bestmöglich zu unterbinden sowie durch eigenes ethisches, moralisches und gesetzeskonformes Verhalten dem entgegengebrachten Vertrauen von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern gerecht zu werden und dieses zu erhalten und auszubauen. Dazu gehören auch die Einhaltung regulatorischer Anforderungen, gesetzeskonformes Verhalten und eine Null-Toleranz Politik gegenüber Bestechung, Bestechlichkeit und Vorteilsnahmen.

Aufgrund der internationalen Ausrichtung und der globalen Aktivitäten unterliegt der NORD/LB Konzern ferner verschiedensten länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften.

Ein integriertes und gesetzeskonformes Verhalten sichert die Zukunftsfähigkeit der Bank und damit auch Arbeitsplätze. Einen absoluten Schutz, dass sich Bank bzw. ein Finanzdienstleistungsinstitut und seine Mitarbeiter eine jederzeit und vollumfänglich in allen geschäftlichen Aktivitäten regelkonform verhalten, gibt es nicht. Es gibt jedoch geeignete Strategien und Sicherungsmaßnahmen, um das Risiko zu senken. Gleichzeitig wird den Mitarbeitern dadurch die Gewissheit gegeben, für ein gesetzeskonformes und integriertes Unternehmen tätig zu sein, für das die eigene Arbeitskraft gerne und ohne ethische Bedenken bereitgestellt wird.

Management compliance-relevanter Themen

Durch eine Vielzahl von Maßnahmen u. a. im Rahmen des Compliance-Managements ist der NORD/LB Konzern bedacht, Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen. Dieses erfolgt durch das gezielte Durchführen von compliance-relevanten Themen.

Durch ein von oberster Ebene ausgehendes Bekenntnis wird dafür gesorgt, dass Mitarbeiter klar abgegrenzte Handlungsspielräume vorfinden. Hierdurch wird das Risiko reduziert, dass Mitarbeiter unbewusst zu Lasten der Bank handeln oder sich in Gefahr begeben, gegen Gesetze oder Vorschriften zu verstoßen. Die Vorstände des NORD/LB Konzerns haben in diesem Zusammenhang die Mitarbeiter aller Konzernunternehmen verpflichtet,

„100 Prozent compliant“ zu sein und untermauern diese Vorgabe mit einer Corporate-Compliance-Policy.

Die NORD/LB hat als Compliance-Management-System ein System etabliert, das sich am IDW PS 980 Standard orientiert.

Zu den Grundelementen des Compliance-Management-Systems gehören u. a.

- die Festlegung wesentlicher Ziele, die mit Hilfe des Compliance-Management-Systems erreicht werden sollen,
- die Festlegung wesentlicher Teilbereiche und der in den Teilbereichen einzuhaltenden Regeln,
- die Identifikation von wesentlichen Compliance-Risiken,
- die systematische Risikoerkennung mit Risikobeurteilung sowie konsequente Implementierung und prozessbegleitende Überwachung von Prozessen innerhalb der Bank,
- die Einführung von risikominimierenden Grundsätzen und Wirkungen auf Grundlage der identifizierten Risiken,
- die Information von Mitarbeitern und ggf. Dritten über Rollen und Verantwortlichkeiten,
- die Beratung der Fachbereiche hinsichtlich der Umsetzung und Einhaltung aller gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen und Pflichten,
- die Festlegung eines Berichtsweges für identifizierte Risiken, festgestellte Regelverstöße sowie eingehende Hinweise sowie
- die Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit (inkl. Berichterstattung).

Die Institute des NORD/LB Konzern verfügen über spezielle Compliance-Beauftragte. Die jeweiligen Compliance-Beauftragten sowie Geldwäschebeauftragten (inkl. Beauftragte Zentrale Stelle) werden der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder vergleichbaren ausländischen Institutionen gemeldet. Im Aufgabenbereich des Head of Compliance und der Compliance-Bereiche der NORD/LB und ihrer Tochtergesellschaften liegen insbesondere die Themen Kapitalmarkt-Compliance, Prävention von Geldwäsche- und/oder Terrorismusfinanzierung sowie sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud) sowie die Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargos. Die Regulatorik-Compliance-Bereiche des NORD/LB Konzerns identifizieren fortlaufend neue/geänderte bankaufsichtsrechtliche Regelungen und informieren die betroffenen Fachbereiche über die Handlungserfordernisse. Darüber hinaus werden die Fachbereiche bei der Umsetzung begleitet, die Umsetzung nachgehalten und bewertet. Der Vorstand wird regelmäßig über die Fortschritte informiert.

Ergänzend werden im Rahmen des bestehenden Risikomanagements zudem angemessene Präventionsmaßnahmen definiert. So sind die geschäfts- und kundenbezogenen Sicherungssysteme der Bank darauf ausgelegt, keine Geschäftsbeziehungen einzugehen oder fortzuführen, die wirtschaftskriminellen Zwecken dienen oder anonyme Transaktionen begünstigen. Bei Hinweisen auf verdächtige Transaktionen wird eine Geldwäsche-Verdachtsmeldung erstellt.

Der Sensibilisierung der Mitarbeiter erfolgt über internetbasierte Lernprogramme, regelmäßige Präsenzschulungen sowie Newsletter/Infobriefe.

Eine wichtige Grundlage eines präventiven Compliance-Management-Systems und gleichzeitig Evaluation der durchgeführten Maßnahmen stellen regelmäßige Gefährdungs-/Risikoanalysen (im weiteren Text als Risikoanalysen benannt) dar. Hierdurch wird sichergestellt, dass Risiken nicht nur erkannt, sondern auch richtig eingeordnet werden.

Die NORD/LB führt jährlich Risikoanalysen in allen compliance-relevanten Bereichen durch (Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Betrug, Kapitalmarkt-Compliance sowie den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (im Folgenden kurz: MaRisk). Diese Analysen erlauben eine Einschätzung und Bewertung etwaiger Risiken. Aus allen Risikoanalysen werden zudem spezifische Maßnahmen zur Risikoreduktion abgeleitet. So werden z. B. bereichsbezogenen Szenarien zu Korruption und anderen strafbaren Handlungen i. S. v. § 25h Abs. 1 Satz 1 Kreditwesengesetz (KWG) untersucht und ihre Kritikalität anhand externer Statistiken und interner Einschätzungen bewertet.

Diesen Analysen werden die existierenden Präventionsmaßnahmen gegenübergestellt, um das verbleibende Restrisiko zu ermitteln und weitere Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Mögliche Maßnahmen zur Prävention von Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierung sowie Fraud umfassen u. a. die Ableitung eines risikoorientierten Überwachungsplanes, die Erstellung eines Schulungskonzeptes sowie Maßnahmen zur Umsetzung des Know-Your-Customer-Prinzips. Darüber hinaus erfolgt eine systemseitige Überprüfung sämtlicher Kunden und Transaktionen z. B. auf spezifische Verdachtsmomente oder Embargo- und Finanzsanktionen.

Über die Ergebnisse wird der Vorstand jährlich im Rahmen des Risikoberichts informiert. Die Risikoanalysen sowie die internen Sicherungsmaßnahmen, die auf den Bestimmungen des gültigen Geldwäschegesetzes basieren, sind zusätzlich durch das zuständige Vorstandsmitglied zu genehmigen.

Ergänzend sind sämtliche dieser Themen auch Gegenstand regelmäßiger und umfassender externer Prüfungen.

Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit

Das Prinzip 10 des UN Global Compacts fordert von seinen Unterzeichnern, wie auch der NORD/LB, gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, einzutreten. Der NORD/LB Konzern hat konkrete Standards zum Schutz vor Korruption definiert und in seinen Code-of-Conduct-Grundsätzen bestimmt. Diese enthalten konkrete und klare Regeln für ein korrektes und professionelles Verhalten beispielsweise im Kampf gegen Korruption, Bestechung oder Bestechlichkeit. Die Institute des NORD/LB Konzerns tolerieren keine Korruption bzw. Bestechung oder Bestechlichkeit im Geschäftsverkehr.

Um die Ansprüche der Bank an die Einhaltung von Recht und Gesetz mit einem ethisch richtigen Verhalten zu verbinden und so unternehmerischen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung zu verknüpfen, hat die NORD/LB einen Verhaltenskodex (im Folgenden kurz: Code of Conduct) für den NORD/LB Konzern veröffentlicht. Der Code of Conduct ist im Intranet sowie auf der Homepage der NORD/LB in deutscher und englischer Sprache öffentlich einsehbar. Er bildet den Rahmen für integriertes, wertebewusstes und faires Verhalten und ist für sämtliche Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter bindend. Die Tochterunternehmen des NORD/LB Konzerns wurden aufgefordert, die eigenen Verhaltensgrundsätze an den Code of Conduct anzulehnen.

Der Code of Conduct enthält klare Vorgaben zur Vermeidung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit sowie Vorteilsnahmen und -gewährung. Ergänzende interne Richtlinien beschreiben die Zulässigkeit zur Annahme bzw. Gewährung von Einladungen und Geschenken sowie die Voraussetzungen für die Abrechnung von Bewirtungs- und Sachaufwendungen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, für alle Einladungen und Geschenke eine interne Dokumentation zu führen. Diese ist den Compliance-Abteilungen auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Compliance führt zur Sicherstellung der Einhaltung der Regelungen Überwachungshandlungen durch. Flankierende Schulungen zum Thema Vermeidung von Interessenkonflikten bei Einladungen und Geschenken dienen dazu, den korrekten Umgang sicherzustellen.

Informationssicherheit

Banken und Finanzdienstleistungsunternehmen agieren heutzutage mit einer Vielzahl unterschiedlichster Informationen. Derartige Informationen und die zur Verarbeitung benötigten Ressourcen und Betriebsmittel (z.B. IT-Systeme, Anwendungen, Formulare, Briefe, Ausdrücke) stellen dabei grundlegende Werte dar. Der Schutz dieser Werte ist unverzichtbar, um die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsposition, das Vertrauen der Geschäftspartner, Kunden und Mitarbeiter und das Ansehen in der Öffentlichkeit zu erhalten und zu stärken und Missbrauch zu verhindern.

Die Anforderungen an die Informationssicherheit sind an allen Standorten des NORD/LB Konzerns gesetzlich geregelt und in der Governance umgesetzt. An den deutschen Standorten gehen die Institute des NORD/LB Konzerns dazu unter anderem mit folgenden regulatorischen, rechtlichen, aber auch vertraglichen Anforderungen konform:

- Kreditwesengesetz (KWG) § 25a, § 25b und § 25c
- Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
- Neues Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu)
- Handelsgesetzbuch (HGB), Risikomanagement der Informationsverarbeitung
- Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)
- Bankaufsichtliche Anforderungen an die IT (BAIT)
- Zweite Zahlungsdiensterichtlinie (ZAG) / Payment Service Directive 2 (PSD2)
- Rundschreiben von Bankenaufsichten wie z. B. der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)
- Gruppenvorgaben zur Informationssicherheit
- Vertragliche Sicherheitsverpflichtungen mit Dritten

Für die ausländischen Standorte gelten spezifische vergleichbare Regelungen.

Gemäß § 25a KWG müssen Institute über angemessene personelle und technisch-organisatorische Ausstattung des Risikomanagements verfügen. Die Anforderungen an das Risikomanagement werden in den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), hier insbesondere AT 7.2 (technisch-organisatorische Ausstattung), konkretisiert.

Die Gesamtverantwortung für alle Belange der Informationssicherheit liegt beim Vorstand. Sie ist integraler Teil der Geschäfts- und Risikopolitik des NORD/LB Konzerns. Unabhängig davon ist es Aufgabe eines jeden Mitarbeiters, die Regeln zur Informationssicherheit einzuhalten und sensible Informationen zu schützen. Die entsprechenden Vorgaben werden ausgehend von der Geschäftsstrategie und der Informationssicherheitsstrategie (als Teil der Risikostrategie) über Leitlinien zur Informationssicherheit und Informationssicherheitsrichtlinien in Handbüchern und Arbeitsanweisungen operationalisiert und jedem Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns zur Verfügung gestellt. Die entsprechende schriftlich fixierte Ordnung gilt bankweit und wird durch für alle Mitarbeiter durch regelmäßige Pflichtschulungen und Sensibilisierungen zu informationssicherheitsrelevanten Themen ergänzt.

Zur Implementierung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Informationssicherheitsniveaus hat der Vorstand der NORD/LB auf Konzernebene einen Chief Information Security Officer (CISO) bestellt. Der CISO bildet die höchste Instanz des Informationsmanagementsystems in der NORD/LB. Die Tochterunternehmen verfügen über eigene Informationssicherheitsbeauftragte (ISO), die von den jeweiligen Vorständen eingesetzt wurden. Die jeweiligen Informationssicherheitsbeauftragten wurden von den Vorständen mit der Entwicklung, Umsetzung und kontinuierlichen Verbesserung von Informationssicherheitsvorgaben beauftragt. Sie sind dem jeweiligen Vorstand fachlich direkt unterstellt und berichten diesem direkt regelmäßig und anlassbezogen. Zu ihren Aufgaben gehören die Steuerung und das Management von Informationssicherheit und dessen Risiken, die Durchführung regelmäßiger Überprüfungen sowie die Beratung des Vorstands und der Fachbereiche.

Zur Hinwirkung auf ein angemessenes Informationssicherheitsniveau werden jährliche, konzernweit

einheitliche, Gefährdungsanalysen auf Basis der aktuellen Bedrohungssituation durchgeführt. Unter ergänzender Berücksichtigung relevanter Standards und Normen werden Informationssicherheitsvorgaben abgeleitet. Im Rahmen des internen Kontrollsystems, Audits und Security Checks wird die Einhaltung dieser Vorgaben regelmäßig und anlassbezogen überprüft. Zudem ist das Informationssicherheitsmanagement Gegenstand regelmäßiger interner und externer Prüfungen. Etwaige Informationssicherheitsvorfälle werden analysiert und Lösungswege mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen erarbeitet.

Datenschutz

Mitarbeiter von Banken kommen mit einer Vielzahl von persönlichen Daten in Berührung. Der Schutz dieser Daten und des mit der Bereitstellung verbundenen Vertrauens ist eine zentrale Aufgabe einer Bank. Entsprechend hat der vertrauliche, sensible Umgang mit personenbezogenen Daten im NORD/LB Konzern höchste Priorität und die zu berücksichtigenden gesetzlichen Verpflichtungen und Vorgaben zum Datenschutz nehmen einen besonderen Stellenwert ein. Dies gilt sowohl für die Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiter- und Kundendaten als auch für die personenbezogenen Daten von Zulieferern, Beratern und anderen Vertragspartnern im NORD/LB Konzern. Das Bankgeheimnis wird strikt gewahrt. Daten und Informationen werden nur im Rahmen enger Zweckbindung und gesetzlicher Vorgaben genutzt.

Für die NORD/LB sind die Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG-neu) und weitere Gesetze mit datenschutzrechtlichen Regelungen zu berücksichtigen. Die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz betreffen alle natürlichen Personen, insbesondere Kunden und Mitarbeiter der Bank. Neben dem sachgerechten Umgang mit geschützten personenbezogenen Daten betrifft der Datenschutz auch die Kontrolle der Einhaltung der Rechte der von der automatisierten Datenverarbeitung betroffenen Personen und die grundsätzlichen Pflichten spezieller Funktionsträger mit Zugriffsmöglichkeiten auf personenbezogene Daten innerhalb der Bank.

Für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen ist jeder Mitarbeiter verantwortlich. Seitens der NORD/LB, der Deutschen Hypo und der NORD/LB Luxembourg finden datenschutzrechtliche Verpflichtungen⁴ aller internen und externen Mitarbeiter, die Umgang mit personenbezogenen Daten haben, auf das Datengeheimnis statt; diese Verpflichtung gilt auch über das Beschäftigungsverhältnis hinaus. Die Datenschutzpolitik des NORD/LB Konzerns ist in der Gruppen-Datenschutzrahmenrichtlinie niedergeschrieben, die in den jeweiligen Instituten bankweite Gültigkeit haben.

Die Überwachung, Beratung sowie regelmäßige Schulung und Sensibilisierung zur Sicherstellung der Datenschutzerfordernungen erfolgt in den Instituten des NORD/LB Konzerns durch den Datenschutzbeauftragten. Die NORD/LB und die Deutsche Hypo verfügen jeweils über eigene Datenschutzbeauftragte. Die NORD/LB Luxembourg verfügt über einen von der Nationalen Kommission für Datenschutz (CNPD) des Großherzogtums Luxembourg offiziell zugelassenen Datenschutzbeauftragten.

Zur Sicherstellung der fachlichen Weisungsunabhängigkeit gegenüber allen zu überwachenden Fachbereichen sind die Datenschutzbeauftragten direkt gegenüber dem Vorstand verantwortlich, der auch die Gesamtverantwortung für diese Funktion trägt und deren Wirksamkeit überwacht. Sie berichten in regelmäßigen Abständen bzw. bei Bedarf ad hoc direkt an den Gesamtvorstand sowie laufend im Rahmen des Tagesgeschäfts an das zuständige Vorstandsmitglied.

Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich hilfesuchend an den Datenschutzbeauftragten zu wenden. Kunden können etwaige Beschwerden über ein Beschwerdemanagement-System einreichen. Beschwerdemanagement-Grundsätze und Informationen zum Beschwerdemanagement-Verfahren sind auf der Homepage der Bank frei einsehbar.

Zur Sicherstellung und Überwachung der Einhaltung, Angemessenheit und Wirksamkeit aller datenschutzrelevanten Anforderungen finden auch hier jährliche konzerneinheitliche Analysen auf Basis von risikoorientierten Auditplänen statt. Zudem sind Informationssicherheit und der Datenschutz Gegenstand regelmäßiger externer Prüfungen. Etwaige Vorfälle oder Beschwerden werden analysiert und Lösungswege mit

⁴ In Luxemburg gem. der koordinierten Fassung des Gesetzes vom 2. August 2002 zum Schutz personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung.

entsprechenden Präventionsmaßnahmen erarbeitet.

Impressum

Berichtszeitraum:	Geschäftsjahr 2019 (1. Januar bis 31. Dezember)
Berichtszyklus:	Jährlich
Ansprechpartner für Fragen zum Bericht:	NORD/LB Norddeutsche Landesbank Girozentrale Unternehmenskommunikation Friedrichswall 10 30159 Hannover E-Mail: ir@nordlb.de