

Diversitätsrichtlinie der NORD/LB

Präambel

Diversität ist 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 sowie die Anforderungen an mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Die NORD/LB verfolgt das Ziel, aktiv zu einer nachhaltigeren Zukunft beizutragen und ihre Kundschaft beim Transformationsprozess zu begleiten. Der Erfolg eines nachhaltigen Handelns für Menschen, Umwelt und Wirtschaft hängt maßgeblich von einer wertschätzenden Grundhaltung und einer weit gefassten Einbeziehung von Vielfalt ab. Die NORD/LB versteht die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt als Quelle für Innovation und Kreativität, die einen wesentlichen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Bank haben.

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

Grundlagen

Aufsichtsrat und Vorstand der NORD/LB bekennen sich ausdrücklich zu 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.

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

Zielsetzung und Maßnahmen

Die NORD/LB verfolgt 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.

Die NORD/LB 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.

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

Sichtbarkeit

Um die ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Zielsetzungen im Unternehmen zu etablieren und auszubauen, initiiert ein bankweites Netzwerk von Mitarbeitenden – die Community of Diversity – Aktivitäten und Maßnahmen zur Sensibilisierung, Information und Erhöhung der Sichtbarkeit von Vielfalt in der Belegschaft. Hierzu zählen u.a. Workshops oder Informationsveranstaltungen, die zu einem besseren Verständnis von Vielfalt beitragen und Handlungsfelder für die Umsetzung des Diversity Managements aufzeigen.

Qualifizierung

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

Verankerung in der Organisation

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

Für die Gewinnung und Förderung von Mitarbeitenden aller Ebenen sowie von Nachwuchskräften schafft eine bankweite transparente Stellenarchitektur mit der Definition von Vergütungs- und Personalentwicklungselementen die 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.

Das Vergütungssystem der NORD/LB umfasst ungeachtet der geschlechtlichen Identität gleichartige, transparente Berechnungsgrundlagen und -verfahren sowie definierte Vergütungsbestandteile. Stellenbewertungen werden grundsätzlich aufgaben- und nicht personenbezogen vorgenommen und variable Vergütung wird grundsätzlich leistungsbezogen gewährt. Im Hinblick auf die geschlechterspezifische Entwicklung der Vergütungsstrukturen erfolgt eine regelmäßige Evaluation und Ableitung von Maßnahmen, um ein ausgewogenes Verhältnis des Gehaltsniveaus zwischen allen Geschlechtern zu erreichen.

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

Förderung von Diversität in den Leitungsorganen

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

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

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

Geschlechtervielfalt

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

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

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

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

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

Stand 06/2022 (genehmigt durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 24.06.22)