



Konzern-Nachhaltigkeitsbericht  
der NORD/LB für das Geschäftsjahr vom  
1. Januar bis zum 31. Dezember 2021

# Inhalt

<b>ERKLÄRUNG DES VORSTANDSVORSITZENDEN ZUM UN GLOBAL COMPACT</b> .....	<b>4</b>
<b>ERKLÄRUNG ZUM BERICHT</b> .....	<b>5</b>
<b>WESENTLICHKEITSANALYSE</b> .....	<b>7</b>
Dialog mit Interessengruppen und Nachhaltigkeitskontext .....	8
Wertschöpfungskette.....	9
Ermittlung wesentlicher Themen .....	10
<b>DIE NORD/LB</b> .....	<b>15</b>
Geschäftsmodell und strategische Ausrichtung.....	16
Geschäftsstandorte und -segmente .....	16
Organe .....	17
Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen .....	18
<b>UNSERE CORPORATE GOVERNANCE</b> .....	<b>20</b>
Ethik, Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption .....	20
Code of Conduct.....	21
Hinweisgebersystem und Ombudsmann.....	22
Management compliance-relevanter Themen.....	23
Management von Interessenkonflikten .....	24
Verhinderung von Insiderhandel.....	25
Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung .....	26
Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud).....	28
Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit.....	29
Integritätsprüfung.....	29
Schulungen zu compliance-relevanten Themen .....	30
<b>INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ</b> .....	<b>31</b>
Informationssicherheit .....	31
Datenschutz.....	33
<b>UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND NACHHALTIGES BANKGESCHÄFT</b> .....	<b>35</b>
Beschreibung des Umgangs mit Klima- und Umweltrisiken nach den Empfehlungen der Task Force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) .....	35
Management von weiteren ESG-Risiken .....	39
Achtung der Menschenrechte .....	40
Interne Regelwerke und Richtlinien .....	40
Nachhaltigkeit im Bankgeschäft.....	42
Nachhaltige Finanzierungen .....	42
Nachhaltige Geldanlage .....	43
Nachhaltige Vermögensverwaltung.....	45
NORD/LB-Studien zu Nachhaltigkeitsthemen.....	45
Mitgliedschaften und Standards .....	46
Beratung und Service.....	49
Nachhaltigkeitsratings.....	50
<b>UNSERE MITARBEITENDEN</b> .....	<b>51</b>

Arbeit der Zukunft gestalten .....	51
Personalstrategische Ausrichtung.....	51
Personalbestand, Neueinstellungen und Fluktuation.....	51
Interessenvertretung/Mitbestimmung .....	54
Vergütung.....	54
Sozialleistungen.....	56
Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben .....	56
Vielfalt und Chancengleichheit.....	57
Menschen mit Behinderungen.....	58
Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung .....	59
Beruf und Privatleben .....	59
Aus- und Weiterbildung .....	60
Ausbildung.....	60
Nachwuchsarbeit .....	61
Nachwuchsbeschaffung und -bindung.....	61
Ausbildungsqualität .....	61
Weiterbildung und Nachfolge management .....	62
Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement .....	63
Arbeitssicherheit.....	63
Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	64
<b>UNSER GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT .....</b>	<b>66</b>
<b>UNSER GESCHÄFTSBETRIEB .....</b>	<b>69</b>
Betriebliches Umweltmanagement.....	69
Emissionen.....	69
Ökologischer Fußabdruck.....	72
Energie .....	73
Mobilität .....	74
Papier und Wasser.....	75
Abfall.....	76
Unser Lieferanten- und Einkaufsmanagement .....	77
Lieferantenbeziehungen .....	77
Beschaffungsprozess .....	77
Weiterführende vertragliche Regelungen und Prüfungen .....	78
<b>PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE BANKING (PRB) FORTSCHRITTSBERICHT 2021.....</b>	<b>80</b>
<b>GRI INDEX.....</b>	<b>94</b>
<b>IMPRESSUM .....</b>	<b>98</b>
Indikatoren Seitenzahlen .....	99

# Erklärung des Vorstandsvorsitzenden zum UN Global Compact

UNGC  
102-14

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den letzten Jahren musste die Norddeutschen Landesbank – Girozentrale – durch sehr schwere Fahrwasser hindurchmanövrieren. Mit großer Freude können wir heute sagen, dass die Transformation erfolgreich war und die Bank nun wieder Spielraum für Neugeschäft und Wachstumsmöglichkeiten hat. Dafür liegt bei uns ein ganz klarer Fokus auf dem Thema Nachhaltigkeit. Wir möchten in Zukunft unsere Kunden auf dem Weg zu nachhaltigeren Geschäftsmodellen begleiten und beraten. Vor allem der Klimaschutz ist eine der großen Aufgaben unserer Zeit. Die NORD/LB finanziert seit mehr als 30 Jahren Projekte im Bereich Erneuerbarer Energien – Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind also Teil unserer DNA. So trägt die Bank an vielen Stellen dazu bei, globale Klimaschutzziele zu erreichen. Von daher war es uns auch ein großes Anliegen, die Klimaschutz-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors zu unterzeichnen und Verantwortung bei diesem wichtigen gesamtgesellschaftlichen Thema zu übernehmen.

In diesem Konzern-Nachhaltigkeitsbericht informieren wir Sie wie gewohnt über die für unser Haus wesentlichen Themen, die Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit, unsere Richtlinien und Standards, die wir für unser Geschäft definiert haben sowie deren Umsetzung in unserem Geschäftsmodell. Erstmals berücksichtigen wir in diesem Bericht die Empfehlungen der Task Force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) zur Beschreibung im Umgang mit Klima- und Umweltrisiken.

Die NORD/LB bekennt sich seit vielen Jahren ausdrücklich zum UN Global Compact und seinen Prinzipien und leistet so einen Beitrag, diese in ihrem Einflussbereich umzusetzen. Die Berücksichtigung dieser Prinzipien ist für uns ein wesentliches Element der Verantwortung als Finanzdienstleistungsunternehmen für Kundinnen und Kunden, für Mitarbeitende sowie als Unternehmensbürger für die Gesellschaft. Die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung liegen uns sehr am Herzen und wir arbeiten kontinuierlich daran, diese Themen in unsere Unternehmenssteuerung weiter fortzuentwickeln.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Mit nachhaltigen Grüßen,

Ihr



Jörg Frischholz  
Vorsitzender des Vorstands

# Erklärung zum Bericht

102-1 102-3 102-45 102-48 102-54 102-56

Der Nachhaltigkeitsbericht („Konzern-Nachhaltigkeitsbericht 2021“) wurde für den NORD/LB Konzern erstellt. Die NORD/LB bildet mit weiteren Gesellschaften einen Konzern (siehe unten). In diesen Bericht integriert ist ein Fortschrittsbericht nach den Vorgaben des UN Global Compact. Erstmals berücksichtigt die NORD/LB in diesem Bericht die Empfehlungen der Task Force for Climate-Related Financial Disclosures zur Beschreibung im Umgang mit Klima- und Umweltrisiken.

Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde in Übereinstimmung mit der Global Reporting Initiative (GRI) nach den GRI Standards: Option Kern erstellt. Hierzu wird für alle wesentlichen Themen der Management Ansatz beschrieben und ein Indikator berichtet. Darüber hinaus berichtet die NORD/LB auf freiwilliger Basis über weitere Indikatoren, die im Index gesondert ausgewiesen werden.

Die Prinzipien für die Definition der Berichtsqualität wurden angewendet. Die NORD/LB erklärt ferner, dass sie bei der für diesen Bericht durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse sowie der Zusammenstellung der Texte und Daten die größtmögliche Sorgfalt hat walten lassen und die in diesem Bericht enthaltenen Angaben ihres Wissens nach richtig sind und keine wesentlichen Umstände ausgelassen wurden.

Der Bericht umfasst den Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2021. Die dargestellten Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Geschäftsjahre 2019, 2020 und 2021 (jeweils 1. Januar bis 31. Dezember). Die Freigabe des Berichts erfolgte durch den Vorstand der NORD/LB im Rahmen seiner Sitzung am 26. Juli 2022. Eine externe Prüfung des Berichts ist nicht erfolgt.

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 Bericht angegebenen Kennzahlen. Nicht in den Konzernabschluss der NORD/LB gemäß IFRS, und somit auch nicht in diesen 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. Für weitere Informationen wird auf die Finanzberichterstattung (IFRS) verwiesen.

Der NORD/LB Konzern ist ein Finanzdienstleistungsunternehmen. Entsprechend ist das Hauptgeschäft das Betreiben von Bankgeschäften und Finanzdienstleistungen. Der vorliegende Bericht umfasst folgende Konzernteile:

- Norddeutsche Landesbank Girozentrale (im Folgenden „NORD/LB“ oder „Bank“) inkl. Braunschweigische Landessparkasse als teilrechtsfähige Anstalt der NORD/LB (im Folgenden „BLSK“),
- die Deutsche Hypothekbank (Actien-Gesellschaft), Hannover (im Folgenden: „Deutsche Hypo“) (ab dem 1. Juli 2021 mit der NORD/LB verschmolzen) sowie
- die Norddeutsche Landesbank Luxembourg S. A. Covered Bond Bank, Luxemburg-Findel (im Folgenden: „NORD/LB Luxembourg“).

Diese Unternehmen bilden zusammen das Kerngeschäft des NORD/LB Konzerns ab (gemäß nachfolgender Erläuterung daher im Folgenden in diesem Bericht der „NORD/LB Konzern“). Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsprinzips nach den Bestimmungen des § 315c Absatz (3) Handelsgesetzbuch (HGB) zum Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie zum Verständnis der Auswirkungen der Kerngeschäftstätigkeit des NORD/LB Konzerns bezieht dieser Nachhaltigkeitsbericht in seiner qualitativen Beschreibung schwerpunktmäßig auf diese 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 Mitarbeitenden auf, so dass sie nicht zu wesentlich anderen Aussagen führen würden.

Im diesem Bericht wurden geschlechtsspezifische Doppelbezeichnungen (wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und neutrale Nennungen (wie Mitarbeitende) verwendet. Der Begriff Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umfasst grundsätzlich alle Mitarbeitenden und Führungskräfte einschließlich des Vorstands, es sei denn, diese sind gesondert ausgewiesen.

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 waren 4.524 Mitarbeitende im NORD/LB Konzern beschäftigt. Die Personalkennzahlen decken 100 Prozent der Mitarbeitenden des Konzerns ab.

Die Daten für die Mitarbeitenden 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, wie etwa dem Facility Management und den Personalinformationssystemen, generiert. Die Personalzahlen der NORD/LB und der Tochterunternehmen werden gemäß den Evidenzvorgaben der Konzernmutter NORD/LB erhoben, um ein vergleichbares und konzerneinheitliches Vorgehen sicherzustellen.

Bei der Berechnung und Darstellung der bankbetrieblichen Kennzahlen im Abschnitt Bankbetrieb sowie der Berechnung von Treibhausgasemissionen des Unternehmens orientiert sich der NORD/LB Konzern an den VfU-Kennzahlen 2018 Version 1.4 vom Dezember 2020, dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU).

An einigen Stellen im Bericht wird auf die Finanzberichterstattung der Bank nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) und dem Handelsgesetzbuch (HGB) verwiesen. Die Finanzberichterstattung ist im Konzerngeschäftsbericht 2021 enthalten, welcher auf der Homepage der NORD/LB unter <https://www.nordlb.de/berichte> veröffentlicht wurde.

Etwaige Neudarstellungen von Informationen aus vorherigen Berichten sowie die Gründe für diese Neudarstellungen aus Änderungen von GRI Standards sind für diesen Bericht nicht erforderlich.

# Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse stellt eine der Grundlagen in der Berichterstattung gemäß GRI dar. Durch die Einbindung von Interessengruppen und die Fokussierung auf nachhaltigkeitsrelevante Themen soll sichergestellt werden, dass wesentliche Aktivitäten, Auswirkungen und Erwartungen der Interessengruppen berücksichtigt und transparent sowie vollständig berichtet werden.

Bei der Festlegung der Berichtsinhalte richtet sich der NORD/LB Konzern nach den von der GRI vorgegebenen Prinzipien der Berichterstattung. Diese sind:

- Einbeziehung von Interessengruppen
- Nachhaltigkeitskontext
- Wesentlichkeit
- Vollständigkeit

102-49

Die NORD/LB hat erstmals für das Berichtsjahr 2015 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die finale Validierung erfolgte durch den Vorstand im Rahmen einer Vorstandssitzung im Mai 2016. Im Jahr 2017 fand eine Überprüfung und Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse 2015 unter Einbindung weiterer interner und externer Interessengruppen statt. Im Oktober 2017 hat die NORD/LB dazu imug mit einer Sekundäranalyse zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen beauftragt. Die Analyse umfasste eine Untersuchung der gesellschaftlichen Meinungsbildungsprozesse in Deutschland und der Europäischen Union (EU) im Rahmen einer umfassenden Medienanalyse (Medienseiting von 30 Titeln, Analyse von NGO-Pressemeldungen und grauer Literatur), eine umfassende Studienanalyse zu aktuellen Trends und Entwicklungen im traditionellen Finanzmarkt und Markt für Social Responsible Investment (SRI) sowie eine spezifische Untersuchung von Anforderungen und Erwartungshaltungen relevanter Interessengruppen an Finanzmarktakteure im Nachhaltigkeitskontext (Politik und Behörden, SRI-Analysten, Investoren und Aktionäre, NGOs, Verbände, Kirchen, Wissenschaft, Forschung, Medien und Gewerkschaften).

Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte eine Validierung der Wesentlichkeitsanalyse erstmals auch nach § 289c Absatz (2) HGB. Die als wesentlich erkannten Sachverhalte wurden für das Geschäftsjahr 2021 im Hinblick auf die einfache Wesentlichkeit nach GRI und den doppelten Wesentlichkeitsvorbehalt nach HGB bezüglich Geschäftsrelevanz und Auswirkung geprüft und priorisiert. Zudem wurde geprüft, ob weitere aktuelle Themen als wesentlich zu berücksichtigen sind. Dies ist für das Geschäftsjahr 2021 nicht der Fall. Die beiden wesentlichen Themen Management von ESG-Themen und Sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts wurden im Zuge der Validierung zusammengefasst, weil beide Themen nicht klar voneinander abgegrenzt werden können.

Die Ergebnisse der Validierung sind in der unten aufgelistet. Zudem wird dargestellt, auf welche der fünf im Fokus des § 289c HGB stehenden nichtfinanziellen Belange (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung) sich die für den NORD/LB Konzern ermittelten wesentlichen Themen beziehen.

**Tabelle 1: Wesentliche Themen des NORD/LB Konzerns nach GRI und HGB**

Wesentliches Thema	Wesentlichkeit nach GRI	Wesentlichkeit gem. § 289c Absatz (2) HGB
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Ja	Nein
Aus- und Weiterbildung	Ja	Ja (Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange)
CO <sub>2</sub> -Emissionen	Ja	Ja (Umweltbelange)
Ethik und Integrität	Ja	Nein
Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption	Ja	Ja (Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung)

Informationssicherheit und Datenschutz	Ja	Ja (Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte)
Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts	Ja	Ja (Sozialbelange, Umweltbelange, Achtung der Menschenrechte)
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Ja	Nein
Vergütungspolitik	Ja	Nein
Vielfalt und Chancengleichheit	Ja	Nein

Für das Berichtsjahr 2022 wird derzeit eine neue Wesentlichkeitsanalyse erstellt. Diese wird den sich stark ändernden regulatorischen Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung – insbesondere auch die Überarbeitung der GRI Standards – Rechnung tragen. Dabei steht die NORD/LB im Kontakt mit internen und externen Stakeholdern.

## Dialog mit Interessengruppen und Nachhaltigkeitskontext

102-42

102-43

In Einklang mit dem Verständnis der GRI versteht der NORD/LB Konzern unter seinen Interessengruppen juristische oder natürliche Personen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie in wesentlichem Ausmaß von den Aktivitäten der Bank betroffen sind bzw. von deren Handlungen eine Beeinflussung der Bank in Bezug auf die Umsetzung von Strategien und die Erreichung von Zielvorgaben zu erwarten ist.

Nach Ansicht der NORD/LB haben Interessengruppen ein vielfältiges Interesse an der Bank, sei es am generellen Umgang mit und dem Einhalten von aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Finanzinstitute, der Geschäftsentwicklung, dem Umgang mit Risiken oder im Speziellen mit der Zukunftsausrichtung des Unternehmens sowie der Vereinbarung von ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen.

Der Fokus dieses Berichtes liegt daher auf solchen sog. Environmental, Social und Governance (ESG) Themen, die als wesentlich definiert wurden. Zur besseren Bewertung der Nachhaltigkeitsperformance werden Zahlen grundsätzlich im Dreijahresvergleich angegeben.

Für Unternehmen ist es essentiell, die Anforderungen ihrer Interessengruppen frühzeitig zu erkennen, um angemessen auf diese reagieren zu können. Der systematische Umgang mit den Ansprüchen der Interessengruppen ist für die NORD/LB ein wesentliches Element zur Sicherung ihres langfristigen Unternehmenserfolgs. Die NORD/LB nutzt deshalb etablierte Gesprächsformate mit den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, um sich auch zu Nachhaltigkeitsthemen auszutauschen, Impulse für nachhaltigkeitsorientiertes Handeln zu geben und sich selber weiterzuentwickeln.

Z: 102-21

Der Dialog mit den Interessengruppen wird federführend durch das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB geführt. Das Nachhaltigkeitsmanagement informiert den Vorstand im Gegenzug über neue Erkenntnisse, Entwicklungen und ESG-Trends.

Im Jahr 2013 hat der Vorstand der NORD/LB eine Richtlinie zum Umgang mit Interessengruppen verabschiedet und umgesetzt. Hierdurch soll sowohl eine offene als auch inhaltlich konsistente Kommunikation mit den Interessengruppen zu Nachhaltigkeitstrends erreicht werden sowie die Positionierung als ein Unternehmen, welches sich seiner Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt bewusst ist, gestärkt werden.

Bereits seit vielen Jahren stehen die NORD/LB und ihre Tochterunternehmen im Austausch mit verschiedenen Nachhaltigkeitsratingagenturen und begleiten die Feedbackprozesse und Ratingdialoge aktiv. Die Rückmeldungen aus den Ratings werden dabei auch zur Analyse der Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie als Ideenpool für mögliche Verbesserungen genutzt und entsprechend an die jeweiligen Fachbereiche gespiegelt. Gleiches gilt für das Monitoring der Medienlandschaft.

Die NORD/LB ist zudem ständiger Teilnehmer in verschiedenen nachhaltigkeitsbezogenen Arbeitskreisen des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV), des UN Global Compact (UNGC) Netzwerks, des Deutschen Global Compact Netzwerks (UN GCD), des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) sowie des Verbandes öffentlicher Banken (VÖB).



Die NORD/LB ist Mitglied der Kommission Sustainable Finance des VöB und nimmt bereits seit Jahren an dem UNEP FI/VfU Round Table teil, um über die neuesten Entwicklungen im Nachhaltigkeitsbereich mit anderen Teilnehmern zu diskutieren. Im Dialog mit akademischen Nachwuchskräften stellte sich die NORD/LB im Berichtszeitraum mehrfach für Experteninterviews, z. B. im Rahmen von Master- und Bachelorarbeiten, zur Verfügung.

Darüber hinaus nimmt die NORD/LB regelmäßig an diversen nationalen sowie internationalen Konferenzen teil und trägt dafür Sorge, ihre Interessengruppen für strategisch relevante und nachhaltige Themen zu sensibilisieren. Mit ihrer reziproken Kommunikationsstrategie informiert die NORD/LB einerseits ihre Investoren über nachhaltige Zielsetzungen sowie Produkte und nimmt andererseits strategische Impulse aus dem Kapitalmarkt in ihre Steuerung und Geschäftsmodellgestaltung mit auf.

Ein wichtiges Kommunikationsmedium für die interessierte Öffentlichkeit stellt der vorliegende Konzern-Nachhaltigkeitsbericht dar, der jährlich nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt wird. Hierin integriert ist auch der Fortschrittsbericht des UN Global Compact (UNGC) sowie der Principles for Responsible Banking (PRB). Erstmals für das Berichtsjahr 2021 berücksichtigt hat die NORD/LB Empfehlungen der Task Force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). Über die Homepage der Bank kann das Nachhaltigkeitsmanagement jederzeit kontaktiert werden. Nicht alle Interessengruppen können oder möchten jedoch in direkten Kontakt mit der NORD/LB treten. Aus diesem Grund steht die Bank einem Dialog mit verschiedenen Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs) sowohl in Bezug auf direkte Anfragen als auch im Rahmen verschiedener Arbeitskreise und Veranstaltungen offen gegenüber.

Aus den durchgeführten Dialogen mit Interessengruppen gewinnen die NORD/LB und das Nachhaltigkeitsmanagement wertvolle Erkenntnisse über aktuelle Entwicklungen und Interessenslagen verschiedener Anspruchsgruppen. Insgesamt werden die Rückmeldungen der Interessengruppen genutzt, um die Nachhaltigkeitsaktivitäten kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern. Ferner werden alle Dialoge mit Interessengruppen genutzt, um wesentliche Themen der Berichterstellung zu identifizieren. Folgende Interessengruppen (in alphabetischer Reihenfolge) wurden bei der Ermittlung wesentlicher Aspekte im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse mit einbezogen:

102-40

- Träger
- Gesellschaft
- Gewerkschaften
- Institutionelle Investoren
- Kunden
- Medien
- Mitarbeitende
- NGOs
- Politik, Behörden
- Ratingagenturen, SRI-Analysten
- Verbände (insb. Banken- und Wirtschaftsverbände)
- Wissenschaft, Forschung

## Wertschöpfungskette

102-9

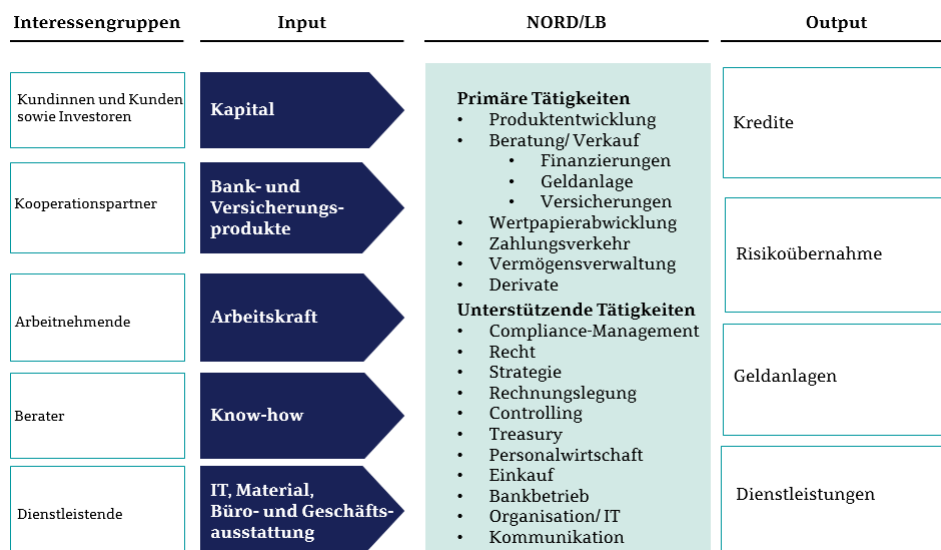
In einer Volkswirtschaft bilden private Haushalte, Unternehmen, der Staat, das Ausland sowie Banken die fünf Hauptsektoren, die das Wirtschaftsgeschehen maßgeblich prägen. Banken werden in diesem Zusammenhang dem Vermögenssektor zugeordnet, der eine zentrale Stellung im Wirtschaftsgeschehen spielt: hier werden monetäre Transaktionen abgewickelt, der Zahlungsverkehr geregelt und (Geld-)Vermögen verwaltet.

Als Finanzintermediäre ermöglichen Banken Investitionen, die für den Erfolg von Unternehmen essentiell sind, indem sie Barrieren zwischen Sparern und Unternehmen mit Finanzierungsbedürfnissen beseitigen und somit eine Vermittlerfunktion zwischen Marktteilnehmern übernehmen. Kurz- und mittelfristige Gelder von Sparern werden in einem Kreditpool zusammengefasst, aus dem, nach Prüfung der Bonität und Ausfallwahrscheinlichkeiten der Kreditnehmer, Kredite vergeben werden. Auf diese Weise ermöglichen Banken den Ausgleich der Nachfrage nach Krediten und dem Angebot von Spareinlagen mittels Losgrößentransformation, Fristentransformation und Risikotransformation, die folgendermaßen erklärt werden:

- Losgrößentransformation: die Umwandlung von Geldbeträgen in unterschiedlich hohe Geldbeträge,
- Fristentransformation: der Ausgleich unterschiedlicher Laufzeitinteressen und
- Risikotransformation: Ausgleich der Risikobereitschaft von Sparern und Kreditnehmern.

Die Bedeutung der Banken in einer Volkswirtschaft beschränkt sich somit nicht nur darauf, Geld in Umlauf zu bringen, sondern ebenfalls den Zugang zum Kapitalmarkt zu ermöglichen, um die Finanzierungsplattform von Unternehmen zu erweitern. Auf diese Weise bildet der Vermögenssektor eine treibende Kraft für die zukünftige Wirtschaftskraft eines Landes. Zur internen Abwicklung ihrer Geschäftstätigkeiten nehmen Banken den Input verschiedener Marktteilnehmer in Anspruch, die nachfolgend als Interessengruppen bezeichnet werden. In primären und unterstützenden Prozessen wird so von der Bank ein Output erzeugt, der einen Mehrwert für die Gesellschaft bildet.

Abbildung 1: Die Wertschöpfung des NORD/LB Konzerns (produktbezogen)



## Ermittlung wesentlicher Themen

102-46

Die Ermittlung wesentlicher Themen erfolgte nach den folgenden Grundsätzen der GRI:

- Ermittlung der Angaben
- Priorisierung
- Validierung

Zur Ermittlung der wesentlichen Themen wurde zunächst eine umfassende Liste von Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Hierzu wurden die bestehenden GRI Indikatoren um weitere Themen, z. B. aus Nachhaltigkeitsratings, Medienberichten, NGO-Anfragen, Multi Interessengruppen Initiativen oder Kundenanfragen ergänzt. Im Anschluss wurden solche Themen wieder aussortiert, die erkennbar keinen Bezug zur Geschäftstätigkeit der NORD/LB haben und dadurch eine erste Grobauswahl getroffen.

Zur weiteren Priorisierung der verbleibenden Themen hat die NORD/LB an verschiedenen externen sowohl branchen- als auch institutsspezifischen Workshops und Arbeitsgruppen zum Thema Wesentlichkeitsanalyse teilgenommen. In diesen Workshops wurde eruiert, welche Themen grundsätzlich für Unternehmen der Finanzbranche bestehen und wie diese auf die Unternehmenspraxis wirken. Dabei wurden die Themen auch dahingehend bewertet, inwieweit diese für Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche im Vergleich zu produzierenden Unternehmen grundsätzlich anwendbar sind oder aufgrund des im Vergleich abweichenden Geschäftsmodells vor einem anderen Hintergrund bewertet werden müssten. Ebenfalls wurden die Themen aufgrund institutsspezifischer Besonderheiten, wie beispielsweise der Wahrnehmung der Sparkassen- und Landesbankenfunktion oder eines öffentlichen Auftrags, bewertet.

Die Erkenntnisse aus diesen externen Veranstaltungen flossen in interne Workshops ein. Die damit verbundene Priorisierung der Themen erfolgte sowohl bereichsübergreifend innerhalb der NORD/LB als auch im Rahmen von konzernübergreifenden Diskussionsrunden.

Die Validierung der Themen und Interessengruppen erfolgte anschließend in drei Schritten. Zunächst wurde das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen eines extern geleiteten Workshops diskutiert und bewertet. Danach wurde das Ergebnis dem Steuerungskreis Nachhaltigkeit vorgestellt.

102-44

102-47

Die ermittelten Top-Themen wurden dabei in entsprechende GRI Angaben „übersetzt“ oder eigenen Themen zugeordnet. Demnach werden die folgenden Themen als wesentlich identifiziert. Etwaige erhebliche Änderungen gegenüber vorherigen Berichtszeiträumen in der Liste der wesentlichen Themen und Abgrenzungen der Themen liegen im Berichtszeitraum nicht vor.

Tabelle 2: Übersicht Themen und Grenzen (alphabetisch sortiert)

	Besonders bedeutend für				Grenze innerhalb NORD/LB	Grenze außerhalb NORD/LB	Wesentliche ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen der Themen
	Gesellschaft	Investoren	Kunden und Kundinnen	Mitarbeitende			
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	X			X	Gesamter Konzern	Insb. potenzielle Bewerber und Bewerberinnen, Sozialsysteme	Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel mit hohem Veränderungsdruck und verstärkter Flexibilisierung. Neben der Erfüllung gesetzlicher Auflagen ist ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aus Sicht der NORD/LB eine lohnende Investition in die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Die Gesundheit der Mitarbeitenden und damit das Management der betrieblichen Gesundheit stellen auch ein wesentliches soziales und gesellschaftliches Thema für die Bank dar. Ein niedriger Krankenstand erleichtert zudem das gesellschaftliche Leben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und geht mit einer Entlastung der Sozialsysteme einher.
<b>Aus- und Weiterbildung</b>	X			X	Gesamter Konzern	Insb. Nachwuchskräfte, potenzielle Bewerber und Bewerberinnen	Die NORD/LB ist vom demographischen Wandel und Fachkräftemangel betroffen. Die Weiterbildungsangebote der NORD/LB besitzen eine hohe Bedeutung für die Attraktivität als Arbeitgeber, für die Gewinnung von Fachkräften sowie für eine erfolgreiche Mitarbeitendenbindung. Somit ist die Aus- und Weiterbildung der NORD/LB ein wichtiger bildungs- und wirtschaftspolitischer Faktor - mit Wirkung in die Regionen über das Geschäftsgebiet des NORD/LB Konzerns hinaus.
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>	X				Insb. Corporates, Financial Markets	Insb. Gesellschaft, Politik	Der insbesondere durch den CO <sub>2</sub> -Ausstoß verursachte Klimawandel wirkt sich weltweit aus. Die Vermeidung von Emissionen im Eigenbetrieb und bei Finanzierungen und Investments haben positive Auswirkungen auf alle Interessengruppen; die Finanzierung von emissionsreichen Projekten hätte demgegenüber negative Auswirkungen.
<b>Ethik und Integrität</b>	X	X	X	X	Gesamter Konzern	Insb. Träger, Gesellschaft, Politik	Ethisches und integriertes Verhalten ist unabdingbar, um das Vertrauen aller Interessengruppen in die NORD/LB und die Branche insgesamt zu festigen. Gleichzeitig schützt es die Gesellschaft und alle Interessengruppen vor Schäden, die durch ungesetzliches Verhalten verursacht würden.
<b>Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption</b>	X	X	X	X	Gesamter Konzern	Insb. Träger, Gesellschaft, Politik	Siehe Ethik und Integrität. Zusätzlich ist es Aufgabe der NORD/LB, Finanzkriminalität bestmöglich zu erkennen und zu unterbinden, um so die Gesellschaft und alle Interessengruppen bestmöglich vor Schäden zu bewahren und ungesetzliches oder korruptes Verhalten zu vermeiden bzw. zu unterbinden.
<b>Informationssicherheit und Datenschutz</b>		X	X	X	Gesamter Konzern	Insb. Träger, Geschäftspartner, Investoren, Kunden	Der Schutz von sensiblen Informationen aller Art erhält nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der NORD/LB (gesetzliche Anforderungen, Bußgelder, Abfluss von Wissen), sondern ist, insbesondere bei personenbezogenen Daten, für Kunden ein wichtiges Thema. Mit der im Mai 2018 in Kraft getretenen Datenschutzgrundverordnung wird ein europaweit einheitliches Datenschutzrecht geschaffen, das den Verkehr personenbezogener Daten verbessern und die Rechte betroffener Personen stärken soll. Banken sind aufgefordert, eine gut durchdachte Sicherheitsstrategie und ausreichende Datenschutzbestimmungen vorzuweisen.
<b>Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts</b>	X	X	X	X	Gesamter Konzern, Corporates, Financial Markets	Insb. Investoren, Kapitalmarkt, Kunden, Gesellschaft, Politik	Banken haben Einflussmöglichkeiten auf die nachhaltige Ausrichtung von Wirtschaft und Gesellschaft, da sie Finanzströme leiten. Zudem können Risiken im Kontext von ESG-Themen das Vertrauen von Finanzinstituten gefährden. Risiken können z. B. durch gesellschaftlich nicht akzeptiertes bzw. nicht legitimes Handeln entstehen. Zudem wollen weltweit immer mehr Anleger wissen, welche konkrete soziale Wirkung ihre Geldanlage hat. Die soziale/ökologische Rendite ergänzt damit die klassischen Investmentziele. Investoren und Finanzinstitute berücksichtigen zunehmend klimarelevante Risiken im Rahmen ihrer Bewertungen und Investitionsentscheidungen und minimieren diese nach Möglichkeit. Dazu gehört, dass sie Investitionen in bestimmten Anlagefeldern nicht mehr tätigen bzw. bestehende abbauen.  Indem Nachhaltigkeitsaspekte in den normalen Anlage- und Kreditprozess der Bank integriert werden, können diese Risiken minimiert und gleichzeitig eine nachhaltige Entwicklung vorangetrieben werden. Zudem werden die Berücksichtigung von ESG-Themen und eine transparente Berichterstattung von einer Vielzahl von Interessengruppen erwartet.

<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	X		X	Insb. Mitarbeitende, Personalabteilung	Insb. potenzielle Bewerber	Das nichtberufliche Umfeld von Beschäftigten ist heute untrennbar mit der Arbeitswelt verbunden. Darum schafft die NORD/LB als Arbeitgeber entsprechende Voraussetzungen, um die unterschiedlichen Lebenskonzepte der Mitarbeitenden in das Arbeitsleben zu integrieren und unterstützt damit gleichzeitig die Produktivität der Mitarbeitenden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur ein wesentliches Thema bei der Auswahl des Arbeitgebers, sondern wurde auch im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung als Top-Thema im Nachhaltigkeitskontext identifiziert.
<b>Vergütungspolitik</b>	X		X	Insb. Mitarbeitende, Top-Management, Vergütungsbeauftragter	Insb. Gesellschaft, Kunden	Die NORD/LB ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung und unterliegt damit deren besonderen Anforderungen. Ein zentrales Thema im Rahmen der angemessenen Governance von Banken ist ihre Vergütungspolitik, die von besonderer Bedeutung für Mitarbeitende, Unternehmenskultur und Gesellschaft ist. Über ihr attraktives und marktorientiertes Vergütungssystem stellt die NORD/LB die Gewinnung und die Bindung ihrer Beschäftigten sicher. Mit der Vergütungspolitik verbunden ist auch eine anlage- und anlegergerechte, ganzheitliche Beratung.
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>	X		X	Insb. Mitarbeitende, Personalabteilung	Insb. potenzielle Bewerber	Fachkräftemangel, die wachsende Zahl älterer Mitarbeitenden, die Bedürfnisse der Generationen Y und Z sowie die Anforderungen an ein agileres Arbeiten bestimmen die Ausgangssituation für Vielfalt und Chancengleichheit in der NORD/LB. Mit ihrem ganzheitlichen, integrativen Ansatz, der bewusst den Fähigkeiten- und Kompetenzen-Mix unterschiedlicher Mitarbeitenden-Gruppen nutzt, stärkt die NORD/LB nicht nur ihre ökonomische Wettbewerbsfähigkeit und Rolle als attraktiver Arbeitgeber, sondern unterstützt auch das gesellschaftliche Miteinander und fördert entsprechende Werte.



# Die NORD/LB

102-1      102-3      102-5

Die Norddeutsche Landesbank - Girozentrale ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg. Der Sitz der Hauptverwaltung befindet sich am Friedrichswall 10, 30159 Hannover, Deutschland. Die NORD/LB ist beim Amtsgericht Hannover unter HRA 26247, beim Amtsgericht Braunschweig unter HRA 10261 sowie beim Amtsgericht Stendal unter HRA 22150 eingetragen.

Die Satzung in ihrer aktuellen Fassung vom 22. April 2020 basiert auf dem Staatsvertrag über die Norddeutsche Landesbank - Girozentrale zwischen dem Land Niedersachsen, dem Land Sachsen-Anhalt und dem Land Mecklenburg-Vorpommern vom 10. Dezember 2019. Staatsvertrag und Satzung sind auf der Homepage der Bank öffentlich einsehbar.

Träger der NORD/LB sind die Länder Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, der Sparkassenverband Niedersachsen, der Sparkassenbeteiligungsverband Sachsen-Anhalt und der Sparkassenbeteiligungszweckverband Mecklenburg-Vorpommern sowie die FIDES Gamma GmbH und die FIDES Delta GmbH.

Am Stammkapital in Höhe von rund 3.083 Mio € sind das Land Niedersachsen mit 56,76 Prozent, das Land Sachsen-Anhalt mit 6,42 Prozent, der Sparkassenverband Niedersachsen mit 9,16 Prozent, der Sparkassenbeteiligungsverband Sachsen-Anhalt mit 1,83 Prozent, der Sparkassenbeteiligungszweckverband Mecklenburg-Vorpommern mit 1,27 Prozent sowie die FIDES Gamma GmbH mit 12,27 Prozent und die FIDES Delta GmbH mit 12,27 Prozent beteiligt. Die NORD/LB erhält keine Zuwendungen der öffentlichen Hand.

102-7      102-10      Z: 201-1

In der Wertschöpfungskette hat es im Berichtszeitraum keine signifikanten Änderungen gegeben.

Zu 102-7 und 201-1 sowie für Informationen zum Risikomanagement wird auf die entsprechenden Angaben Konzerngeschäftsbericht 2020 der Bank verwiesen.

102-45

Die NORD/LB fungiert als Mutterunternehmen im NORD/LB Konzern. Sie steuert alle Geschäftsaktivitäten gemäß den strategischen Zielen, schafft Synergieeffekte, stärkt die Kundenbereiche und bündelt die Serviceangebote.

**Abbildung 2: Die wesentlichen Marken der NORD/LB**



Daneben hält die Bank Beteiligungen gemäß den Angaben des Anhangs, siehe Konzerngeschäftsbericht 2021.

## Geschäftsmodell und strategische Ausrichtung

102-2

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

Im NORD/LB Konzern fungiert die NORD/LB als Mutterunternehmen, das alle Geschäftsaktivitäten gemäß den strategischen Zielen steuert. Zum Konzern gehören die Tochtergesellschaft NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank, Luxemburg, (im Folgenden kurz: NORD/LB Luxembourg) sowie weitere konsolidierte Unternehmen. Die bisherige Tochtergesellschaft Deutsche Hypothekenbank (Actien-Gesellschaft) (Deutsche Hypo) wurde zum 1. Juli 2021 mit rechtlicher Rückwirkung auf den 1. Januar 2021 mit der NORD/LB verschmolzen.

Als Landesbank unterstützt die NORD/LB ihre Träger-Bundesländer Niedersachsen und Sachsen-Anhalt bei der Besorgung ihrer Finanzgeschäfte. Ergänzend betreibt die Bank im Auftrag der Länder deren Fördergeschäft.

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

Die Geschäftsleitung des übergeordneten Unternehmens, der NORD/LB AöR, ist gemäß § 25a Abs. 3 Kreditwesengesetz (KWG) für die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation auf Gruppenebene unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der Gewährleistung der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten verantwortlich. Die in § 25a KWG dokumentierte Basis wird wiederum konkretisiert in den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk). Eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation auf Gruppenebene umfasst i.S.d. MaRisk AT 4.2 i.V.m. AT 4.5 unter anderem die Festlegung einer Geschäftsstrategie sowie einer dazu konsistenten Risikostrategie („gruppenweite Strategien“). Der NORD/LB Konzern verfügt im Einklang mit den jeweiligen gesetzlichen Anforderungen über entsprechende Strategiedokumente.

Die Geschäftsstrategie der NORD/LB Gruppe einschließlich der Geschäftsfeldstrategien für die NORD/LB AöR und die Risikostrategie für die NORD/LB Gruppe sowie die individuellen Geschäftsstrategien der wesentlichen Einzelinstitute des NORD/LB Konzerns werden im Rahmen eines jährlichen Strategie- und Planungsprozesses eingehend analysiert, ggf. adjustiert und von den Vorständen freigegeben. Das Ergebnis wird dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gegeben und mit ihm erörtert. Bei Bedarf erfolgt zudem eine anlassbezogene Überprüfung bzw. Aktualisierung der Geschäfts- und/oder Risikostrategie.

Für weiterführende Informationen zum Geschäftsmodell und Steuerungssystemen wird auf den Konzerngeschäftsbericht 2021 verwiesen.

## Geschäftsstandorte und -segmente

102-4

102-6

Die NORD/LB hat ihren Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg und ist über die Kernregion hinaus mit inländischen Niederlassungen unter anderem in Bremen, Düsseldorf, Hamburg, München, Oldenburg und Schwerin vertreten. Für die ausländischen Geschäftstätigkeiten der NORD/LB spielen die Niederlassungen an den wichtigen internationalen Finanz- und Handelsplätzen New York und Singapur eine wesentliche Rolle. Eine weitere ausländische Niederlassung wird in London unterhalten. Für die Niederlassung in Shanghai wurde bei den chinesischen Aufsichtsbehörden vor dem Hintergrund des laufenden Transformationsprogramms NORD/LB 2024 die Schließung beantragt, die nach derzeitigem Stand zum 30. September 2022 erfolgen soll. Als rechtlich unselbständige Geschäftseinheiten verfolgen die Niederlassungen das gleiche Geschäftsmodell wie die NORD/LB. Daneben unterhält die Bank Immobilienbüros unter der Marke „Deutsche Hypo - NORD/LB Real Estate Finance“ in London, Amsterdam, Paris, Warschau und Madrid.



Die folgende Übersicht bietet einen Einblick in die Geschäftssegmente des NORD/LB Konzerns. Für eine ausführliche Darstellung der Geschäftssegmente, Konzernsteuerung und Überleitung wird auf den Konzerngeschäftsbericht 2021 verwiesen.

**Abbildung 3: Geschäftssegmente des NORD/LB Konzerns**



## Organe

UNGC  
102-18

Die Organe der NORD/LB sind der Vorstand, der Aufsichtsrat und die Trägerversammlung.

Der Vorstand leitet die Bank in eigener Verantwortung und vertritt diese gerichtlich und außergerichtlich. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 bestand der Vorstand der NORD/LB aus den folgenden Mitgliedern:

- Thomas Bürkle – CEO  
Vorsitzender des Vorstandes vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2021  
Mitglied des Vorstandes vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016
- Olof Seidel – CFO/COO  
Mitglied des Vorstandes seit 1. Januar 2020
- Christoph Dieng – CRO  
Mitglied des Vorstandes seit 3. Februar 2017
- Christoph Schulz – CCO/CPO  
Mitglied des Vorstandes seit 1. September 2006
- Günter Tallner – CCO/CPO  
Mitglied des Vorstandes vom 3. Februar 2017 bis 31. Dezember 2021
- Jörg Frischholz  
Mitglied des Vorstandes seit 16. November 2021; Vorsitzender des Vorstandes/CEO ab 1. Januar 2022
- Ingrid Spletter-Weiß  
Mitglied des Vorstandes seit 1. Dezember 2021; CCO/CPO ab 1. Januar 2022

Für weitere Informationen hinsichtlich der Zuständigkeiten und Vita der aktuellen Vorstandsmitglieder wird auf die Homepage der Bank (<https://www.nordlb.de>) verwiesen.

Der Aufsichtsrat der NORD/LB besteht aus 18 Mitgliedern, von denen zwölf Vertreter der Träger sind und weitere sechs Vertreter der Arbeitnehmer, die von den Arbeitnehmern der Bank nach den Vorschriften des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) gewählt werden. Vorsitzender des Aufsichtsrats ist der Finanzminister des Landes Niedersachsen. Der Aufsichtsrat hat den Vorstand zu beraten und seine Geschäftsführung zu überwachen. Er kann weitere Ausschüsse bilden. Aktuelle und ehemalige Vorstandsmitglieder sind im Aufsichtsrat der Bank nicht vertreten; ein Wechsel von ehemaligen Mitgliedern des Vorstandes in den Aufsichtsratsvorsitz ist nicht möglich.

Die Trägerversammlung repräsentiert die Träger der Bank. Sie entscheidet beispielsweise über die allgemeine Ausrichtung der Geschäftspolitik oder Änderungen in der Eigenkapitalausstattung.

Hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrates und der Trägerversammlung wird auf den Konzerngeschäftsbericht 2021 verwiesen. Für weiterführende Informationen wird zudem auf den Staatsvertrag und die Satzung der NORD/LB verwiesen, die auf der Homepage der Bank öffentlich einsehbar sind.

## Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

102-13

In den folgenden Organisationen unterhielten Vorstandsmitglieder der NORD/LB im Berichtszeitraum u.a. ein aktives Mandat (in alphabetischer Reihenfolge der Organisationen):

Tabelle 3: Mitgliedschaften

Organisation	Mandatsträger	Interessensgruppe	Position
<b>Börse Hannover Niedersächsische Börse zu Hannover</b>	Thomas Bürkle	Börsenrat	Vorsitz
<b>Braunschweigischer Hochschulbund</b>	Christoph Schulz	Präsidium	Mitglied
<b>Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB)</b>	Thomas Bürkle	Vorstand	Mitglied
	Günter Tallner	Ausschuss Corporate Banking Kapitalmarktausschuss	Mitglied Mitglied
	Christoph Dieng	Ausschuss für Risikomanagement und Bilanzierung	Mitglied
<b>Deutscher Sparkassen- und Giroverband (DSGV)</b>	Christoph Schulz	Fachausschuss Betrieb	Mitglied
		Fachausschuss Kommunikation und Medien	Mitglied
		Fachausschuss Vertrieb	Mitglied
		Sparkassen Stiftung für internationale Kooperation	Mitglied
	Thomas Bürkle	GZ-Leiter-Konferenz	Mitglied
		Vorstand	Mitglied
		Kontrollorgan des Sicherungs systems der S- Finanz Gruppe	Mitglied
Christoph Dieng	Mitgliederversammlung	Mitglied	
<b>Die Braunschweigische Stiftung</b>	Thomas Bürkle	Kuratorium	Vorsitz
	Christoph Schulz	Vorstand	Stellv. Vorsitz
<b>Freunde der Herrenhäuser Gärten</b>	Thomas Bürkle	Kuratorium	Mitglied
<b>FIRM Gesellschaft für Risikomanagement und Regulierung Träger des Frankfurter Instituts für Risikomanagement und Regulierung</b>	Christoph Dieng	Vorstand	Mitglied
<b>Hannover Center of Finance (HCF)</b>	Olof Seidel	Kuratorium	stellv. Vorsitz
<b>Industrie-Club Hannover</b>	Günter Tallner	Beirat	

			koopertes Mitglied
<b>Industrie- und Handelskammer Hannover</b>	Günter Tallner	Ausschuss für Industrie und Forschung	Mitglied
<b>Institut der Norddeutschen Wirtschaft (INW)</b>	Thomas Bürkle	Kuratorium	Mitglied
<b>Kestner Gesellschaft</b>	Thomas Bürkle	Kuratorium	Mitglied
		Vorstand	Mitglied
<b>Kinder von Tschernobyl - Stiftung des Landes Niedersachsen</b>	Günter Tallner	Kuratorium	Mitglied
<b>Leibniz Universitätsgesellschaft Hannover</b>	Olof Seidel	Vorstand	Mitglied
<b>NORD/LB Kulturstiftung</b>	Thomas Bürkle	Vorstand	Vorsitz
	Christoph Schulz	Vorstand	Mitglied
<b>Kurt-Weill-Gesellschaft</b>	Günter Tallner	Kuratorium	Mitglied
<b>Niedersächsische Börse zu Hannover</b>	Thomas Bürkle	Vorstand	Stellv. Vorsitz
<b>Niedersächsische Sparkassenstiftung</b>	Christoph Schulz	Stiftungsrat	Mitglied
	Thomas Bürkle	Vorstand	Mitglied
<b>Sparkassenstiftung für internationale Kooperation</b>	Christoph Schulz	Kuratorium	Mitglied
<b>Sparkassenverband Niedersachsen (SVN)</b>	Thomas Bürkle	Vorstand	Mitglied
<b>Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft</b>	Thomas Bürkle	Landeskuratorium Niedersachsen	Mitglied
<b>Stiftung für Fotografie und Medienkunst mit Archiv Michael Schmidt</b>	Thomas Bürkle	Kuratorium	Mitglied
<b>Unterstützungseinrichtung der BLB</b>	Thomas Bürkle	Beirat	Vorsitz
	Christoph Schulz	Beirat	Mitglied
	Olof Seidel	Beirat	Mitglied
<b>Unterstützungskasse der NORD/LB</b>	Thomas Bürkle	Vorstand	Vorsitz Mitglied
	Olof Seidel	Vorstand	stellv. Vorsitz
<b>Verein der Freunde des Sprengel-Museum</b>	Christoph Dieng	Vorstand	Mitglied

# Unsere Corporate Governance

## Ethik, Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption

Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-1

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 Kreditinstitute in aller Welt in besonderem Maße gefordert und gleichermaßen gefährdet. So sind sie 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 z.B. 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 Kreditinstituten bereitzustellen und zu sammeln, um terroristische Handlungen zu finanzieren. Derartige Vorgänge sind durch umfangreiche Präventionsmaßnahmen und umfangreiche Sensibilisierung aller Mitarbeitenden gezielt zu unterbinden.

Gleichzeitig ist es essentiell, das Vertrauen der Marktteilnehmer und Kunden in eine ordnungsgemäße Durchführung des Bankgeschäfts zu bewahren. Ebenso stellen die eigene Reputation und das Vertrauen der Kunden und Geschäftspartner wichtige intangible Güter für Finanzdienstleistungsinstitute dar und sind von zentraler Bedeutung für deren Erfolg. Die finanziellen Schäden (z. B. aus Haftungs- oder Bußgeldzahlungen) und die Folgen eines Reputationsschadens können für das Institut und damit auch für die Träger erheblich sein. Aus diesen Gründen ist die eigene Geschäftstätigkeit mit größter Sorgfalt und Umsicht zu betreiben, um das Vertrauen zu wahren und das Institut und seine Mitarbeitenden und Eigner vor materiellen oder immateriellen Schäden zu schützen.

Vorgenannte Themen stehen auch im Fokus des Gesetzgebers und der Aufsichtsbehörden. Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Branche, die Komplexität von Bankgeschäften und die Vielfältigkeit der Produkte, Strukturen, Prozesse und Systeme führen dazu, dass eine Vielzahl an Regelungen und Vorgaben für Finanzdienstleistungsinstitute relevant sind. 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 regulatorischer Anforderungen und somit das Risiko, diese 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 als wichtige Aufgabe an, kriminelle Handlungen durch Prävention bestmöglich zu unterbinden sowie durch vorgelebtes ethisches, moralisches und gesetzeskonformes Verhalten dem entgegengebrachten Vertrauen von Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern gerecht zu werden und dieses zu erhalten und auszubauen. Dazu gehören auch die Einhaltung regulatorischer Anforderungen, gesetzeskonformes Verhalten und ein Null-Toleranz-Prinzip gegenüber Bestechung, Bestechlichkeit und Vorteilsnahmen.

Aufgrund der internationalen Ausrichtung und der damit verbundenen globalen Aktivitäten unterliegt der NORD/LB Konzern ferner verschiedenen länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften. Mit der Beachtung geltender Vorschriften soll jeder einzelne Mitarbeitende im Unternehmensinteresse des NORD/LB Konzerns handeln. Rechtliche Verbote und Pflichten sind strikt zu beachten, auch wenn sich dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens als unzweckmäßig oder wirtschaftlich ungünstig darstellen mag.

Rechtmäßiges Handeln hat im Zweifel immer Vorrang. Bestehen insoweit widersprechende Anforderungen oder striktere oder umfassendere Gesetze und Regeln, sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Ein integriertes und gesetzeskonformes Verhalten sichert die Zukunftsfähigkeit der Bank und damit auch Arbeitsplätze. Einen absoluten Schutz, dass sich ein Finanzdienstleistungsinstitut und seine Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden dadurch die Gewissheit gegeben, für ein gesetzeskonformes und integriertes Unternehmen tätig zu sein, für welches man seine Arbeitskraft gerne und ohne ethische Bedenken bereitstellt.

Beide Themen wirken sowohl intern als auch extern und aufgrund der weltweiten Verflechtungen der Branche und der zugehörigen Anforderungen ohne weitere Begrenzung. Sie sind für den ganzen NORD/LB Konzern relevant und zudem von besonderer Bedeutung für Gesellschaft, Investoren, Kunden und Kundinnen und Mitarbeitende.

## Code of Conduct

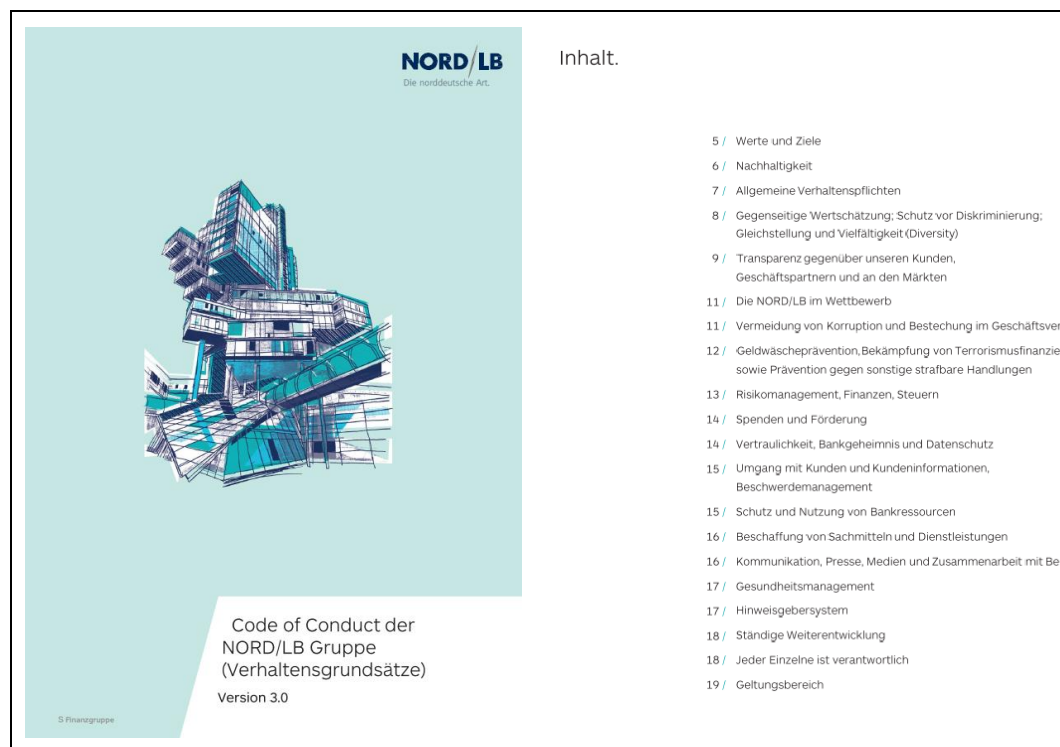
UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption:: 103-2 102-16

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 (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, Führungskräfte und Mitarbeitende bindend. Die unternehmensweite Kommunikation erfolgte direkt durch den Vorstand und wurde um Informationen zum bestehenden Hinweisgebersystem ergänzt.

Die Tochterunternehmen des NORD/LB Konzerns haben die eigenen Verhaltensgrundsätze an den Code of Conduct der NORD/LB angelehnt.

**Abbildung 4: Code of Conduct**



Der Code of Conduct enthält unter anderem klare Bekenntnisse zur Vermeidung von Interessenkonflikten, zum Kampf gegen Korruption bzw. zur Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug oder sonstige strafbare Handlungen.

Die NORD/LB toleriert keine Form von Korruption, weder Bestechlichkeit, Bestechung, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung, weder im öffentlichen noch im privaten Geschäftsverkehr. Jeder Mitarbeitende ist aufgerufen, sich pflichtgemäß zu verhalten und keine Zuwendungen anzunehmen oder zu gewähren, die die wirtschaftliche rechtliche oder auch nur persönliche Lage des Empfängers materiell oder immateriell verbessert, ohne dass hierauf ein Anspruch besteht. Die Bank will bereits den Anschein vermeiden, eine Geschäftsaktivität könnte im Zusammenhang mit einer gesellschaftlich nicht anerkannten oder gar strafbaren Zuwendung stehen.

Das Vertrauen der Kunden, der Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit in die Leistungsfähigkeit und Integrität der NORD/LB ist ein hohes Gut. Zur Rechtfertigung dieses Vertrauens erbringen die Mitarbeitenden ihre Dienstleistungen mit der bestmöglichen Sachkenntnis, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit und der gebotenen Wahrung der Kundeninteressen. Alle Mitarbeitenden vermeiden Situationen, in denen ihre persönlichen Interessen mit den Interessen der NORD/LB Gruppe kollidieren oder auch nur der Anschein erweckt wird, dass sie in Konflikt geraten. Private Geschäfte und Geschäfte der NORD/LB Gruppe sind strikt zu trennen. Hier verfolgt die NORD/LB eine Null-Toleranz-Politik: gesetzliche Vorschriften zur Vermeidung von Interessenkonflikten und die strikte Trennung von verschiedenen Geschäftsbereichen mit Zugang zu sensiblen Kundendaten und Informationen („chinese walls“) sind einzuhalten.

Ein aufrichtiger, fairer Umgang miteinander ist eine selbstverständliche Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit. Mitarbeitende haben daher mit Ihrem Verhalten ethischen und rechtlichen Maßstäben zu entsprechen. Die Zusammenarbeit mit Kunden, 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. Vorsätzliches oder fahrlässiges Fehlverhalten bei der Erbringung von Finanzdienstleistungen werden nicht toleriert und ggf. arbeitsrechtlich sanktioniert.

Ergänzend dazu werden in weiteren Rahmenrichtlinien Regeln und Grundsätze festgelegt, die in den Unternehmen des NORD/LB Konzerns einen gemeinsamen Mindeststandard sicherstellen sollen.

## Hinweisgebersystem und Ombudsmann

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption:: 103-2 Z: 102-17

Die NORD/LB ist gesetzlich verpflichtet, angemessene Maßnahmen zum Schutz gegen intern oder extern begangene strafbare Handlungen zu ergreifen. Ein wirksamer Schutz bzw. die Vermeidung von Schäden aus derartigen Handlungen sind ferner ein wichtiger Bestandteil des Risikomanagements der Bank. Gleichzeitig kommt die Bank damit ihrem eigenen Anspruch an Ethik und Integrität nach.

Jeder Versuch strafbarer, krimineller oder unredlicher Handlungen wird von der Bank als schweres und nicht tolerierbares Vergehen verurteilt. Die Bank lässt nichts unversucht, um solche Handlungen zu verhindern oder zumindest so frühzeitig wie möglich aufzudecken sowie Risiken auf ein möglichst geringes Potenzial zu beschränken. Ein wichtiges Element hierbei sind sensibilisierte und aufmerksame Mitarbeitende sowie die Möglichkeit, Hinweise platzieren zu können, ohne Repressalien fürchten zu müssen.

Der NORD/LB Konzern hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das u.a. der Bekämpfung krimineller und illegaler Handlungen dient. Hierzu wurde unter anderem ein externer Ombudsmann verpflichtet, der für die NORD/LB und alle Tochterunternehmen zuständig ist und an den sich alle Mitarbeitende, Organmitglieder, Kunden und Geschäftspartner vertraulich und auf Wunsch anonym wenden können. Hierdurch ist sichergestellt, dass Hinweisgeber keinerlei Nachteile befürchten müssen, auch dann nicht, wenn sich der Hinweis als unbegründet herausstellen sollte.

Mit der Berufung eines Ombudsmannes orientiert die NORD/LB sich an den Richtlinien des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Funktion wird durch einen Rechtsanwalt ausgeübt, der eine vermittelnde Stellung zwischen der Bank und dem Hinweisgeber einnimmt. Er dient der Informationsübermittlung und der Wahrung der Anonymität des Hinweisgebers.

Der Ombudsmann wird ihm gegebene Hinweise nach einer ersten Prüfung der zuständigen Kontaktperson innerhalb der Bank weiterleiten. Diese ist für die Einleitung der notwendigen weiteren internen Schritte verantwortlich. Darüber hinaus kann der Ombudsmann nicht nur den Hinweisgeber bei Problemen beraten, sondern auch bei einem Ausstieg aus einem kriminellen Verhalten helfen und beratend tätig werden. Sofern der Hinweisgeber eine Anonymität wünscht, wird diese zwingend durch den Ombudsmann sichergestellt, da er sowohl der anwaltlichen Schweigepflicht als auch dem Zeugnisverweigerungsrecht unterliegt. Auch entstehen dem Hinweisgeber durch die Einschaltung des Ombudsmannes keine Kosten; diese werden durch die Bank getragen.

Die Mitarbeitenden werden über den Ombudsmann, seine Aufgaben und Tätigkeiten sowie seine Erreichbarkeit regelmäßig informiert. Die entsprechenden Kontaktdaten des Ombudsmanns sind im NORD/LB Intranet sowie im Internet veröffentlicht und somit jedem Hinweisgeber frei zugänglich. Darüber hinaus besteht für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, relevante Vorgänge der Führungskraft, dem zuständigen Vorstandsmitglied, dem Personalbereich, dem Bereich Recht, der Revision und dem Compliance-Bereich zu melden.

Kunden können etwaige Beschwerden auch über ein Beschwerdemanagement-System einreichen. Beschwerdemanagement-Grundsätze und Informationen zum Beschwerdemanagement-Verfahren sind auf der Homepage der Bank abrufbar: <https://www.nordlb.de/rechtliche-hinweise/schlichtungsstelle>.

Ungeachtet etwaiger eingereicherter Meldungen verfügt der Compliance-Bereich über umfassende Einsichts- und Prüfungsrechte in rechtlich und ethisch relevante Sachverhalte. Diese sind entweder in festen zeitlichen Rhythmen, etwa für Berichtspflichten, sowie stichprobenartig anlassbezogen jederzeit möglich. Daraus ergeben sich auch die Mechanismen zur Aufdeckung.

## Management compliance-relevanter Themen

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption:: 103-2

Das Ziel des NORD/LB ist es, Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten in der Bank sicherzustellen. Das wird durch eine Vielzahl von Maßnahmen u.a. im Rahmen des Compliance-Managements erreicht. Durch eine Reihe von internen Richtlinien, Prozessen und Vorgaben werden Mitarbeitenden Verhaltensrichtlinien und klar abgegrenzte Handlungsspielräume vorgegeben. Hierdurch wird das Risiko reduziert, dass Mitarbeitende unbewusst zu Lasten der Bank handeln oder gegen Gesetze oder Vorschriften verstoßen. Die Vorstände des NORD/LB Konzerns haben die Mitarbeitenden über den Code of Conduct verpflichtet, sich regelkonform zu verhalten 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 Mitarbeitenden 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 Konzerns 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 Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud) sowie die Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargo. Die Regulatory-Compliance-Bereiche des NORD/LB Konzerns identifizieren fortlaufend neue oder 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 technisch unterstützte 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.

Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden erfolgt über internetbasierte Lernprogramme sowie Veröffentlichungen im unternehmenseigenen Intranet.

Durch die Etablierung eines unabhängigen und wirksamen Whistle Blowing-Systems (s.o. Hinweisgebersystem und Ombudsmann) stehen Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern mehrere Meldewege zur Verfügung, Hinweise auch anonymisiert abzugeben.

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption:103-3  
Z: 205-1

Eine wichtige Grundlage eines präventiven Compliance-Management-Systems und gleichzeitige Evaluation der durchgeführten Maßnahmen stellen regelmäßige Gefährdungs-/Risikoanalysen (im weiteren Text nur 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 Themenbereichen durch (Prävention von Geldwäsche-, Terrorismusfinanzierung und Fraud, Kapitalmarkt-Compliance sowie Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)). Diese Risikoanalysen erlauben eine Einschätzung und Bewertung etwaiger Risiken. Aus allen Risikoanalysen werden zudem spezifische Maßnahmen zur Risikoreduktion abgeleitet. So werden z.B. bereichsbezogen 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 Risikoanalysen 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 interner und externer Prüfungen.

## Management von Interessenkonflikten

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2  
Z: 102-25

Der NORD/LB Konzern definiert einen Interessenkonflikt als eine Situation in der das Kundeninteresse oder das Interesse der Bank dem Interesse des Mitarbeitenden entgegenstehen könnte. Alle Mitarbeitende der NORD/LB vermeiden daher Situationen, in denen ihre persönlichen Interessen mit den Interessen der NORD/LB kollidieren oder auch nur der Anschein entstehen kann, dass sie in Konflikt geraten. Ein Interessenkonflikt kann beispielsweise dann vorliegen, wenn der Mitarbeitende im Rahmen seiner Beratungskompetenzen Kunden Geschäfte in Aktien empfiehlt, die er selber im Bestand hat und somit den Wert seiner Aktien positiv beeinflussen möchte.



Interessenkonflikte können entstehen, wenn mehrere Personen an der Realisierung bestimmter Geschäftschancen interessiert sind oder eine Partei ihre eigenen Interessen nur auf Kosten einer anderen Partei verwirklichen kann. Dies kann grundsätzlich in den Beziehungen Bank bzw. Mitarbeitende zu Kunde oder Geschäftspartner, Bank zu Mitarbeitenden sowie zwischen den Kunden der Fall sein.

Ziel der Bank ist es, das Vertrauen der Kunden, der Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit in die Leistungsfähigkeit und Integrität der Bank zu rechtfertigen und zu erhalten. Dazu haben die Vorstände der NORD/LB und der Tochterunternehmen die jeweiligen Compliance-Bereiche mit der Überwachung und Vermeidung von Interessenkonflikten beauftragt.

Für den besonders sensiblen Bereich der Wertpapierdienst und -nebendienstleistungen achten die Compliance-Bereiche darauf, dass keinerlei Geschäfte abgewickelt werden, in denen Interessenkonflikte vorhanden sind.

Darüber hinaus wirken die Compliance-Bereiche darauf hin, dass die gesetzlichen Vorschriften zur Vermeidung von Interessenkonflikten eingehalten werden. Die Weitergabe vertraulicher Informationen, die Einfluss auf Wertpapierkurse haben können, wird durch die von den Handels-, Geschäfts- und Abwicklungsabteilungen unabhängigen Compliance-Stelle der NORD/LB überwacht. Die Compliance-Stelle kann evtl. erforderliche Handelsverbote und -beschränkungen aussprechen, um sicherzustellen, dass Informationen, die Einfluss auf Wertpapierkurse haben können, nicht missbräuchlich verwendet werden und um zu verhindern, dass vertrauliche Informationen an Bereiche weitergegeben werden, die einen Interessenkonflikt auslösen können.

Die Mitarbeitenden sind eine wichtige Säule bei der Vermeidung von Interessenkonflikten. Alle Mitarbeitenden des NORD/LB Konzerns sind verpflichtet, ihre Dienstleistungen mit der bestmöglichen Sachkenntnis, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit durchzuführen. Jeder Mitarbeitende ist dafür verantwortlich, potenzielle Interessenkonflikte zu erkennen und den Compliance-Bereichen vor Inanspruchnahme der jeweiligen Dienstleistung durch den Kunden hierüber zu informieren. In Zusammenarbeit von Fachbereich und den Compliance-Bereichen werden geeignete Maßnahmen zum Management des Interessenkonfliktes erarbeitet.

Bei unvermeidbaren Interessenkonflikten, die durch die unterschiedliche Informationslage zwischen Kunden und Bank, sowie Kunden und Mitarbeitenden entstehen können, wird dafür Sorge getragen, dass die Kundenaufträge unter der gebotenen Wahrung des Kundeninteresses ausgeführt werden.

Alle Mitarbeitende sind ferner angehalten, Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen mit den Interessen der Bank oder eines Kunden kollidieren oder auch nur der Anschein erweckt wird, dass sie in Konflikt geraten könnten. Derartige Konstellationen sind grundsätzlich zu vermeiden bzw. zu unterlassen, die übrigen Anzeige- und Genehmigungsprozesse hat der Compliance-Bereich im Rahmen des Anweisungswesens geregelt.

Auch bei der Durchführung von Mitarbeitenden-Geschäften müssen Interessenkonflikte beachtet werden; es dürfen weder Interessen der Kunden noch die Reputation und Solvenz der Bank selbst beeinträchtigt werden. Die gesetzlichen Anforderungen an Verhaltensregeln für Mitarbeitende in Bezug auf Mitarbeitenden-Geschäfte aus europarechtlichen Vorgaben z.B. Finanzmarkttrichtlinie 2014/65 EU (MIFID II), zweites Finanzmarktnovellierungsgesetz (2.FiMaNoG), dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) sowie den jeweiligen länderspezifischen Regelungen der dort ansässigen Tochtergesellschaften und Niederlassungen werden von den Instituten des NORD/LB Konzerns voll erfüllt.

Zur Vermeidung von unlauteren Verhaltensweisen und von Interessenkonflikten hat die Bank unter Berücksichtigung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen Verhaltensregeln für Mitarbeitenden-Geschäfte erlassen. Diese Bestimmungen sind in entsprechenden Arbeitsanweisungen sowie den Mitarbeitenden-Leitsätzen geregelt, die für alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeitende verbindlich sind.

## Verhinderung von Insiderhandel

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption:: 103-2

Der NORD/LB Konzern definiert Insiderinformationen als nicht öffentlich bekannte, präzise Information, die direkt oder indirekt einen oder mehrere Emittenten oder ein oder mehrere Finanzinstrumente betreffen und die geeignet wären, im Falle des öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis dieser Finanzinstrumente oder damit verbundener derivativer Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen.

Die Mitarbeitenden des NORD/LB Konzerns erhalten aufgrund ihrer Tätigkeit unter Umständen Zugang zu Informationen, die anderen Personen nicht zur Verfügung stehen und zum eigenen Vorteil genutzt werden

können. Mitarbeitende, die typischerweise oder aus besonderem Anlass Zugang zu Insiderinformationen eines börsennotierten Unternehmens haben, werden zudem durch Compliance gesondert überwacht.

Den Mitarbeitenden und auch Gremienmitgliedern ist es untersagt, Insiderkenntnisse auszunutzen, um Insiderpapiere für eigene oder fremde Rechnung zu kaufen oder zu verkaufen. Sie dürfen ferner die Insiderinformationen Dritten nicht unbefugt weitergeben oder sonst zugänglich machen oder sie für die Abgabe von Anlageempfehlungen nutzen. Dieses umfasst auch die Weitergabe innerhalb der Bank; eine Weitergabe an andere Mitarbeitende ist nur dann erlaubt, wenn die Informationen für die Erledigung dienstlicher Aufgaben benötigt werden und diese Mitarbeitende zum Erhalt der Informationen formal berechtigt sind.

## Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung


Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2

Der NORD/LB Konzern definiert Geldwäsche als einen Vorgang, in dem illegal erworbenes Geld „gewaschen“ und unter Verschleierung ihrer wahren Herkunft in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf eingeschleust wird. Die Geld- und Vermögenswerte können beispielsweise aus Korruption, Raub, Erpressung, Drogen- und Waffenhandel oder Steuerhinterziehung stammen. Abgrenzend dazu versteht die Bank unter Terrorismusfinanzierung die Bereitstellung auch von legalen Vermögenswerten zur Ausführung terroristischer Handlungen. Dies sind Verbrechen, die durch ihre Art oder ihren Kontext ein Land, eine Organisation oder eine internationale Einrichtung ernsthaft schädigen können und die vorsätzlich mit dem Ziel begangen werden, die Bevölkerung einzuschüchtern, die öffentlichen Behörden zu einem Tun oder Unterlassen zu zwingen oder die Grundstrukturen eines Landes zu destabilisieren oder zu zerstören.

In Zeiten zunehmender Finanzkriminalität sind Kreditinstitute in aller Welt in besonderem Maße gefährdet, für Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung oder der Begünstigung der Anonymität von Geschäftsbeziehungen und Transaktionen missbraucht zu werden. Eine gezielte Bekämpfung von Geldwäsche, des organisierten Verbrechens sowie des internationalen Terrorismus muss auch bei Kreditinstituten ansetzen und die Anlage von Gewinnen aus kriminellen Geschäften sowie Zahlungsströme, die der Finanzierung terroristischer Aktivitäten dienen, erschweren.

Für alle Institute des NORD/LB Konzerns gilt ein Null-Toleranz-Prinzip. Die NORD/LB legt in ihrer Rahmenrichtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierungen und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) einen Standard für eine angemessene und wirksame Vorbeugung, Aufdeckung und Reaktion im Zusammenhang mit Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und wirtschaftskriminellen Handlungen für den NORD/LB Konzern sowie für die Einhaltung der damit in Zusammenhang stehenden Embargos und Finanzsanktionen fest.

**Abbildung 5: Rahmenrichtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierungen und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) sowie Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargos in der NORD/LB Gruppe**

 <p>Rahmenrichtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierungen und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) sowie Einhaltung von Finanzsanktionen/ Embargos in der NORD/LB-Gruppe</p>	<p style="text-align: right;"><b>NORD/LB</b> Die norddeutsche Art.</p> <p><b>Inhaltsverzeichnis</b></p> <table border="0"> <tr><td>1. Vorwort.....</td><td>5</td></tr> <tr><td>2. Gegenstand der Rahmenrichtlinie (Dokumentenhierarchie), Zielsetzung und Geltungsbereich.....</td><td>6</td></tr> <tr><td>3. Proportionalitätsprinzip.....</td><td>7</td></tr> <tr><td>4. Rahmenbedingungen.....</td><td>8</td></tr> <tr><td>  4.1 Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben.....</td><td>8</td></tr> <tr><td>    4.2 Gruppeneinheitliche Zielsetzung der Disziplin (Schutzziele der Compliance-Funktion / Compliance-Verständnis).....</td><td>8</td></tr> <tr><td>    4.3 Pflichten der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....</td><td>9</td></tr> <tr><td>    4.4 Gruppeneinheitlicher Mindeststandard.....</td><td>9</td></tr> <tr><td>      4.4.1 Mindeststandard zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....</td><td>9</td></tr> <tr><td>      4.4.2 Mindeststandard zur Verhinderung von „sonstigen strafbaren Handlungen“.....</td><td>12</td></tr> <tr><td>      4.4.3 Mindeststandard zur Einhaltung von Embargos und Finanzsanktionen.....</td><td>14</td></tr> <tr><td>      4.4.4 Pflichten in Drittstaaten.....</td><td>15</td></tr> <tr><td>      4.4.5 Überwachungshandlungen der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....</td><td>16</td></tr> <tr><td>      4.4.6 Gruppen-Risikoanalyse und Berichtspflichten der NORD/LB AöR.....</td><td>16</td></tr> <tr><td>    4.5 Pflichten der nachgeordneten in- und ausländischen Institute gegenüber der NORD/LB AöR.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>      4.5.1 Berichtswesen.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>      4.5.2 Ad-hoc Meldepflichten.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>      4.5.3 Einsatz und Auswahl von IT-Systemen.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>    4.6 (Interne und) gruppenweite Anforderungen.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>      4.6.1 Null-Toleranz-Prinzip.....</td><td>17</td></tr> <tr><td>      4.6.2 Gruppenweiter Informationsaustausch.....</td><td>18</td></tr> <tr><td>5. Compliance-Organisation.....</td><td>18</td></tr> <tr><td>  5.1 Rollen und Verantwortlichkeiten.....</td><td>18</td></tr> <tr><td>  5.2 Geschäftsleitung.....</td><td>19</td></tr> <tr><td>  5.3 Compliance-Funktion (Zentrale Stelle).....</td><td>19</td></tr> <tr><td>    5.3.1 Grundsätzliches.....</td><td>19</td></tr> <tr><td>    5.3.2 Bestellung.....</td><td>20</td></tr> <tr><td>    5.3.3 Befugnisse.....</td><td>21</td></tr> <tr><td>    5.3.4 Sachkunde und Zuverlässigkeit.....</td><td>21</td></tr> <tr><td>  5.4 Fachbereiche.....</td><td>22</td></tr> <tr><td>  5.5 Gremien.....</td><td>22</td></tr> </table>	1. Vorwort.....	5	2. Gegenstand der Rahmenrichtlinie (Dokumentenhierarchie), Zielsetzung und Geltungsbereich.....	6	3. Proportionalitätsprinzip.....	7	4. Rahmenbedingungen.....	8	4.1 Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben.....	8	4.2 Gruppeneinheitliche Zielsetzung der Disziplin (Schutzziele der Compliance-Funktion / Compliance-Verständnis).....	8	4.3 Pflichten der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....	9	4.4 Gruppeneinheitlicher Mindeststandard.....	9	4.4.1 Mindeststandard zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....	9	4.4.2 Mindeststandard zur Verhinderung von „sonstigen strafbaren Handlungen“.....	12	4.4.3 Mindeststandard zur Einhaltung von Embargos und Finanzsanktionen.....	14	4.4.4 Pflichten in Drittstaaten.....	15	4.4.5 Überwachungshandlungen der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....	16	4.4.6 Gruppen-Risikoanalyse und Berichtspflichten der NORD/LB AöR.....	16	4.5 Pflichten der nachgeordneten in- und ausländischen Institute gegenüber der NORD/LB AöR.....	17	4.5.1 Berichtswesen.....	17	4.5.2 Ad-hoc Meldepflichten.....	17	4.5.3 Einsatz und Auswahl von IT-Systemen.....	17	4.6 (Interne und) gruppenweite Anforderungen.....	17	4.6.1 Null-Toleranz-Prinzip.....	17	4.6.2 Gruppenweiter Informationsaustausch.....	18	5. Compliance-Organisation.....	18	5.1 Rollen und Verantwortlichkeiten.....	18	5.2 Geschäftsleitung.....	19	5.3 Compliance-Funktion (Zentrale Stelle).....	19	5.3.1 Grundsätzliches.....	19	5.3.2 Bestellung.....	20	5.3.3 Befugnisse.....	21	5.3.4 Sachkunde und Zuverlässigkeit.....	21	5.4 Fachbereiche.....	22	5.5 Gremien.....	22
1. Vorwort.....	5																																																														
2. Gegenstand der Rahmenrichtlinie (Dokumentenhierarchie), Zielsetzung und Geltungsbereich.....	6																																																														
3. Proportionalitätsprinzip.....	7																																																														
4. Rahmenbedingungen.....	8																																																														
4.1 Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben.....	8																																																														
4.2 Gruppeneinheitliche Zielsetzung der Disziplin (Schutzziele der Compliance-Funktion / Compliance-Verständnis).....	8																																																														
4.3 Pflichten der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....	9																																																														
4.4 Gruppeneinheitlicher Mindeststandard.....	9																																																														
4.4.1 Mindeststandard zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....	9																																																														
4.4.2 Mindeststandard zur Verhinderung von „sonstigen strafbaren Handlungen“.....	12																																																														
4.4.3 Mindeststandard zur Einhaltung von Embargos und Finanzsanktionen.....	14																																																														
4.4.4 Pflichten in Drittstaaten.....	15																																																														
4.4.5 Überwachungshandlungen der NORD/LB AöR innerhalb der NORD/LB-Gruppe.....	16																																																														
4.4.6 Gruppen-Risikoanalyse und Berichtspflichten der NORD/LB AöR.....	16																																																														
4.5 Pflichten der nachgeordneten in- und ausländischen Institute gegenüber der NORD/LB AöR.....	17																																																														
4.5.1 Berichtswesen.....	17																																																														
4.5.2 Ad-hoc Meldepflichten.....	17																																																														
4.5.3 Einsatz und Auswahl von IT-Systemen.....	17																																																														
4.6 (Interne und) gruppenweite Anforderungen.....	17																																																														
4.6.1 Null-Toleranz-Prinzip.....	17																																																														
4.6.2 Gruppenweiter Informationsaustausch.....	18																																																														
5. Compliance-Organisation.....	18																																																														
5.1 Rollen und Verantwortlichkeiten.....	18																																																														
5.2 Geschäftsleitung.....	19																																																														
5.3 Compliance-Funktion (Zentrale Stelle).....	19																																																														
5.3.1 Grundsätzliches.....	19																																																														
5.3.2 Bestellung.....	20																																																														
5.3.3 Befugnisse.....	21																																																														
5.3.4 Sachkunde und Zuverlässigkeit.....	21																																																														
5.4 Fachbereiche.....	22																																																														
5.5 Gremien.....	22																																																														

Diese Gruppen-Rahmenrichtlinie benennt die wesentlichen Elemente und Grundsätze eines effektiven Managements zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, sonstigen strafbaren Handlungen sowie zur Einhaltung von Embargos und Finanzsanktionen, über die jedes Institut der NORD/LB Gruppe mindestens verfügen muss. Sie beschreibt weiterhin Rollen und Verantwortlichkeiten der Stellen, die bei der Sicherstellung der Regelkonformität und Vermeidung von Schadenfällen oder Reputationsrisiken eine besondere Rolle spielen. Durch angemessene Maßnahmen der Vorbeugung und Aufklärung sollen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und wirtschaftskriminelle Handlungen von Innen und Außen zum Nachteil des NORD/LB Konzerns verhindert oder erschwert und die Einhaltung von Embargos und Finanzsanktionen sichergestellt werden. Rasches und konsequentes Handeln im Ernstfall soll dazu beitragen, Regelverstöße, wirtschaftliche Verluste und Imageschäden möglichst zu vermeiden.

Ein wesentlicher Teil der Verfahren zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ist es, mit Hilfe der kundenbezogenen Sorgfaltspflichten die Identifikation des Kunden durch offizielle Dokumente und andere einschlägige Informationen durchzuführen. Bestehen bei einer Geschäftsanbahnung oder der Vornahme einer Transaktion berechtigte Zweifel, ist die Durchführung abzulehnen. Die NORD/LB entscheidet zudem bei allen aufgedeckten oder bekannt gewordenen Handlungen über zivil- und/ oder strafrechtliche sowie auch arbeitsrechtliche oder sonstige Konsequenzen und kooperiert uneingeschränkt mit staatlichen Ermittlungsbehörden.

Kundenbezogene Sorgfaltspflichten:

- Identifizierung des Vertragspartners einschließlich der Vertretungsberechtigten bei juristischen Personen/Personenmehrheiten und ggf. der für ihn auftretenden Person sowie die Prüfung, ob die auftretende Person dazu berechtigt ist
- Ermittlung des Geschäftszwecks
- Abklärung des wirtschaftlich Berechtigten
- Überwachung der Geschäftsbeziehung und ggf. Abklärung der Vermögensherkunft einschließlich Aktualisierung der Dokumente und Daten
- Erfassung der Verfügungsberechtigten über Konten/Depots/Schließfächer/verwahrte Wertsachen
- Spezielle Pflichten bei politisch exponierten Personen (PEP)

- Spezielle Pflichten hinsichtlich Korrespondenzbeziehungen
- Beendigungspflicht
- Kundenprofilierung

#### Interne Sicherungsmaßnahmen

- Ausarbeitung von internen Grundsätzen, Verfahren und Kontrollen
- Zuverlässigkeitsprüfung
- Schulung und Unterrichtung von Mitarbeitenden
- Schaffung und Unterhaltung eines Hinweisgebersystems
- Durchführung von Meldungen von auffälligen Sachverhalten
- Interne Nachforschungen nach Hinweisen jeglicher Art

Verdachtsmomente sind dem Geldwäschebeauftragten weiterzuleiten, der alle ihm aufgezeigte Verdachtsmomente auf Relevanz überprüft. Der Geldwäschebeauftragte steht allen Mitarbeitenden für Rückfragen hinsichtlich der Feststellung von Verdachtsmomenten beratend zur Verfügung und nimmt Hinweise auf Verdachtsmomente mit Bezug zu sonstigen strafbare Handlungen vertraulich entgegen. Der Verdacht auf eine sonstige strafbare Handlung oder eines daraus bereits eingetretenen Schadens durch Dritte, Kunden oder Mitarbeitende in der NORD/LB ist bei dem Geldwäschebeauftragten unverzüglich anzuzeigen.

Die Institute des NORD/LB Konzerns haben jeweils zentralisierte Stellen zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und dem Schutz vor sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) geschaffen oder diese an die NORD/LB ausgelagert. Der Geldwäschebeauftragte der NORD/LB verantwortet auch die zentrale Stelle im Sinne des § 25h Kreditwesengesetz (KWG). Im Rahmen der Anforderungen an die NORD/LB als Mutterhaus ist der Geldwäschebeauftragte als solcher auch für den NORD/LB Konzern verantwortlich. Neben den Aufgaben der Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) werden zudem auch die Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargo an den Vorstand und die Revision berichtet.

Alle Institute des NORD/LB Konzerns verfolgen eine auf das Risiko abgestimmte Know Your Customer-Geschäftspolitik, die den geltenden Gesetzen, beispielsweise im Rahmen des Geldwäschegesetzes (GwG), und aufsichtsrechtlichen Vorgaben entspricht.

## Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud)

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption:: 103-2 102-16

Der Begriff sonstige strafbare Handlungen (Fraud) wurde durch den deutschen Gesetzgeber nicht abschließend definiert. Die Definition des NORD/LB Konzerns versteht unter sonstige strafbaren Handlungen (Fraud) alle vorsätzlich begangenen strafbaren Handlungen, die von einer oder mehreren in- oder externen Personen begangen wird, sich gegen ein Institut des Konzerns oder eine von dieser erbrachten Dienstleistung richtet und zu einer wesentlichen Gefährdung des Vermögens des Konzerns als Ganzes führen kann, wobei hier auch operationelle Verlustereignisse inkl. möglicher Reputationsschäden gemeint sind. Zu den sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) gehören beispielsweise Eigentumsdelikte, Vermögensdelikte, Korruptionsdelikte sowie Insolvenz- und Steuerstraftaten.

Die Verhinderung von Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) genießt im NORD/LB Konzern ebenfalls eine sehr hohe Priorität. Zum Schutz der Gesellschaft, aber auch ihrer Reputation und eigenen Vermögenswerten, gehen alle Institute des Konzerns aktiv und konsequent mit geeigneten präventiven Maßnahmen gegen alle Erscheinungsformen der Wirtschaftskriminalität oder Verstöße gegen geltendes Recht vor. Der NORD/LB Konzern hält sich an die gesetzlichen Anforderungen zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (KWG, GwG oder vergleichbare nationale und internationale Vorgaben).

Die NORD/LB prüft anhand von Schadensfällen aus diversen Instituten zudem ständig ihr Risiko, durch Korruption Schäden zu erleiden, und adjustiert regelmäßig ihre Präventionsmaßnahmen. Mit größeren Schäden im eigenen Haus befassen sich unmittelbar nach Eintritt des Ereignisses spezielle Fachgremien, welche sich neben der Schadensbegrenzung insbesondere mit der Verhinderung künftiger gleichartiger Schäden durch Anpassung der Anweisungen und Kontrollen im Institut auseinandersetzen.

Ferner wurden im Rahmen des integrierten Risk-Assessments auch Fachbereiche hinsichtlich grundsätzlicher Fraud-Relevanz befragt. Diese Methodik wird mittlerweile im gesamten NORD/LB Konzern zur Risikobeurteilung eingesetzt.

## Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption : 103-2

Der NORD/LB Konzern definiert Korruption als Missbrauch einer Vertrauensstellung oder Entscheidungsbefugnis, verbunden mit der Absicht, im Rahmen einer öffentlichen, wirtschaftlichen oder politischen Verantwortung einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen. Bestechung wird begangen, wenn einem Entscheidungsträger für dessen Vornehmen einer wirtschaftlichen Handlung, bei der der Entscheidungsträger seine Treuepflicht gegenüber seinem Auftraggeber verletzt, eine Gegenleistung anbietet. Der betreffende Entscheidungsträger, welcher diese Gegenleistung annimmt, macht sich wegen Bestechlichkeit schuldig. Dabei ist es nicht von Bedeutung, ob er den Vorteil für sich oder einen Dritten in Anspruch nimmt.

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 Mitarbeitenden sind verpflichtet, alle Einladungen und Geschenke aus Transparenzgründen maschinell zu melden.

Die Institute des NORD/LB Konzerns tolerieren weder Korruption, Bestechung oder Bestechlichkeit noch Vorteilsnahme oder -gewährung im Geschäftsverkehr. Neben den jeweils geltenden, strikt einzuhaltenden rechtlichen Vorgaben hierzu, erfüllt die NORD/LB auch das 10. Prinzip des UN Global Compact, den die NORD/LB unterzeichnet hat: „Korruptionsbekämpfung: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung“.

Z: 205-2

Flankierende Schulungen zum Thema Vermeidung von Interessenkonflikten bei Einladungen und Geschenken dienen dazu, den korrekten Umgang sicherstellen.

Themenspezifische Angabe Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption 205-3

Im Jahr 2021 gab es dank der umfassenden Präventionsmaßnahmen keinen korruptionsbedingten Schaden.

## Integritätsprüfung

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2

Der NORD/LB Konzern hat das Ziel, das Vertrauen der Kunden, der Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit in die Leistungsfähigkeit und Integrität der Bank zu rechtfertigen und zu erhalten. Im Rahmen einer Geschäftsanbahnung und/oder Erweiterung einer Geschäftsbeziehung führen die Institute des NORD/LB Konzerns daher bei Kredit- oder Handelsgeschäften, Geschäftsbeziehungen mit Vermittlern und Maklern oder Lieferanten und Dienstleistern anhand eines festgelegten Kriterienkataloges eine gesonderte Integritätsprüfung durch.

Die geschäfts- und kundenbezogenen Sicherungssysteme der Bank sind darauf ausgelegt, keine Geschäftsbeziehungen einzugehen oder fortzuführen, die beispielsweise in Bezug zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, sonstigen strafbaren Handlungen oder relevanten Sanktions- und Embargoregelungen stehen oder denen hohe Reputationsrisiken für die Bank zuzuschreiben sind. Die jeweilige Integritätsprüfung erfolgt auf Basis öffentlich verfügbarer Informationen (u.a. Abgleich gegen die Sanktionslisten, Internet-Recherche, Instituts- und Büroauskünfte, SCHUFA-Abfrage) und ist gesondert zu dokumentieren.

Ergeben sich aus der Überprüfung Hinweise, dass der potenzielle Geschäftspartner beispielsweise strafrechtlich verurteilt oder von einer staatlichen Aufsichtsbehörde mit einer Strafe belegt wurde, greifen Maßnahmen u.a. des Fraud-Prevention-Managements. Hiernach sind beispielsweise die vorliegenden Informationen insbesondere auf Reputations- und Geschäftsrisiken zu überprüfen, die Geschäftsbeziehung zu votieren und ggf. das Kundenrisiko anzupassen.

## Schulungen zu compliance-relevanten Themen

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption |

Informationssicherheit und Datenschutz: 103-2

Z: 205-2

In der Corporate Compliance-Policy des NORD/LB Konzerns ist die Planung und Ausführung von zielgruppenorientierten Mitarbeitenden-Schulungen bzw. die Unterstützung der operativ tätigen Bereiche bei der Durchführung eigener Schulungsveranstaltungen verankert.

Ziel ist es, das Verständnis der Mitarbeitenden zu compliance-relevanten Themen zu erhöhen und damit die Sensibilität bei der Wahrnehmung von Aufgaben zu verbessern und gleichzeitig die Mitarbeitenden in die Lage zu versetzen, rechtlich angemessen handeln zu können. Die NORD/LB schult stets bedarfsgerecht. Daher sind bei den Schulungen regelmäßige gesetzliche Pflichtschulungen, adressatenspezifische Schulungen und anlassbezogene Maßnahmen zu unterscheiden.

Pflichtschulungen, die aus gesetzlichen Vorgaben resultieren (z. B. AGG, MaRisk, Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit), werden zentral bzw. über Compliance organisiert. Die NORD/LB kommt ihren gesamten gesetzlichen Anforderungen an Schulungen nach. Die gesetzlichen Pflichtschulungen erfolgen regelmäßig in Form von Web Based-Trainings (WBT) und/oder Präsenzs Schulungen und sind verpflichtend durch sämtliche Mitarbeitenden der NORD/LB und NORD/LB Luxembourg inklusive deren Vorstände zu absolvieren.

Zu den gesetzlichen Pflichtschulungen auf Basis des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG), des Geldwäschegesetzes (GWG), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), der Mindestanforderungen an das Risikomanagement für Banken (MaRisk) sowie daraus abgeleiteten Normen (dies gilt in entsprechender Form für vergleichbare Normen der für die ausländischen Niederlassungen relevanten Rechtsordnungen) zählen derzeit:

- Datenschutz/DSGVO, Gültigkeit drei Jahre
- Informationssicherheit, Gültigkeit zwei Jahre
- Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), Gültigkeit drei Jahre

Ferner wird seitens des Personalbereiches eine Pflichtschulung zur Gleichbehandlung im Arbeitsalltag (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) in Form eines WBT mit Gültigkeit drei Jahre durchgeführt.

Alle WBTs schließen mit einem Test ab. Die erfolgreiche Teilnahme muss durch alle Mitarbeitenden systemisch oder mittels Teilnahmezertifikat dokumentiert werden. Monatlich werden IT-gestützte Soll-Ist-Abgleiche durchgeführt; bei Fehlen der erforderlichen Qualifikation erfolgt eine technische Aufforderung an die Mitarbeitenden zur Teilnahme am WBT. Quartalsweise werden die Führungskräfte über erforderlich durchzuführende WBTs ihrer Mitarbeitenden informiert.

Darüber hinaus werden anlassbezogen bedarfsorientierte Schulungen angeboten, wie z. B. für Mitarbeitende aller Fachbereiche, die mit der Abwicklung von Kundengeschäften betraut sind zum Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA). Eine genaue Ausgestaltung der Schulungen sowie eine Festlegung der betroffenen Bereiche erfolgt disziplinübergreifend.

# Informationssicherheit und Datenschutz

Informationssicherheit und Datenschutz wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

## Informationssicherheit

Management Ansatz Informationssicherheit: 103-1

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

Der Schutz von Informationen umfasst sowohl die Sicherheit von IT-Systemen, den Schutz elektronischer Daten als auch den Schutz nicht elektronisch verarbeiteter Informationen. So müssen Informationen (inkl. personenbezogene Daten) einerseits vor dem Zugriff durch unberechtigte Personen geschützt werden (Vertraulichkeit), und andererseits die Unversehrtheit/Korrektheit (Integrität), die Verfügbarkeit sowie die Nichtabstreitbarkeit von Informationen sichergestellt sein.

Insofern stellen Bedrohungen z. B. durch Hackerangriffe, Passwortdiebstahl, Phänomene wie Social Engineering, Phishing oder Man in the middle-Angriffe, aber auch Unwissenheit und menschliches Fehlverhalten, alle Unternehmen, die mit Informationen hantieren, insbesondere im Zusammenhang mit der Cyberkriminalität vor neue, sich verändernde und wachsende Herausforderungen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Coronapandemie war nochmals ein deutlicher Anstieg von Bedrohungen in Zusammenhang mit Cyberkriminalität zu verzeichnen. Der schnelle Wandel hin zu einer digitalen Welt hat hierbei neue Angriffsvektoren für Cyberkriminelle geschaffen. Unter anderem auch durch die verstärkte Nutzung von mobilen Arbeitsformen bedingt.

Aufgrund der weltweiten Vernetzung heutiger Informationsflüsse wirkt das Thema sowohl intern als auch extern ohne weitere Begrenzung. Es ist für den gesamten NORD/LB Konzern relevant und zudem von besonderer Bedeutung für Investoren, Kunden und Mitarbeitende.

Management Ansatz Informationssicherheit: 103-2

Die Anforderungen an die Informationssicherheit sind an allen Standorten des NORD/LB Konzerns gesetzlich geregelt und in der Governance umgesetzt. Die NORD/LB ist nach dem internationalen Standard ISO 27001 ausgerichtet. An den deutschen Standorten gehen die Institute des NORD/LB Konzerns mit vielfältigen 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 Zahlungsdienstleisterichtlinie (ZAG)/Payment Services Directive 2 (PSD2)
- IT-Sicherheitsgesetz (IT-SiG) und Kritis-Vorordnung (KritisV)
- Rundschreiben von Bankenaufsichten wie z. B. der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)
- Konzernvorgaben zur Informationssicherheit
- Vertragliche Sicherheitsverpflichtungen mit Dritten

Für die ausländischen Standorte gelten spezifische vergleichbare Regelungen.

Gemäß § 25a Kreditwesengesetz (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) konkretisiert.

Die Gesamtverantwortung für alle Belange der Informationssicherheit liegt beim Vorstand. Sie ist integraler Teil der Geschäfts- und Risikopolitik der Institute des NORD/LB Konzerns. Unabhängig davon ist es Aufgabe eines jeden Mitarbeitenden, die Regeln zur Informationssicherheit einzuhalten und sensible Informationen zu schützen. Die entsprechenden Sicherheitsvorgaben 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 Mitarbeitenden des Konzerns zur Verfügung gestellt. Die entsprechenden Organisationsrichtlinien gelten bankweit und werden durch regelmäßige Pflichtschulungen und Sensibilisierungen für alle Mitarbeitenden 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 im Konzern und hat folgende Aufgaben auf Konzernebene:

- Bereitstellung und Abstimmung einer konzernweiten Informationssicherheitsstrategie und Einholung der Freigabe durch den Konzernvorstand,
- Definition eines angemessenen Informationssicherheitsniveaus (Konzernstandard) durch technologieunabhängige Vorgaben zur Informationssicherheit,
- Veranstaltung von Gremien und Management Reviews, inkl. Vor- und Nachbereitung,
- Beratung von und Kommunikation mit dem Vorstand sowie den Informationssicherheitsbeauftragten der Tochterinstitute,
- regelmäßige Berichte an den Vorstand,
- Bereitstellung von Verfahren und Methoden bzw. Unterstützung zur angemessenen Informationsrisikobehandlung,
- Initiierung und Koordination von konzernweiten Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen,
- Analyse der Effektivität des ISMS (z.B. durch Erhebung und Auswertung von Kennzahlen) und Festlegung von darauf basierenden Anpassungen.

Der CISO ist mit folgenden Kompetenzen ausgestattet:

- Vorgabenkompetenz für den NORD/LB Konzern,
- ständiges und direktes Berichtsrecht an den Vorstand des NORD/LB Konzerns,
- Teilnahme am Risk Round Table,
- Einberufung des ISMS Governance Group Committee,
- Informations- und Einsichtnahmekompetenz zur Überwachung der Umsetzung von Sicherheitsvorgaben,
- Budgetverantwortung und Entscheidungskompetenz als Grundlage zur Erfüllung seiner Aufgaben.

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 der Informationssicherheit und deren Risiken, die Durchführung regelmäßiger Überprüfungen sowie die Beratung des Vorstands und der Fachbereiche.



Zur Hinwirkung auf ein angemessenes Informationssicherheitsniveau werden jährliche, gruppenweit 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

Management Ansatz Datenschutz: 103-1

Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden- 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 Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und weitere Gesetze mit datenschutzrechtlichen Regelungen zu berücksichtigen. Die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz betreffen alle natürlichen Personen, insbesondere Kunden und Mitarbeitende 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.

Management Ansatz Datenschutz: 103-2

Für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen ist jeder Mitarbeitende verantwortlich. Seitens der NORD/LB und der NORD/LB Luxembourg finden datenschutzrechtliche Verpflichtungen<sup>1</sup> aller internen und externen Mitarbeitenden, 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 Datenschutzanforderungen erfolgt in den Instituten des NORD/LB Konzerns durch den Datenschutzbeauftragten. Die NORD/LB verfügt über eigene Datenschutzbeauftragte. Die NORD/LB Luxembourg verfügt über einen von der Nationalen Kommission für Datenschutz (Commission Nationale pour la Protection des Données (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.

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

---

<sup>1</sup> In Luxemburg gem. der koordinierten Fassung des Gesetzes vom 2. August 2002 zum Schutz personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung

Management Ansatz Datenschutz: 103-3

Zur Sicherstellung und Überwachung der Einhaltung, Angemessenheit und Wirksamkeit aller datenschutzrelevanten Anforderungen finden auch hier jährliche Analysen auf Basis von risikoorientierten Auditplänen statt. Etwaige Vorfälle oder Beschwerden werden analysiert und Lösungswege mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen erarbeitet.

Themenspezifische Angabe Datenschutz: 418-1

Im Berichtszeitraum sind keine datenschutzrechtlichen Vorfälle bekannt geworden, wegen derer die NORD/LB als verantwortliche Stelle eine Meldung an die zuständige Datenschutz Aufsichtsbehörde initiieren musste.

# Unternehmensführung und nachhaltiges Bankgeschäft

Das Thema Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und CO<sub>2</sub>-Emissionen: 103-1

Banken haben einen wesentlichen Einfluss auf eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft, da sie Finanzströme leiten und so Wirtschaftswachstum ermöglichen, die Schaffung von Arbeitsplätzen bewirken und gesellschaftliche Dienstleistungen erbringen. Viele ihrer Produkte und Dienstleistungen wirken sich indirekt auf die Umwelt und die Gesellschaft aus.

Gleichzeitig wollen weltweit immer mehr Anleger wissen, welche konkreten sozialen und ökologischen Auswirkungen ihre Geldanlage hat. So berücksichtigen immer mehr Investoren und Finanzinstitute ESG-Aspekte im Rahmen ihrer Bewertungen und Investitionsentscheidungen und minimieren nach Möglichkeit negative Auswirkungen. Dazu gehört auch, dass sie, oftmals unterstützt durch Nachhaltigkeits-Ratings bzw. -Research, Investitionen in bestimmten Anlagefeldern nicht mehr tätigen bzw. bestehende abbauen. Hieraus lässt sich ableiten, dass Nachhaltigkeit bzw. ESG-Themen bei Banken zu einem starken wirtschaftlichen Treiber geworden sind.

Dabei gilt der Klimawandel als eine der größten Herausforderungen der heutigen Zeit und ist mit weltweit spürbaren Folgen verbunden. Wesentlicher Auslöser ist der Ausstoß von Treibhausgasen, insbesondere von CO<sub>2</sub>. Der Klimawandel hat einen erheblichen Einfluss auf die Ökosysteme – sei es durch Dürrephasen, vermehrter Regen, Kälte- oder Hitzeperioden. Verändert sich ein Ökosystem, so verändern sich auch die Lebensbedingungen für Menschen, Tiere und Pflanzen, die in dem Ökosystem leben.

Vor dem Hintergrund der massiven negativen Auswirkungen des Klimawandels und den damit verbundenen negativen Entwicklungen auf globaler Ebene – wie der Wasser- und Ressourcenverknappung, Entwaldung und Verlust von Biodiversität – sind Unternehmen und die Gesellschaft aufgerufen, Beiträge zum Schutz der natürlichen Umwelt zu leisten.

Das Thema wirkt sowohl intern als auch extern und aufgrund der weltweiten Verzahnung von Finanzströmen ohne Begrenzung. Das Management von Klimarisiken ist für den gesamten NORD/LB Konzern relevant. Etwaige negative Auswirkungen des Finanzierungs- und Investmentgeschäftes betreffen dagegen insbesondere die entsprechenden Unternehmensbereiche und sind durch Richtlinien zu managen und zu steuern. Extern sind beide Themen von besonderer Bedeutung für Investoren, Kapitalmarkt, Kundinnen und Kunden, Gesellschaft und Politik.

## Beschreibung des Umgangs mit Klima- und Umweltrisiken nach den Empfehlungen der Task Force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)

Die Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures werden mehr und mehr zum Standard in der in der Berichterstattung über die Risiken und Chancen des Klimawandels für Unternehmen. Im Rahmen des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts berichtet die NORD/LB für das Geschäftsjahr 2021 erstmalig nach den Empfehlungen, die sich wie folgt aufbauen:

- Governance: Wer hat die Verantwortung für den Umgang mit Klimarisiken?
- Strategie: Welche Auswirkungen haben Klimarisiken auf die Geschäftsstrategie?

- Risikomanagement: Welche Prozesse bestehen zur Identifizierung, zur Einschätzung und zum Management von Klimarisiken?
- Metriken und Ziele: Welche Messdaten und Maßnahmen werden angewendet, um Klimarisikoziele (z. B. Abbau von risikobehaftetem Exposure) zu erreichen

Mit der Anwendung der Empfehlungen der TCFD möchte die NORD/LB die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft für Ihre Stakeholder messbar und vergleichbar machen.

Die TCFD-Empfehlungen sind derzeit für Unternehmen ein herausforderndes Berichtsformat, da einerseits die erforderliche Datengrundlage noch nicht vollumfänglich zur Verfügung steht und andererseits die Risikobetrachtung nicht retrospektiv, sondern in die Zukunft und mit einem deutlich längeren Zeithorizont als bisher im Rahmen der Risikobetrachtung üblich ausgerichtet ist.

Die NORD/LB setzt die Empfehlungen mit dem Ziel um, eine analog der Vorgaben transparente Berichterstattung zum Umgang mit Klimarisiken zum Berichtszeitpunkt durchzuführen. Für die kommenden Jahre sieht die Bank vor, im Rahmen einer Fortschrittsberichterstattung die Berichtsinhalte zunehmend zu konkretisieren und enger an die Empfehlungen anzulehnen.

## Governance

### UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts: 103-2 102-11 102-18 Z: 102-19

Der Vorstand der NORD/LB und die Vorstände der Einzelinstitute tragen die Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung des NORD/LB Konzerns und vertreten die Ergebnisse gegenüber den Trägern. Unterstützt wird der gesamte Vorstand bei seinen Aufgaben durch das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB. Diese Abteilung koordiniert und analysiert die Anforderungen von Stakeholdern des NORD/LB Konzerns, die sich auf einzelne Bereiche innerhalb der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns auswirken. Entsprechend ist die Zusammenarbeit mit den Konzerntöchtern: Impulse von der Konzernmutter – vertreten durch das Nachhaltigkeitsmanagement – werden zusammen mit aktuellen Schwerpunkten und Themen auf Arbeitsebene diskutiert, beraten und den Vorständen der Institute zur Umsetzung vorgelegt.

Um der Breite des Themas Nachhaltigkeit mit seinen Auswirkungen auf die komplette Lieferkette der Bank und den damit verbundenen Querschnittsaufgaben gerecht zu werden, wurde zur Koordinierung und Abstimmung Anfang 2021 das Sustainability Board gegründet, das sich fachbereichsübergreifend aus Führungskräften und Experten des NORD/LB Konzerns zusammensetzt. Die Aufgabe des Sustainability Boards ist die Vernetzung und der Austausch der einzelnen Fachbereiche zur fortwährenden Integration von Nachhaltigkeit in den NORD/LB Konzern und die Entwicklung und Abstimmung von fachbereichsübergreifenden Maßnahmen. Der Vorstand fungiert als Sponsor des Sustainability Boards.

Mit der Richtlinie zum Klimawandel erkennt der NORD/LB Konzern die Bedeutung des Klimawandels sowie die Rolle der Finanzbranche beim Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-ärmeren Wirtschaftsweise als eine der wichtigsten aktuellen und zukünftigen Herausforderungen an. Durch die Anwendung der Richtlinie ist die Grundlage für eine strukturelle Befassung mit dem Thema Klimawandel sowie der Orientierung hinsichtlich Chancen und Risiken und Transparenz zur Weiterentwicklung sowie zur Bewertung, Analyse und Überwachung geschaffen. Im Rahmen ihrer Richtlinie zum Klimawandel bekennt sich die NORD/LB zu ihrem Engagement in Erneuerbaren Energien und der Modernisierung der Energieerzeugung.

Da das Thema Nachhaltigkeit in einzelnen Bereichen der Bank schon seit mehreren Jahren eine wichtige Rolle spielt, fanden in der Vergangenheit bereits einzelne bereichsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen zu individuell wichtigen Nachhaltigkeitsaspekten statt. Um nun in allen relevanten Bereichen eine solide Wissensbasis zum Thema ESG zu legen, implementiert die NORD/LB derzeit verschiedene Maßnahmen der Grundlagenqualifikation. Je nach Grad der Betroffenheit sowie des benötigten Know Hows variieren diese von einem im Intranet publizierten 50-minütigen Vortrag bis hin zu einem Zertifikatslehrgang in „Sustainable Finance“. Ferner ist in Planung, ein umfangreiches E-Learning zum Thema „Nachhaltigkeit in Banken“ einzuführen.

Zur Deckung der spezifischen Qualifizierungsbedarfe besteht für die Fachbereiche die Möglichkeit der Durchführung bereichsspezifischer Maßnahmen bzw. des Besuchs entsprechender externer Veranstaltungen.

Gegenüber dem Jahr 2021 hat sich hier im Jahr 2022 das Angebot bereits deutlich verbessert – insbesondere was den Spezialisierungsgrad der Maßnahmen betrifft.

## Strategie

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts: 103-2

Die Geschäftstätigkeit von Banken mit ihren Produkten und Dienstleistungen wirkt sich auf die Umwelt und die Gesellschaft aus. Dabei können Risiken oder Schäden z. B. durch gesellschaftlich nicht akzeptiertes bzw. nicht legitimes Handeln entstehen.

Die NORD/LB sieht sich in der gesellschaftlichen, ökologischen und wirtschaftlichen Verantwortung Geschäftsfelder und Prozesse, aus denen heraus Schäden an Umwelt und Klima entstehen können, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit zu kennen und zu managen. Durch politische Initiativen, wie z.B. den Vereinbarungen von Paris 2015 (COP21), und regulatorischen Vorgaben, wie z. B. dem Action Plan for Sustainable Finance der Europäischen Union oder die Vereinbarungen des Klimagipfels in Paris 2015 (COP21) steigt die gesellschaftliche Erwartung an die Banken, die Transformation zu einer nachhaltigen, emissionsärmeren Wirtschaft und Wirtschaftsweise aktiv hinzubegleiten.

Die NORD/LB nimmt diese Rahmenbedingungen und die an sie gestellten Erwartungen in ihrer Rolle als Geschäftsbank an und leitet für sich hieraus die folgenden vier Grundsätze und Handlungsstränge im Rahmen einer nachhaltigen Unternehmensführung ab:

- **Stakeholder-Orientierung:** Die Kenntnis der Anforderungen von Interessengruppen ist für den NORD/LB Konzern essentiell, um angemessen auf diese reagieren zu können. Der systematische Umgang mit den Ansprüchen der Stakeholder ist für den NORD/LB Konzern ein wesentliches Element zur Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs.
- **Verantwortung:** Die Einhaltung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und der Schutz der Umwelt im täglichen Geschäft sind wesentliche Elemente der Verantwortung gegenüber den Stakeholdern und stellen für den NORD/LB Konzern verbindliche Prinzipien der eigenen Unternehmensverantwortung dar.
- **Ganzheitlichkeit:** Das Management der gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen der Tätigkeiten des NORD/LB Konzerns hat Einfluss auf alle Bereiche und erfordert einen ganzheitlichen Ansatz.
- **Transparenz:** Eine transparente Unternehmensführung und Klarheit in den eigenen Positionen dienen dazu, die Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und die Gesellschaft sichtbar zu machen und den Mehrwert der Produkte für die Kunden und die Gesellschaft darzustellen.

In Bezug auf seine direkten Emissionen sieht der NORD/LB Konzern angesichts des Klimawandels die kontinuierliche Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes für den Betrieb und für die Finanzierungen im Kreditportfolio als ein wesentliches Moment an. Bisher stand im Kontext Umweltbelange das Thema Betriebsökonomie im Fokus der NORD/LB. Zur Verbesserung des Teilkonzeptes der innerbetrieblichen Umweltleistung verfügt der Konzern über ein Umweltmanagementsystem, welches sich an der internationalen Norm ISO 14001 orientiert und durch die Zertifizierung eines Energiemanagementsystems (DIN 50001) erweitert wurde.

Neu hinzugekommen ist der Aspekt der finanzierten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die auch Gegenstand der EU-Taxonomie-Verordnung sind. Aufgrund der Aktualität des Themas sieht die NORD/LB in 2022 vor, eine Klimastrategie zu entwickeln und zu veröffentlichen.

Beginnend in 2022 beabsichtigt die NORD/LB die perspektivische Abbildung, der im Rahmen der Geschäftstätigkeit entstehenden Umwelt- und Klimarisiken zu identifizieren, bewerten und zu steuern. Sie will künftig transparent aufzeigen, wie sich die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen klimabezogener Chancen und Risiken auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung auswirken. Die jeweiligen Geschäftsfeldstrategien bilden die Grundlage der Geschäftsstrategie und werden im Rahmen des Strategieprozesses jährlich betrachtet. Im Strategieprozess erarbeiten bzw. überprüfen die strategischen Geschäftsfelder ihre strategische Ausrichtung unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen nach

MaRisk, wie. z.B. den internen und externen Einflussfaktoren. Die Strategien werden mindestens jährlich sowie ggfs. anlassbezogen überprüft und bei Bedarf angepasst.

## Management von Klima- und Umweltrisiken

UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts: 103-2

Nachhaltigkeitsrisiken bzw. ESG-Risiken (Environment, Social, Governance) rücken immer stärker in den Fokus. Darauf basierend versteht die NORD/LB den Klimawandel als einen wesentlichen gesamtwirtschaftlichen Risikofaktor mit relevanten mittel- bis langfristigen Wirkungen auf die Kunden und die Bank selbst. Für die NORD/LB ist aktuell insbesondere der „EZB-Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken“ von Bedeutung. Im Sinne dieses Leitfadens wurde die Relevanz der Umwelt- und speziell Klimarisiken erkannt und diese Risiken als Treiber der Risikoarten – die sich vor allem in Adress- und Liquiditätsrisiken materialisieren – definiert.

- Unter ESG-Risiken versteht die NORD/LB Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Klima/Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation der Bank haben können. Klima- und Umweltrisiken umfassen dabei die zwei Hauptrisikotreiber physisches und transitorisches Risiko.
- Physisches Risiko bezeichnet die finanziellen Auswirkungen eines sich wandelnden Klimas. Zu diesen Auswirkungen zählen u.a. das häufigere Auftreten extremer Wetterereignisse und schrittweisen Klimaveränderungen sowie die Umweltzerstörung. Sie können direkt auftreten oder indirekt zu Folgeereignissen, wie der Unterbrechung von Lieferketten, führen.
- Unter dem Transitionsrisiko versteht die NORD/LB finanzielle Verluste, die Instituten direkt oder indirekt infolge des Anpassungsprozesses hin zu einer kohlenstoffärmeren und ökologisch nachhaltigeren Wirtschaft entstehen können.

### Identifizierung und Bewertung

In der Risikoinventur finden ESG-Risiken in den relevanten Risikoarten Berücksichtigung. Bei den Klima- und Umweltrisiken werden physische und transitorische Risiken unterschieden. Implizit fließen ESG-Faktoren bereits in die Risikomodelle der wesentlichen Risikoarten ein. So haben historisch beobachtete Ereignisse, z.B. operationelle Schadenfälle aus physischen Klimarisiken, Auswirkungen auf die Modellparameter. Ferner erfolgt im Rahmen der Ratingverfahren eine Beurteilung des Geschäftsmodells des jeweiligen Kreditnehmers auch im Hinblick auf transitorische Risiken. In der Risikostrategie finden ESG-Risiken Berücksichtigung.

### Einzelengagementbetrachtung

Auf der Ebene des einzelnen Kreditengagements werden ESG-Risiken zunächst im Rahmen der Geschäftsanbahnung bzw. Strukturierung eines Engagements berücksichtigt, indem das Geschäft auf Konformität mit den bankinternen ESG-Richtlinien überprüft wird. Eine vertiefte Prüfung erfolgt dann im Zuge der Kreditanalyse und Erstellung der Kreditvorlage. Sofern Klima- oder Umweltrisiken identifiziert werden, sind diese in der Kreditentscheidung entsprechend darzustellen. Ebenso sind die ESG-Risiken im Rahmen der Erstellung von Kreditüberwachungsvorlagen zu berücksichtigen.

Im Rahmen eines bankübergreifenden Projekts werden aktuell sowohl die ESG-Richtlinien überprüft und weiterentwickelt, als auch die sektorspezifische Analyse von ESG-Risiken systematisch ausgebaut.

### Portfoliobetrachtung

Im Jahr 2021 hat die NORD/LB an der „EBA Pilot Sensitivity Study“ zu Klimarisiken teilgenommen. Intern wurde ein Stresstest für die Agrarwirtschaft durchgeführt, indem die physischen Auswirkungen einer agrarischen Dürre und das transitorische Risiko im Agrarsegment untersucht wurden. Des Weiteren wurde ein interner Stresstest zu transitorischen Klima- und Umweltrisiken durchgeführt. Die Untersuchungen unterstützen die Weiterentwicklung der Risikosteuerung für ESG-Risiken. In der Folge werden die Stressanalysen kontinuierlich

weiterentwickelt, die Datenverfügbarkeit verbessert und die Erkenntnisse in weiteren Umsetzungen genutzt. Die NORD/LB nimmt im ersten Halbjahr 2022 am EZB-Klima-Stresstest teil.

### Weiterentwicklungen

Zur Ermittlung eines möglichen strategischen Anpassungsbedarfs wurde ein bankweites Nachhaltigkeitsprojekt aufgesetzt. Innerhalb dieses Projektes erfolgte die Identifizierung des Umsetzungsbedarfes zur Integration von Klima- und Umweltrisiken in die Gesamtheit der Risikomanagementprozesse als Basis für konzeptionelle und methodische Anpassungen. Geplante Aktivitäten sind die Erweiterungen von Rahmenwerken des Risikomanagements, die Durchführung von weiteren physischen und transitorischen Klimarisikoanalysen, die separate Überwachung besonders betroffener Branchen und Regionen, die Überprüfung des Anpassungsbedarfs in den Ratingverfahren sowie die verstärkte Berichterstattung von Klima- und Umweltrisiken in den in- und externen Risikoberichten. Zur Steuerung des ESG-Zielbildes der NORD/LB wurde im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojektes ein Set aus ESG Steuerungskennzahlen („Key Performance Indicators“) entwickelt, das datentechnisch erstmals im Jahr 2022 erhoben und künftig in die Steuerung der Bank einfließen wird.

## Metriken und Standards zum Management von Klima- und Umweltrisiken

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts: 103-3; 102-11

Die NORD/LB sieht vor, ihre strategischen Ambitionen über drei Dimensionen zu artikulieren:

- Kunde und Geschäft
- Betrieb und Organisation
- Ökosystem

Im Jahr 2022 ist vorgesehen, pro Dimension Key Performance Indicators (KPIs) oder Key Risk Indicators (KRI) festzulegen, die in einem pragmatischen Rahmen, die wichtigsten Teile des Zielbildes abdecken.

## Management von weiteren ESG-Risiken

UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts: 103-2

Der NORD/LB Konzern bezieht zur Bewertung von Reputationsrisiken bzw. Nachhaltigkeitsrisiken oder negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit ESG-Aspekten neben seinem eigenen ethischen Verständnis auch die Einschätzung von zivilgesellschaftlichen Gruppen, insbesondere Nichtregierungsorganisationen (NGO), und anderen Interessengruppen mit ein.

Im Rahmen der Risikoprüfung geht es im NORD/LB Konzern darum, Risiken zu identifizieren, zu vermindern oder ggf. auszuschließen, um frühzeitig Geschäfts- und Reputationsrisiken zu erkennen und bestenfalls abzuwenden. Nachhaltigkeitsrisiken werden in diesem Prozess durch die zuvor dargestellten Ausschlusskriterien und bei der Sicherheitsbewertung berücksichtigt. Ausgangsbasis bei der Beurteilung und Bewertung des Risikopotenzials sind die Fachkompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeitenden, spezifische ESG-Richtlinien sowie die den Richtlinien zugrundeliegenden Regelwerke.

Bei Bedarf bzw. beim Aufkommen von Hinweisen im Kreditprozess, dass in einem Geschäftsvorfall negative ESG-Auswirkungen eintreten können oder es sich ggf. um ein Geschäft mit einem Geschäftspartner aus einer als kontrovers angesehenen Branche handelt, werden nicht eindeutige Geschäftsvorfälle bzw. deren mögliche Auswirkungen zur weiteren Begutachtung an das Nachhaltigkeitsmanagement weitergeleitet. Die Prüfung solcher unklaren ESG-Fragestellungen führt das Nachhaltigkeitsmanagement gemeinsam mit Compliance durch. Im Berichtsjahr 2021 wurden dem Nachhaltigkeitsmanagement und Compliance 34 Anfragen aus den Kreditbereichen zu Geschäftsvorfällen mit potenziell negativen ESG-Auswirkungen gestellt. In der Regel wurden diese Anfragen positiv votiert. Vereinzelt wurde die Empfehlung ausgegeben, das Geschäft nicht weiter zu verfolgen. Es wurden keine Verstöße gegen die ESG-Richtlinien bekannt.

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts: 103-3

Im Berichtsjahr wurden Nachhaltigkeitsrisiken als Risikotreiber in den einzelnen relevanten Risikoarten (z. B. Adress-, Marktpreis-, Liquiditätsrisiken) im Rahmen der Risikoinventur gewürdigt. Es wurden aktuell keine wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert. Sämtliche wesentliche Risiken in Bezug auf Geschäftsverlauf und die 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 2021 beschrieben.

## Achtung der Menschenrechte

UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Vielfalt und Chancengleichheit & Vereinbarkeit von Beruf und Familie: 103-2; 102-11

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact hat sich die NORD/LB verpflichtet, die zehn international anerkannten Prinzipien des UN Global Compact zu den Aspekten Menschenrechte und Arbeitsbedingungen sowie Umweltschutz und Korruption in ihren Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen. Die Beachtung der Menschenrechte setzt der NORD/LB Konzern mit der ESG-Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsnormen um. Durch die Anwendung der Richtlinie erreicht der NORD/LB Konzern:

- die Bedeutung von Menschenrechtsanforderungen für Mitarbeitende, Marktpartner sowie die Gesellschaft in ihrer Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen,
- den Mitarbeitenden und Marktpartnern hinsichtlich potentieller Menschenrechtsverstöße Orientierung zu geben,
- Prozesse zur Herstellung von Transparenz, zur Bewertung und Analyse und zur Überwachung potenzieller Menschenrechtsverstöße weiterzuentwickeln sowie
- die Berücksichtigung von Menschenrechtsaspekten im Beschwerdemanagement sicherzustellen.

Jedes Geschäftssegment verschafft sich im Rahmen der Kreditvergabe mit Hilfe der Nachhaltigkeitsrichtlinien in angemessenem Umfang einen Überblick darüber, ob und in welchem Maße menschenrechts- und arbeitsnormenrelevante Sachverhalte auftreten. Sollte bei der Beurteilung zu den potenziellen Risiken von Menschenrechtsverstößen im Rahmen der Kreditvergabe keine abschließende Klarheit bestehen, ist im Rahmen der Anwendung der ESG-Checkliste vorgesehen, dass der jeweilige Fall von Nachhaltigkeitsmanagement und Compliance bewertet wird.

Der NORD/LB Konzern berichtet jährlich im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung über seine Position gegenüber Menschenrechten und Arbeitsnormen und deren Umsetzung im Geschäftsbetrieb. Die Anwendung der Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsnormen wirkt unterstützend bei der operationellen Umsetzung des Code of Conduct des NORD/LB Konzerns. Im Berichtsjahr 2021 sind keine Vorfälle zu Menschenrechtsverstößen bekannt geworden.

## Interne Regelwerke und Richtlinien

UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts: 103-2, 102-11

Die NORD/LB hat die zehn Prinzipien des UN Global Compact mit den Zielen Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Schutz der Umwelt und Bekämpfung von Korruption und Bestechung anerkannt und im gesamten Konzern über Nachhaltigkeitsrichtlinien umgesetzt. Zudem hat sie sich verpflichtet, die entsprechenden Prinzipien im Rahmen der Geschäftstätigkeit umzusetzen und zu beachten. Aufgrund der Mitgliedschaft ihrer Muttergesellschaft NORD/LB können auch die im Finanzierungsbereich tätigen Tochterunternehmen Teilnehmer am UN Global Compact sein, ohne selbst Mitglied zu werden

Der NORD/LB Konzern und seine Institute haben ihr Vorgehen zu ESG Aspekten in Richtlinien und Arbeitsanweisungen verankert. Neben Richtlinien zur Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben des „klassischen Bankaufsichtsrechts“ auf deutscher und internationaler Ebene gelten für den Konzern auch



ergänzende ESG-Richtlinien, die das geschäftliche Handeln in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Aspekten leiten und regeln.

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

Mit Bezug auf den UN Global Compact schließt der NORD/LB Konzern folgende Geschäftsbeziehungen und Geschäfte mit Hilfe der verbindlichen ESG-Richtlinien aufgrund ihrer negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit aus:

- Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die an der Herstellung, dem Handel, dem Transport, der Lagerung oder der Reparatur folgender Rüstungsgüter beteiligt sind:
  - biologische Waffen,
  - chemische Waffen,
  - Personenminen,
  - Streubomben und Streumunition,
  - Uranmunition sowie
  - Waffen, die in besonderer Weise geeignet sind, unverhältnismäßige Verletzungen sowie Schäden in der Zivilbevölkerung zu verursachen,
- Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die Pornografie produzieren und mit ihr handeln sowie zu Unternehmen, die diesem Sektor nahestehen,
- Finanzierung des Baus von Atomkraftwerken und konventionellen Kohlekraftwerken,
- Finanzierung des Baus von Staudämmen und Wasserkraftwerken in besonders schutzwürdigen Gebieten.

Der NORD/LB Konzern tätigt zudem keine Geschäfte im eigenen Namen auf eigene Rechnung an Warenterminbörsen.

Alle ESG-Richtlinien wurden im Konzernvorstand des NORD/LB Konzerns behandelt und durch den Vorstand der NORD/LB verabschiedet und von den Tochterinstituten, sofern für den Geschäftsbetrieb relevant, größtenteils übernommen. Alle ESG-Richtlinien wurden vom Vorstand verabschiedet und sind für alle Mitarbeitenden bindend. Ein externes Audit findet nicht statt.

Im Rahmen einer regelmäßigen Qualitätsprüfung seitens des Nachhaltigkeitsmanagements werden die ESG-Richtlinien evaluiert und an aktuelle Entwicklungen angepasst bzw. neue Richtlinien angestoßen. Ausformulierte Abstimmungsrichtlinien (Voting Policies) zu ökologischen und sozialen Themen bei den Unternehmen, bei denen die NORD/LB investiert ist, bestehen nicht.

**Abbildung 6: ESG- Richtlinien des NORD/LB Konzerns**

Gesamtbank	Geschäftsbereiche	Branchen
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umweltauswirkungen unseres unternehmerischen Handelns</li> <li>▪ Betrieblicher Umweltschutz</li> <li>▪ Klimawandel</li> <li>▪ Menschenrechte und Arbeitsnormen</li> <li>▪ Interessengruppen</li> <li>▪ Steuerrechtliche Anforderungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen</li> <li>▪ Nachhaltige Schiffsfinanzierungen</li> <li>▪ Nachhaltige Flugzeugfinanzierungen</li> <li>▪ Nachhaltige Immobilienfinanzierungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rüstungsunternehmen</li> <li>▪ Pornografie</li> <li>▪ Nachwachsende Ressourcen</li> <li>▪ Nicht-nachwachsende Ressourcen</li> <li>▪ Wasserkraft</li> </ul>

Im NORD/LB Konzern kommen verschiedene Konzepte zum Einsatz, die dazu dienen, potenzielle negative Auswirkungen aus ESG-Themen der Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen und bestimmte Geschäfte auszuschließen. Hierzu zählen die oben genannten Richtlinien. Zudem wurde den Kreditbereichen unterstützend eine – nicht verpflichtend anzuwendende – Checkliste/Arbeitshilfe ESG-Themen (Nachhaltigkeitsrichtlinien) zur Verfügung gestellt, mit der kontroverse Geschäftspraktiken abgefragt werden

können. Ist keine Klärung über die Checkliste möglich, ist im Zuge der Anwendung der Checkliste vorgesehen, dass der jeweilige Sachverhalt von Nachhaltigkeitsmanagement und Compliance bewertet wird.

## Nachhaltigkeit im Bankgeschäft

Der NORD/LB Konzern strebt ein offenes und vertrauensvolles Verhältnis mit seinen Kunden an. Zugleich folgt die Bank einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung mit klaren ethischen Grundsätzen und forciert das Vorleben eines integren und gesetzeskonformen Verhaltens. Aus diesem Grund wurde in den letzten Jahren ein verstärkter Fokus auf ein nachhaltiges Bankgeschäft gelegt. Mit den für die Bank wichtigsten Sustainable Development Goals (SDG) konnte die NORD/LB hier ihre ersten Erfolge generieren und wird die Anteile des nachhaltigen Bankgeschäfts in den nächsten Jahren sukzessive ausbauen.

### Nachhaltige Finanzierungen

Mit ihren nachhaltigen Finanzierungen leistet die NORD/LB einen stetig wachsenden Beitrag zur Finanzierung der Green Economy und ist im Bereich der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit aktiv. Die NORD/LB unterstützt insbesondere Kunden der Umwelt- und Landwirtschaftsbranche, aus dem Sozial- und Gesundheitswesen sowie der gewerblichen Immobilienfinanzierung.

Erneuerbare Energien			
Infrastruktur			
Agrar-Banking			
Immobilienfinanzierung			

#### Erneuerbare Energien

Im Zuge einer nachhaltigen Lebensweise der Menschheit ist die Nutzung erneuerbarer Energien ein immer wichtigerer Faktor geworden. Fossile Energiequellen stellen endliche Ressourcen dar und verursachen hohe CO<sub>2</sub>-Emissionen. Erneuerbare Energien nutzen regenerative Ressourcen, die praktisch unendlich zur Verfügung stehen. Um langfristig lebenswerte Bedingungen auf der Erde zu erhalten, ist daher der Wechsel von fossilen Energiequellen zu erneuerbaren Energieträgern ein wichtiger Schritt.

Die NORD/LB ist seit Mitte der 1990er Jahre Vorreiter im Bereich der Finanzierung erneuerbarer Energien und Infrastrukturprojekte und blickt auf eine Vielzahl von Meilensteinen in diesem Geschäftsfeld zurück. So wurden über 1.000 Erneuerbare Energie-Projekte überwiegend in den Bereichen Windenergie und Photovoltaik realisiert. Die Bank verfügt über ein vielfach ausgezeichnetes Team, das regelmäßig die Ranglisten der Top-Finanzier in den Bereichen Erneuerbare Energien anführt

## Infrastruktur

Aufgrund des Bevölkerungswachstums und der weiter voranschreitenden Urbanisierung hat sich der Bedarf an neuen Infrastrukturprojekten und auch von Modernisierungen veralteter Infrastruktur stark erhöht. Diese Projekte sind jedoch in der Regel mit Umweltbelastungen verbunden. Daher sind die Notwendigkeit und die Nachfrage nach nachhaltiger Infrastruktur höher als je zuvor. Heutzutage reichen Projekte über traditionelle Themen wie Transport, Energie- und Abfallmanagement hinaus und befassen sich mit Fragen der Umweltqualität und der menschlichen Gesundheit. Die Durchführung von Projekten steht zudem unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen und herausfordernden staatlichen Vorschriften.

Die NORD/LB ist seit über 20 Jahren einer der führenden Finanzierer von Infrastrukturprojekten die die Grundbedürfnisse der Gesellschaft abdecken. Structured Finance – Infrastructure ist über mehrere Anlegelassen hinweg aktiv, mit besonderem Fokus und Know-how in den Bereichen:

- Soziale Infrastruktur – Sozialwohnungen, Schulen und Krankenhäuser
- Transport – Straßen-, Schienen- und Eisenbahnfinanzierungen
- Digitale Infrastruktur – Breitband, Rechenzentren und Smart Cities

Das Team der NORD/LB stellt mit seinen kundenorientierten und innovativen Finanzierungen sicher, dass Projekte einen langfristigen sozialen und ökologischen Nutzen erbringen.

## Agrar-Banking

Die Landwirtschaft steht vor enormen Herausforderungen: eine gesunde Ernährung für eine wachsende Weltbevölkerung muss produziert werden, ohne die Nachhaltigkeit und dabei besonders den Klimawandel aus den Augen zu verlieren. Gefragt sind Innovationen – die z.B. die Verringerung des ökologischen Fußabdrucks oder die Speicherung von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Boden forcieren. Diese können bei der Bewältigung der aktuellen Herausforderungen eine zentrale Rolle spielen.

Die NORD/LB steht seit mehr als 175 Jahren als Finanzinstitut hinter der Agrarwirtschaft und vereint erfolgreich Tradition und Innovation in diesem wichtigen Wirtschaftszweig. Die Kundenbetreuer verfügen über eine hohe Beraterexpertise, kennen das Geschäft durch ihren landwirtschaftlichen Background und wissen um die spezifischen Belange des landwirtschaftlichen Sektors. Sie kennen die Zyklen der Agrarmärkte und beherrschen zusätzlich die breite Palette der Finanzdienstleistungen. Der Bereich regenerative Energien ermöglicht landwirtschaftlichen Unternehmern neue Tätigkeitsfelder zu erschließen und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu mindern. Die NORD/LB übernimmt die Finanzierung für beispielsweise den Bau einer Biogasanlage, eine Photovoltaikanlage oder neue Technologien der Energieeinsparung und unterstützt ihre Kunden bei der Beantragung geeigneter Fördermittel.

## Gewerbliche Immobilienfinanzierung

Der Immobilienbranche kommt beim Thema Nachhaltigkeit eine wichtige Schlüsselrolle zu. Eine Immobilie stellt, unabhängig von der Nutzungsart, ein langlebiges Wirtschaftsgut dar, welches für den Bau, die Nutzung und den Abriss einen hohen Ressourcenbedarf aufweist. Es wird geschätzt, dass rund 40 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Immobilien zurückgehen. Maßgebend für den wirtschaftlichen Erfolg eines Objektes ist daher dessen Nutzungsmöglichkeit über den gesamten Lebenszyklus.

Die NORD/LB teilt alle Immobilienfinanzierungen bei Erreichung gewisser Kriterien als „Green Building“ ein. Hier wird insbesondere auf die Energieeffizienz angestellt. Es wurde zudem der „Green Loan“ geschaffen, um damit die gesamte grüne Wertschöpfungskette abbilden zu können. Hier kann bei der Kreditvergabe ein Investor unter gewissen Voraussetzungen einen Zinsvorteil erhalten, wenn er ein Green Building finanziert. Ein „Green Bond Reporting“ wird seitdem auf der Website der Bank veröffentlicht, mit dem die Investoren und andere Interessierte zahlreiche Informationen rund um ihr Investment und die zugrundeliegenden Green Buildings erhalten können. Unter anderem ist auch ein Impact Reporting enthalten, in dem die eingesparte Summe der Kohlenstoffdioxide errechnet wird.

## Nachhaltige Geldanlage

Immer mehr Anleger möchten neben der Erzielung von Rendite ihr Geld auch sinnvoll in nachhaltige Produkte investieren und zum Wandel in eine nachhaltigere Wirtschaftsweise beitragen. Die NORD/LB bieten ihren Kunden mit den SIP-Fonds und den Löwen+ Fonds Lösungen an, mit denen gezielt positive Effekte im Nachhaltigkeitsbereich gefördert werden. Im Rahmen der individuellen Vermögensverwaltung können auf den Anleger zugeschnittene Nachhaltigkeitskriterien vereinbart werden.

SIP-Fonds

Die SIP-Fonds sind Geldanlageprodukte der NORD/LB. Als Investmentfonds werden sie nach Luxemburger Recht von der Deka Vermögensmanagement GmbH als Kapitalverwaltungsgesellschaft verwaltet. „SIP“ ist ein markenrechtlich geschützter Investmentprozess der NORD/LB, der sich auf fundamentale Analysen und neueste finanzmathematische Erkenntnisse stützt sowie nachhaltige Mindeststandards berücksichtigt. Je nach Renditeziel und Sicherheitsbedürfnis hat der Kunde die Wahl zwischen 4 verschiedenen Anlagestrategien. Diese unterscheiden sich durch unterschiedliche Bandbreiten für die Anlageklassen Aktien, Anleihen und Liquidität. Bei allen Anlageentscheidungen werden soziale, ökologische und ethische Aspekte berücksichtigt.

<b>SIP Fonds – Vermögensverwaltung im Fondsmantel</b>	
<b>Anlageprodukt</b>	<b>Produktbeschreibung</b>
<b>SIP Bond A (WKN: A0RMZH)</b> <b>SIP Bond V (WKN: A2QLF3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „reines“ Rentenportfolio</li> <li>▪ Anlagen in EUR denominated</li> </ul>
<b>SIP Income (WKN: A0NCQ1)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktienquote max. 30 %</li> <li>▪ globale Anlagestrategie</li> </ul>
<b>SIP Balanced (WKN: A0NCQ2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktienquote max. 60 %</li> <li>▪ globale Anlagestrategie</li> </ul>
<b>SIP Equity (WKN: A0NCQ3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bis 100 % Aktien</li> <li>▪ globale Anlagestrategie</li> </ul>

Löwen+ Fonds

Mit den Löwen+ Fonds hat die NORD/LB nachhaltige Investmentfonds für Privatkunden und institutionelle Kunden geschaffen. Löwen+ setzt auf nachhaltige Werte mit hoher Substanz und verlässlichem Wachstumspotential. Die Einzeltitel werden auf der Basis fundamentaler Unternehmensdaten ausgewählt. Es wird nur in Unternehmen investiert, die eine nachhaltige und saubere Rendite erzielen wollen. Eindeutig festgelegte Negativkriterien wie Umweltzerstörung, Menschenrechtsverletzungen oder Rüstungsgüter bewirken einen Ausschluss aus dem Anlageportfolio. In den Anforderungen nach mehr Nachhaltigkeit sieht die NORD/LB ein hohes Chancenpotential für Unternehmen: Nachhaltige Unternehmen sind mit innovativen Produkten, Dienstleistungen und Strategien in der Regel sehr erfolgreich in ihrem jeweiligen Marktsegment.

<b>Löwen+ Fonds</b>	
<b>Anlageprodukt</b>	<b>Produktbeschreibung</b>
<b>Löwen+ Rendite (WKN: A2JQWZ)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktienanteil 10 – 30 %</li> </ul>
<b>Löwen+ Wachstum (WKN: A2JQW0)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktienanteil 20 – 60 %</li> </ul>
<b>Löwen+ Chance (WKN: A2JQW1)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktienanteil 80 – 100 %</li> </ul>

Tabelle 4: Gesamtvolumina in nachhaltigen Produkten

	Volumen in T€ (per 31.12.2021)
<b>Individuelle Vermögensverwaltung</b>	836.000
<b>SIP Fonds</b>	139.000
<b>Löwen+ Fonds</b>	104.000
<b>Gesamt</b>	1.079.000

## Nachhaltige Vermögensverwaltung

Im Jahr 2021 hat die Nachfrage nach nachhaltigen Investmentlösungen weiter zugenommen und ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Dazu beigetragen haben neben dem sich veränderten Bewusstsein der einzelnen Menschen auch die nachhaltigen Ziele und regulatorischen Vorgaben der Europäischen Union. Im Asset- und Portfoliomanagement ist die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien (sozial, ökologisch, ethisch) stark integriert. Dabei arbeitet das Asset- und Portfoliomanagement der Bank mit einer der führenden unabhängigen Nachhaltigkeitsratingagenturen – der MSCI ESG Research LLC – eng zusammen.

Die NORD/LB berücksichtigt in allen Dienstleistungen und Produkten der Vermögensverwaltung Aspekte der Nachhaltigkeit. Nachhaltige Mindeststandards (ESG-Kriterien) wurden vollständig in den Investmentprozess integriert. Dabei werden Unternehmen mit bestimmten (negativen) Merkmalen ausgeschlossen.



Quelle: Eigene Abbildung, 31.12.2021

## NORD/LB-Studien zu Nachhaltigkeitsthemen

Die NORD/LB ist in ihren Bereichen Research/Volkswirtschaft und Markets Strategy & Floor Research ganz nah an aktuellen Themen und ihren Kunden. In diesem Zuge wurden im Jahr 2021 auch zahlreiche Studien zum Thema Nachhaltigkeit veröffentlicht.

### Research/Volkswirtschaft

Unter der Rubrik „Regionalwirtschaft – Unsere Bundesländer im Fokus“ werden Zukunftsthemen sowie branchenbezogene und konjunkturelle Entwicklungen in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern veröffentlicht. Studien mit Nachhaltigkeitsbezug wurden im Jahr 2021 folgende publiziert:

- Grüne Gewerbegebiete: Nachhaltigkeit konzeptionell gedacht (August 2021)
- Alternative Proteine: Der Wettbewerb um den Verbraucher läuft (September 2021)
- Wasserstoffwirtschaft: Chancen, Herausforderungen und Grenzen (Mai 2021)
- Digitalisierung ländlicher Räume: Chancen und Herausforderungen (Februar 2021)

Im Bereich Sector Strategy stehen Analysen von Chancen- und Risikoprofilen ganzer Branchen im Zentrum. Zudem werden Zyklen antizipiert und Megatrends bewertet. Folgende Analysen zum Thema Nachhaltigkeit wurden im Jahr 2021 verfasst:

- Health Care Special: Digitalisierung im Gesundheitswesen (Mai 2021)

- Energy Special: Eckpunkte der EEG Novelle 2021 (Februar 2021)
- Real Estate Special: Green Buildings: Nachhaltige Investments in Gewerbeimmobilien (Mai 2021)

#### Markets Strategy & Floor Research

Die Flooranalysten aus dem Bereich Markets Strategy & Floor Research haben ein breites Spektrum zu den Themengebieten Covered Bonds und SSA (Supranationals, Sub-Sovereigns, Agencies). Insbesondere die grüne Transformation der EU, aber auch die Corona-Pandemie haben hier verstärkt den Fokus auf grüne und soziale Anleihen gelenkt.

Die etablierten Issuer Guides über Emittenten werden schrittweise um Kapitel zum Thema ESG ergänzt. Seit 2020 gibt es zudem ein jährliches Fixed Income Special zum Thema „ESG-Update“, wo der Gesamtmarkt betrachtet, aber auch auf die Taxonomie und Marktstandards eingegangen wird.

Neben verschiedenen digitalen Veranstaltungen zum Thema ESG wurden folgende Analysen im Rahmen der wöchentlich erscheinenden Publikation „Covered Bond & SSA View“ im Jahr 2021 veröffentlicht:

- Ausgabe 29 – NGEU in den Startlöchern: 3, 2, 1 ... EU-Auktionen!
- Ausgabe 25 – Neue Strategie der EZB – Kommunikation bleibt das A und O
- Ausgabe 21 – ICMA Green and Social Bond Principles: Neuauflage 2021
- Ausgabe 15 – EU-Taxonomie trifft auf Markt für nachhaltige Covered Bonds
- Ausgabe 14 – Next Generation EU: NGEU nimmt Gestalt an

## Mitgliedschaften und Standards

UNGC  
102-12

**Tabelle 5: Initiativen mit Nachhaltigkeitsbezug**

Initiative	Ziel	Umsetzung in der NORD/LB
<b>Klima-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors<sup>2</sup></b>	Verpflichtung zur Ausrichtung der eigenen Kredit- und Investmentportfolien im Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens und durch die Finanzierung der Transformation hin zu einer emissionsarmen und klimaresilienten Wirtschaft und Gesellschaft, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad zu begrenzen und das 1,5 Grad-Ziel anzustreben.	Die NORD/LB hat am 24. Mai 2022 die Klimavereinbarung des deutschen Finanzsektors unterzeichnet
<b>Verein für Umweltmanagement in Finanzinstituten</b>	Der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) ist ein Netzwerk von Finanzdienstleistern aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Seit 1995 arbeiten der Verein und seine Mitglieder an der Entwicklung und Umsetzung innovativer und nachhaltiger Lösungen für Finanzdienstleister mit dem Ziel, den Beitrag der Finanzwirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern.	Als Mitglied des Vereins engagiert sich die NORD/LB seit 2008 für die Förderung und Verbreitung von „Sustainable Finance“. Durch die Netzwerkmöglichkeiten, die der Verein bietet, erweitert die Bank durch die Teilnahme an verschiedenen Formaten ihr Sustainable Finance Know How. Zudem tauscht sie sich regelmäßig mit anderen Unternehmen aus der Finanzbranchen zum Thema Nachhaltigkeit, ESG und Sustainable Finance aus.

<sup>2</sup> <http://www.klima-selbstverpflichtung-finanzsektor.de>

<b>Klima-Allianz Hannover 2035</b>	Die Klima-Allianz Hannover setzt sich für eine Verringerung der Treibhausgase im Stadtgebiet sowie die Ausweitung der Stromerzeugung durch regenerative Energien in Hannover ein.	Als regional agierende Bank ist für die NORD/LB nicht nur das globale, sondern auch das kommunale Engagement überaus wichtig. Im Rahmen der Unterstützung der Klima-Allianz Hannover 2035 hat die NORD/LB die Klimaschutzklärung der Landeshauptstadt Hannover unterschrieben. Dadurch beteiligt sich die Bank offiziell an den Zielen der Landeshauptstadt Hannover zum Klimawandel.
<b>United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI)</b>	Die UNEP FI ist eine Partnerschaft zwischen dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen und dem globalen Finanzsektor. Ziel ist es, eine Finanzbranche zu schaffen, der Menschen und der Umwelt dient und positive Auswirkungen auf diese hat.	UNEP FI ist ein Partner der NORD/LB mit dessen Hilfe die Bank seit dem Jahr 2013 einen Beitrag zur global ausgerichteten Nachhaltigkeit leistet. Die Initiative hat sich explizit auf den Finanzsektor spezialisiert und arbeitet hier eng mit Banken und Versicherungen zusammen.
<b>VöB</b>	Der Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VöB, ist ein Spitzenverband der deutschen Kreditwirtschaft. Er vertritt die Interessen von 59 Mitgliedern, darunter die Landesbanken sowie die Förderbanken des Bundes und der Länder.	Die NORD/LB ist Mitglied der Kommission Sustainable Finance sowie in sämtlichen Arbeitsgruppen zu Nachhaltigkeit und Sustainable Finance vertreten.
<b>DSGV</b>	Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) ist der Dachverband von 12 regionalen Sparkassenverbänden auf Landesebene und gleichzeitig zuständig für die Organisation des Verbundsystems der Sparkassen-Finanzgruppe.	Die NORD/LB ist im Arbeitskreis Nachhaltigkeitsmanagement vertreten.

Tabelle 6: Nachhaltigen Prinzipien der NORD/LB

Prinzip	Ziel	Umsetzung in der NORD/LB
<b>UN Global Compact (UNGC)<sup>3</sup></b>	Verpflichtung zur Leistung eines Beitrags für Menschenrechte, Umwelt und Klima, Arbeitsnormen sowie Korruptionsprävention	Die NORD/LB hat im Jahr 2013 die zehn Prinzipien des UN Global Compact mit den Zielen Achtung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Schutz der Umwelt und Bekämpfung von Korruption und Bestechung anerkannt und im gesamten Konzern über Nachhaltigkeitsrichtlinien umgesetzt. Zudem hat sie sich verpflichtet, die entsprechenden Prinzipien im Rahmen der Geschäftstätigkeit umzusetzen und zu beachten. Aufgrund der Mitgliedschaft ihrer Muttergesellschaft NORD/LB sind die im Finanzierungsbereich tätigen Tochterunternehmen ebenfalls Teilnehmer am UN Global Compact sein, ohne selbst Mitglied zu werden.
<b>EU-Aktionsplan „Sustainable Finance“<sup>4</sup></b>	Neuausrichtung der Kapitalflüsse hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft vor, eine Einbettung der Nachhaltigkeit in das Risikomanagement sowie die Förderung von Transparenz und Langfristigkeit	Das hier vorliegende Rahmenwerk gibt seit dem Jahr 2018 ein regulatorisch verpflichtendes Rahmenwerk zur Umsetzung der Aktionspunkte Schaffung von Standards und Labels für ökologische und soziale Finanzprodukte und der Förderung von

<sup>3</sup> <https://www.unglobalcompact.org><sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/info/publications/210706-sustainable-finance-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/210706-sustainable-finance-strategy_en)

		Investitionen in nachhaltige Projekte <sup>5</sup> sowie der Berücksichtigung der Nachhaltigkeit bei Finanzberatung vor. Ein besonderes Augenmerk hat hier die Taxonomie-Verordnung, die ein Klassifizierungssystem für ökologische Nachhaltigkeit anhand von sechs Umweltzielen vorgibt: a) Klimaschutz; b) Anpassung an den Klimawandel; c) die nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen; d) der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft; e) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung; f) der Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme. Die Taxonomie hat u.a. Auswirkung auf das Geschäftsmodell der Bank durch die Bereitstellung von Darlehensmitteln zur Finanzierung entsprechender Maßnahmen und deren Refinanzierung am Kapitalmarkt.
<b>Principles for Responsible Banking (PRB)<sup>6</sup></b>	Strategische Integration von Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell und Sicherstellung der Messbarkeit von Auswirkungen der Banken auf Umwelt und Gesellschaft anhand der Sustainable Development Goals	Ein wesentlicher Aspekt von Nachhaltigkeit ist Transparenz. Die NORD/LB hat den Anspruch einer transparenten Darstellung der positiven und ggf. negativen gesellschaftlichen Auswirkungen des Geschäfts der Bank über alle Bereiche hinweg. Dies gelingt mit der Anwendung der Principles for Responsible Banking und durch die Orientierung an den Sustainable Development Goals. Hieraus ergeben sich beispielsweise Mehrwerte für Mitarbeitende und Umwelt, aber auch Optimierungspotentiale sowie Maßnahmen zur künftigen Vermeidung etwaiger negativer Auswirkungen. Die NORD/LB folgt den PRB seit dem 7. April 2020.
<b>United Nations Sustainable Development Goals (SDG)<sup>7</sup></b>	Definition von 17 nachhaltigen Entwicklungszielen der Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen bis 2030, um die nachhaltige Entwicklung voranzutreiben	Nutzung als Benchmark zur Messbarkeit von Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell der Bank. Die NORD/LB berücksichtigt die SDG im Rahmen der Principles for Responsible Banking seit April 2020.
<b>Global Reporting Initiative (GRI)<sup>8</sup></b>	Internationale und anerkannte Reportingstandards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen	Anwendung des Reportingstandards für den Konzern-Nachhaltigkeitsbericht sowie den nichtfinanziellen Bericht des NORD/LB Konzerns und der NORD/LB. Die NORD/LB berichtet nach den GRI seit dem Geschäftsjahr 2013.
<b>ICMA Green Bond Principles (GBP)<sup>9</sup> und Social Bond Principles (SBP)<sup>10</sup></b>	Standardisierte Vorgaben zu Projektauswahl, Mittelverwendung, Reporting	Anwendung der Vorgaben für Rahmenwerke zu Sustainable Finance Produkte (z. B. Green Bond Framework, Sustainable Finance Framework). Die NORD/LB folgt den GBP und SBP seit dem Jahr 2017.

<sup>5</sup> Gemäß den Vorgaben der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU-Taxonomie-Verordnung)

<sup>6</sup> <https://www.unepfi.org/banking/bankingprinciples>

<sup>7</sup> <https://www.sdgs.un.org/goals>

<sup>8</sup> <https://www.globalreporting.org>

<sup>9</sup> <https://www.icmagroup.org/sustainable-finance/the-principles-guidelines-and-handbooks/green-bond-principles-gbp/>

<sup>10</sup> <https://www.icmagroup.org/sustainable-finance/the-principles-guidelines-and-handbooks/social-bond-principles-sbp/>



## Beratung und Service

Themenspezifische Angabe Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und sozialem Nutzen: Eigener Indikator - Beratung und Service

Eine wesentliche Aufgabe einer Bank ist es, den Menschen in ihrem Geschäftsgebiet die Teilnahme am (bargeldlosen) Zahlungsverkehr zu ermöglichen und in Finanzangelegenheiten zu beraten.

Die NORD/LB stellt die Ziele und Bedürfnisse der Kunden in den Mittelpunkt ihrer Beratungsleistungen. Um diese sicherzustellen, nutzen die Berater im Privatkundengeschäft der Braunschweigischen Landessparkasse mit dem Sparkassen-Finanzkonzept ein standardisiertes Beratungsmedium, das eine ganzheitliche Betrachtung der individuellen Bedürfnisse der Kunden gewährleistet. Zudem kann hierdurch der hohe Anspruch an eine langfristig orientierte Beratung sichergestellt werden. Da der Einsatz des Sparkassen-Finanzkonzepts aus den genannten Gründen eine hohe Priorität hat, schult die Braunschweigische Landessparkasse ihre Mitarbeitenden hierzu kontinuierlich. Alle Auszubildenden lernen zum Beispiel bereits in den ersten Monaten ihrer Ausbildung den Umgang mit dem Finanzkonzept. Zudem haben die NORD/LB und die Braunschweigische Landessparkasse bereits zum Jahresende 2012 die Zahlung von Vertriebsprovisionen an ihre Mitarbeitenden eingestellt und folgen damit der gängigen Praxis im Sparkassenbereich.

Für Finanzprodukte fordert der Gesetzgeber von Kreditinstituten die Einhaltung von umfangreichen Informations- und Transparenzpflichten, wie zum Beispiel die Gesprächsdokumentation in Beratungsprotokollen, die Definition und Einteilung von Kunden und Produkten in Risikoklassen, die Einhaltung einer anleger- und anlagegerechten Beratung sowie eine Kosten- und Entgeltübersicht. Diese werden von allen Instituten des NORD/LB Konzerns ausnahmslos erfüllt und sind in den Beratungsprozessen verankert. In der Anlageberatung zu Finanzinstrumenten besteht ein systematisierter Prozess mit entsprechenden Dokumentationspflichten. Die in der Anlageberatung tätigen Mitarbeitenden verfügen über die nach dem Anlegerschutz- und Funktionsverbesserungsgesetz (AnsFuG) erforderliche Qualifikation und sind entsprechend bei der BaFin registriert. Um ihr Wissen auf dem neuesten Stand zu halten, finden regelmäßig interne Schulungen statt. Zur Information der Kunden dienen neben den Beratungsgesprächen und den ausgehändigten Produktinformationen auch themenbezogene Publikationen, wie beispielsweise die Kundeninformationen zu Geschäften in Wertpapieren und weiteren Finanzinstrumenten.

Der Verkauf eigener Emissionen erfolgt auf der Grundlage der gültigen Gesetze, z. B. in Deutschland gemäß den Vorgaben des Wertpapierprospektgesetzes. Alle für den Kunden notwendigen Informationen sind bei der Bank für die Kunden erhältlich und werden zusätzlich im Internet veröffentlicht. Die Einhaltung dieser und weiterer gesetzlicher Vorgaben hat für den NORD/LB Konzern einen sehr hohen Stellenwert. Über die Einhaltung wacht Compliance im Rahmen von Verfahrensprüfungen sowie die interne Revision.

Zur möglichst flächendeckenden Versorgung der Kunden mit Finanzdienstleistungen, ist die Braunschweigische Landessparkasse an 90 Standorten im gesamten Geschäftsgebiet vertreten, auch in schwach besiedelten Gebieten. Alle Filialen verfügen entweder über eine SB-Kasse oder eine konventionelle Kasse. 16 Standorte werden als Finanz-Center gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig betrieben. Ergänzt werden die Standorte um 32 Selbstbedienungsstellen. Alle Standorte verfügen über Selbstbedienungseinrichtungen wie Geldautomaten, SB-Terminals und Kontoauszugsdrucker.

86 Standorte der Braunschweigischen Landessparkasse und beide Standorte der ehemaligen Bremer Landesbank in Bremen und Oldenburg verfügen über barrierefreie Eingänge. Um Kunden mit eingeschränktem Sehvermögen einen besseren Service zu bieten, verfügen 111 Geldautomaten der Braunschweigischen Landessparkasse über eine Sprachführung (91 davon verfügen zusätzlich über eine Einzahlfunktion) sowie sieben Geräte in Bremen und Oldenburg über eine Sprachführung incl. Einzahlfunktion und unterstützen so an über 72 Standorten einen selbstbestimmten Zugriff auf Bargelddienstleistungen.

Zudem wurden mit der Telefon- und der Online-Filiale alternative Zugangswege geschaffen bzw. ausgebaut, damit Kunden ihre Bankgeschäfte auf Wunsch weitgehend auch von zu Hause aus tätigen können. Ergänzt werden die Zugangskanäle um das Angebot der Videogespräche. Als zusätzliche Unterstützung für sehbehinderte Kunden sind die Inhalte der Online-Filiale so optimiert, dass sie mit Hilfe einer speziellen Vorlesesoftware akustisch wiedergegeben werden können. Ein Voicebot wurde erfolgreich installiert.

Um auch Menschen mit einem schwierigen finanziellen Hintergrund die Teilnahme am bargeldlosen Giroverkehr zu ermöglichen, bietet die Braunschweigische Landessparkasse auch Bürger- bzw. Basiskonten an, welche ausschließlich auf Guthabenbasis geführt werden. Zum 31. Dezember 2021 wurden bei der Braunschweigischen Landessparkasse 4.106 Bürgerkonten sowie 3.659 Basiskonten geführt.

## Nachhaltigkeitsratings

Management Ansatz Management von ESG-Themen und sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts: 103-3

Die Anzahl von Investoren, die ESG-Fragestellungen in ihre Entscheidungen mit aufnehmen, steigt stetig. Daher berichtet der NORD/LB Konzern transparent und regelmäßig über seine Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Externe Bewertungen der unternehmerischen Nachhaltigkeitsaktivitäten sind sowohl für die NORD/LB als auch für eine Vielzahl von Interessengruppen von zunehmender Bedeutung, z. B. durch Nachhaltigkeitsratingagenturen.

Nachhaltigkeitsratings werden dabei nicht durch die bewerteten Unternehmen beauftragt oder bezahlt und bieten so eine unabhängige Gesamtbewertung über die Integration ökologischer und sozialer Aspekte in die Geschäftstätigkeit des Unternehmens. Für Investoren bietet sich daher die Möglichkeit, ihre Anlageentscheidungen auch auf externe Einschätzungen zu fundieren und das Portfolio hinsichtlich der Einhaltung von (internen) Vorgaben oder dem gezielten und individuellen Ausschluss oder Minimierung unterschiedlicher Kontroversen gezielt zu steuern.

Der NORD/LB Konzern definiert Nachhaltigkeitsratingagenturen und -analysten daher als Key Stakeholder und steht mit ihnen im regelmäßigen Austausch im Rahmen des Ratingprozesses und darüber hinaus. Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB nutzt die Nachhaltigkeitsratings wiederum für gezielte Stärken-Schwächen-Analysen und leitet Verbesserungsansätze ab. Gleichzeitig wird die Kommentierung der Ratingunterlagen auch für einen intensiven internen Dialog mit den entsprechenden Fachbereichen genutzt.

Derzeit wird der NORD/LB Konzern von verschiedenen Nachhaltigkeitsratingagenturen bewertet. Die jeweils bekannten Ratingnoten werden auf der Homepage der NORD/LB veröffentlicht.

# Unsere Mitarbeitenden

## Arbeit der Zukunft gestalten

Die Personalarbeit in Banken wurde im Jahr 2021 weiterhin von den Megatrends Demografischer Wandel und Digitalisierung geprägt. Daneben waren im Kontext der globalen ökologischen, sozialen und ökonomischen Transformation die Weiterentwicklung von Diversität sowie die Gestaltung umfassender Konzepte für die Arbeit der Zukunft von zentraler Bedeutung. Der NORD/LB Konzern erreichte im Jahr 2021 wesentliche Meilensteine des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 und konnte die Ziele des erforderlichen Personalabbaus auf Basis freiwilliger Vereinbarungen mit den Beschäftigten realisieren. Gleichzeitig wurde der Kulturwandel vorangetrieben, insbesondere mit dem Aktivierungsprogramm #zukunftschaffen, das auf die Entwicklung zukunftsgerichteter Kompetenzen wie Eigenverantwortung, Teamfähigkeit und Offenheit für Veränderungen sowie eine Erneuerung der Unternehmens- und Führungskultur ausgerichtet ist.

## Personalstrategische Ausrichtung

Um sowohl Nachwuchskräfte zu einem frühen Zeitpunkt zu gewinnen, als auch die Beschäftigten zielgerichtet zu motivieren und ans Haus zu binden, verfolgt der NORD/LB Konzern eine auf die Mitarbeitenden ausgerichtete Personalarbeit.

Die Grundlage dieser Personalarbeit basiert auf einer Personalstrategie, die sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie ableitet und durch den Vorstand verabschiedet wird. Neben der Fortführung einer konsequenten Unterstützung der Transformation des NORD/LB Konzerns fokussiert sich der strategische Schwerpunkt zunehmend auf die Gestaltung der Arbeit der Zukunft. Im Hinblick auf die Erwartungen der Mitarbeitenden und die Anforderungen externer Stakeholder beinhaltet dies unter anderem die Entwicklung zukunftsgerichteter Arbeitsplatzkonzepte und die Umsetzung von Personalthemen im Kontext von Vielfalt und Nachhaltigkeit.

Einhergehend mit der notwendigen Steuerung der quantitativen und qualitativen Personalausstattung bilden die strategischen Schwerpunktthemen die übergeordneten Leitplanken der Personalarbeit:

- Sicherstellung des Betriebs in der Zukunft
- Weiterentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeitenden
- Emotionale Bindung und Motivation der Mitarbeitenden

Zur Umsetzung und Steuerung der Personalarbeit sind die strategischen Schwerpunktthemen mit Maßnahmen unterlegt, die im Jahr 2021 mit folgenden Schwerpunkten ausgestaltet und erfolgreich umgesetzt wurden:

- Fortführung des Personalumbaus einhergehend mit einer systematischen Steuerung der Ressourcen,
- Zukunftsorientierte Neuausrichtung der bankweiten Stellenarchitektur in Verzahnung mit dem Vergütungssystem und Instrumenten der Personalentwicklung,
- Etablierung und Weiterentwicklung flexibler Arbeitsmodelle und Arbeitsplatzkonzepte, insbesondere im Hinblick auf mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit und Berufs- und Privatleben,
- Umsetzung von besonderen Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten im Kontext der Corona-Pandemie im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Rekrutierung und Ausbildung von Nachwuchskräften.

## Personalbestand, Neueinstellungen und Fluktuation

UNGC  
102-8

Im Hinblick auf die Gewährleistung einer angemessenen Personalausstattung erfolgt eine regelmäßige Überwachung und Analyse von Zielgrößen in Bezug auf Personalmenge, -kosten und -qualität, die dem Vorstand im Rahmen eines HR Management-Reportings vorgelegt wird und die Basis für die Adjustierung der personalwirtschaftlichen Prozesse und Instrumente bildet. Zudem ist ein kennzahlenbasierter HR-

Steuerungsprozess zur frühzeitigen Identifikation etwaiger Risiken und Ableitung geeigneter Maßnahmen implementiert.

Am Jahresende 2021 beschäftigte der NORD/LB Konzern 4.524 Mitarbeitende – 496 Mitarbeitende weniger als im Jahr 2020 (5.020). Zum 1. Juli 2021 ist die rechtliche Fusion der Deutschen Hypothekbank mit der NORD/LB erfolgt. Insgesamt befindet sich der bis Ende 2023 abzuschließende Personalumbau im Rahmen des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 planmäßig in Umsetzung und der Schwerpunkt der Ressourcensteuerung verlagert sich zunehmend auf die zukünftige Aufstellung des Konzerns.

Der Großteil der Mitarbeitenden ist an inländischen Standorten des NORD/LB Konzerns tätig. Für alle Beschäftigten an den Auslandsstandorten gelten die lokalen Regularien und Richtlinien, die sich grundsätzlich an den Konzernvorgaben orientieren.

Der NORD/LB Konzern beschäftigt vorwiegend fest eingestellte Mitarbeitende und investiert in ihre Bindung. Die Bank beschäftigt zudem Leasingkräfte zum Ausgleich von Belastungsspitzen bzw. zur Vermeidung von Mehrarbeit beispielsweise im Zusammenhang mit befristeten Großprojekten, Elternzeitvertretungen oder Krankheitsvertretungen. Der Begriff Mitarbeitende umfasst für den NORD/LB Konzern ausschließlich Personen, die in einem Vertragsverhältnis mit der NORD/LB stehen. Zu diesen Personen zählen u.a. auch Auszubildende, Duale Studierende und Trainees. Selbstständige, externe Beratende, Leasingkräfte sowie Beschäftigte in vor- und nachgelagerten Lieferketten gehören nicht dazu.

Themenspezifische Angabe Vielfalt und Chancengleichheit: 405-1

**Tabelle 7: Personalkennzahlen (Befristete und unbefristete Betriebsangehörige im Konzern)**

	2019	2020	2021
<b>Betriebsangehörige (Gesamt)</b>	5.501	5.020	<b>4.524</b>
<b>Unbefristet Angestellte (Gesamt)</b>	5.189	4.732	<b>4.212</b>
davon männlich	2.589	2.354	2.119
davon weiblich	2.600	2.378	2.093
<b>Unbefristet Angestellte in Vollzeit</b>	3.911	3.545	3.169
davon männlich	2.488	2.259	2.044
davon weiblich	1.423	1.286	1.125
<b>Unbefristet Angestellte in Teilzeit</b>	1.278	1.187	1.043
davon männlich	101	95	75
davon weiblich	1.177	1.092	968
<b>Befristet Angestellte (Gesamt)</b>	312	288	<b>312</b>
davon männlich	124	124	128
davon weiblich	188	164	184
<b>Befristet Angestellte in Vollzeit</b>	295	268	276
davon männlich	121	122	123
davon weiblich	174	146	153
<b>Befristet Angestellte in Teilzeit</b>	17	20	36
davon männlich	3	2	5
davon weiblich	14	18	31
<b>Nachwuchskräfte (Gesamt)</b>	198	162	<b>138</b>
davon männlich	79	83	72
davon weiblich	119	79	66
<b>Auszubildende</b>	101	74	68
davon männlich	39	38	36
davon weiblich	62	36	32
<b>Duale Studierende</b>	86	74	58
davon männlich	38	34	30
davon weiblich	48	40	28
<b>Trainees</b>	11	10	12
davon männlich	2	8	6
davon weiblich	9	2	6
<b>Belegschaft nach Region (in %)</b>			
Deutschland	92,3	92,1	92,1
Europa, Asien, USA	7,7	7,9	7,9

Z: 202-2

Die NORD/LB und die anderen deutschen Tochterunternehmen rekrutieren deutschlandweit, die NORD/LB Luxemburg sowie die Auslandsniederlassungen der NORD/LB rekrutieren entsprechend ihrer internationalen Standorte innerhalb ihrer regionalen Beschaffungsmärkte Personal aller hierarchischen Ebenen.

Z: 401-1

Tabelle 8: Neueinstellungen

	2019	2020	2021
<b>Neueinstellungen gesamt<sup>11</sup></b>	152	134	195
<b>Neueinstellungen nach Geschlecht:</b>			
<b>männlich</b>	68	80	86
<b>weiblich</b>	84	54	109
<b>Neueinstellungen nach Altersstruktur:</b>			
<b>bis 30 Jahre</b>	93	90	101
<b>31-50 Jahre</b>	48	33	71
<b>ab 51 Jahre</b>	11	11	23
<b>Neueinstellungen nach Region:</b>			
<b>Deutschland</b>	120	118	160
<b>Europa (ohne Deutschland)</b>	14	9	12
<b>Nordamerika &amp; Asien</b>	18	7	23

Tabelle 9: Fluktuation

	2019	2020	2021
<b>Gesamtfluktuation (in %)<sup>12</sup></b>	15,2	13,7	17,9
<b>Nach Geschlecht in Bezug auf Gesamtbelegschaft:</b>			
<b>männlich</b>	16,5	14,7	16,2
<b>weiblich</b>	13,8	12,6	19,5
<b>Nach Alter in Bezug auf Gesamtfluktuation:</b>			
<b>bis 30 Jahre</b>	27,2	27,0	20,5
<b>31-50 Jahre</b>	43,2	35,3	29,5
<b>ab 51 Jahre</b>	29,6	37,7	50,0
<b>Nach Region in Bezug auf Gesamtfluktuation:</b>			
<b>Deutschland</b>	87,2	93,2	87,3
<b>Europa (ohne Deutschland)</b>	6,1	4,4	5,1
<b>Nordamerika &amp; Asien</b>	6,6	2,3	7,4
<b>Austrittsfluktuation (AN-Kündigungen<sup>13</sup>)</b>	4,4	2,9	2,6
<b>Nach Geschlecht in Bezug auf AN-Kündigungen</b>			
<b>männlich</b>	5,7	3,3	2,7
<b>weiblich</b>	3,1	2,5	2,5

Die Gesamtfluktuationsquote im NORD/LB Konzern lag im Jahr 2021 mit 17,9 Prozent auf einem erwartungsgemäß hohen Niveau (2020: 13,7 Prozent), worin sich insbesondere die Umsetzung des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 widerspiegelt. Diese Quote berücksichtigt sämtliche Ein- und Austritte des gesamten Personals, inkl. der befristet Beschäftigten, Eigenkündigungen sowie ruhestandsnahe Maßnahmen und Aufhebungsvereinbarungen. Nach Erreichen der personalwirtschaftlichen Zielgrößen des Transformationsprogramms richtet sich der Fokus verstärkt auf die Austrittsfluktuation bzw. konkret die Entwicklung der Arbeitnehmer-Kündigungen von unbefristet Beschäftigten. Hier ist im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang zu verzeichnen.

<sup>11</sup> Neueinstellungen beinhalten Nachwuchskräfte, d. h. Auszubildende, Duale Studierende und Trainees.

<sup>12</sup> Die Fluktuation berücksichtigt sämtliche Ein- und Austritte des gesamten Personals, inkl. der befristet Beschäftigten. Einbezogen sind somit auch sozialverträgliche Frühpensionierungen, Pensionierungen und Sondervorruhestände.

<sup>13</sup> Kündigungen durch Mitarbeitende

## Interessenvertretung/Mitbestimmung

UNGC

Im NORD/LB Konzern werden alle gesetzlichen Vorgaben der Länder eingehalten, in denen der Konzern geschäftlich aktiv ist. In Deutschland sind das alle einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Zudem gelten die internationalen ILO Kernarbeitsnormen durch die Anerkennung Deutschlands auch für die NORD/LB. Grundlage für das Beschäftigungsverhältnis ist in der NORD/LB sind neben den grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Gesetzen, Tarifverträgen und Vorschriften vor allem das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG).

Die betriebliche Mitbestimmung besitzt im NORD/LB Konzern einen hohen Stellenwert. Sie ermöglicht den Mitarbeitenden Verantwortung zu übernehmen und eigene Ideen einzubringen. Auch die NORD/LB profitiert davon – durch mehr Innovation und Motivation. Alle Mitarbeitenden an den inländischen Standorten – tarifliche sowie außertarifliche Mitarbeitende – werden durch örtliche Personalvertretungen sowie einem Gesamtpersonalrat vertreten. Die Personalvertretung und das Management arbeiten vertrauensvoll zusammen und setzen gemeinsam gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen um.

Z: 402-1

Wichtige betriebliche Veränderungen werden frühzeitig gemeinsam mit den Personalvertretungen als gewählte Arbeitnehmenden-Vertretung erörtert. Im Einklang mit den einschlägigen Beteiligungsrechten werden die Arbeitnehmenden-Gremien der NORD/LB rechtzeitig informiert, Stellungnahmen eingeholt, Beteiligungsvorgänge eingeleitet und Einigungen erzielt.

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

102-43

Alle Mitarbeitenden und ihre gewählten Vertretenden werden regelmäßig über verschiedene Kommunikations- und Informationsformate rechtzeitig und umfassend über wichtige Themen und wesentliche Änderungen im Unternehmen informiert. Dazu zählen interaktive Meetings für alle Beschäftigten mit dem Vorstand, Personalversammlungen mit Einbeziehung der Gewerkschaft ver.di sowie Informationsschreiben und Informationen im Intranet seitens Personalvertretung, Unternehmenskommunikation oder Personalbereich

## Vergütung

Vergütungspolitik wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

UNGC

Management Ansatz Vergütung: 103-1

Ein zentrales Thema im Rahmen der angemessenen Governance von Banken ist ihre Vergütungspolitik. In diesem Kontext sind Banken aufgefordert, transparent darüber zu berichten, wie die Vergütungssysteme für Vorstand und Mitarbeitende ausgestaltet sind.

Die Vergütungsstrategie bzw. das Vergütungssystem der NORD/LB unterstützt die Unternehmenskultur und ist auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind. Sie zielt neben der Erfüllung regulatorischer Anforderungen auf Nachhaltigkeit ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Beschäftigten zu fördern. Mittels eines attraktiven und wettbewerbsfähigen Vergütungssystems stellt die Bank die Gewinnung und Bindung ihrer Beschäftigten sicher. Das Vergütungssystem ist insgesamt so ausgestaltet, dass es keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken bietet.

Management Ansatz Vergütung: 103-2

102-36

Die NORD/LB ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und unterliegt damit deren besonderen Anforderungen. Die NORD/LB ist weiter zur Offenlegung gem. § 16 Institutsvergütungsverordnung (IVV) in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 verpflichtet und erstellt jährlich einen Vergütungsbericht. Im Vergütungsbericht sind die Verfahren zur Festlegung der Vergütung des Vorstands, der Risk Taker und der übrigen Beschäftigten dargestellt.

Für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstandes ist der Aufsichtsrat verantwortlich. Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, der Möglichkeit einer variablen Vergütung sowie weiteren marktüblichen Vergütungsbestandteilen (z.B. betriebliche Altersversorgung und Dienstwagen) zusammen. Es handelt sich um Regelungen, die auf bankweiten Richtlinien beruhen und keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken geben. Die Angemessenheit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder wird in regelmäßigen Abständen durch Marktvergleiche überprüft.

Der Vorstand ist wiederum für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten verantwortlich. Er genehmigt die Vergütungssysteme sowie die jährlichen Budgets für variable Vergütung und Gehaltserhöhungen. Die NORD/LB verfolgt einen Total Compensation-Ansatz, d.h. die Gesamtvergütung wird folglich als eine Gesamtleistung der Bank aus verschiedenen monetären und nicht-monetären Bestandteilen definiert.

Die Vergütung der Mitarbeitenden (ohne Vorstand) erfolgt nach den folgenden Differenzierungs- und Gestaltungsmerkmalen:

- Tarif- und Vertragsangestellte in der NORD/LB im Inland sowie Töchter
- Risk Taker (Beschäftigte, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben) im In- und Ausland
- Beschäftigte in den ausländischen Standorten (Niederlassungen und Repräsentanzen)

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

Zur Festsetzung der fixen Vergütung werden alle Stellenbewertungen bzw. Eingruppierungen der Beschäftigten aufgaben- und nicht personenbezogen vorgenommen und die Gewährung variabler Vergütung erfolgt grundsätzlich leistungsbezogen. Durch das Entkoppeln von Person und Stelle gewährleistet der NORD/LB Konzern eine Vergütungssystematik, die diskriminierungsfrei und unabhängig von bspw. Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft und Nationalität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung oder sozialer Herkunft ist und sich an Aspekten wie Qualifizierung, Aufgaben- und Funktionsspektrum sowie Berufserfahrung der Mitarbeitenden orientiert. Im Hinblick auf die geschlechterspezifische Entwicklung der Vergütungssystematiken erfolgt eine regelmäßige Evaluation und Ableitung von Maßnahmen, um ein ausgewogenes Verhältnis des Gehaltsniveaus zwischen allen Geschlechtern zu erreichen. In den Niederlassungen und Repräsentanzen im Ausland richtet sich die Vergütungssystematik und Höhe an den lokalen Marktgegebenheiten aus und wird auf Basis von Vergleichen mit lokalen Wettbewerbern festgelegt. Die Auslandsstandorte sind aber vollständig in die Vergütungsprozesse integriert und setzen die Rahmenvorgaben um.

Grundlage der Bonussystematik für die Mitarbeitenden, die im In- und Ausland als Risk Taker identifiziert sind, ist ein Kennzahlensystem, welches das Gruppen- und Bereichsergebnis und die individuelle Leistung berücksichtigt und im Grundsatz auch dem Vergütungssystem des Vorstandes entspricht.

Für den außertariflichen Bereich im Inland gilt eine Orientierungsbonussystematik. Hierzu wurden, analog zur Festlegung von Gehaltsbändern für das Festgehalt, marktgerechte Bänder der variablen Vergütung entwickelt und mit unterschiedlichen Orientierungsbonusspannen hinterlegt. Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird unter Berücksichtigung des Bank-, Bereichs- und individuellen Erfolges der individuelle Leistungsbonus festgelegt. Die Regelungen sind in einer Dienstvereinbarung fixiert. An den Auslandsstandorten richtet sich die variable Vergütung nach lokalen Gegebenheiten, wobei durch die Integration in die Vergütungsprozesse sichergestellt wird, dass die regulatorischen Anforderungen angemessen erfüllt werden.

Zahlungen für einzelne Vertriebsabschlüsse sind nicht vorgesehen, auch um eine ganzheitliche Beratung sicherzustellen. Ferner erfolgen beim erfolgreichen Vertrieb von Produkten der Landesbausparkasse (LBS), der NORD/LB Facility Management (NORD/FM) sowie der Öffentlichen Versicherungen Bremen (ÖVB) bzw. VGH Versicherungen keine direkten Auszahlungen an die Beratenden.

102-41

Zum 31. Dezember 2021 hatte der NORD/LB Konzern 4.159 Mitarbeitende (> 90%), die unter die Tarifverhandlungsvereinbarungen fallen.

Management Ansatz Vergütung: 103-3

In die Neu- und Weiterentwicklung von Vergütungssystemen werden der Konzern-Vergütungsbeauftragte sowie aufgabenbezogen die Kontrolleinheiten der Bank einbezogen. Bei Bedarf werden zudem externe Beratende in die Konzeption von Vergütungssystemen eingebunden.

Die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden erfolgte durch den Konzern-Vergütungsbeauftragten und wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert. Die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme hinsichtlich der Vorstandsvergütung erfolgte durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrates.

Für ergänzende Informationen wird auf den Vergütungsbericht der NORD/LB Gruppe verwiesen, welcher auf der Homepage der NORD/LB unter [www.nordlb.de/berichte](http://www.nordlb.de/berichte) veröffentlicht ist.

## Sozialleistungen

UNGC  
Z: 201-3

Unbefristet angestellte Mitarbeitende des NORD/LB Konzerns haben einen Anspruch auf die jeweils gültige betriebliche Altersvorsorge. Im gesamten NORD/LB Konzern bestehen mehrere unterschiedliche Versorgungsordnungen (VO). Der Barwert der leistungsorientierten Verpflichtung und weiterführende Informationen können dem Anhang (Notes) der Finanzberichterstattung 2021 (IFRS) entnommen werden.

Die NORD/LB hat ihren bis Ende 2013 eingestellten Betriebsangehörigen und Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Direktzusage erteilt. Seit 2014 gewährt die NORD/LB neu eingestellten Betriebsangehörigen eine betriebliche Altersvorsorge durch eine beitragsorientierte Zusage mit externem Durchführungsweg.

Z: 401-2

Zudem existieren im NORD/LB Konzern umfangreiche weitere Sozial- und Nebenleistungen, wie z. B. vermögenswirksame Leistungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Sonderurlaub wegen besonderer Ereignisse, Bezuschussung des Mittagessens, Bezuschussung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Nahezu alle betrieblichen Sozialleistungen, wie beispielsweise Gesundheitsförderung, alternierende Telearbeit (Homeoffice) und Elternzeit stehen grundsätzlich sowohl Festangestellten in Vollzeit wie in Teilzeit und befristet Angestellten zur Verfügung.

## Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Vielfalt und Chancengleichheit wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert. Darunter werden auch alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zusammengeführt.

UNGC  
Management Ansatz Vielfalt und Chancengleichheit und Vereinbarkeit Beruf und Familie: 103-1

Vielfalt und Chancengleichheit sind im Kontext der globalen ökologischen, sozialen und ökonomischen Transformation von zentraler Bedeutung für eine nachhaltige und werteorientierte Unternehmensführung. Wesentliche Aspekte für die Umsetzung von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit sind u.a. die Herstellung von Transparenz, die Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse der Generationen Y und Z, die wachsende Zahl älterer Mitarbeitender, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie die Anforderungen an mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Der NORD/LB Konzern versteht die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt als Quelle für Innovation und Kreativität, die einen wesentlichen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Bank haben. Die bewusste Toleranz von Verschiedenheit leistet zusammen mit einer wertschätzenden Grundhaltung und weit gefasste Einbeziehung von Vielfalt einen wertvollen Beitrag für den Erfolg des Unternehmens.



Der NORD/LB Konzern legt daher Wert darauf, dass alle Geschlechter gleichbehandelt werden und bietet ein Arbeitsumfeld gleicher Wertschätzung und Förderung, unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft und Nationalität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung oder sozialer Herkunft.

## Vielfalt und Chancengleichheit

UNGC

Management Ansatz Vielfalt und Chancengleichheit und Vereinbarkeit Beruf und Privatleben: 103-2

Der NORD/LB Konzern mit seinem Vorstand bekennt sich ausdrücklich zur Vielfalt und Chancengleichheit in einem diskriminierungsfreien Umfeld. Dies umschließt in einem ganzheitlichen Ansatz die geschäftlichen Beziehungen und Lieferketten ebenso wie die Gestaltung einer inklusiven Arbeitsumgebung, in der die Mitarbeitenden sich wertgeschätzt, akzeptiert und unterstützt fühlen.

Zu den rahmengebenden Leitlinien des Diversity Managements zählen die Grundwerte des Konzerns im Code of Conduct, die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland, die Principles for Responsible Banking und die Diversitätsrichtlinie der NORD/LB.

Im Hinblick auf die Umsetzung von Diversity verfolgt der NORD/LB Konzern einen übergreifenden, integrativen Zielansatz, um die Belegschaft fair und vorurteilsfrei zu behandeln sowie zu fördern – und dabei die Unterschiede, kulturellen Hintergründe und praktischen Erfahrungen zum Erfolg des Unternehmens aktiv zu managen. Gerade diese Vielfältigkeit der Mitarbeitenden ist ein wichtiger Teil der Unternehmensidentität.

Um ihre ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Zielsetzungen im NORD/LB Konzern zu etablieren und auszubauen, werden seit Anfang 2021 Aktivitäten und Maßnahmen zur Sensibilisierung und Information zu Diversity Management und dessen Aspekten von einer aus dem Kreis der Mitarbeitenden und internen Netzwerken gebildeten „Community of Diversity“ aktiviert. Hierzu zählen Workshop Angebote zur Information und zum Austausch zu den verschiedenen Aspekten des Diversity Managements, bspw. zur sexuellen Orientierung. Darüber hinaus wurden Aktivitäten rund um spezifische Aktionstage initiiert, die auf Vielfaltsthemen in der Gesellschaft und damit u. U. auch in der NORD/LB aufmerksam machen: Die „interkulturellen Tage“ thematisieren Alltagsrassismus und machen Erlebnisse im Zusammenhang mit ethnischer Herkunft transparent.

Die Sichtbarkeit von Vielfalt in der Belegschaft wurde durch Interviews zu Erfahrungen und Lebensgewohnheiten erhöht (bspw. zu religiösen Feiertagen). Spezifische Aktionstage wurden mit Informationen begleitet, wie der „Tag der Behinderung“ oder der „Orange Day“ (Protesttag gegen Gewalt gegenüber Frauen). Ziel ist es, durch Informationen und Austausch mit Mitarbeitenden Ansätze für Handlungsfelder bei Diversity Themen zu erkennen. Die „Community of Diversity“ stellt dabei einen Querschnitt der Belegschaft der NORD/LB dar und verbindet Alters-, Fachbereichs- und Hierarchieübergreifend Erfahrungen und Kreativität der Teilnehmenden.

Neben der Sensibilisierung aller Mitarbeitenden ist die Qualifizierung, insbesondere von Führungskräften, entscheidend für die Verankerung einer wertschätzenden und inklusiven Grundhaltung sowie die Erreichung von Diversitätszielsetzungen. Um die Führungskräfte bei ihren Führungsaufgaben auch in ihrer Vorbildfunktion zur Förderung von Diversität zu unterstützen, wurde das Thema zu einem integralen Bestandteil der Führungskräfteentwicklung.

Im Hinblick auf die Positionierung am Arbeitsmarkt und die Ansprache externer Interessierter wurde das Thema gendersensible Sprache aufgegriffen und u.a. im Rahmen von Stellenausschreibungen umgesetzt.

Unterstützt wird das Diversity Management über eine transparente Form der Unternehmenskommunikation, z. B. durch eine prämierte Zeitschrift für die Mitarbeitenden, Dialoge mit Führungskräften und Vorstand oder eine Online-Plattform zur gemeinsamen Arbeit an Zukunftsthemen sowie Feedbackinstrumente.

Um die Ziele des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 ganzheitlich zu erreichen sowie die Maßnahmen daraus nachhaltig umzusetzen, hat die NORD/LB auch im Jahr 2021 die stark auf Zusammenarbeit und Partizipation basierende interne Change-Initiative #zukunftschaffen weiter vorangetrieben. Diese Initiative ist ein Aktivierungsprogramm, in dem Mitarbeitende Teamaufgaben mit Bezug zur künftigen Ausrichtung des Konzerns gemeinsam und bereichsübergreifend lösen sowie Ideen und Impulse im Hinblick auf die Veränderung der Unternehmenskultur austauschen und initiieren.

Themenspezifische Angabe Vielfalt und Chancengleichheit: 405-1

Für die Gewinnung und Förderung von Mitarbeitenden aller Ebenen sowie von Nachwuchskräften erfolgte die Entwicklung einer bankweiten transparente Stellenarchitektur mit der Definition von Vergütungs- und Personalentwicklungselementen als Grundlage für individuelle Entwicklungsperspektiven und eine zielgerichtete Nachfolgeplanung. Die Verfahren zur Stellenbesetzung sind grundsätzlich geschlechtsneutral gestaltet und werden gezielt ergänzt um Analysen und Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts auf Führungspositionen und herausgehobenen Stellen.

Die Anteile der Frauen an der Belegschaft mit 50,4 Prozent (2020: 50,7 Prozent) sowie der Frauen in Führungspositionen mit 21,2 Prozent (2020: 20,8 Prozent) sind nahezu unverändert. Bei den Vorstandsmitgliedern im Konzern ist der Frauenanteil mit 14,3 Prozent im Jahr 2021 gestiegen (2020: 6,7 Prozent). Der Anteil bei weiblichen Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten ist mit 19,1 Prozent (2020: 26,0 Prozent) gegenüber dem Vorjahr gesunken. Der Belegschaft gehören im Jahr 2021 Betriebsangehörige aus 30 Nationen an (2020: aus 28 Nationen).

## Menschen mit Behinderungen

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

Am 31. Dezember 2021 betrug der Anteil von Personen mit Behinderungen im NORD/LB Konzern 4,2 Prozent. Mit der aktuellen Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte unterschreitet die Bank die gesetzlich geforderte Quote von 5 Prozent von Menschen mit Schwerbehinderungen in der Belegschaft. Die Dimension „Körperliche und geistige Fähigkeiten“ im Rahmen der „Community of Diversity“ verfolgt das Ziel, den unvoreingenommen und offenen Umgang untereinander zu fördern und den Blick auf Talente statt auf Defizite zu richten. Im Jahr 2021 wurde hierzu eine neue Inklusionsvereinbarung zwischen Vertretung der Arbeitgebenden und Arbeitnehmendenseite sowie Schwerbehindertenvertretung abgeschlossen.

Tabelle 10: Kennzahlen Diversity

	2019	2020	2021
Betriebsangehörige (Gesamt)	5.501	5.020	4.524
<b>Männlich</b>	2.713	2.478	2.247
<b>Weiblich</b>	2.788	2.542	2.277
Betriebsangehörige ohne Führungsfunktion	4.951	4.563	4.112
<b>Männliche Mitarbeitende</b>	2.274	2.116	1.922
<b>Weibliche Mitarbeitende</b>	2.677	2.447	2.190
Betriebsangehörige nach Altersstruktur			
<b>Mitarbeitende bis 30 Jahre</b>	735	643	593
<b>Mitarbeitende 31 bis 50 Jahre</b>	2.524	2.237	2.027
<b>Mitarbeitende ab 51 Jahre</b>	1.692	1.683	1.480
Betriebsangehörige mit Führungsfunktion	550	457	412
<b>Männliche Führungskräfte</b>	439	362	325
<b>Weibliche Führungskräfte</b>	111	95	87
Führungskräfte nach Altersstruktur			
<b>Führungskräfte bis 30 Jahre</b>	4	2	2
<b>Führungskräfte 31 bis 50 Jahre</b>	288	236	206
<b>Führungskräfte ab 51 Jahre</b>	258	219	204
Vorstand	14	15	14
<b>Männlich</b>	13	14	12
<b>Weiblich</b>	1	1	2
Vorstand Altersstruktur			
<b>Vorstand bis 30 Jahre</b>	0	0	0
<b>Vorstand 31 bis 50 Jahre</b>	1	1	3
<b>Vorstand ab 51 Jahre</b>	13	14	11
Aufsichts- und Verwaltungsrat	27	27	21
<b>Männlich</b>	22	20	17
<b>Weiblich</b>	5	7	4

## Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung

Z: 406-1

Der Schutz vor Diskriminierung ist über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Deutschland bereits besonders und umfassend gesetzlich geregelt. Der NORD/LB Konzern hält sich an die Vorgaben des AGG. An den ausländischen Standorten werden die örtlichen Antidiskriminierungsgesetze eingehalten und für die Mitarbeitenden gelten die lokalen Regularien. 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 und der geschlechtlichen Identität, des Alters, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft und Nationalität, der körperlichen und geistigen Fähigkeiten, der Religion und Weltanschauung, der sozialen Herkunft oder auch wegen der politischen Haltung 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 Mitarbeitende hinzuweisen. Das Thema Anti-Diskriminierung wird in verschiedenen Aktionen und Maßnahmen der „Community of Diversity“ aufgegriffen, um fortlaufend zu sensibilisieren und etwaigen Diskriminierungen proaktiv entgegenzuwirken.

Mögliche Benachteiligungen können einer Beschwerdestelle angezeigt werden und für Fragestellungen der Chancengleichheit steht eine spezifisch für AGG-Themen beauftragte Person zur Verfügung. Als Unterstützung und zum Schutz behinderter, von Behinderung bedrohter und schwerbehinderter Menschen sind Vertrauenspersonen und Stellvertretende schwerbehinderter Mitarbeitende gewählt. Die Absolvierung eines Pflicht-WBT zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im 2-Jahres-Turnus ist für alle Beschäftigten an den Standorten in Deutschland obligatorisch.

Im Jahr 2021 ist der Bank kein Fall hinsichtlich Diskriminierung bekannt geworden.

## Beruf und Privatleben

UNGC

Management Ansatz Vielfalt und Chancengleichheit/Vereinbarkeit Beruf und Privatleben: 103-2

Das nichtberufliche Umfeld der Beschäftigten ist mittlerweile untrennbar mit der Arbeitswelt verbunden, daher ist auch die Vereinbarkeit beruflicher und privater Lebenssituationen ein wesentlicher Bestandteil bei der Gestaltung der Arbeit der Zukunft im NORD/LB Konzern. Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind auch für extern Interessierte ein wesentliches Thema bei der Auswahl des Arbeitsplatzes und damit unverzichtbarer Bestandteil für die Gewinnung von Talenten.

Der NORD/LB Konzern unterstützt individuelle Rollen- und Lebensmodelle der Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen mit personalwirtschaftlichen Instrumenten, die eine Vereinbarkeit von beruflichen Tätigkeiten mit privaten, familiären oder ehrenamtlichen Verpflichtungen ermöglichen. Hierzu zählen mobiles Arbeiten, vielfältige flexible Arbeitszeitmodelle, Langzeitwertkonten sowie ein umfassendes externes Unterstützungsangebot an Beratungs- und Vermittlungsleistungen.

Im Hinblick auf flexible Arbeitszeitmodelle haben Beschäftigte mit dem Produkt Langzeitwertkonten die Möglichkeit, über ein steuer- und sozialversicherungsfreies Ansparen von Entgeltbestandteilen längerfristige Freistellungen zu planen und damit auch Beruf und Privatleben in eine ausgewogene Balance zu bringen. Weitere Angebote, wie die Teilzeitinitiative für eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit oder das Produkt Freizeit gegen Entgelt, für ein Extra-Kontingent an freien Tagen durch anteiligen Verzicht auf Entgelt, erhöhen die Flexibilität in der Planung von individuellen Lebensphasen.

Der NORD/LB Konzern unterstützt die Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege. Neben Freistellungen für den Zweck der Pflege ist in Kooperation mit einem externen Dienstleistungsanbieter über die NORD/LB auch die Beratung und Vermittlung von Betreuungseinrichtungen für pflegebedürftige Angehörige möglich.

Das Zusammenspiel dieser Maßnahmen rund um Beruf und Privatleben erzeugt im NORD/LB Konzern nicht nur ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, sondern zahlt auch auf gute Entwicklungsperspektiven für die gesamte Belegschaft ein – gleichberechtigt für alle Geschlechter.

Z: 401-3

In der NORD/LB haben voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben, zusätzlich zur gesetzlichen Grundlage, die Berechtigung, erst nach sechs weiteren Monaten nach der gesetzlichen Elternzeit in das Unternehmen zurückzukehren. Während dieser Zeit (insgesamt max. dreieinhalb Jahre) ruht das Arbeitsverhältnis.

Themenspezifische Angabe Beruf und Familie: Eigener Indikator Alternierende Telearbeit

Im Jahr 2021 waren vor dem Hintergrund der anhaltenden Folgen der Corona-Pandemie durchschnittlich zwischen 75 und 80 Prozent der Mitarbeitenden im Homeoffice tätig. Die NORD/LB hat gezielt die Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice in der Belegschaft unterstützt und in Bezug auf die konzerninternen Corona-Maßnahmen regelmäßig eingefordert. Damit hat die NORD/LB als arbeitgebendes Unternehmen zur Gesunderhaltung der Belegschaft sowie zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben in besonders herausfordernden Rahmenbedingungen beigetragen. Aus dieser Erfahrung wird die Entwicklung eines zukunftsorientierten Arbeitsplatzkonzeptes insbesondere mit der Möglichkeit des mobilen Arbeitens weiter vorangetrieben.

Management Ansatz Vielfalt und Chancengleichheit und Vereinbarkeit Beruf und Familie: 103-3

Der Gesamtvorstand lässt sich regelmäßig über den Status von Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben informieren und trifft Entscheidungen über die weitere Ausrichtung des Diversity Managements in der Bank.

## Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-1

Die NORD/LB agiert in einem dynamischen Umfeld, das von anhaltenden Megatrends wie Demografischer Wandel, Digitalisierung und Fachkräftemangel geprägt ist sowie neue Herausforderungen mit sich bringt, wie die Gestaltung einer hybriden Arbeitswelt oder die steigende Bedeutung von Nachhaltigkeit. Deshalb übernimmt die NORD/LB im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung Verantwortung für alle Mitarbeitenden und unterstützt diese im Wandel. Auch um die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, setzt die NORD/LB hierfür auf eine konsequente Nachwuchsarbeit durch ein gezieltes Gewinnen, Binden und Weiterentwickeln von Nachwuchskräften.

Das Thema wirkt sich somit sowohl intern als auch extern individuell sowie gesellschaftlich regional bis bundesweit aus.

## Ausbildung

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-2

Die Corona Pandemie hatte im Jahr 2021 umfangreiche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Generell war ein Rückgang der Bewerbungen im Bereich Nachwuchskräfte zu verzeichnen. Um im Wettbewerb um die Talente bestmöglich aufgestellt zu sein, setzte der NORD/LB Konzern auch weiterhin auf einen hohen Ausbildungsstandard. Repräsentative Formate wie Ausbildungs- und Hochschulmessen sind im Jahr 2021 im Wesentlichen entfallen und wurden stellenweise durch Onlineformate ersetzt. Um weitere pandemieunabhängige Marketingkanäle zu generieren und die Attraktivität als arbeitgebendes Unternehmen bei der Zielgruppe zu erhöhen, hat der NORD/LB Konzern Mitte 2021 seinen eigenen Instagram-Kanal „NORD/LB Karrierestart“ ins Leben gerufen. Hier gibt der Konzern den aktuellen Auszubildenden die Möglichkeit regelmäßig den Content mitzugestalten.

Die NORD/LB bildet nach den bundesweit geltenden Ausbildungsverordnungen gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) aus, das die Durchführung der Berufsausbildung, Prüfungen, die Überwachung der Ausbildung, die berufliche Fortbildung sowie die berufliche Umschulung regelt. Gegenüber den Auszubildenden besteht für die NORD/LB eine besondere Fürsorgepflicht. So werden in der NORD/LB beispielsweise alle Auszubildenden (unabhängig vom Alter) gemäß den Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) behandelt.

Mit ihren überwiegend kaufmännischen und IT-technischen Berufsfeldern bietet die NORD/LB an ihren Standorten ein umfangreiches Ausbildungs- und Studienangebot. Neben diesem Ausbildungsangebot ist auch die Rekrutierung von studentischen Nachwuchskräften und Absolvierenden über Hochschulpraktika und

Trainee-Programme ein wichtiger Erfolgsfaktor, um mit qualifizierten Mitarbeitenden der Zukunft den Unternehmenserfolg der Bank abzusichern.

## Nachwuchsarbeit

Für die Gewinnung, emotionale Bindung und Motivation der Nachwuchskräfte wurden 2021 neben der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen die Förderung von Sinnvermittlung bzw. Purpose und das Aufzeigen individueller Entwicklungsperspektiven zu zentralen Handlungsfeldern der Nachwuchskräftearbeit. Im Hinblick auf eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Ausbildung erfolgt eine regelmäßige Evaluation und Anpassung der Berufsbilder, woraus u.a. neue Ausbildungs- und Studienangebote entstehen, wie z.B. Duales Studium Business Economics, Kaufleute für Digitalisierungsmanagement, Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker oder Fachinformatiker Anwendungsentwicklung, die zur Wettbewerbsfähigkeit des NORD/LB Konzerns am Arbeitsmarkt beitragen.

## Nachwuchsbeschaffung und -bindung

Die Karriereseite auf der Homepage der NORD/LB bietet einen Online-Stellenmarkt und Informationen für Lernende an weiterführenden Schulen, Studierende sowie Absolvierende zu beruflichen Einstiegsmöglichkeiten. Hier ist auch der NORD/LB Azubi-Blog eingebunden, in dem Auszubildende sowie dual Studierende aller Berufsbilder und Standorte über Ihre Ausbildungserlebnisse und -erfahrungen berichten und somit potenziellen Bewerbenden Einblicke in die Ausbildung ermöglichen. Neben den klassischen Recruiting-Maßnahmen sowie konzertierten Zielgruppenkampagnen setzte die NORD/LB 2021 auch soziale Medien zur Ansprache von Bewerbenden ein.

Eine besonders effiziente Lösung für die Besetzung von Vakanzen in Fachbereichen boten im Jahr 2021 zielgerichtete Traineeprogramme, d. h. Traineeprogramme, deren zukünftiger Arbeitsplatz, die Zielposition, bereits zu Beginn des Programms feststeht. Dieses Konzept schaffte sowohl hohe Zufriedenheit bei Nachwuchskräften als auch in den Fachbereichen der Bank. Weiterhin wurde das Traineeprogramm-Konzept TraineePLUS fortgeführt. In diesem innovativen und unternehmensspezifischen Programm werden Studienabsolvierende mit einem sehr guten Bachelorabschluss eingestellt, die während des 24-monatigen Traineeprogramms einen nebenberuflichen Master im Bereich „Integrierte Unternehmensführung (digital/nachhaltig)“ an der Leibniz Fachhochschule absolvieren.

Im Ausbildungsbereich wurde der grundsätzliche Fokus auf IT-Berufe weiterhin mit spezifischen Angeboten wie IT-Workshops und Programmier-Workshops gestärkt.

Allen Auszubildenden sowie Trainees stehen, je nach Art der Anliegen, die direkte Führungskraft, der Personalbereich sowie die örtlichen und überörtlichen Personalvertretungen zur Seite – für Auszubildende spezifisch als erste Anlaufstelle auch die Jugend- und Ausbildungsvertretung. Diesbezüglich wird auch auf das Kapitel „Ethik und Integrität“ verwiesen.

## Ausbildungsqualität

Die Qualifizierungsstrategie der Bank zielt durchgängig auf eine kompetenzorientierte Entwicklung aller NORD/LB Nachwuchskräfte – gemäß dem NORD/LB Kompetenzmodell. Die Auszubildenden erhalten eine fachliche Qualifizierung, z. B. über Workshops von Experten aus der Bank oder mittels einer Online-Lernplattform. Weiterhin werden sie in ihrer Persönlichkeit gefördert, z. B. im Rahmen von Teamentwicklungsseminaren, überfachlichen Workshops sowie regelmäßig stattfindenden Teamtreffen und Coachings.

Im Jahr 2021 konnten aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie keine Projekte im Rahmen der Kooperation mit der international größten Studierendenorganisation AIESEC durchgeführt werden. Zukünftig ist es wieder geplant, den Nachwuchskräften die Erfahrungen von Projektarbeit in Entwicklungs- und Schwellenländern zu ermöglichen und damit u.a. den Wünschen der Generation Y und Z nach sinnstiftender Tätigkeit und persönlicher Entwicklung nachzukommen.

Auch die Förderung der Innovationsfähigkeit von Nachwuchskräften bestimmte das Ausbildungsjahr 2020. Durch die Corona-Pandemie wurden die Workshop-Angebote, Prüfungsvorbereitungen, Betreuungsgespräche sowie die Lehrabschlussfeier weitestgehend über digitale Formate gestaltet. Die neu eingeführte Nachwuchskräfte-App half dabei, auch in diesen Zeiten im ständigen Austausch zu bleiben und die Nachwuchskräfte in Abwesenheitsphasen mit Neuigkeiten zu versorgen. Weiterhin wurden die digitalen Azubi-Projekte fortgeführt, wie z. B. die „Digital Buddys“, die die Bank in der digitalen Transformation unterstützen oder das „Azubi-Tutorial-Team“, welches schriftliche Informationen in kurze, innovative Videos verfilmt.

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-3

Vor dem Hintergrund des Transformationsprogramms NORD/LB 2024, einhergehend mit dem Personalumbau zur zukünftigen Aufstellung, orientiert sich das Recruiting der Nachwuchskräfte an den quantitativen und qualitativen Anforderungen des NORD/LB Konzerns. Das Ziel von knapp 50 Auszubildenden und Dual Studierenden für den Ausbildungsstart August 2021 sowie bis zu 15 Trainees konnte durch die eingehenden Bewerbungen nahezu erfüllt werden. Dies bedeutet eine Ausbildungsquote von 3,0 Prozent (2020: 3,2 Prozent).

Mit seinen Ausbildungskennzahlen und Übernahmen ist der NORD/LB Konzern als öffentlich-rechtliches Institut auch im Jahr 2021 seiner gesellschaftlichen Ausbildungsverantwortung nachgekommen.

## Weiterbildung und Nachfolgemanagement

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-2

Z: 404-2

Die Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen sind auf den künftigen Bedarf des NORD/LB Konzerns ausgerichtet, um die Transformation bestmöglich zu unterstützen. Ziel der Personalentwicklung ist es, Führungskräfte und Mitarbeitende auf die veränderten Herausforderungen vorzubereiten und gleichzeitig individuelle Entwicklungsmöglichkeiten im Hinblick auf Engagement und Motivation der Beschäftigten zu schaffen.

2021 wurde mit der Neuausrichtung der bankweiten Stellenarchitektur – die alle Aufgaben in der Bank in der Struktur Job Funktion, Job Familie und Job Rolle bündelt – die Grundlage für eine Verzahnung der Personalentwicklungs- und Vergütungsinstrumente geschaffen. Die transparente Beschreibung der Job Funktionen, Familien und Rollen dient aus Personalentwicklungssicht als Ankerpunkt für die Definition erforderlicher Kompetenzen und Qualifikationen sowie als Basis für das Aufzeigen von individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und die Entwicklung einer strukturierten Nachfolgeplanung. Im Hinblick auf die Anforderungen an die gesamte Belegschaft im Kontext der Transformation sind Eigenverantwortung, Teamfähigkeit und Offenheit für Veränderungen als übergreifende Basiskompetenzen definiert. Daneben sind funktionale Kompetenzen wie z.B. Analyse- oder Beratungskompetenz definiert, die sich auf die jeweiligen Anforderungen in einer Job Funktion beziehen.

Die Maßnahmen für Qualifizierung und Entwicklung umfassen das hausinterne Bildungsprogramm mit Fokus auf überfachliche Inhalte in Orientierung am Kompetenzmodell der NORD/LB, fachspezifische Seminare und Schulungen sowie Angebote digitaler Lernplattformen zum selbstgesteuerten Lernen. Im Jahr 2021 wurden zudem vor dem Hintergrund des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 sowie angesichts neuer Herausforderungen konzernweite Maßnahmen initiiert, z.B. ein strukturierter Wissenstransfer-Prozess im Kontext des Personalabbaus, Schulungen zum Mobilen Arbeiten oder die Entwicklung eines Schulungskonzeptes im Zusammenhang mit der Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Etwaige Beschwerden zu Weiterbildungsmaßnahmen oder Anbietern können an die Führungskraft oder den Personalbereich adressiert werden. Im Berichtsjahr gab es diesbezüglich keine Auffälligkeiten.

Themenspezifische Angabe Aus- und Weiterbildung: 404-3

Die Sicherstellung der Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist aus Sicht des Vorstandes ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Bank. Im NORD/LB Konzern gibt es ein zentrales Bildungsbudget mit dem die überfachliche Qualifikation gesteuert wird. Zudem verfügt jeder Fachbereich über ein dezentrales Bildungsbudget, welches überwiegend zur fachlichen Qualifizierung dient.

Die Verantwortung für die ausreichende Qualifizierung der Belegschaft tragen die Führungskräfte, die im Rahmen eines jährlichen Dialogs gemeinsam mit dem Mitarbeitenden Qualifizierungsbedarfe identifizieren. Eine Dokumentation erfolgt im Rahmen der Entwicklungsplanung. Hier bestätigt die Führungskraft, dass der Mitarbeitende über alle erforderlichen Qualifikationen nach MaRisk 7.1 verfügt. Ergänzend hierzu hat die Bank mit dem Personalrat die Dienstvereinbarung Weiterbildung geschlossen. Auch hier ist das Ziel eine bestmögliche Qualifikation der Mitarbeitenden zu fördern

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-3

Die Steuerung der Weiterbildung erfolgt über die Jahresgespräche, in denen sich Führungskräfte und Mitarbeitende im Rahmen einer Entwicklungsplanung gemeinsam über Fortbildungsbedarfe austauschen und entsprechende Maßnahmen vereinbaren. Das jährlich stattfindende Jahresgespräch - verbunden mit Leistungsbeurteilungen bei nahezu 100% der weiblichen und männlichen Mitarbeiter sowie weiblichen und

männlichen Führungskräften – umfasst auch die Validierung der gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen (bspw. WBT Compliance, MaRisk, Geldwäsche), deren Aktualität zudem unterjährig über ein systemgestütztes Tracking nachgehalten wird.

Die Maßnahmen für Qualifizierung und Entwicklung werden konzeptionell kontinuierlich entwickelt und unterliegen einer laufenden Überprüfung und Berichterstattung an den Vorstand.

## Arbeitsicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

UNGC

Management Ansatz Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz: 103-1

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz sichern das Recht auf Unversehrtheit der Mitarbeitenden und diese sind das wichtigste Vermögen von Unternehmen. Ausschließlich mit leistungsfähigen, gut ausgebildeten, motivierten und vor allem gesunden Mitarbeitenden können Unternehmen langfristig erfolgreich sein. Die Vorkehrungen für Arbeitsicherheit und -schutz gelten grundsätzlich auch für die Kundschaft sowie Dienstleistende der NORD/LB.

Neben der Erfüllung gesetzlicher Auflagen ist ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aus Sicht des Vorstands der NORD/LB eine lohnende Investition in die Gesundheit der Mitarbeitenden und deren Leistungsfähigkeit. Für den NORD/LB Konzern ist die Gesundheit der Mitarbeitenden jedoch nicht nur ein betrieblicher Wertschöpfungsfaktor für den ökonomischen Erfolg. Die Gesundheit der Mitarbeitenden und damit das Management der betrieblichen Gesundheit stellen auch ein wesentliches soziales und gesellschaftliches Thema für die Bank dar. Somit ist das Thema sowohl intern, als auch extern hochrelevant.

### Arbeitsicherheit

UNGC

Management Ansatz Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz: 103-2

Als Beratungsorgan nutzt die NORD/LB den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschuss, der eine Betrachtung und den Austausch zu relevanten Themen des Arbeitsschutzes aus verschiedenen Blickwinkeln ermöglicht. Dabei dient der Ausschuss als betriebliches Gremium, um die Unfallverhütung und den Gesundheitsschutz kontinuierlich zu verbessern.

Die Krankenquote – also die Quote der krankheitsbedingten Fehlzeiten - im NORD/LB Konzern ist mit 4,1 Prozent im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr gesunken (2020: 4,8 Prozent).

Themenspezifische Angabe Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz: 403-3

Überwiegend gehen die Mitarbeitenden des NORD/LB Konzerns als Beschäftigte eines Finanzdienstleistungsunternehmens keinen Tätigkeiten nach, die als besonders gefährdend oder gesundheitsschädlich einzustufen sind oder mit spezifischen Gesundheitsrisiken einhergehen. Den für Verwaltungsbetriebe typischen Belastungen und Gefährdungen in Bezug auf Bildschirmarbeit wird mit standardisierten, ergonomisch geeigneten Arbeitsmitteln und Wirkungskontrollen entgegengewirkt. Festgestellte Mängel werden auf die Arbeitsaufgabe bezogen beurteilt und mit Risiko mindernden Maßnahmen beseitigt. Regelmäßige Unterweisungen und verhaltensbezogene Sicherheitsvorgaben ergänzen die sicherheitstechnischen Präventionsmaßnahmen.

Besonderes Augenmerk wird auf die Unfallprävention in Bezug auf Bedrohungen und Überfälle bei Arbeitsplätzen, die in Verbindung mit Bargeldverkehr bzw. der Einlagerung von Geld- und anderen Sachwerten stehen sowie aktuell verstärkt auf die Unfallprävention im Zusammenhang mit Sprengstoffanschlägen auf Geldautomaten gelegt.

Aufgrund der anhaltenden Corona Pandemie im Jahr 2021 wurden entsprechende Gefährdungsbeurteilungen und die Entwicklung schutzzielorientierter Arbeitsschutzmaßnahmen regelmäßig im Rahmen der wöchentlich durchgeführten Lageteamsitzungen der Notfall- und Krisenorganisation durchgeführt.

Seitens der Gesundheitsbehörden wurden der epidemiologischen Gefährdungslage angepasste, temporär geltende Arbeitsschutzverordnungen und Arbeitsstättenregeln erlassen. Daraus resultierende, fachlich spezifische Themenstellungen für die betriebliche Umsetzung wurden in einer speziell für diesen Zweck gebildeten Task-Force Arbeitsschutz besprochen, bewertet, dem Management zur Entscheidung vorgelegt und in Vorstandsreports zusammengefasst berichtet.

Eigener Indikator Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Übersicht der Krankheitstage und Todesfälle

**Tabelle 11: Übersicht der Krankheitstage und Betriebsunfälle**

	2019	2020	2021
Betriebsangehörige (Gesamt)	5.501	5.020	4.524
Betriebsunfälle (Anzahl)	28	17	13
<b>davon männlich</b>	10	8	8
<b>davon weiblich</b>	18	9	5
Betriebsunfälle (Werktage)	464	255	178
<b>davon männlich</b>	267	138	96
<b>davon weiblich</b>	197	117	82
Todesfälle durch Betriebsunfälle	0	0	0
Krankheitstage (Werktage)	72.356	58.053	43.804
<b>davon männlich</b>	30.032	23.630	16.313
<b>davon weiblich</b>	42.333	34.423	27.491
Sollarbeitstage (Werktage)	1.250.725	1.189.864	1.044.268
<b>davon männlich</b>	639.169	607.905	533.419
<b>davon weiblich</b>	611.556	581.959	510.849
Anteil Betriebsunfälle an Personalbestand	0,5%	0,3%	0,3%
Anteil Betriebsunfalltage an Krankheitstagen	0,6%	0,4%	0,4%
Anteil Betriebsunfalltage an Sollarbeitstagen	0,0%	0,0%	0,0%
Anteil Krankheitstage an Sollarbeitstagen (Krankenquote)	5,7%	4,8%	4,1%

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

UNGC

Management Ansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 103-2

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

Das BGM ergänzt den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutz durch die Mitgestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen, sensibilisiertes Führungsverhalten und andere Gesundheitsressourcen, um diese in den Strukturen der Bank fest zu verankern. Durch eine gezielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation können das persönliche Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden verbessert und gesundheitliche Probleme gelöst bzw. verringert werden.

Die Zielsetzung des BGM ist in einem Leitbild mit hohen Qualitätsstandards langfristig fixiert. Dabei steht die Förderung gesunder Arbeitsbedingungen neben der Stärkung persönlicher und betrieblicher Gesundheitspotenziale im Fokus der Aktivitäten.

Die erfolgreiche Gesundheitsförderung im NORD/LB Konzern zeichnet sich durch die Erfüllung bzw. Umsetzung folgender mittelfristiger Teilziele aus:

- Gesundheit wird als ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsorganisation beachtet.
- Die Mitarbeitenden haben ein hohes Gesundheitsbewusstsein und beteiligen sich aktiv an der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und am Abbau von Belastungen.
- Die Führungskräfte werden qualifiziert und nehmen ihre Aufgaben gesundheitsfördernd als Vorbild wahr.
- Die Bank analysiert systematisch und umfassend die Gesundheitsrisiken bzw. Belastungen.



In den Jahren 2020 und 2021 war das Betriebliche Gesundheitsmanagement stark in die Pandemieprävention eingebunden, insbesondere mit betrieblichen Impfangeboten für alle Mitarbeitenden und deren Angehörige. Zudem wurden diverse Produkte zum Erhalt der Life-Domain-Balance in digitalisierter Form über externe Dienstleistungsanbieter angeboten (z.B. Online-Kindernotfallbetreuung, digitale oder alternative Beratungsformate (walk and talk)) sowie eine digitale Entspannungspause in der Mittagszeit. Zur Unterstützung der Mitarbeitenden in dieser herausfordernden Situation wurden im Intranet diverse Informationen und Hilfestellungen zur Verfügung gestellt.

Der NORD/LB Konzern hat im Jahr 2021 über ein professionelles BGM seine proaktiven und präventiven Unterstützungsinstrumente verstetigt. Gesetzliche Rahmenbedingungen aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) 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.

Über die gesetzlichen Anforderungen zu Arbeitssicherheit hinaus bietet die Bank allen Beschäftigten eine Reihe von Beratungsleistungen. So informiert der betriebsärztliche Dienst über eine optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie über präventive Maßnahmen gegen Haltungs- und Sehstörungen. Bei der Beschaffung von Mobiliar und EDV-Geräten wird die Einhaltung ergonomischer Standards beachtet. Darüber hinaus verfügen mehrere Konzernstandorte über Frühdefibrillationsgeräte. Bei arbeitsbezogenen oder psychosozialen Problemen können sich alle Mitarbeitenden an eine neutrale externe Mitarbeitenden- und Führungskräfteberatung wenden.

Der NORD/LB Konzern hat auch seine präventiven und individuellen Gesundheitsförderangebote verstetigt. Diese Basisangebote umfassen:

- jährliche Gripeschutzimpfungen,
- bewegte Auszeiten,
- Entspannungs-Mittagspausen,
- Gesundheits-Seminare des betriebsärztlichen Dienstes,
- Kooperationen mit Fitness-Clubs in der Region.

Die Führungskräfte werden durch spezifische Seminarangebote in ihrer Aufgabe unterstützt (z.B. virtuelle Führung; Resilienz für Führungskräfte).

Das BGM stellt weiterhin Informationsmaterialien zu Themen wie Sucht, Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden und BEM zur Verfügung. Alle Beschäftigten können sich kostenlos bei persönlichen und beruflichen Problemen durch ein externes Dienstleistungsunternehmen beraten lassen.

Zusätzlich bietet die NORD/LB, insbesondere zur Unterstützung in herausfordernden Zeiten, spezielle Seminare zur Erhaltung der Gesundheit an wie z.B. „Resilienz für Mitarbeitende“ oder „Gesund im Change für Mitarbeitende“.

Management Ansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 103-3

Die Evaluierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt als kontinuierlicher Prozess. Krankenstands-Kennzahlen werden regelmäßig ausgewertet, mit Handlungsfeldern verknüpft und bei Bedarf dem Vorstand vorgelegt. Bei Auffälligkeiten gesundheitlicher Belastung werden spezielle Beratungsanlässe zwischen Personalabteilung und Fachbereichen der Bank initiiert.

# Unser Gesellschaftliches Engagement

Z: 201-1      Z: 203-1      Z: 413-1

Das regionale Umfeld ist für die Institute des NORD/LB Konzerns nicht nur Standort, sondern auch Wohnort und Lebensraum ihrer Mitarbeitenden und vieler Kundinnen und Kunden und nicht zuletzt wichtig für die Gewinnung des Nachwuchses. Zudem beziehen Banken einen wesentlichen Teil der von ihr beauftragten Dienstleistungen aus der Region.

Aus diesem Grund legen die Institute des NORD/LB Konzerns neben der Förderung von Wirtschaft und Infrastruktur einen großen Fokus auf die Förderung von Bildungsmöglichkeiten sowie soziale, wissenschaftliche und kulturelle Entwicklungen in ihrem regionalen Einflussbereich und engagieren sich finanziell in zahlreichen gesellschaftlichen Bereichen, um zu einer attraktiven und lebenswerten Region beizutragen:

- als Partner von Wirtschaft und Kommunen,
- als Förderer von Kunst, Kultur und Wissenschaft,
- als Unterstützer sozialer Projekte,
- als Spender, Sponsor und Stifter sowie
- durch das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeitenden.

Bei ihren Förderengagements setzen die Institute des NORD/LB Konzerns – wie in ihrer Geschäftspolitik insgesamt – auf Stabilität, Kontinuität und Verlässlichkeit. So sind die ermöglichten Projekte in der Regel langfristig angelegt. Um eine gezielte Förderung ausgewählter Projekte zu gewährleisten, bestehen transparente Fördergrundsätze. Einrichtungen, Institutionen und Projekte können nur unterstützt werden, wenn ihr Förderantrag diesen Grundsätzen entspricht. Damit wird auch anderen Prinzipien entsprochen, wie den Compliance-Richtlinien, dem Code of Conduct sowie den Regeln verantwortungsvoller Unternehmensführung (Corporate Governance).

Aufgrund der Geschäftstätigkeit und Standorte, an denen der NORD/LB Konzern tätig ist, sind weder negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften zu erwarten, noch liegen besondere negative Abhängigkeiten oder schutzbedürftige Gruppen vor.

**Tabelle 12: Übersicht Anteile Spenden (in Tsd. €)**

	2019	2020	2021
<b>Soziales</b>	175	263	193
<b>Kultur</b>	608	459	507
<b>Umwelt</b>	4	2	21
<b>Sport</b>	390	295	175
<b>Forschung, Wirtschafts- und Wissenschaftsförderung</b>	74	83	78
<b>Sonstiges (inkl. Prämiensparen)</b>	298	267	68
<b>Gesamtsumme</b>	1.549	1.369	1042

## NORD/LB Kulturstiftung

Z: 201-1      Z: 203-1

Die NORD/LB kann auf eine jahrzehntelange Tradition in der Förderung von Kunst und Kultur zurückblicken. Dieses Engagement hat die im November 2012 gegründete NORD/LB Kulturstiftung übernommen. Zweck der NORD/LB Kulturstiftung ist die ideelle und finanzielle Förderung von Kunst und Kultur an Orten, an denen die NORD/LB geschäftlich aktiv ist.

Auch das Jahr 2021 stand für die Kulturschaffenden im Zeichen der Corona-Pandemie, die sich aber mit vielfältigen Maßnahmen an die Situation angepasst haben und sehr ideenreich und engagiert mit den Einschränkungen umgegangen sind, um ihre Projekte zu realisieren.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden durch die NORD/LB Kulturstiftung 23 Leistungszusagen in einem Volumen von insgesamt 360.000 € erteilt. Der Schwerpunkt lag dabei in der Förderung kultureller Einrichtungen und Projekte in den Bundesländern Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Inhaltlich standen die Kulturbereiche Bildende

Kunst und Musik im Mittelpunkt. Als besondere Förderschwerpunkte im Geschäftsjahr 2021 sind die Ausstellungen „Gesamtkunstwerke – Architektur von Arne Jacobsen und Otto Weitling in Deutschland“ im Arne Jacobsen Foyer in Herrenhausen in Hannover, „Nicolas Party. Stage Fright“ in der Kestner Gesellschaft Hannover, „VORDER – MITTEL – HINTERGRUND – Hartwig Ebersbach – Stefan Guggisberg – Neo Rauch“ in der Grafikstiftung Neo Rauch in Aschersleben und „Peter Piller und Richard Prince“ in der Weserburg in Bremen zu nennen. Das Kurt Weill Fest 2021 in Dessau stand unter dem Motto „Wo ist Heimat?“ und die KunstFestSpiele Herrenhausen setzten erfolgreich das geplante Programm um.

Im Jahr 2021 hat die NORD/LB Kulturstiftung den Produktionspreis für Projekträume an META COPY – Zentrale für Künstlerpublikationen für das Projekt „Buchlabor 2: Zeit zeichnen – Das Künstlerbuch als Zeitkapsel“ vergeben. Mit diesem Preis werden Kunstorte ausgezeichnet, wo interdisziplinäre, künstlerische Ansätze und innovative Positionen umgesetzt werden. Die mittlerweile zum dritten Mal vergebene Auszeichnung stärkt den Kunststandort Hannover und wird in Zusammenarbeit mit dem Kulturbüro der Stadt vergeben.

## Wissenschaft

Z: 201-1      Z: 203-1

Die NORD/LB übernimmt als Landesbank in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt sowie als Girozentrale und Verbundbank für die Sparkassen in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern gesellschaftliche Verantwortung und hält an dem Auftrag fest, mit finanzieller und ideeller Unterstützung wissenschaftliche Projekte in ihrem Geschäftsgebiet zu fördern.

Bei der Wissenschaftsförderung legt die NORD/LB ihren Schwerpunkt auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und setzt neben der Vergabe von Stipendien insbesondere auf die gezielte Förderung einzelner wissenschaftlicher Arbeiten unterschiedlicher Fachrichtungen. Zudem finanziert die NORD/LB Stiftungsprofessuren und fördert das Hannover Center of Finance. Hinzu kommt der von der Braunschweigischen Landessparkasse geförderte Braunschweigische Hochschulbund e. V. sowie die Übernahme zweier Deutschland-Stipendien für Studierende der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig.

Die Deutsche Hypo stiftete auch im Jahr 2021 den Johann-Georg-Zimmermann-Forschungspreis und die Johann-Georg-Zimmermann-Medaille. Beide Preise werden jährlich für außergewöhnliche Verdienste in der Krebsforschung vergeben. Die Preisverleihung fand im Rahmen einer Online-Konferenz mit der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) statt.

## Soziales

Z: 201-1      Z: 203-1

Um den Erhalt und die Vermittlung von Werten in der Gesellschaft zu unterstützen, fördert die NORD/LB Einrichtungen und Organisationen, die sich mit der Bildung und Ausbildung benachteiligter Kinder und Jugendlicher beschäftigen und die Menschen mit schwierigem sozialen Hintergrund eine Verbesserung ihrer Lebensumstände ermöglichen.

Die NORD/LB leistet finanzielle Unterstützung z.B. für die Arbeit von Einrichtungen, in denen misshandelte Kinder aufgenommen und therapiert werden, für Kindertagesstätten in sozialen Brennpunkten oder für Lernprojekte an Schulen mit Migrationshintergrund.

Daneben unterstützt die NORD/LB zahlreiche Projekte in Beratungsstellen für Benachteiligte und Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten.

Darüber hinaus fließt unsere im Jahr 2005 eingeführte Weihnachtsspende - anstelle von Geschenken für Kunden und Geschäftspartner – ausschließlich in soziale, regionale Projekte.

Die Braunschweigische Landessparkasse hat ihre Förderverantwortung durch die Gründung der Braunschweigischen Sparkassenstiftung im Jahr 2015 unterstrichen. Die Stiftung hat einen „Digitalisierungsfond“ für 80 regionale Vereine aufgelegt und damit erstmals ein eigenes Projekt initiiert. Zugleich hat sie damit die der Pandemie geschuldeten Bedarfe der Ehrenamtlichen erkannt und gezielt gefördert. Außerdem wurden eine Vielzahl zumeist kleinerer Vereine und Initiativen zwischen Holzminden und Helmstedt gefördert. Damit trägt die Braunschweigische Sparkassenstiftung maßgeblich dazu bei, bürgerliches Engagement zu fördern und das Gemeinwesen zu stärken.

Über die Braunschweigische Landessparkasse nimmt der NORD/LB Konzern ebenfalls die wichtige Aufgabe wahr, Kindern und Jugendlichen erforderliches Finanzwissen zu vermitteln. Ein Schwerpunkt stellt hierbei die Zusammenarbeit mit den Schulen im gesamten Geschäftsgebiet dar. So wird zum Beispiel jährlich das Planspiel Börse für Schüler angeboten, welches über den verantwortlichen Umgang mit Geld aufklärt und Schüler in die Welt der Börse einführt. Eine digitale Version des Planspiels Börse wurde umgehend zur Verfügung gestellt.

Der Braunschweigischen Landessparkasse ist es ebenfalls ein wichtiges Anliegen, kreative Existenzgründungen zu begleiten und mitzuhelfen, junge Unternehmen erfolgreich zu machen. Seit 2010 rufen daher Braunschweig Zukunft GmbH und die Braunschweigische Landessparkasse alle zwei Jahre Gründerinnen und Gründer auf, ihre Geschäftsidee einzureichen und sich um den Braunschweiger Gründerpreis zu bewerben. Hier werden „Mutmacher“ gesucht. Mit insgesamt 10.000 € werden kreative Ideen und der Mut zur Gründung eines eigenen Unternehmens belohnt. Aufgrund der massiven Einschränkungen für die Menschen im Jahr 2020 hat die Braunschweigische Landessparkasse einen deutlichen Schwerpunkt bei der Förderung von sozialen Projekten und Nachbarschaftsinitiativen gesetzt.

## Politik

Z: 415-1

Die NORD/LB engagiert sich aktiv für die Gestaltung eines verbindlichen und transparenten Ordnungsrahmens der Finanzdienstleistungsbranche. Dazu arbeiten ihre Vertreter in verschiedenen Verbänden mit. Hierzu zählen u. a. das Deutsche Global Compact Netzwerk, die Finanzinitiative UNEP FI, der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU), der Deutsche Sparkassen- und Giroverband sowie der Verband Öffentlicher Banken.

Die Richtlinien des NORD/LB Konzerns schließen Spenden an politische Parteien und parteinahe Organisationen aus.

# Unser Geschäftsbetrieb

## Betriebliches Umweltmanagement

### Emissionen

CO<sub>2</sub>-Emissionen wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

Management Ansatz CO<sub>2</sub>-Emissionen: 103-2

Aufgrund der Geschäftstätigkeit des NORD/LB Konzerns fällt in Bezug auf den Ausstoß von Treibhausgasen lediglich CO<sub>2</sub> in größeren Mengen an. Da der Ausstoß bzw. die Minderung des Ausstoßes von CO<sub>2</sub> gleichzeitig als wesentlicher Faktor in der Entwicklung des Klimawandels gilt, legt die NORD/LB ihren Fokus auf die Reduzierung der indirekten und direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Grundsätzlich ist der Ressourceneinsatz aufgrund der Tätigkeit als Dienstleister im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe begrenzt. Dennoch bietet der NORD/LB Konzern Arbeitsplätze für 4.305 Mitarbeitende in Büroräumen, die beheizt, mit Strom und Trinkwasser versorgt werden sowie mit IT-Hardware und Bürogeschäftsausstattung ausgestattet sind. Zudem erfordert die Tätigkeit des NORD/LB Konzerns eine Mobilität der Mitarbeitenden, um der Beratung von Kunden und Kundinnen, einer wesentlichen Leistung eines Finanzdienstleistungsunternehmens, nachkommen zu können.

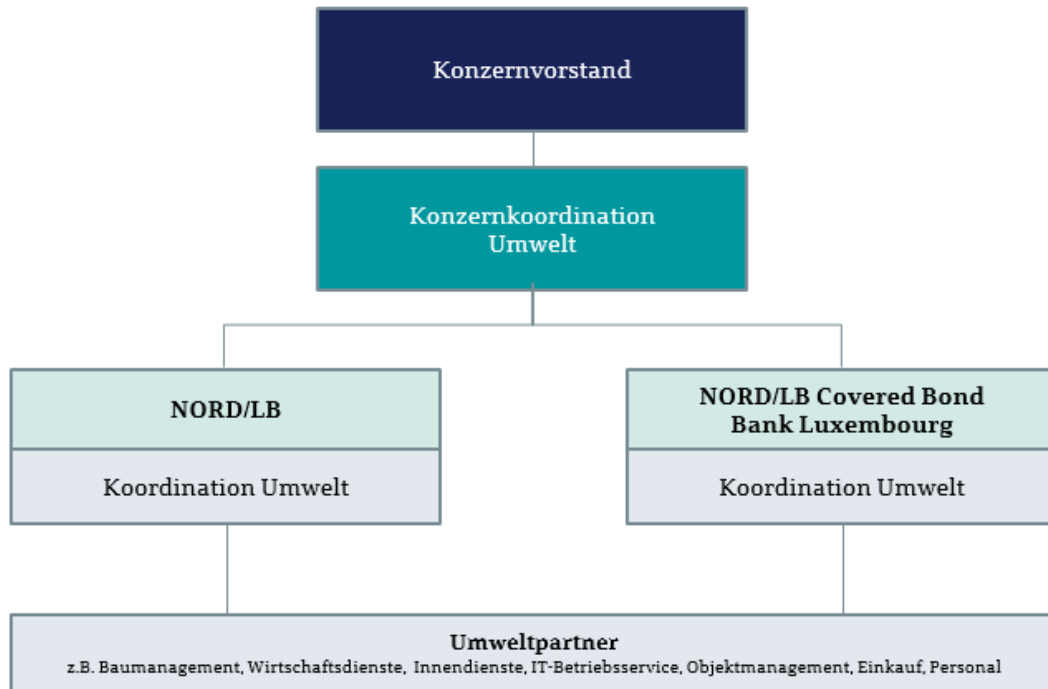
Zur Verbesserung der innerbetrieblichen Umweltleistung hat der NORD/LB Konzern ein betriebliches Umweltmanagementsystem implementiert, das sich an der internationalen Norm ISO 14001 orientiert. Im Jahr 2019 wurde dieses durch die Zertifizierung eines Energiemanagementsystems (DIN 50001:2018) erweitert.

Das Umweltmanagement steht auch für Anregungen zur Verfügung und stößt Verbesserungen an. In der Vergangenheit waren das Maßnahmen wie z.B. Anpassungen der Anlagentechnik oder Umstellungen von Beleuchtungsanlagen auf LED-Technik (auch im Bereich der Außenwerbeanlagen). Die Tochterunternehmen sind im Rahmen der Konzernkoordination in das Betriebliche Umweltmanagement integriert.

Management Ansatz CO<sub>2</sub>-Emissionen: 103-3

Im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagementsystems werden alle Felder des betrieblichen Umweltschutzes – vom Einkaufsmanagement über die Errichtung von Gebäuden und Gestaltung der Arbeitsplätze, das Facility- und Mobilitätsmanagement bis hin zum Entsorgungsmanagement – gesteuert, erfasst und bewertet. Dadurch kann an mehreren Positionen der Umweltbilanz gleichzeitig von den eingeleiteten Maßnahmen profitiert werden.

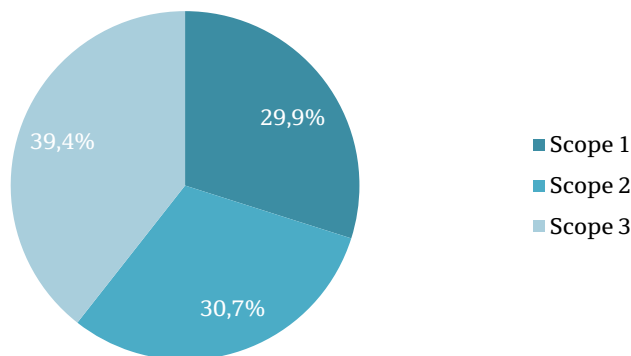
Abbildung 7: Umweltmanagementsystem



Zur Analyse und Steuerung der Emissionen ermittelt der NORD/LB Konzern jährlich Verbrauchswerte und Treibhausgasemissionen (THG) nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocols. Die Bilanzierung unterscheidet drei Emissionsbereiche, die sogenannten Scopes:

- Scope 1 erfasst die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen. Sie stammen aus Emissionsquellen an NORD/LB-Standorten, z. B. durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe und den Betrieb des Fuhrparks.
- Scope 2 bezieht sich auf die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die bei den Lieferanten der Bank bei der Erzeugung von Energie entstehen, die z. B. als Strom, Fernwärme oder Erdgas zugekauft werden.
- Scope 3 umfasst alle anderen CO<sub>2</sub>-Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette durch den Geschäftsbetrieb verursacht werden, wie z. B. Geschäftsreisen per Taxi, Bahn, Flugzeug oder Mietfahrzeugen sowie den Papier- und Wasserverbrauch und die Abfälle.

Abbildung 8: Relevanz von THG-Emissionen Scope 1-3



Rund 94,5 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen resultieren aus dem Energieverbrauch (Heizung und Strom) sowie den Dienstreisen mit dem eigenen Fuhrpark, Mietwagen, Bahn oder Flugzeug.

Themenspezifische Angabe CO<sub>2</sub>-Emissionen: 305-1

Z: 305-2      Z: 305-3   Z: 305-4      Z: 305-5   Z: 305-6   Z: 305-7

**Tabelle 13: Treibhausgasemissionen nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocols**

<b>(in t CO<sub>2</sub>-e)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Scope 1: Direkte CO<sub>2</sub>-e-Emissionen</b>			
<b>Erdgas</b>	1.354	1.311	1.081
<b>Heizöl</b>	19	42	36
<b>Kraftstoffe (Notstromversorgung)</b>	8	0,3	0,3
<b>Benzin (Dienstfahrzeuge)</b>	175	96	86
<b>Diesel (Dienstfahrzeuge)</b>	862	468	421
<b>Kühlmittelverluste</b>	192	222	81
<b>Summe Scope 1</b>	<b>2.610</b>	<b>2.139</b>	<b>1.704</b>
<b>Scope 2: Indirekte CO<sub>2</sub>-e-Emissionen</b>			
<b>Fernwärme</b>	2.066	1.820	1.745
<b>Strom</b>	1	-	-
<b>Summe Scope 2</b>	<b>2.067</b>	<b>1.820</b>	<b>1.745</b>
<b>Scope 3: Indirekte CO<sub>2</sub>-e-Emissionen</b>			
<b>Strom</b>	130	293	317
<b>Heizung</b>	983	881	1.167
<b>Transport und Verkehr (z. B. Dienstreisen)</b>	1.584	571	526
<b>Papier</b>	185	100	82
<b>Wasser</b>	50	31	27
<b>Abfall</b>	212	113	124
<b>Summe Scope 3</b>	<b>3.145</b>	<b>1.989</b>	<b>2.242</b>
<b>Gesamt Scope 1 – 3</b>	<b>7.822</b>	<b>5.948</b>	<b>5.692</b>
<b>Relativ pro Mitarbeitendem (in kg)</b>	<b>1.482</b>	<b>1.237</b>	<b>1.322</b>

In die Berechnung der CO<sub>2-e</sub> wurde CO<sub>2</sub> einbezogen. Nicht gesondert ermittelt wurden CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub> oder NF<sub>3</sub> oder etwaige biogene CO<sub>2</sub> Emissionen. Zu 305-1e/f können keine Angaben gemacht werden.

Abbildung 9: CO<sub>2-e</sub>-Emissionen 2021 – Aufteilung nach Emissionsquellen

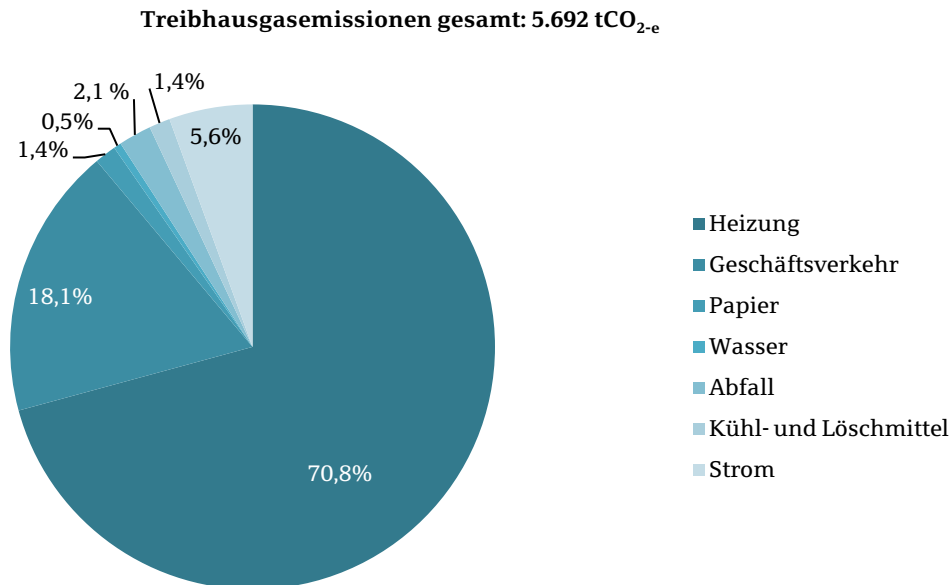
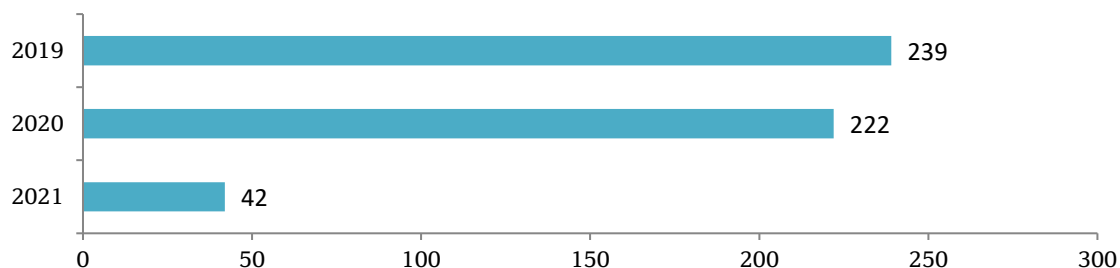


Abbildung 10: Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen/Kühlmittelverluste (in kg)



## Ökologischer Fußabdruck

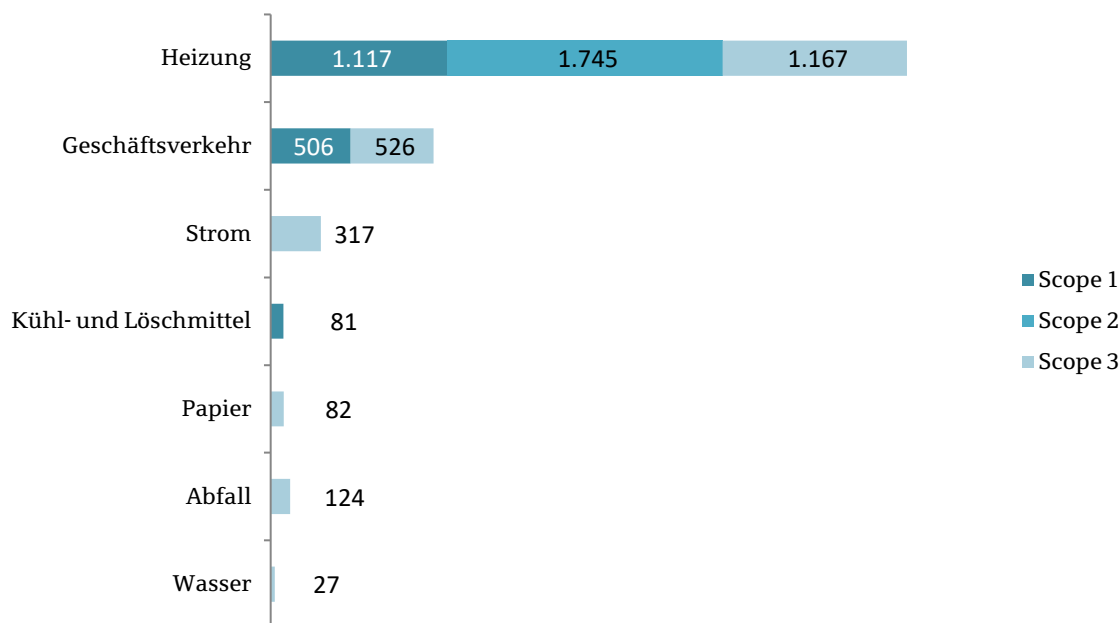
Die CO<sub>2-e</sub>-Emissionen des NORD/LB Konzerns sind gegenüber dem Vorjahr um 4,3 Prozent auf 5.692 t gesunken.

Die größten Einzelpositionen stellten dabei der Verbrauch von Heizenergie (70,8 Prozent) und die Geschäftsreisen (18,1 Prozent) dar. Aufgrund des Einsatzes von Ökostrom ist dieser Anteil an den gesamten Emissionen mit 5,6 Prozent sehr gering.

Die höchsten Emissionen finden sich mit 2.242 t in Scope 3 (39,4 Prozent), die überwiegend durch den Energieverbrauch und die Geschäftsreisen verursacht werden.

In Scope 1 sind mit 1.704 t bzw. 30 Prozent ähnlich hohe Emissionen vorhanden, die neben der Heizenergie und dem eigenen Fuhrpark noch die Kühlmittelverluste beinhalten. In Scope 2 stehen mit 30,7 Prozent bzw. 1.745 t Emissionen durch den Bezug für Heizenergie an erster Stelle.



Abbildung 11: Ökologischer Fußabdruck 2021 (in tCO<sub>2</sub>-e)

## Energie

UNGC

Z: 302-1

Z: 302-2

Z: 302-3

Z: 302-4

Z: 302-5

Im Rahmen des Geschäftsbetriebes sind die Unternehmen des NORD/LB Konzerns auf die Nutzung von Energie angewiesen. Zum Energieverbrauch werden Erdgas, Heizöl, Strom und Fernwärme sowie Benzin und Diesel für den Fahrzeugpool gezählt.

Der Energieverbrauch und der Geschäftsverkehr machten im Berichtsjahr mit 5.378 t CO<sub>2</sub> rund 94,5 Prozent der Gesamtemissionen aus und sind somit die größten Verursacher von Emissionen. Die Auswirkungen stellen in allen drei Scopes die größten Einzelposten dar.

Ein weiterer Fokus wurde erneut auf die Energieeffizienz bei der Beheizung und Stromversorgung der Gebäude gelegt.

Ferner erfolgten Anpassungen der Anlagentechnik sowie Umstellungen von Beleuchtungsanlagen auf LED-Technik (auch im Bereich der Außenwerbeanlagen) im Rahmen von Investitionsmaßnahmen.

Tabelle 14: Direkter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern

(in GJ)	2019	2020	2021
<b>Erdgas</b>	24.580	23.813	19.634
<b>Heizöl</b>	237	529	450
<b>Kraftstoffe (Benzin, Diesel) für Notstromversorgung</b>	106	4	4
<b>Benzinverbrauch für Fahrzeuge</b>	2.356	1.292	1.151
<b>Dieselverbrauch für Fahrzeuge</b>	11.517	6.227	5.595
<b>Gesamt</b>	38.796	31.865	26.834

Tabelle 15: Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern

(in GJ)	2019	2020	2021
<b>Strom</b>	68.824	57.867	53.474
davon aus erneuerbaren Quellen	68.824	57.867	53.474
davon aus nicht erneuerbaren Quellen	-	-	-
<b>Fernwärme</b>	54.473	47.899	54.275
davon aus erneuerbaren Quellen	-	-	-
davon aus nicht erneuerbaren Quellen	54.473	47.899	54.275
<b>Gesamt</b>	123.297	105.766	107.749

In der NORD/LB inkl. der Braunschweigischen Landessparkasse, der NORD/LB Luxemburg und den Standorten in Bremen und Oldenburg wird Strom aus erneuerbaren Energien (Wasserkraft) eingesetzt.

Insgesamt ging der Stromverbrauch im Jahr 2021 um rund 10 Prozent auf 14.853.837 kWh zurück. Der Heizenergieverbrauch für Betriebsgebäude ist im Jahr 2021 um rund 2,9 Prozent auf nunmehr 20.655.237 kWh angestiegen.

Zudem wird an den Standorten Bremen und in Luxemburg durch den Betrieb von Photovoltaikanlagen für den Eigenbetrieb Strom produziert und in Hannover trägt eine Solarthermie-Anlage zur Wassererwärmung im Küchenbereich bei.

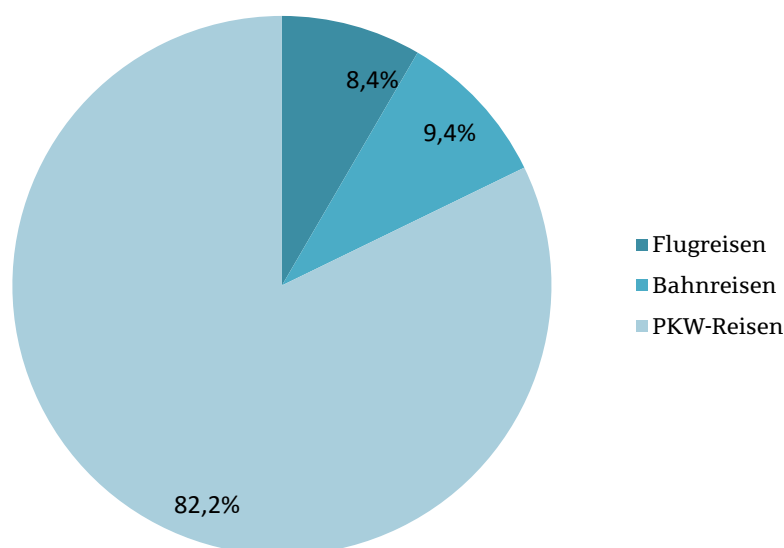
## Mobilität

UNGC

Die Mobilität machte im Berichtsjahr mit 1.032 t CO<sub>2</sub> rund 18,1 Prozent der gesamten Emissionen aus und ist somit einer der größten Verursacher von Emissionen. Die Auswirkungen finden sich in Scope 1 und 3.

Auch 2021 stellen die PKW-Reisen das am Meisten genutzte Verkehrsmittel dar, dennoch hat sich das Dienstreiseaufkommen gegenüber dem Vorjahr um rund 71,6 Prozent auf 3.875.556 km verringert. Dabei sanken die Dienstfahrten mit dem PKW um 10 Prozent auf 3.184.504 km, die Bahnreisen um 75,1 Prozent auf 366.012 km und die Flugreisen um 18,6 Prozent auf 325.039 km.

Abbildung 12: Übersicht genutzter Verkehrsmittel in (km) im Jahr 2021 für den Transport von Mitarbeitenden (gerundet in Prozent)



Auch der tägliche Weg seiner Mitarbeitenden zur Arbeit stellt für den NORD/LB Konzern ein mögliches Handlungsfeld zur Einsparung bzw. Vermeidung von Emissionen dar. Aus diesem Grund bietet der NORD/LB Konzern an den Großstandorten Hannover, Bremen, Oldenburg und Braunschweig seinen Mitarbeitenden die

Möglichkeit, Jobtickets für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu erwerben, um die Umweltauswirkungen möglichst stark zu reduzieren. Im Jahr 2021 machten von diesem Angebot 838 der Mitarbeitende des NORD/LB Konzerns Gebrauch. Pandemiebedingt und in Verbindung mit dem erhöhten Homeoffice Anteil wurden Jobtickets gekündigt.

## Papier und Wasser

UNGC

Z: 301-1

Z: 301-2

Als Dienstleistungsunternehmen sind die Unternehmen des NORD/LB Konzerns nicht auf die Verwendung von Roh- und Hilfsstoffen angewiesen, ferner werden keine Produkte erzeugt, die verpackt werden müssen. Dennoch ist der Konzern, wie andere Unternehmen auch, auf verschiedene Verbrauchsmaterialien angewiesen. Hierbei stellt Papier die größte Position dar und die Verringerung des Papierverbrauchs bleibt eine wesentliche Herausforderung.

Der Papierverbrauch machte im Berichtsjahr rund 1,4 Prozent der Gesamtemissionen aus, das entspricht einem Rückgang von 18%. Die Auswirkungen finden sich in Scope 3.

Der Anteil von Recyclingpapier liegt bei rund 4 Prozent. Bei Frischfaserpapieren werden bei den Drucker- und Kopierpapieren ausschließlich Papiere aus nachhaltiger Forstwirtschaft mit dem Siegel des Forest Stewardship Council (FSC) verwendet.

**Tabelle 16: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen sowie Anteil von Recyclingmaterial**

	2019	2020	2021
<b>Papierverbrauch (in t)</b>	158	92	75
<b>davon Recyclingpapier</b>	14	6	3
<b>davon Frischfaserpapier (ECF und TCF)</b>	144	86	71
<b>Anteil Papier mit Nachhaltigkeitslabel</b>	90%	76%	65
<b>Papierverbrauch pro Mitarbeitendem (in kg)</b>	30	19,1	17,4

Chlorgebleichtes Frischfaserpapier wird im NORD/LB Konzern nicht verwendet.

Z: 303-1

Als Dienstleistungsunternehmen nutzen die Unternehmen des NORD/LB Konzerns Wasser nicht für die Bereitstellung von Produkten oder Dienstleistungen, die einen Beitrag zu den Produkten oder Dienstleistungen der Organisation leisten, oder Produkte oder Dienstleistungen von der Organisation erhalten.

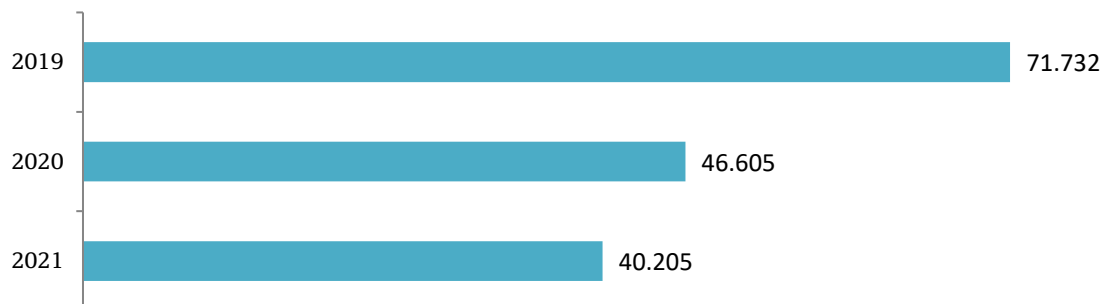
Das Trinkwasser für seine Standorte bezieht der NORD/LB Konzern im In- und Ausland überwiegend von regionalen Versorgern. Für den Standort Hannover wird beispielsweise das Wasser nördlich und südlich der Landeshauptstadt in Wasserwerken gewonnen (Elze-Berkhof, Fuhrberg, Grasdorf) sowie Talsperrenwasser aus dem Harz eingesetzt; in Braunschweig kommt das eingesetzte Trinkwasser vorrangig aus den beiden Harztalsperren Ecker und Grane. Für den Standort Bremen kommt das Trinkwasser aus den Wasserwerken Wildeshausen, Liebenau und Schneeren. Das Trinkwasser der Stadt Oldenburg wird in den Wasserwerken Donnerschwee, Alexandersfeld und Sandkrug gewonnen. Die ausländische Niederlassung in Luxemburg bezieht ihr Trinkwasser von der Trinkwassertalsperre Esch-Sauer.

Der Wasserverbrauch verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um rund 13,7 Prozent auf 40.205 m<sup>3</sup>.

Z: 306-1

Die Menge des Abwassers entspricht dem o.g. Wasserverbrauch. Es handelt sich dabei um gebrauchtes Trinkwasser aus vorwiegend sanitären Anlagen. Das Abwasser wird in Übereinstimmung mit gesetzlichen Vorgaben in die kommunale Kanalisation eingeleitet und dort entsprechend geklärt.

Abbildung 13: Gesamtwasserentnahme (in m3)



## Abfall

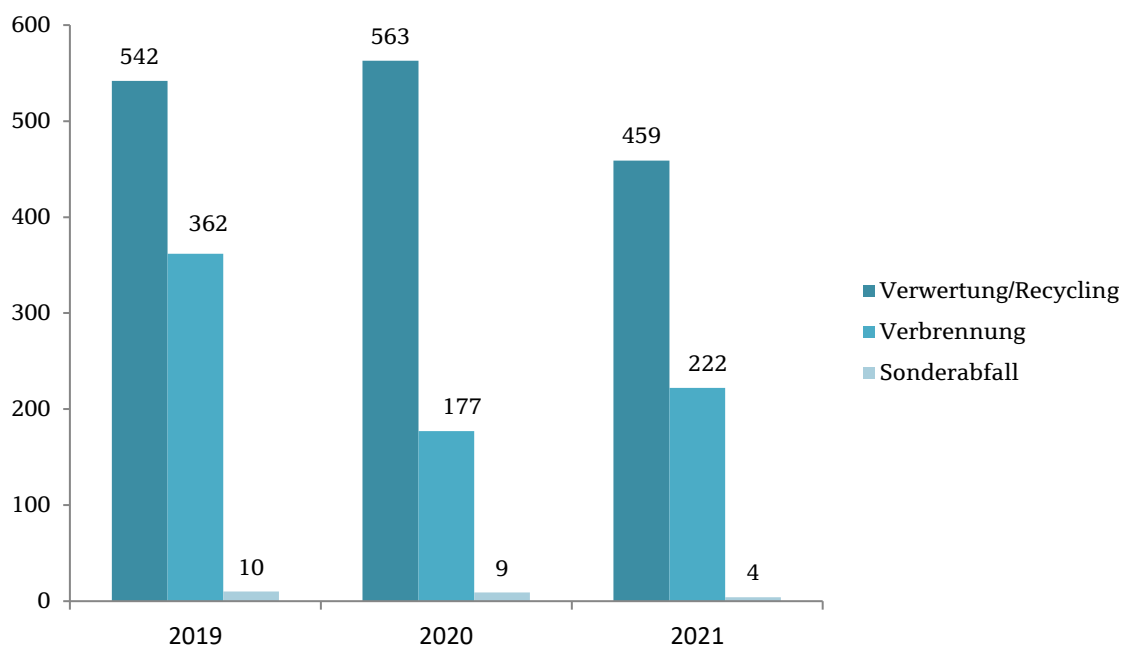
UNGC  
Z: 306-2

Alle Mitarbeitenden sind gehalten, Materialien sparsam zu verwenden und alle Abfälle konsequent zu trennen. Die Entsorgung von Papier erfolgt über Altpapier- und Datenschutzcontainer. Datenschutzrelevante Unterlagen werden gemäß Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes vernichtet. Ergänzend sind an den inländischen Standorten der NORD/LB an zentralen Stellen entsprechende Behälter für Biomüll, Verpackungen und Restmüll aufgestellt.

Wertstoffe werden so weit wie möglich dem Recycling zugeführt. Insgesamt erreicht der NORD/LB Konzern eine Recyclingquote von rund 67,1 Prozent. Sonderabfälle werden über die jeweiligen Entsorgungsunternehmen den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Tonerkartuschen werden über die Rückgabeprogramme der Hersteller in den Stoffkreislauf zurückgegeben und wiederverwendet.

Abfall machte im Berichtsjahr rund 2,2 Prozent der Gesamtemissionen aus. Die Auswirkungen finden sich in Scope 3. Die Gesamtabfallmenge verringerte sich erheblich gegenüber dem Vorjahr um rund 8,8 Prozent (66 t) auf nunmehr 684 t.

Abbildung 14: Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode (in t)



# Unser Lieferanten- und Einkaufsmanagement

## Lieferantenbeziehungen

UNGC

102-9

Z: 308-2

Z: 414-2

Bei den Instituten des NORD/LB Konzerns handelt es sich um Dienstleistungsunternehmen. Das Kerngeschäft sind die Vermittlung sowie die Beratung und der Verkauf von Bankprodukten. Aus diesem Grund sind Banken von den klassischen Supply-Chain-Risiken produzierender Unternehmen, beispielsweise bei der Zulieferung von Roh- und Hilfsstoffen, nicht betroffen.

Dennoch sind die Institute des NORD/LB Konzerns zur Durchführung und Aufrechterhaltung ihrer Tätigkeiten auf Zulieferungen und Dienstleister angewiesen. Beschafft werden u. a.:

- Software-/IT-Komponenten
- Gebäude- und Büroausstattung
- Verbrauchsmaterialien und Formulare
- Strom, Wärme, Wasser
- Lebensmittel für das Mitarbeitenden-Restaurant
- Sonstige Technik
- Dienstleistungen

Die Geschäftsbeziehungen zu Dienstleistern und Lieferanten sind langfristig ausgerichtet. Aus ökologischen Gründen und als Beitrag zur regionalen Wirtschaftsförderung beziehen die Institute des NORD/LB Konzerns stets lokale und regionale Anbieter in die Vergabe von Dienstleistungen und Lieferungen ein.

## Beschaffungsprozess

UNGC

Z: 308-1

Z: 414-1

Der Beschaffungsprozess ist im NORD/LB Konzern zurzeit dezentral organisiert und wird in den Tochterunternehmen einzeln geregelt.

Für die NORD/LB unterteilt sich der Beschaffungsprozess in den zentralen und dezentralen Einkauf. Der Beschaffungsprozess ist in entsprechenden Arbeitsanweisungen geregelt. Der dezentrale Einkauf ist dabei über elektronische Kataloge und Verfahren im Wesentlichen auf Reisemittel (über ein Vertragsreisebüro), freigegebene Büromaterialien, Formulare, Werbemittel (über einen Vertragspartner) sowie Bagatellvorgänge beschränkt. Der zentrale Einkauf wird durch spezielle mit dem Beschaffungsmanagement/Einkauf betraute Organisationseinheiten übernommen. Auf diese Weise wird nicht nur ein bedarfsorientierter und ökonomischer Einkaufsprozess forciert, sondern auch sichergestellt, dass alle neuen Dienstleister und Lieferanten gemäß der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsgrundsätze beider Institute ausgewählt werden und auch entsprechende Nachweise erbringen können. Diese Anforderungen umfassen die Einhaltung von ökologischen Kriterien, von Menschenrechtskriterien sowie von Arbeitspraktiken.

Die NORD/LB hat für ihre Standorte im Inland in ihren elektronischen Katalogen zusätzlich nachhaltigkeitsorientierte Büroartikel eingeführt, um umweltverträglich und fair hergestellte Produkte stärker ins Blickfeld zu rücken.

Sämtliche Beschaffungsprozesse sind zudem unter Berücksichtigung und Einhaltung folgender übergeordneter Dokumente durchzuführen, auf die die Arbeitsanweisungen explizit verweisen:

- Fraud-Prevention-Policy
- Code of Conduct
- Nachhaltigkeitsgrundsätze
- Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsnormen
- Datenschutz-Policy

Die Vergabe- bzw. Anfragemodalitäten sind in Abhängigkeit des Auftragsvolumens genau festgelegt. Angebotsanfragen ab einem festgelegten Volumen werden ausgeschrieben. Bei der Vertragsgestaltung greift die Bank auf Standard- und Rahmenverträge zurück. Soweit die Verträge von Standardverträgen abweichen, erfolgt

eine Prüfung durch die Rechtsabteilung. Spezielle Vorgaben in Bezug auf Geldwäscheprävention sehen zudem gesonderte Integritätsprüfungen beim Überschreiten festgelegter jährlicher Auftragsvolumen vor.

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. Dieses wird gleichermaßen von Dienstleistern und Lieferanten erwartet.

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.

Die NORD/LB Luxembourg bezieht größtenbedingt deutlich weniger Produkte und Dienstleistungen. Die Zuständigkeiten der Beschaffung regeln entsprechende Einkaufsrichtlinien. Analog zum Vorgehen der NORD/LB sind bei der NORD/LB Luxembourg ab bestimmten Volumina Vergleichsangebote einzuholen bzw. Ausschreibungen vorzunehmen. Die Rahmenverträge der NORD/LB Luxembourg verweisen explizit auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact.

## Weiterführende vertragliche Regelungen und Prüfungen

UNGC

Z: 308-1      Z: 407-1      Z: 408-1    Z: 409-1    Z: 414-2

Die Zurverfügungstellung von IT-Hardware sowie zugehörigen Komponenten und Software wird bei der NORD/LB über Verträge mit Service Providern geregelt und unterliegt somit nicht dem eigentlichen Beschaffungsprozess. Von den zugelieferten Produkten hat IT-Hardware den größten möglichen Impact in Bezug auf die Verletzung von Menschenrechten. Gleichzeitig ist das Verwenden von IT-Komponenten für die Bankenbranche unabdingbar. Aus diesem Grund verpflichtet die NORD/LB ihre IT-Dienstleister mit einer Anlage zum Rahmenvertrag zur Einhaltung von Regelungen in Bezug auf Anti-Korruption und Nachhaltigkeit; letztere benennt dabei die zehn international anerkannten Grundprinzipien des UN Global Compact. Bei der NORD/LB Luxembourg greifen Rahmenverträge, die auf den UN Global Compact verweisen.

Darüber hinaus werden auch allen anderen von der NORD/LB und NORD/LB Luxembourg ausgestalteten Verträgen je nach Vertragsgegenstand weiterführende vertragliche Rahmenbedingungen beigelegt oder in diesen integriert, die ökologische und soziale Aspekte regeln.

Alle Allgemeinen Rahmenbedingungen enthalten eine Nachhaltigkeitsklausel, die ebenfalls die zehn Prinzipien des UN Global Compact aufführt und die Dienstleister und Lieferanten vertraglich zu deren Einhaltung verpflichtet. Alle Institute des NORD/LB Konzerns verfolgen zudem eine Null-Toleranz-Politik beim Thema Korruption und Bestechung und erwarten dieses auch von ihren Dienstleistern und Lieferanten.

Alle Allgemeinen Bedingungen bzw. Verträge, die die Tätigkeit von Menschen im NORD/LB Konzern adressieren, enthalten außerdem einen ergänzenden Passus, mit dem der Auftragnehmer sich mindestens zur Zahlung des durch Gesetz oder Tarifvertrag festgelegten Mindestlohns verpflichtet. In konkreten Fällen lässt sich die NORD/LB hierüber entsprechende Nachweise erbringen. Relevante Verträge zur Vergabe von Dienstleistungen im Niedriglohnsektor wurden aktuell ausgeschrieben und entsprechende vertragliche Regelungen mit aufgenommen (Reinigung, Bewachung, Personaldienstleistungen). Der Auftragnehmer hat dafür Sorge zu tragen, dass alle genannten ökologischen, sozialen und ethischen Aspekte auch von seinen Vorlieferanten und Dienstleistern erfüllt werden. Bei Verstößen gegen die Nachhaltigkeitsklausel behält sich die NORD/LB ein außerordentliches Kündigungsrecht vor. Sie ist berechtigt, bei ihren Dienstleistern und Lieferanten entsprechende Nachweise abzufordern.

Die Dienstleister und Lieferanten der NORD/LB sind in ihrer Leistungserbringung in Bezug auf die Geschäftstätigkeit des NORD/LB Konzerns als Dienstleistungsunternehmen keinen besonderen physischen Gefahren ausgesetzt.

Beschwerden zu Arbeitspraktiken und menschenunwürdiger Beschäftigung, Informationen zu tatsächlichen und/oder potenziellen negativen ökologischen, sozialen oder gesellschaftlichen Auswirkungen, Diskriminierungs- oder Korruptionsvorfällen sind im Zusammenhang mit der Lieferkette der NORD/LB und ihrer Töchter in Bezug auf beauftragte Lieferanten und Dienstleister nicht bekannt.


Z: 414-2

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische oder soziale Auswirkungen in Bezug auf die Lieferkette sind nicht vorgekommen und werden aufgrund der Geschäftstätigkeit nicht erwartet, gesonderte Assessments waren nicht vorgesehen.

Z: 308-2      Z: 407-1      Z: 408-1    Z: 409-1    Z: 414-1    Z: 414-2

Weiterführende Maßnahmen zu den Indikatoren 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2 waren, auch aufgrund der Standorte und Unternehmenstätigkeit, aus Sicht der Bank nicht erforderlich.

# Principles for Responsible Banking (PRB) Fortschrittsbericht 2021

Anforderungen an Berichterstattung und Selbsteinschätzung	High-Level Zusammenfassung der Antworten der NORD/LB	Referenz(en)/Link(s) zur vollständigen Antwort der NORD/LB bzw. zu den relevanten Informationen
<div style="display: flex; align-items: center;">  <p data-bbox="384 763 651 790"><b>Prinzip 1: Ausrichtung</b></p> <p data-bbox="384 808 1391 938"><b>Wir werden unsere Geschäftsstrategie so ausrichten, dass sie mit den Bedürfnissen des Einzelnen und den Zielen der Gesellschaft, wie sie in den Zielen für nachhaltige Entwicklung, dem Pariser Klimaabkommen und den einschlägigen nationalen und regionalen Rahmenwerken zum Ausdruck kommen, in Einklang steht und zu ihnen beiträgt.</b></p> </div>		
<p data-bbox="204 976 496 1462"><b>1.1</b> Beschreiben Sie (in groben Zügen) das Geschäftsmodell Ihrer Bank, einschließlich der wichtigsten Kundensegmente, die bedient werden, der Arten der angebotenen Produkte und Dienstleistungen, der wichtigsten Sektoren und Arten von Aktivitäten und gegebenenfalls der Technologien, die in den wichtigsten Regionen, in denen Ihre Bank tätig ist oder Produkte und Dienstleistungen anbietet, finanziert werden.</p>	<p data-bbox="525 976 1166 1512">Die NORD/LB ist eine Geschäftsbank, Landesbank und Sparkassenzentralbank mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg und über die Kernregion hinaus mit inländischen Niederlassungen unter anderem in Bremen, Düsseldorf, Hamburg, München, Oldenburg und Schwerin vertreten. Für die ausländischen Geschäftstätigkeiten der NORD/LB spielen die Niederlassungen an den wichtigen internationalen Finanz- und Handelsplätzen New York und Singapur eine wesentliche Rolle. Eine weitere ausländische Niederlassung wird in London unterhalten. Für die Niederlassung in Shanghai wurde bei den chinesischen Aufsichtsbehörden vor dem Hintergrund des laufenden Transformationsprogramms NORD/LB 2024 die Schließung beantragt, die nach derzeitigem Stand zum 30. September 2022 erfolgen soll. Als rechtlich unselbständige Geschäftseinheiten verfolgen die Niederlassungen das gleiche Geschäftsmodell wie die NORD/LB. Daneben unterhält die Bank Immobilienbüros unter der Marke „Deutsche Hypo - NORD/LB Real Estate Finance“ in London, Amsterdam, Paris, Warschau und Madrid.</p> <p data-bbox="525 1570 1161 1722">Das Geschäftsmodell der NORD/LB spiegelt mit seinen strategischen Geschäftsfeldern die Funktionen als Mutterunternehmen, Landesbank, Sparkassenzentralbank sowie Geschäftsbank wider. Diese lassen sich dabei wie folgt aufgliedern (%-Angaben zeigen den Anteil des Geschäftsfeldes an):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="572 1740 1007 1792">• Privat- und Geschäftskunden sowie Verbundkunden (28%)</li> <li data-bbox="572 1794 855 1821">• Firmenkunden (19%)</li> <li data-bbox="572 1823 778 1850">• Markets (10%)</li> <li data-bbox="572 1852 1129 1926">• Spezialfinanzierungen (Energie- &amp; Infrastrukturkunden sowie Aviation Finance &amp; Investment Solutions (AFIS) und SCPO) (28%)</li> <li data-bbox="572 1928 1114 1980">• Immobilienkunden (ehemals Deutsche Hypo) (15%)</li> </ul>	<p data-bbox="1189 976 1396 1068">Konzerngeschäftsbericht 2021 Seite 19/20</p> <p data-bbox="1189 1581 1430 1673">Konzernpräsentation per Mai 2022 Seite 43</p>



	<p>Die genannten strategischen Geschäftsfelder werden durch die Bereiche mit Gesamtbanksteuerungsfunktion wie Treasury und Special Credit &amp; Portfolio Optimization (SCPO) unterstützt.</p> <hr/> <p>Die Aufgliederung des Gesamtexposures nach Regionen zeigt, dass der Euro-Raum mit einem hohen Anteil von 84 Prozent am gesamten Exposure nach wie vor das mit Abstand wichtigste Geschäftsgebiet des NORD/LB Konzerns ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutschland 71%</li> <li>• Euro-Länder (ohne Deutschland) 13%</li> <li>• Übriges Europa 8%</li> <li>• Nordamerika 5%</li> <li>• Mittel- und Südamerika 1%</li> <li>• Asien/Australien/Afrika 2%</li> </ul>	<p>Konzernpräsentation per Mai 2022 Seite 43</p>
<p>1.2 Beschreiben Sie, wie Ihre Bank ihre Strategie auf die Ziele der Gesellschaft, wie sie in den Sustainable Development Goals (SDGs), dem Pariser Klimaabkommen und den einschlägigen nationalen und regionalen Rahmenwerken zum Ausdruck kommen, ausgerichtet hat und/oder auszurichten gedenkt, um diese Ziele zu erreichen.</p>	<p>Die NORD/LB hat seit 2021 das Thema Nachhaltigkeit in ihre Geschäftsstrategie integriert. Zuvor bestand für den NORD/LB Konzern eine separate Nachhaltigkeitsstrategie.</p> <p>Zur Ermittlung eines möglichen strategischen Anpassungsbedarfs hinsichtlich Nachhaltigkeit wurde eine Vorstudie aufgesetzt, um mit der Integration von Nachhaltigkeit in das Kerngeschäft als wesentlichem Hebel, die Zukunftsorientierung und Wettbewerbsfähigkeit der NORD/LB weiter zu entwickeln. Mit der geplanten Entwicklung von Kennzahlen (KPIs) zu Aspekten von ESG soll die Geschäftsstrategie flankiert und stetig weiterentwickelt werden.</p> <p>Die Ziele der Vorstudie sind folgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines strategischen Zielbilds: Die NORD/LB hat ein gemeinsames Verständnis was Nachhaltigkeit für das Geschäftsmodell der Bank bedeutet und in welchen Geschäftsbereichen sie Schwerpunkte setzt. Dabei steht das Zielbild im Einklang mit den Trägern, der Sparkassen-Finanzgruppe und der Bankenaufsicht im Jahr 2019 abgestimmten Grundzügen des Geschäftsmodells.</li> <li>• Umsetzung der regulatorischen Anforderungen: Die regulatorischen Anforderungen einschließlich des externen Reportings zu ESG sind umgesetzt und in den Regelprozessen integriert. Die relevanten ESG-Daten sind in der bestehenden Dateninfrastruktur und den Prozessen zur Datenqualitätssicherung verankert.</li> <li>• Kommunikation: Die interne und externe Kommunikation zu ESG orientiert sich an Industriestandards und erfüllt die Erwartungen ihrer Stakeholder, einschließlich ihrer Mitarbeitenden.</li> </ul> <p>Die Vorstudie wird im Geschäftsbereich Unternehmensentwicklung verantwortet. Das Gesamtprojekt ist in Vorstudie und Umsetzungsprojekt unterteilt und zunächst bis Ende 2022 aufgesetzt. Insbesondere aufgrund der zunehmenden regulatorischen Transparenzanforderungen erwartet die NORD/LB eine</p>	<p>Nichtfinanzieller Bericht 2021 Seite 7</p>

	<p>signifikante Zunahme des Datenhaushalts und somit auch Auswirkungen auf bestehende und zukünftige IT-Projekte.</p> <hr/> <p>Geplante Aktivitäten für das Jahr 2022 sind die Erweiterungen von Rahmenwerken des Risikomanagements, die Durchführung von weiteren Klimarisikoanalysen zu physischen und transitorischen Risiken, die separate Überwachung besonders betroffener Branchen und Regionen, die Überprüfung des Anpassungsbedarfs in den Ratingverfahren sowie die verstärkte Berichterstattung betreffend Klima- und Umweltrisiken in den Berichten zu den wesentlichen Risikoarten.</p> <p>Zur Steuerung des ESG-Zielbildes der NORD/LB wurde im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojektes ein Set aus ESG Key Performance Indicators entwickelt, das erstmals 2022 erhoben und künftig in die Steuerung der Bank einfließen wird.</p> <hr/> <p>Für die NORD/LB ist aktuell insbesondere der „EZB-Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken“ von Bedeutung. Im Sinne dieses Leitfadens wurde die Relevanz der Umwelt- und speziell der Klimarisiken erkannt und diese als Treiber der Risikoarten – die sich vor allem in Adressrisiken materialisieren – definiert.</p> <hr/> <p>Als Unternehmen und öffentlicher Akteur steht die NORD/LB in der Pflicht, Verantwortung für alle gesellschaftlichen, ökologischen und wirtschaftlichen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten zu übernehmen und dabei auch die Ziele des Pariser Klimaabkommens zur Limitierung der Erderwärmung bis 2050 auf maximal 2°C sicherzustellen. Aus diesem Grund ist Nachhaltigkeit fester Bestandteil der Unternehmensstrategie der NORD/LB und die Bank ist entschlossen, ihre Kunden dabei zu unterstützen, sich auf den Erfolg in einer zunehmend ökologischen und sozial nachhaltigeren Welt vorzubereiten. Die NORD/LB orientiert sich in der Ausgestaltung an den sechs Principles for Responsible Banking (PRB) der UNEP FI (UN Environmental Program – Finance Initiative), welchen sie seit 2020 folgt. Durch die Nutzung der PRB als Rahmenwerk kann die NORD/LB einer holistischen Nachhaltigkeitsstrategie folgen, die eine Vielzahl an Aspekten wie das Pariser Klimaabkommen und den United Nations Sustainable Development Goals (SGD) beinhaltet.</p>	<p>Konzern- geschäftsbericht 2021 Seite 87</p> <p>Konzern- geschäftsbericht 2021 Seite 86</p>
--	--	---



<p>Bank und der Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen ergeben.</p> <p>(Ihre Bank sollte mit den relevanten Stakeholdern zusammengearbeitet haben, um ihre Analyse unter den Punkten c) und d) zu unterstützen)</p> <p>Zeigen Sie, dass die Bank auf der Grundlage dieser Analyse Folgendes getan hat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>die Bereiche mit den größten (potenziellen) positiven und negativen Auswirkungen identifiziert und offengelegt hat</li> <li>Strategische Geschäftsmöglichkeiten in Bezug auf die Steigerung der positiven Auswirkungen / Verringerung der negativen Auswirkungen identifiziert</li> </ul>	<hr/> <p>Die NORD/LB hat im Mai 2022 die Klimaschutz-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors unterzeichnet und sich damit verpflichtet, ihre Kredit- und Investmentportfolien an den Zielen des Pariser Klimaabkommens auszurichten. Diese aus dem Bankenbereich des Finanzsektors heraus entstandene Initiative hat das Ziel, aktiv an der gesellschaftlichen Transformation zur Begrenzung des Klimawandels mitzuwirken.</p> <hr/> <p>Zur Einhaltung ihrer Nachhaltigkeitsziele bzw. der übergeordneten Klimastrategie entwickelt die NORD/LB ein Sustainable Loan Framework, das die Methodik und die damit verbundenen Verfahren zur Klassifizierung von Finanzprodukten und -dienstleistungen als „Sustainable Finance“ festlegen soll.</p> <p>Hierbei soll das Sustainable Loan Framework für die NORD/LB Gruppe eine Liste der Projekte und Aktivitäten bereitstellen, einschließlich der Kriterien, die nach Ansicht der NORD/LB für ökologisch und sozial nachhaltige Kredite infrage kommen.</p> <p>Gleichzeitig sollen Verweise auf relevante Standards für eine ökologisch und/oder sozial nachhaltige Kreditvergabe gegeben sein, in denen definiert ist, welche Art von Krediten unter diese Kategorie fällt. Insbesondere soll für jede geeignete ökologische oder soziale Aktivität eine Einschätzung dazu getroffen werden, welches konkrete SDG der Vereinten Nationen durch die Aktivität unterstützt wird.</p> <p>Das Kreditportfolio der Bank soll sich zukünftig unter ESG-Gesichtspunkten untergliedern lassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nachhaltige Finanzierungen, die die Eignungskriterien der Bank an ökologische Standards (Grüne Finanzierungen) oder soziale Standards erfüllen. Nachhaltige Produkte, die den Transformationsprozess anhand festgelegter Kenngrößen und Merkmalen hin zu einer ökologischeren oder sozialeren Wirtschaft unterstützen (Transitionsfinanzierungen, Sustainability-linked Loans), zählen ebenfalls zu den nachhaltigen Finanzierungen.</li> <li>Finanzierungen, die diese Kriterien nicht oder nur zu einem geringen Teil erfüllen gelten als „nicht nachhaltig“</li> </ul> <p>Das Sustainable Loan Framework soll sich grundsätzlich auf alle Sektoren des NORD/LB Konzerns sowie auf alle Produktarten der Aktivseite (z.B. Grüne Kredite, Soziale Kredite, Sustainability-linked Loans und weiteren Produkten, welche durch die Bank angeboten werden) beziehen.</p> <p>Der Anwendungsbereich auf Produkte der Passivseite wird im Green Bond Framework der NORD/LB geregelt. Das Sustainable Loan Framework wird damit das Green Bond Rahmenwerk (Green Bond Framework) der NORD/LB ergänzen. Dasselbe gilt auch für denjenigen Teil des</p>	<p>NORD/LB unterzeichnet Klimaschutz-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors: Die NORD/LB (<a href="http://nordlb.de">nordlb.de</a>)</p>
--	--	--



<p>diesem Ausgangswert festgelegt haben.</p> <p><i>Zeigen Sie</i>, dass die Bank wesentliche (potenzielle) negative Auswirkungen der gesetzten Ziele auf andere Dimensionen der SDGs/ Klimaziele/ Gesellschaftsziele analysiert und anerkannt hat und dass sie relevante Maßnahmen festgelegt hat, um diese so weit wie möglich abzumildern und die positiven Nettoauswirkungen der gesetzten Ziele zu maximieren.</p>	<p>hinzugekommen sind die finanzierten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die Gegenstand der EU-Taxonomie Verordnung sind. Aufgrund der Aktualität des Themas plant der NORD/LB Konzern für Emissionen im Kreditgeschäft ein Konzept zu entwickeln. Zur Verbesserung des Teilkonzeptes der innerbetrieblichen Umweltleistung verfügt der Konzern über ein Umweltmanagementsystem, welches sich an der internationalen Norm ISO 14001 orientiert und durch die Zertifizierung eines Energiemanagementsystems (DIN 50001:2018) erweitert wurde.</p> <p>Beginnend im Jahr 2022 beabsichtigt die NORD/LB die perspektivische Abbildung, der im Rahmen der Geschäftstätigkeit entstehenden Umwelt- und Klimarisiken zu identifizieren, bewerten und zu steuern. Sie will künftig transparent aufzeigen, wie sich die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen klimabezogener Chancen und Risiken auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung auswirken. Die jeweiligen Geschäftsfeldstrategien bilden die Grundlage der Geschäftsstrategie und werden im Rahmen des Strategieprozesses jährlich betrachtet. Im Rahmen des Strategieprozesses erarbeiten bzw. überprüfen die strategischen Geschäftsfelder ihre strategische Ausrichtung unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen nach MaRisk wie. z.B. der internen und externen Einflussfaktoren. Die Strategien werden mindestens jährlich sowie ggfs. anlassbezogen überprüft und bei Bedarf angepasst.</p>	<p>Konzern-Nachhaltigkeitsbericht 2021</p>
<p>2.3 Pläne für die Umsetzung und Überwachung der Ziele</p> <p><i>Zeigen Sie</i>, dass Ihre Bank Maßnahmen und Meilensteine festgelegt hat, um die gesetzten Ziele zu erreichen.</p> <p><i>Zeigen Sie</i>, dass Ihre Bank die Mittel zur Messung und Überwachung der Fortschritte im Vergleich zu den gesetzten Zielen eingeführt hat. Die Definitionen der wichtigsten Leistungsindikatoren, etwaige Änderungen dieser Definitionen und die Neufestlegung der Ausgangswerte sollten transparent sein.</p>	<p>ESG-Faktoren (Environmental, Social, Governance), können die Bewertung von Vermögenswerten und Verbindlichkeiten beeinflussen. Einflüsse aus ESG-Faktoren werden, soweit sie bonitätsrelevant sind, bereits implizit in den etablierten Ratingverfahren für Darlehnsnehmende des NORD/LB Konzerns berücksichtigt. Neben der Weiterentwicklung entsprechender Methoden befasst sich der Konzern im Rahmen laufender Projekte mit zahlreichen weiteren Fragestellungen zur Stärkung der Nachhaltigkeit im Finanzsektor. Obwohl sich daraus aktuell noch keine wesentlichen Auswirkungen auf die Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden ableiten lassen, werden im Hinblick auf die künftige Entwicklung bereits Modelle zur Unterstützung etwaiger quantitativer Abschätzungen sowie Ermessensentscheidungen und Schätzungen erarbeitet</p>	<p>Konzern-Geschäftsbericht 2021 Seite 127</p>
<p>2.4 Fortschritte bei der Umsetzung der Ziele</p>	<p>Siehe Punkt 2.2</p> <p>Die quantitativen Ziele befinden sich aktuell in der Entwicklung.</p>	



**Grundsatz 3: Kundinnen und Kunden (Clients and Customer)**

**Wir arbeiten verantwortungsbewusst mit unseren Kunden und Auftraggebern zusammen, um nachhaltige Praktiken zu fördern und wirtschaftliche Aktivitäten zu ermöglichen, die gemeinsamen Wohlstand für heutige und künftige Generationen schaffen.**

3.1  
Geben Sie einen Überblick über die Richtlinien und Praktiken, die Ihre Bank eingeführt hat und/oder einzuführen plant, um verantwortungsvolle Beziehungen zu ihren Kunden zu fördern. Dies sollte Informationen auf hoher Ebene über alle durchgeführten (und/oder geplanten) Programme und Maßnahmen, deren Umfang und, soweit möglich, deren Ergebnisse umfassen.

Mit Bezug auf den UN Global Compact schließt der NORD/LB Konzern folgende Geschäftsbeziehungen und Geschäfte mit Hilfe der verbindlichen Nachhaltigkeitsrichtlinien aufgrund ihrer negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit aus:


- Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die an der Herstellung, dem Handel, dem Transport, der Lagerung oder der Reparatur folgender Rüstungsgüter beteiligt sind:
  - biologische Waffen,
  - chemische Waffen,
  - Personenminen,
  - Streubomben und Streumunition,
  - Uranmunition sowie
  - Waffen, die in besonderer Weise geeignet sind, unverhältnismäßige Verletzungen sowie Schäden in der Zivilbevölkerung zu verursachen,
- Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die Pornografie produzieren und mit ihr handeln sowie zu Unternehmen, die diesem Sektor nahestehen,
- Finanzierung des Baus von Atomkraftwerken und konventionellen Kohlekraftwerken,
- Finanzierung des Baus von Staudämmen und Wasserkraftwerken in besonders schutzwürdigen Gebieten. Der NORD/LB Konzern tätigt zudem keine Geschäfte im eigenen Namen auf eigene Rechnung an Warenterminbörsen.

Der NORD/LB Konzern und seine Institute haben ihr Vorgehen zu ESG Aspekten in Richtlinien und Arbeitsanweisungen verankert. Neben Richtlinien zur Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben des „klassischen Bankaufsichtsrechts“ auf deutscher und internationaler Ebene gelten für den Konzern auch ergänzende ESG-Richtlinien, die das geschäftliche Handeln in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Aspekten leiten und regeln.

Im NORD/LB Konzern kommen verschiedene Konzepte zum Einsatz, die dazu dienen, potenzielle negative Auswirkungen aus ESG-Themen der Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen und bestimmte Geschäfte auszuschließen. Hierzu zählen die oben genannten Richtlinien. Zudem wurde den Kreditbereichen unterstützend eine – nicht verpflichtend anzuwendende – Checkliste/Arbeitshilfe ESG-Themen (Nachhaltigkeitsrichtlinien) zur Verfügung gestellt, mit der kontroverse Geschäftspraktiken abgefragt werden können. Ist keine Klärung über die Checkliste möglich, ist im Zuge der Anwendung der Checkliste vorgesehen, dass der jeweilige Sachverhalt von Nachhaltigkeitsmanagement und Compliance bewertet wird.

Mit seinen ESG-Richtlinien hat der NORD/LB Konzern die Prinzipien des UN Global Compact in die Grundsätze der

Nichtfinanzieller  
Bericht 2021  
Seiten 8 und 9

	<p>eigenen Unternehmensführung übertragen und regelt neben der Integration ökologischer und sozialer Aspekte in seinem Kerngeschäft auch den Ausschluss von Geschäftsaktivitäten, die nicht dem ethischen Grundverständnis der Gesellschaft entsprechen.</p>	
<p>3.2 <i>Beschreiben Sie, wie Ihre Bank mit ihren Kunden zusammengearbeitet hat und/oder plant, mit ihren Kunden zusammenzuarbeiten, um nachhaltige Praktiken zu fördern und nachhaltige wirtschaftliche Aktivitäten zu ermöglichen. Dies sollte Informationen über geplante/umgesetzte Maßnahmen, entwickelte Produkte und Dienstleistungen und, soweit möglich, über die erzielten Wirkungen enthalten.</i></p>	<p>Firmenkunden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Passgenaue ESG-basierte und Grüne Finanzierungslösungen für die mittelständischen Firmenkunden im bilateralen und syndizierten Kreditgeschäft sowie bei Schuldscheindarlehen</li> </ul> <p>Spezialfinanzierungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Energie: Fokus liegt auf Finanzierungslösungen, die individuell auf die Projekte zur Energieerzeugung aus Wind und Sonne in den europäischen Kernmärkten Deutschland, Frankreich, Irland und Großbritannien zugeschnitten sind. Gezielter Ausbau und Pflege der Kundenbeziehungen in Nordamerika und Asien</li> <li>• Infrastruktur: Bei sozialen Infrastrukturprojekten liegt die Konzentration auf Education, Accommodation, Health Care und Transportation; Nutzung der vorhandenen Strukturierungskompetenz zum Ausbau des Sektors digitale Infrastruktur</li> </ul>	<p>NORD/LB Konzernpräsentation per Mai 2022, Folie 32</p> <p>NORD/LB Konzernpräsentation per Mai 2022, Folie 34)</p>
	<p><b>Grundsatz 4: Stakeholder</b></p> <p><b>Wir werden uns proaktiv und verantwortungsbewusst mit den relevanten Interessengruppen beraten, sie einbeziehen und mit ihnen zusammenarbeiten, um die Ziele der Gesellschaft zu erreichen.</b></p>	
<p>4.1 <i>Beschreiben Sie, welche Stakeholder (oder Gruppen/Typen von Stakeholdern) Ihre Bank konsultiert hat, mit denen sie zusammengearbeitet hat oder mit denen sie eine Partnerschaft eingegangen ist, um diese Grundsätze umzusetzen und die Auswirkungen Ihrer Bank zu verbessern. Dazu sollte ein Überblick darüber gehören, wie Ihre Bank die relevanten Stakeholder identifiziert hat und welche Themen angesprochen bzw. welche Ergebnisse erzielt wurden.</i></p>	<p>Die NORD/LB führt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung regelmäßig eine Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) durch. Die Wesentlichkeitsanalyse stellt dabei eine der Grundlagen in der Berichterstattung gem. GRI dar. Durch die Einbindung von Interessengruppen und die Fokussierung auf nachhaltigkeitsrelevante Themen soll sichergestellt werden, dass wesentliche Aktivitäten, Auswirkungen und Erwartungen der Interessengruppen berücksichtigt und transparent sowie vollständig berichtet werden.</p> <p>Bei der Festlegung der Berichtsinhalte richtet sich der NORD/LB Konzern nach den von der GRI vorgegebenen Prinzipien der Berichterstattung. Diese sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbeziehung von Interessengruppen</li> <li>• Nachhaltigkeitskontext</li> <li>• Wesentlichkeit</li> <li>• Vollständigkeit</li> </ul> <p>Die NORD/LB hat erstmals für das Berichtsjahr 2015 eine Wesentlichkeitsanalyse, die im Jahr 2017 aktualisiert wurde, durchgeführt. Diese hat weiterhin ihre Gültigkeit.</p>	<p>Nachhaltigkeitsbericht 2021</p>



	<p>In Einklang mit der GRI versteht der NORD/LB Konzern unter seinen Interessengruppen juristische oder natürliche Personen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie in wesentlichem Ausmaß von den Aktivitäten der Bank betroffen sind bzw. von deren Handlungen eine Beeinflussung der Bank in Bezug auf die Umsetzung von Strategien und die Erreichung von Zielvorgaben zu erwarten ist.</p> <p>Nach Ansicht der NORD/LB haben Interessengruppen ein vielfältiges Interesse an der Bank, sei es am generellen Umgang mit und dem Einhalten von aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Finanzinstitute, der Geschäftsentwicklung, dem Umgang mit Risiken oder im Speziellen mit der Zukunftsausrichtung des Unternehmens sowie der Vereinbarung von ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen.</p> <p>Der Dialog mit den Interessengruppen wird federführend durch das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB geführt. Das Nachhaltigkeitsmanagement informiert den Vorstand im Gegenzug über neue Erkenntnisse, Entwicklungen und ESG-Trends.</p> <p>Im Jahr 2013 hat der Vorstand der NORD/LB eine Richtlinie zum Umgang mit Interessengruppen verabschiedet und umgesetzt. Hierdurch soll sowohl eine offene als auch inhaltlich konsistente Kommunikation mit den Interessengruppen zu Nachhaltigkeitstrends erreicht werden sowie die Positionierung als ein Unternehmen, welches sich seiner Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt bewusst ist, gestärkt werden.</p> <p>Bereits seit vielen Jahren stehen die NORD/LB und ihre Tochterunternehmen im Austausch mit verschiedenen Nachhaltigkeitsratingagenturen und begleiten die Feedbackprozesse und Ratingdialoge aktiv. Die Rückmeldungen aus den Ratings werden dabei auch zur Analyse der Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie als Ideenpool für mögliche Verbesserungen genutzt und entsprechend an die jeweiligen Fachbereiche gespiegelt. Gleiches gilt für das Monitoring der Medienlandschaft.</p>	
--	---	--



**Grundsatz 5: Unternehmensführung und Unternehmenskultur**

**Wir werden unsere Verpflichtung zu diesen Grundsätzen durch eine wirksame Governance und eine Kultur des verantwortungsvollen Bankgeschäfts umsetzen**

<p>5.1 <i>Beschreiben Sie die relevanten Governance-Strukturen, Richtlinien und Verfahren, die Ihre Bank eingerichtet hat bzw. einzurichten gedenkt, um wesentliche positive und negative (potenzielle) Auswirkungen zu steuern und die wirksame Umsetzung der</i></p>	<p>Der Vorstand der NORD/LB und die Vorstände der Einzelinstitute tragen die Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung des NORD/LB Konzerns und vertreten die Ergebnisse gegenüber den Eigentümern. Unterstützt wird der gesamte Vorstand bei seinen Aufgaben durch das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB. Diese Abteilung koordiniert und analysiert die Anforderungen von Stakeholdern des NORD/LB Konzerns, die sich auf einzelne Bereiche innerhalb der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns auswirken. Entsprechend ist die Zusammenarbeit mit den Konzerntöchtern: Impulse von der Konzernmutter – vertreten durch das Nachhaltigkeitsmanagement – werden zusammen mit aktuellen Schwerpunkten und Themen auf Arbeitsebene</p>	<p>Nichtfinanzieller Bericht 2021</p>
--	--	---------------------------------------

<p>Grundsätze zu unterstützen.</p>	<p>diskutiert, beraten und den Vorständen der Institute zur Umsetzung vorgelegt.</p> <p>Ökologische und soziale Auswirkungen der Geldanlage rücken in der Gesellschaft zunehmend in den Fokus. Aus diesem Grund berücksichtigen immer mehr Investoren und Kunden ESG-Aspekte im Rahmen ihrer Bewertungen und Investitionsentscheidungen und minimieren nach Möglichkeit negative Auswirkungen. Öko-soziale Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und entsprechende Maßnahmen der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns werden anlassbezogen im Vorstand behandelt. Umzusetzende Maßnahmen werden dem Vorstand der NORD/LB durch das Nachhaltigkeitsmanagement zur Freigabe vorgelegt.</p> <p>Zur Ergänzung des Nachhaltigkeitsmanagements wurde im Jahr 2021 das Sustainability Board gegründet, das sich fachbereichsübergreifend aus Führungskräften und Experten des NORD/LB Konzerns zusammensetzt. Die Aufgabe des Sustainability Boards ist die Vernetzung und der Austausch der einzelnen Fachbereiche zur fortwährenden Integration von Nachhaltigkeit in den NORD/LB Konzern und die Entwicklung und Abstimmung von fachbereichsübergreifenden Maßnahmen. Der Vorstand fungiert als Sponsor des Sustainability Boards und wird anlassbezogen über die Inhalte des Sustainability Boards informiert.</p> <p>Die NORD/LB hat ESG-Komponenten in die Zielvereinbarungen von Vorstand und führenden Mitarbeitenden integriert. (unter Punkt 2.2. bereits erwähnt)</p>	
<p>5.2 Beschreiben Sie die Initiativen und Maßnahmen, die Ihre Bank zur Förderung einer Kultur des verantwortungsvollen Bankgeschäfts unter ihren Mitarbeitenden durchgeführt hat oder durchzuführen gedenkt. Dies sollte u.a. einen Überblick über den Aufbau von Kapazitäten, die Einbeziehung in die Vergütungsstrukturen und das Leistungsmanagement sowie die Kommunikation mit den Führungskräften umfassen.</p>	<p>Der NORD/LB Konzern verfolgt einen übergreifenden, integrativen Zielansatz um die Mitarbeitenden fair und korrekt zu behandeln und zu fördern – und dabei die Unterschiede, kulturellen Hintergründe und praktischen Erfahrungen zum Nutzen des Unternehmens aktiv zu managen. Gerade diese Vielfältigkeit der Mitarbeitenden ist ein wichtiger Teil der Unternehmensidentität. Der NORD/LB Konzern legt daher Wert darauf, dass alle Geschlechter gleichbehandelt werden und bietet ein Arbeitsumfeld gleicher Wertschätzung und Förderung, unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Behinderung oder Religion und Weltanschauung.</p> <p>[...]</p> <p>Um ihre ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Zielsetzungen im NORD/LB Konzern zu etablieren und auszubauen, werden seit Anfang 2021 Aktivitäten und Maßnahmen zur Sensibilisierung und Information zu Diversity Management und dessen Aspekten von einer aus dem Kreis der Mitarbeitenden und internen Netzwerken gebildeten „Community of Diversity“ aktiviert.</p> <hr/> <p>Da das Thema Nachhaltigkeit in einzelnen Bereichen der Bank schon seit mehreren Jahren eine wichtige Rolle spielt, fanden in der Vergangenheit bereits einzelne bereichsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen zu den</p>	<p>Nichtfinanzieller Bericht 2021 Seite 18</p>

	<p>individuell wichtigen Nachhaltigkeitsaspekten statt. Um nun in allen relevanten Bereichen eine solide Wissensbasis zum Thema ESG zu legen implementiert die NORD/LB derzeit verschiedene Maßnahmen der Grundlagenqualifikation. Je nach Grad der Betroffenheit sowie des benötigten Know Hows variieren diese von einem im Intranet publizierten 50-minütigen Vortrag bis hin zu einem Zertifikatslehrgang in „Sustainable Finance“. Ferner ist in Planung ein umfangreiches E-Learning zum Thema „Nachhaltigkeit in Banken“ einzuführen.</p> <p>Zur Deckung der spezifischen Qualifizierungsbedarfe besteht für die Fachbereiche die Möglichkeit der Durchführung bereichsspezifischer Maßnahmen bzw. des Besuchs entsprechender externer Veranstaltungen. Gegenüber 2021 hat sich hier in 2022 das Angebot bereits deutlich verbessert – insbesondere was den Spezialisierungsgrad der Maßnahmen betrifft.</p> <p>Die Vorstände des NORD/LB Konzerns haben in diesem Zusammenhang die Mitarbeitenden aller Konzernunternehmen verpflichtet, „100 Prozent compliant“ zu sein und untermauern diese Vorgabe mit einer Corporate-Compliance-Policy. In dieser ist unter anderem festgehalten, dass alle Mitarbeiter*innen des Konzerns zielgruppenorientierte Mitarbeiterschulungen durchführen müssen. Ziel ist es, das Verständnis der Mitarbeitenden zu compliance-relevanten Themen zu erhöhen und damit die Sensibilität im Tagesgeschäft zu verbessern und gleichzeitig die Mitarbeitenden in die Lage zu versetzen, rechtlich angemessen handeln zu können.</p>	<p>Compliance: Die NORD/LB (nordlb.de)</p> <p>Fraud Prevention: Die NORD/LB (nordlb.de)</p> <p>Geldwäscheprävention: Die NORD/LB (nordlb.de)</p>
<p>5.3 Governance-Struktur für die Umsetzung der Grundsätze</p> <p>Weisen Sie nach, dass Ihre Bank über eine Governance-Struktur für die Umsetzung des PRB verfügt, die Folgendes umfasst:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Festlegung von Zielen und Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele</li> <li>b. Abhilfemaßnahmen für den Fall, dass Ziele oder Meilensteine nicht erreicht werden oder unerwartete negative Auswirkungen festgestellt werden.</li> </ol>	<p>Das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB war bisher im Bereich Unternehmenskommunikation angesiedelt. Im Geschäftsjahr 2022 wird diese Struktur neu geordnet und das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB wird als ein eigenständiges Team mit zusätzlichen neuen Kapazitäten aufgebaut. Dieses Team ist dann organisatorisch im Bereich Unternehmensentwicklung verankert</p>	



**Grundsatz 6: Transparenz und Rechenschaftspflicht**

**Wir werden unsere individuelle und kollektive Umsetzung dieser Grundsätze regelmäßig überprüfen und über unsere positiven und negativen Auswirkungen und unseren Beitrag zu den Zielen der Gesellschaft transparent und rechenschaftspflichtig sein.**

6.1  
Fortschritte bei der Umsetzung der Principles for Responsible Banking

*Weisen Sie nach, dass Ihre Bank in den letzten 12 Monaten Fortschritte bei der Umsetzung der sechs Grundsätze gemacht hat, zusätzlich zur Festlegung und Umsetzung von Zielen in mindestens zwei Bereichen (siehe 2.1-2.4).*

*Weisen Sie nach, dass Ihre Bank bestehende und sich abzeichnende internationale/regionale bewährte Verfahren berücksichtigt hat, die für die Umsetzung der sechs Grundsätze für verantwortungsbewusstes Handeln im Bankensektor relevant sind. Auf dieser Grundlage hat sie Prioritäten und Ziele definiert, um sich an bewährten Praktiken zu orientieren.*

*Zeigen Sie, dass Ihre Bank Änderungen an bestehenden Praktiken vorgenommen hat bzw. daran arbeitet, um bestehende und sich abzeichnende internationale/regionale bewährte Praktiken zu berücksichtigen und mit diesen in Einklang zu bringen, und dass sie bei der Umsetzung dieser Grundsätze Fortschritte erzielt hat.*

Verankerung von ESG-Kriterien in der Bank:

Dimension E – NORD/LB-Tätigkeiten (Auswahl):

- Beitritt zur Klima-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors  
Die NORD/LB will ein klimaneutrales Portfolio deutlich vor dem geforderten Jahr 2050 erreichen
- Ausrichtung und Intensivierung der zukünftigen Klima-Berichterstattung gemäß den Empfehlungen der Task Force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)
- Green-Bond-Programm der NORD/LB entspricht den Green Bond Principles und wird momentan auf zusätzliche Assetklassen erweitert.
- Die NORD/LB untersucht ihre Portfolios auf EU-Taxonomie-Konformität
- UN Global Compact (Umgang mit Menschenrechten, Lieferantenmanagement und Dienstleistersteuerung, ESG-Richtlinien im Kredit- und Anlagegeschäft, Betriebliches Umweltmanagement). Verpflichtung zur Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LSKG) ab 1. Januar 2023
- Im Sustainable Finance Framework ist die Definition der Nachhaltigkeit nach NORD/LB Kriterien formuliert. Die Klassifizierung „nachhaltiger“ Kredite erfolgt mittels eines mehrstufigen Prozesses und kann durch einen Entscheidungsbaum dargestellt werden. Der Entscheidungsbaum umfasst sowohl ökologische als auch soziale Kriterien
- Non-Financial Reporting Directive (NFRD)

Dimension S – NORD/LB-Tätigkeiten (Auswahl)

- Erweiterung der Definition von nachhaltigen Produkten um soziale Eignungskriterien
- Aktualisierung der bestehenden ESG-Richtlinien, insbesondere zum Thema Menschenrechte (Erstellung einer Grundsatzerklärung sowie einer internen Policy zum Umgang mit Menschenrechten)
- Mitarbeitende (Betriebsrat nach Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz, Mitglied der Initiative „Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“)

Dimension G – NORD/LB-Tätigkeiten (Auswahl)

- Integration von ESG-Komponenten in Zielvereinbarungen von Vorstand und führenden Mitarbeitenden
- Formalisierung und Stärkung der internen Governance und Organisation zum Thema ESG
- Definition und Erhebung von Kennziffern (KPI und KRI) für das interne Reporting
- Schulungen des Vorstandes, der Führungskräfte und der Mitarbeitenden zum Thema ESG
- Integration von ESG Risiken in wesentliche Elemente des Risiko-Rahmenwerks, insbesondere Risikostrategie, Risikoinventur und Risiko-Appetit
- Verankerung von ESG-Aspekten im Kreditprozess und Kreditrisiko

NORD/LB  
Konzernpräsentation  
per Mai 2022)  
Folien 15-16

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Offenlegung gem. § 16 Institutsvergütungsverordnung (IVV) in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013</li></ul>	
--	--	--

# GRI Index

102-55

## GRI 102: Allgemeine Angaben (Option Kern)

GRI Standards 2016	Angabe	Seite	UNGC Prinzip
102-1	Name der Organisation	5, 15	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	16	
102-3	Ort des Hauptsitzes	5, 15	
102-4	Betriebsstätten	16	
102-5	Eigentum und Rechtsform	15	
102-6	Bediente Märkte	16	
102-7	Größenordnung der Organisation	15	
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeitenden	51	
102-9	Lieferkette	9, 77	1-6, 8, 10
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	15	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	36,39,40	7
102-12	Externe Initiativen	46	1-10
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	18	
102-14	Aussagen der Führungskräfte	4	1-10
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	21, 28	1-10
102-18	Führungsstruktur	17, 36	1-10
102-40	Liste der Interessengruppen	9	
102-41	Tarifverhandlungen	55	1-6
102-42	Bestimmen und Auswählen von Interessengruppen	8	
102-43	Ansatz für die Beziehungen zu Interessengruppen	8, 54	
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	11	
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	5, 15	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	10	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	11	
102-48	Neuformulierung der Informationen	5	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	7	
102-50	Berichtszeitraum	98	
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	98	
102-52	Berichtszyklus	98	
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	98	
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	5	
102-55	GRI Inhaltsindex	94	
102-56	Externe Prüfung	5	

## GRI Standards 2016: Wesentliche Themen (alphabetisch)

GRI Standards 2016	Angabe	Seite	UNGC Prinzip
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	63	1-2
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	63, 64	1-2
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	65	1-2
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	403-3: Mitarbeitende mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	63	1-2
<b>Eigener Indikator</b>	Übersicht der Krankheitstage und Todesfälle	64	1-2
<b>Aus- und Weiterbildung</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	60	
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	60,62	
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	62,63	
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung</b>	404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und ihrer Karriereentwicklung erhalten	62	
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	35	8
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	69	8
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	69	8
<b>GRI 305: Emissionen</b>	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	71	8
<b>Ethik und Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	20	10
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	21 - 30	10
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	24	10
<b>GRI 205: Korruptionsbekämpfung</b>	205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	29	10
<b>Informationssicherheit und Datenschutz</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	31, 33	
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	29, 31	
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	34	
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten</b>	418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	34	
<b>Management von ESG-Themen und Sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	35	1-10
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	36 - 40	1-10
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	39	1-10
<b>Eigener Indikator</b>	Eigener Indikator: Nachhaltige Produkte	40, 50	9
<b>Eigener Indikator</b>	Eigener Indikator: Beratung und Service	49	9
<b>Vielfalt und Chancengleichheit &amp; Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	56	1-2, 6
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	57, 59	1-2, 6
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	60	1-2, 6
<b>GRI 405:</b>	405-1: Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	52, 58	6

<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>			
<b>Eigener Indikator</b>	Alternierende Telearbeit	60	
<b>Vergütungspolitik</b>			
<b>GRI 103: Management Ansatz</b>	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	54	1-6
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	54	1-6
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	56	1-6
<b>102-36</b>	Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	54	1-6

## UNGC Communication on Progress 2021: Zusätzliche Themen

<b>COP</b>	<b>Angabe</b>	<b>Seite</b>	<b>UNGC Prinzip</b>
	Interessenvertretung	54	1-6
	Mobilität	74	7-9

Zusätzlich zu den zur Erfüllung der „GRI Standards: Option Kern“ vollständig berichteten Indikatoren veröffentlicht die NORD/LB ausgewählte zusätzliche Informationen zu einzelnen Indikatoren. Im Text wurden diese durch den Zusatz „Z“ entsprechend kenntlich gemacht (Bsp. „Z: 102-17“)

## Strategien, Richtlinien und Konzepte der NORD/LB

<b>Angabe</b>	<b>Seite</b>
<b>Geschäftsstrategie und Risikostrategie</b>	16, 37
<b>Code of Conduct</b>	21
<b>Corporate Compliance-Policy</b>	23, 30
<b>Rahmenrichtlinien zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen /Fraud) sowie Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargos in der NORD/LB Gruppe</b>	27
<b>Informationssicherheitsstrategie, Leitlinien zur Informationssicherheit und Informationssicherheitsrichtlinien</b>	32
<b>Datenschutzrahmenrichtlinie</b>	33
<b>ESG-Richtlinien</b>	41
<b>Personalstrategie</b>	51
<b>Diversitätsrichtlinie</b>	57



## GRI Standards 2016: Zusätzliche Themen

GRI Standards 2016	Angabe	Seite	UNGC Prinzip
102-17	Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	22, 78	10
102-19	Befugniserteilende Stelle	36	1-10
102-21	Einbindung der Interessengruppen bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	8	
102-25	Interessenkonflikte	24	10
102-36	Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	54	1-6
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	15, 66,67	
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen	56	
202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	53	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	66, 67	
205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	24	10
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	29, 30	10
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	75	8
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	75	8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	73	8
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	73	8
302-3	Energieintensität	73	8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	73	8
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	73	8
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	75	8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Sc 2)	75	8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Sc 3)	75	8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	71	8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	71	8
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	71	8
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	71	8
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	71	8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	76	8
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	77, 78	8
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	77, 79	8
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	53	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	56	1-6
401-3	Elternzeit	60	6
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	54	3
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	56, 62	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	59	1-2, 6
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	78, 79	1-3
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	78, 79	1-2, 4-5
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	78, 79	1-2, 4-5
413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	66	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	77, 79	1-6
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	77, 78, 79	1-6
415-1	Parteispenden	68	10

# Impressum

102-50      102-51      102-52      102-53

Berichtszeitraum:	Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember)
Veröffentlichung des letzten Berichts:	September 2021
Berichtszyklus:	Jährlicher Fortschrittsbericht (Communication on Progress) in Übereinstimmung mit den Anforderungen des UN Global Compact
Ansprechpartner für Fragen und Anregungen zum Bericht und Berichtsinhalt:	NORD/LB Norddeutsche Landesbank Girozentrale Unternehmenskommunikation/Sustainability Friedrichswall 10 30159 Hannover E-Mail: <a href="mailto:ir@nordlb.de">ir@nordlb.de</a>

## Indikatoren Seitenzahlen

<b>1</b>	
102-1	5, 15
102-10	15
102-11	36, 39, 40
102-12	46
102-13	18
102-14	4
102-16	21, 28
102-17	22, 96
102-18	17, 36
102-19	36
102-2	16
102-21	8
102-25	24
102-3	5, 15
102-36	54
102-4	16
102-40	9
102-41	55
102-42	8
102-43	8, 54
102-44	11
102-45	5, 15
102-46	10
102-47	11
102-48	5
102-49	7
102-5	15
102-50	98
102-51	98
102-52	98
102-53	98
102-54	5
102-55	94
102-56	5
102-6	16
102-7	15
102-8	51
102-9	9, 77
103-1	20, 31, 35, 54, 56, 60, 63
103-2	21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 54, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 69
103-3	24, 33, 34, 39, 40, 50, 56, 60, 62, 65, 69
<b>2</b>	
201-1	15, 66, 67
201-3	56
202-2	53
203-1	66, 67
205-1	24
205-2	29, 30
205-3	29
<b>3</b>	
301-1	75
301-2	75
302-1	73
302-2	73
302-3	73
302-4	73
302-5	73
303-1	75
305-1	71
305-2	71
305-3	71
305-4	71
305-5	71
305-6	71
305-7	71
306-1	75
306-2	76
308-1	77, 78
308-2	77, 79
<b>4</b>	
401-1	53
401-2	56

401-3.....	59	413-1 .....	66
402-1.....	54	414-1 .....	77, 79
403-3.....	63	414-2 .....	77, 78, 79
404-2.....	62	415-1 .....	68
404-3.....	62	418-1 .....	34
405-1.....	52, 58	<b>E</b>	
406-1.....	59	Eigener Indikator .....	49, 60, 64
407-1.....	78, 79	<b>U</b>	
408-1.....	78, 79	UNGC..	4, 8, 20, 21, 22, 23, 30, 35, 36, 38, 39, 40, 46, 51, 54, 56, 57, 59, 63, 64, 73, 74, 75, 76, 77, 78
409-1.....	78, 79		