

Konzern-Nachhaltigkeitsbericht der
NORD/LB für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2018

Inhalt

ERKLÄRUNG DES VORSTANDSVORSITZENDEN ZUM UN GLOBAL COMPACT	4
ERKLÄRUNG ZUM BERICHT	5
WESENTLICHKEITSANALYSE	7
Stakeholder Dialog und Nachhaltigkeitskontext	7
Ermittlung wesentlicher Themen	9
VOLLSTÄNDIGKEIT	13
DIE NORD/LB	14
Geschäftsmodell und strategische Ausrichtung.....	15
Wertschöpfungskette.....	17
Geschäftsstandorte und -segmente	18
Organe	19
Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	19
UNSERE CORPORATE GOVERNANCE	22
Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten	22
Code of Conduct	23
Hinweisgebersystem und Ombudsmann	24
Management compliance-relevanter Themen	25
Management von Interessenkonflikten	27
Verhinderung von Insiderhandel.....	28
Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	29
Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud).....	30
Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit.....	31
Integritätsprüfung.....	31
Schulungen zu compliance-relevanten Themen	32
INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ	34
Informationssicherheit.....	34
Datenschutz	36
NACHHALTIGKEIT UND NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG	38
Management von Nachhaltigkeit im Konzern.....	39
Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie 2020.....	40
Management von ESG-Risiken.....	42
Interne Regelwerke und Standards	43
Richtlinien für die Gesamtbank.....	44
Richtlinien für einzelne Geschäftsbereiche.....	45
Richtlinien für einzelne Branchen/Sektoren.....	46
Externe Regelwerke und Standards	47
Nachhaltigkeitsratings.....	47
ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE KENNZAHLEN AUS DEM KERNGESCHÄFT	49
Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und sozialem Nutzen.....	49

Beratung und Service.....	51
Kundenzufriedenheit.....	52
NORD/LB ALS ARBEITGEBER.....	54
Umfeld 2018.....	54
Personalstrategische Ausrichtung.....	54
Personalbestand, Neueinstellungen und Fluktuation.....	55
Interessenvertretung.....	57
Vergütung.....	58
Sozialleistungen.....	61
Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie	62
Vielfalt und Chancengleichheit.....	63
Beruf und Familie	66
Aus- und Weiterbildung	67
Ausbildung.....	68
Nachwuchsplanung.....	68
Nachwuchsbeschaffung und -bindung.....	69
Ausbildungsqualität.....	70
Weiterbildung.....	71
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	73
Arbeitssicherheit	73
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	74
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	77
Kultur.....	78
Wissenschaft.....	78
Soziales.....	78
Politik.....	79
BANKBETRIEB.....	80
Nutzung von Ressourcen	80
Emissionen.....	80
Energie	84
Papier und Wasser	86
Abfall.....	87
Mobilität.....	88
Ökologischer Fußabdruck	89
LIEFERANTENMANAGEMENT	91
Lieferantenbeziehungen.....	91
Beschaffungsprozess	91
Weiterführende vertragliche Regelungen und Prüfungen.....	92
GRI INDEX.....	94
IMPRESSUM	99
INDIKATOREN SEITENZAHLEN.....	100

Erklärung des Vorstandsvorsitzenden zum UN Global Compact

UNGC
102-14

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – 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 die NORD/LB und den NORD/LB Konzern ein wesentliches Element der Verantwortung als Finanzdienstleistungsunternehmen für Kunden und Mitarbeiter, sowie als Unternehmensbürger für die Gesellschaft.

Für uns bedeutet das, dass wir im Sinne der zehn Prinzipien zu den Bereichen Menschenrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung diese Themen in den Leit- und Richtlinien in unserem Haus fest verankert haben und so Vorgaben für unser tägliches Handeln geben.

Welches die für unser Haus und die Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit wesentlichen Themen sind, welche Richtlinien und Standards wir für unser Geschäft definiert haben und wie diese in unserem Geschäftsmodell umgesetzt werden, darüber berichten wir aktiv in unserem Konzern-Nachhaltigkeitsbericht.

Ich freue mich über Ihr Interesse!

Ihr



Thomas Bürkle
Vorsitzender des Vorstands

Erklärung zum Bericht

102-1

102-3

102-45

102-54

102-56

Die NORD/LB Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg veröffentlicht seit 2013 einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht, der jährlich publiziert wird. Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit der Global Reporting Initiative (GRI) nach den „GRI Standards: Option Kern“ erstellt¹. 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 2018 und aktualisiert den Bericht 2017. In diesen Bericht integriert ist ein Fortschrittsbericht nach den Vorgaben des UN Global Compact. Die dargestellten Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Geschäftsjahre 2016, 2017 und 2018 (jeweils 1. Januar bis 31. Dezember). Die Freigabe des Berichts erfolgte durch den Vorstand der NORD/LB im Rahmen seiner Sitzung am 28. Mai 2019. Eine externe Prüfung 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 „die Bank“) inkl. Braunschweigische Landessparkasse als teilrechtsfähige Anstalt der NORD/LB (im Folgenden „BLSK“),
- die Deutsche Hypothekenbank (Actien-Gesellschaft), Hannover (im Folgenden: „Deutsche Hypo“) sowie
- die Norddeutsche Landesbank Luxembourg S. A. Covered Bond Bank, Luxemburg-Findel (im Folgenden: „NORD/LB CBB“).

Diese drei 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 sich 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 Mitarbeiter auf, so dass sie nicht zu wesentlich anderen Aussagen führen würden.

¹ Bei der Berechnung und der Darstellung der bankbetrieblichen Kennzahlen im Abschnitt Bankbetrieb sowie für die Berechnung der Treibhausgasemissionen des Unternehmens orientiert sich der NORD/LB Konzern an den aktuellen VfU-Indikatoren (Stand November 2015: GRI G4).

Die Aktivitäten der NORD/LB Asset Management wurden im Berichtszeitraum durch die M.M.Warburg & Co. KGaA übernommen. Daher entfällt in diesem Bericht die Berichterstattung über die NORD/LB Asset Management im Vergleich zu den vorherigen Berichten. Im Ergebnis sind daher u.a. weder die Mitarbeiter noch die bankbetrieblichen Kennzahlen des ehemaligen Tochterunternehmens NORD/LB Asset Management in diesen Bericht einbezogen.

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

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 waren 6.109 Mitarbeiter im NORD/LB Konzern beschäftigt. Die Personalkennzahlen decken 100 Prozent der Mitarbeiter des Konzerns ab.

Die Daten für die Mitarbeiter und Produkte werden u. a. aus den Systemen des Rechnungswesens bezogen, die die Ergebnisse aller laufenden Geschäftsprozesse zusammenfassen. Darüber hinaus werden Daten aus etablierten Prozessen und Systemen, wie etwa dem Facility Management und den Personalinformationssystemen, generiert. Die Personalzahlen der NORD/LB und der Tochterunternehmen werden gemäß der Evidenzvorgaben der Konzernmutter NORD/LB erhoben, um ein vergleichbares und konzern einheitliches Vorgehen sicherzustellen.

Bei der Berechnung und der Darstellung der bankbetrieblichen Kennzahlen im Abschnitt Bankbetrieb sowie für die Berechnung der Treibhausgasemissionen des Unternehmens orientiert sich der NORD/LB Konzern an den aktuellen VfU-Indikatoren (Stand November 2015: GRI G4), dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) e. V.

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 2018 enthalten, welcher wieder auf der Homepage der NORD/LB unter www.nordlb.de/berichte veröffentlicht wurde und erhältlich ist.

102-48

Die ehemalige Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg – Girozentrale – (BLB) wurde am 31. August 2017 vollständig auf die NORD/LB fusioniert und ist seitdem kein rechtlich selbstständiges Unternehmen mehr. Während im Vorjahresbericht noch Spezifizierungen zur BLB enthalten waren, entfallen diese Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2018 vollständig. Die NORD/LB hat bereits in den Vorjahren als Konzern berichtet. Die Fusion hatte keine Auswirkungen auf die Ermittlung der Zahlen und die diesjährige Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse stellt eine der Grundlagen in der Berichterstattung gem. GRI dar. Durch die Einbindung von Stakeholdern und die Fokussierung auf nachhaltigkeitsrelevante Themen soll sichergestellt werden, dass wesentliche Aktivitäten, Auswirkungen und Erwartungen der Stakeholder 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 Stakeholdern
- Nachhaltigkeitskontext
- Wesentlichkeit
- Vollständigkeit

Die NORD/LB hat erstmals für das Berichtsjahr 2015 eine Wesentlichkeitsanalyse, die 2017 aktualisiert wurde, durchgeführt. Diese wurde im aktuellen Berichtszeitraum überprüft und hat weiterhin ihre Gültigkeit.

Stakeholder Dialog und Nachhaltigkeitskontext

102-42

102-43

In Einklang mit der GRI versteht der NORD/LB Konzern unter seinen Stakeholdern 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 Stakeholder 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 Stakeholder 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 Stakeholdern 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 Sta-

keholdern zu Nachhaltigkeitstrends erreicht werden sowie eine 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 (DCGN), des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) sowie des Verbandes öffentlicher Banken (VÖB). Sie nimmt bereits seit Jahren an dem UNEP FI/VfU Roundtable 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 Masterarbeiten, zur Verfügung.

Darüber hinaus nimmt die NORD/LB regelmäßig an diversen nationalen sowie internationalen Konferenzen teil und trägt dafür Sorge, ihre Stakeholder 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.

Das wesentliche Kommunikationsmedium für die interessierte Öffentlichkeit stellt der vorliegende Konzern-Nachhaltigkeitsbericht dar, der jährlich und seit 2013 nach den Leitlinien der GRI in der jeweils aktuellen Form erstellt wird. Hierin integriert ist auch der Fortschrittsbericht des UN Global Compact. Über die Homepage der Bank kann das Nachhaltigkeitsmanagement jederzeit kontaktiert werden. Nicht alle Stakeholder 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.

Mitarbeiter werden ergänzend zu den allgemein zugänglichen Medien über das Intranet informiert. Seit 2017 führt das Nachhaltigkeitsmanagement zudem im Rahmen der sog. Führungswerkstätten mehrfach jährlich Schulungen zu Nachhaltigkeits- und ESG-Themen durch. Ergänzend wurden Informationsveranstaltungen im Compliance-Bereich angeboten. Im Jahr 2017 wurde zudem eine Mitarbeiterbefragung zum Thema „Bedeutung von Nachhaltigkeit bei der NORD/LB als Arbeitgeber“ durchgeführt.

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

102-40

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

Ermittlung wesentlicher Themen

102-46

102-47

Die NORD/LB hatte erstmals für das Berichtsjahr 2015 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese Wesentlichkeitsanalyse wurde im Jahr 2017 aktualisiert und durch eine Sekundäranalyse (desk research) der imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH (imug) sowie eine Mitarbeiterbefragung ergänzt und validiert.

Die Durchführung erfolgte nach den folgenden Grundsätzen der GRI:

- Ermittlung der Angaben
- Priorisierung
- Validierung

Zur Ermittlung der wesentlichen Themen wurde 2015 zunächst eine umfassende Liste von Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Hierzu wurden die bestehenden GRI Indikatoren um weitere Themen, z. B. aus Nachhaltigkeitsratings, Medienberichten, NGO-Anfragen, Multi Stakeholder 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. Zu diesen Themen gehören u. a. die Lieferkette oder die Nutzung und der Schutz natürlicher Ressourcen (Wasserverbrauch oder Biodiversität), da die Auswirkungen (Impact) von Finanzdienstleistungsunternehmen auf diese Aspekte generell eher als gering eingestuft werden kann. 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 Stakeholder 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. 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 Stakeholder statt. Im Oktober 2017 hat die NORD/LB dazu imug mit einer Sekundäranalyse zur Ermittlung wesentlicher Nachhal-

tigkeitsthemen beauftragt. Die Analyse umfasste eine Untersuchung der gesellschaftlichen Meinungsbildungsprozesse in Deutschland und der Europäischen Union (EU) im Rahmen einer umfassenden Medienanalyse (Mediensetting 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 Stakeholder an Finanzmarktakteure im Nachhaltigkeitskontext (Politik und Behörden, SRI-Analysten, Investoren und Aktionäre, NGOs, Verbände, Kirchen, Wissenschaft, Forschung, Medien und Gewerkschaften).

Ferner beauftragte die NORD/LB im Oktober 2017 eine Mitarbeiterbefragung zum Thema „Bedeutung von Nachhaltigkeit bei der NORD/LB als Arbeitgeber“, die im Rahmen einer akademischen Studienarbeit in Primärerhebung durchgeführt wurde.

Die fünf Top-Themen der Mitarbeiterbefragung waren:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gesundheit der Mitarbeiter
- Menschenrechte (→ Management von ESG-Themen)
- Datenschutz
- Aus- und Weiterbildung

Ergänzend flossen die Erkenntnisse aus den seit 2015 erfolgten Stakeholder Dialogen mit ein. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde dem Vorstand in seiner Sitzung am 5. Juni 2018 vorgelegt.

102-44

102-47

102-49

Die ermittelten Top-Themen wurden dabei in entsprechende GRI Angaben „übersetzt“ oder eigenen Themen zugeordnet. Demnach werden die folgenden Themen als wesentlich identifiziert.

Abbildung 1: 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	Mitarbeiter			
Aus- und Weiterbildung	x			x	Gesamter Konzern	Insb. Nachwuchskräfte, potentielle Bewerber	Die NORD/LB ist vom demographischen Wandel und Fachkräftemangel betroffen. Die Aus- und Weiterbildungsangebote der NORD/LB besitzen eine hohe Bedeutung für die Attraktivität als Arbeitgeber, für die Gewinnung von Fachkräften sowie für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung. 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.
Emissionen	x				Insb. Corporates, Financial Markets	Insb. Gesellschaft, Politik	Der insbesondere durch den CO ₂ -Ausstoß verursachte Klimawandel wirkt sich weltweit aus. Die Vermeidung von Emissionen im Eigenbetrieb und bei Finanzierungen und Investments haben positive Auswirkungen auf alle Stakeholdergruppen; die Finanzierung von emissionsreichen Projekten hätte demgegenüber negative Auswirkungen.
Ethik und Integrität	x	x	x	x	Gesamter Konzern	Insb. Eigentümer, Gesellschaft, Politik	Ethisches und integrires Verhalten ist unabdingbar, um das Vertrauen aller Stakeholder in die NORD/LB und die Branche insgesamt zu festigen. Gleichzeitig schützt es die Gesellschaft und alle Stakeholdergruppen vor Schäden, die durch ungesetzliches Verhalten verursacht würden.
Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption	x	x	x	x	Gesamter Konzern	Insb. Eigentümer, 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 Stakeholder bestmöglich vor Schäden zu bewahren und ungesetzliches oder korruptes Verhalten zu vermeiden bzw. zu unterbinden.
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	x			x	Gesamter Konzern	Insb. potentielle Bewerber, 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 Mitarbeiter. Die Gesundheit der Mitarbeiter 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.

Informationssicherheit und Datenschutz		x	x	x	Gesamter Konzern	Insb. Eigentümer, 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.
Management von ESG-Themen	x	x	x	x	Gesamter Konzern	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. 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 Stakeholdergruppen erwartet.
Sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments	x	x			Insb. Corporates, Financial Markets	Insb. Investoren, Kapitalmarkt, Kunden, Gesellschaft, Politik	Siehe Management von ESG-Themen. 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.
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	x			x	Insb. Mitarbeiter, Personalabteilung	Insb. potentielle 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 Mitarbeiter in das Arbeitsleben zu integrieren und unterstützt damit gleichzeitig die Produktivität der Mitarbeiter. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur ein wesentliches Thema bei der Auswahl des Arbeitgebers, sondern wurde auch im Rahmen der Mitarbeiterbefragung als Top-Thema im Nachhaltigkeitskontext identifiziert.
Vergütungspolitik	x		x	x	Insb. Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter, 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.
Vielfalt und Chancengleichheit	x			x	Insb. Mitarbeiter, Personalabteilung	Insb. potentielle Bewerber	Fachkräftemangel, die wachsende Zahl älterer Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter-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.

Vollständigkeit

Die NORD/LB berichtet für den NORD/LB Konzern über alle im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Themen auf Grundlage der GRI Standards in der Option Kern. 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 NORD/LB

102-1

102-3

102-5

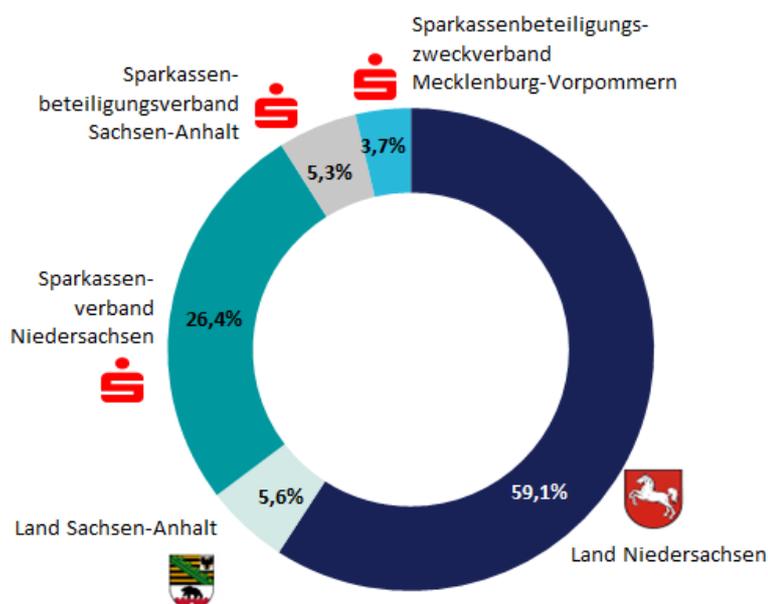
Die Norddeutsche Landesbank - Girozentrale ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg. Der Sitz der Hauptverwaltung befindet sich am Friedrichswall 10, 30159 Hannover, Deutschland. Die NORD/LB ist beim Amtsgericht Hannover unter HRA 26247,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

Die Satzung in ihrer aktuellen Fassung vom 1. September 2017 basiert auf dem Staatsvertrag über die Norddeutsche Landesbank - Girozentrale zwischen dem Land Niedersachsen, dem Land Sachsen-Anhalt und dem Land Mecklenburg-Vorpommern vom 22. August 2007 inklusive der Änderung vom 12. Juli 2011 (in Kraft getreten zum 31. Dezember 2011). 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.

Am gezeichneten Kapital in Höhe von 1.607.257.810 € sind das Land Niedersachsen zu 59,13 Prozent (davon rund 33,44 Prozent treuhänderisch für die landeseigene Hannoversche Beteiligungsgesellschaft mbH, Hannover), das Land Sachsen-Anhalt zu rund 5,57 Prozent, der Sparkassenverband Niedersachsen zu rund 26,36 Prozent, der Sparkassenbeteiligungsverband Sachsen-Anhalt zu rund 5,28 Prozent und der Sparkassenbeteiligungszweckverband Mecklenburg-Vorpommern zu rund 3,66 Prozent beteiligt. Die NORD/LB erhält keine Zuwendungen der öffentlichen Hand.

Abbildung 2: Eigentümerstruktur¹



1) Aufgrund von Rundungen können sich geringfügige Abweichungen ergeben

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 2018 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 3: NORD/LB Tochter- und Beteiligungsgesellschaften



1) Stand: 31. Dezember 2018

2) Weitere Tochter- und Beteiligungsgesellschaften finden Sie im Internet unter: <https://www.nordlb.de/die-nordlb/ueber-uns/beteiligungen> und im Geschäftsbericht 2018, Note (80)

3) Die NORD/LB trägt dafür Sorge, dass die im Geschäftsbericht 2018 in Note (73) genannten Gesellschaften ihre Verpflichtungen erfüllen können

4) Teilrechtsfähige Anstalt der NORD/LB

Daneben hält die Bank weitere Beteiligungen gemäß den Angaben des Anhangs, siehe Konzernbericht 2018.

Geschäftsmodell und strategische Ausrichtung

102-2

Die NORD/LB ist eine Geschäftsbank, Landesbank und Sparkassenzentralbank im norddeutschen Raum und über die Kernregion hinaus mit inländischen Niederlassungen in Hamburg, München, Düsseldorf, Schwerin und Stuttgart vertreten. Um an allen wichtigen internationalen Finanz- und Handelsplätzen tätig zu sein, spielen die ausländischen Niederlassungen in London, New York, Shanghai und Singapur eine wesentliche Rolle.

Als rechtlich unselbständige Geschäftseinheiten verfolgen die Niederlassungen das gleiche Geschäftsmodell wie die NORD/LB. Die von der NORD/LB konzernweit gelebten Werte *Vertrauen*, *Verantwortung* und *Nachhaltigkeit* werden durch *Mut* und *Leistung* ergänzt.

Als Landesbank der Länder Niedersachsen und Sachsen-Anhalt betreibt die Bank im Auftrag der Länder deren Fördergeschäft über die Investitionsbank Sachsen-Anhalt (Anstalt der NORD/LB) sowie über das Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern (Geschäftsbereich der NORD/LB).

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 zudem als Dienstleister für Sparkassen in anderen Bundesländern. Die NORD/LB stellt sämtliche Dienstleistungen zur Verfügung, die die Sparkassen für ihre Tätigkeiten benötigen.

Strukturen und Besonderheiten der Wirtschaft in Norddeutschland prägen das Kerngeschäft der Bank als Geschäftsbank. Die NORD/LB als Gruppe von Regional- und Spezialbanken beschafft Kapital und Einlagen bei ihren regionalen und internationalen Kunden und finanziert damit Privat- und Firmenkunden, Schiffe, Flugzeuge, erneuerbare Energien, Infrastruktur und Immobilien. Risiken und Kosten werden mit Respekt vor Konzentrationen und Zyklen gesteuert.

Das Geschäftsmodell der NORD/LB und ihrer Tochterunternehmen basiert auf Einhaltung aller maßgeblichen rechtlichen Vorschriften. Kreditinstitute müssen gemäß § 25a Abs. 1 Kreditwesengesetz (KWG) über eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation verfügen, die die Einhaltung der vom Institut zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen und der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten gewährleistet. Die in § 25a KWG dokumentierte Basis wird wiederum konkretisiert in den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) AT 4.2, wonach die Geschäftsleitung eine nachhaltige Geschäftsstrategie sowie eine dazu konsistente Risikostrategie festzulegen hat. Der NORD/LB Konzern verfügt im Einklang mit den jeweiligen gesetzlichen Anforderungen über entsprechende Strategiedokumente.

Nach § 25a Abs. 1a Satz 1 KWG sowie MaRisk AT 4.5 gilt das vorgenannte Erfordernis der Festlegung einer nachhaltigen Geschäfts- und dazu konsistenten Risikostrategie auch für Institutsgruppen, wofür die Geschäftsleitung des übergeordneten Unternehmens verantwortlich ist.

Die Geschäftsstrategie des NORD/LB Konzerns einschließlich der Geschäftsfeldstrategien für die NORD/LB und die Risikostrategie für den NORD/LB Konzern sowie die individuellen Geschäftsstrategien der wesentlichen Einzelinstitute des NORD/LB Konzerns werden im Rahmen eines jährlichen Strategie- und Planungsprozesses unter Berücksichtigung der Risikostrategie 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 2018 verwiesen.

102-16

Bei der Erfüllung der aus der Geschäftsstrategie abgeleiteten Aufgaben orientiert sich der NORD/LB Konzern an ihrem Leitbild: „Norden ist oben. Wir auch.“ Es symbolisiert den in ihren Zielmärkten angestrebten Führungsanspruch.

Das Handeln des NORD/LB Konzerns wird durch folgende Werte bestimmt:

- Vertrauen als Ergebnis eines fairen, verlässlichen und partnerschaftlichen Umgangs miteinander,
- Verantwortung als Ausdruck einer Haltung, die Dinge als Bank anzupacken und zu einem nachhaltigen Erfolg zu führen,
- Nachhaltigkeit als Überzeugung, dass die Balance zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten uns langfristig erfolgreich macht. Mut als Zeichen der Bereitschaft, Neues zu wagen, Vielfalt zu leben und die Zukunftsfähigkeit zu gestalten sowie
- Leistung als Voraussetzung unseres Erfolgs.

Wertschöpfungskette

102-9

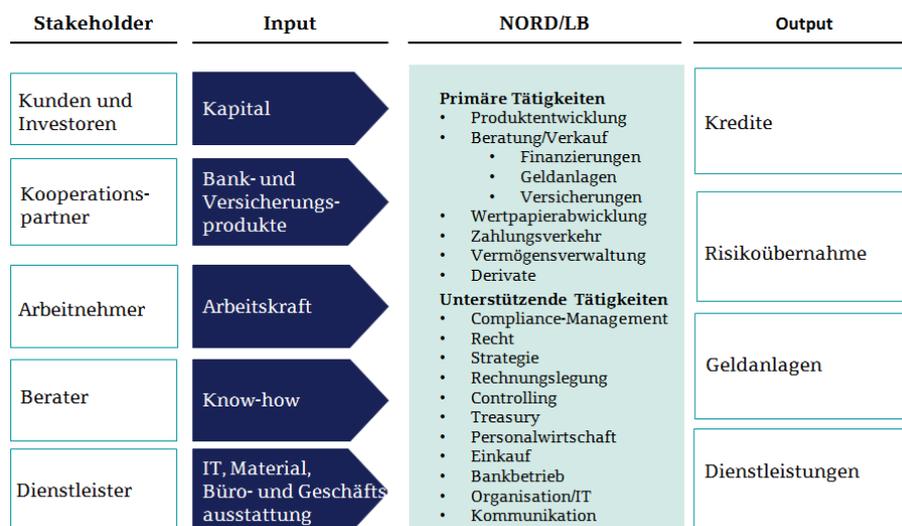
In einer Volkswirtschaft bilden private Haushalte, Unternehmen, der Staat, das Ausland sowie Banken die fünf Hauptsektoren, die das Wirtschaftsgeschehen maßgeblich prägen. Banken werden in diesem Zusammenhang dem Vermögenssektor zugeordnet, der eine zentrale Stellung im Wirtschaftsgeschehen spielt: hier 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 Stakeholder bezeichnet werden. In primären und unterstützenden Prozessen wird so von der Bank ein Output erzeugt, der einen Mehrwert für die Gesellschaft bildet.

Abbildung 4: Die Wertschöpfung des NORD/LB Konzerns (produktbezogen)

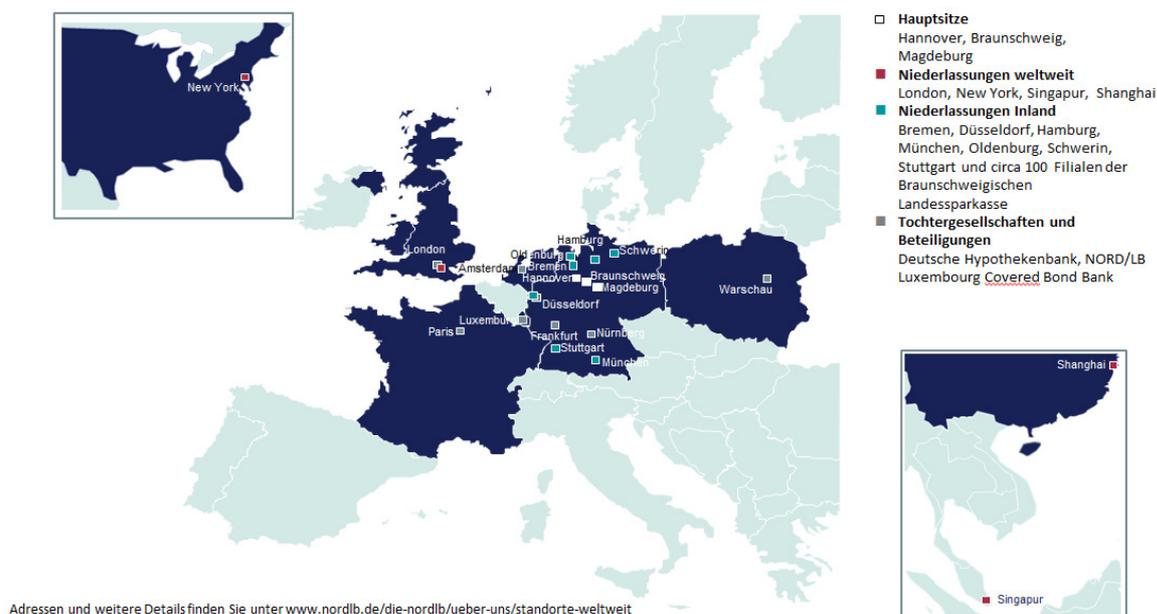


Geschäftsstandorte und -segmente

102-4 102-6

Der NORD/LB Konzern ist im norddeutschen Raum und über die Kernregion hinaus mit weiteren in- und ausländischen Niederlassungen vertreten.

Abbildung 5: Geographische Verteilung der Standorte des NORD/LB Konzerns



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 2018 verwiesen.

Abbildung 6: Geschäftssegmente des NORD/LB Konzerns



Organe

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 2018 bestand der Vorstand der NORD/LB aus den folgenden Mitgliedern:

- Thomas Bürkle
Vorsitzender des Vorstandes seit 1. Januar 2017
Mitglied des Vorstandes vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016
- Dr. Hinrich Holm
Stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes seit 1. Januar 2017
Mitglied des Vorstandes seit 1. Februar 2010
- Ulrike Brouzi
Mitglied des Vorstandes vom 1. Januar 2012 bis 30. April 2018
- Christoph Dieng
Mitglied des Vorstandes seit 3. Februar 2017
- Christoph Schulz
Mitglied des Vorstandes seit 1. September 2006
- Günter Tallner
Mitglied des Vorstandes seit 3. Februar 2017

Für weitere Informationen hinsichtlich der Zuständigkeiten und Vita der aktuellen Vorstandsmitglieder wird auf die Homepage der Bank (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 2018. 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 1: Mitgliedschaften

Organisation	Mandatsträger	Interessensgruppe	Position
Altenheimstiftung Lotto Niedersachsen	Christoph Schulz	Kuratorium	Vorsitz
Braunschweigischer Hochschulbund	Christoph Schulz	Präsidium	Mitglied
Bremer Landesbank Stiftung	Thomas Bürkle	Vorstand	Stellvertretender Vorsitz
Bundesverband deutscher Banken	Dr. Hinrich Holm	Zentraler Kapitalmarktausschuss	Mitglied
Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB)	Dr. Hinrich Holm	Ausschuss für Kapitalmarkt	Vorsitz
	Thomas Bürkle	Vorstand	Mitglied
	Günter Tallner	Ausschuss Corporate Banking	Mitglied
	Christoph Dieng	Ausschuss für Risikomanagement und Bilanzierung	Mitglied
Deutscher Sparkassen- und Giroverband (DSGV)	Ulrike Brouzi ²	Fachausschuss Betrieb	Mitglied
	Christoph Schulz	Fachausschuss Vertrieb	Mitglied
		Fachausschuss Kommunikation und Medien	Mitglied
		Sparkassen Stiftung für internationale Kooperation	Mitglied
	Thomas Bürkle	GZ-Leiter-Konferenz Vorstand Präsidialausschuss Kontrollorgan des Sicherungssystems der S-Finanz Gruppe	Stellvertretender Vorsitz Mitglied Stellvertretendes Mitglied Mitglied
Christoph Dieng	Monitoringausschuss der Sicherheitsreserve der Landesbanken und Girozentralen	Mitglied	
Die Braunschweigische Stiftung	Thomas Bürkle	Kuratorium	Vorsitz
	Christoph Schulz	Vorstand	Stellvertretender Vorsitz
Forschungszentrum für Sparkassenentwicklung	Dr. Hinrich Holm	Kuratorium	Mitglied
Freunde der Herrenhäuser Gärten	Dr. Hinrich Holm	Kuratorium	Mitglied
Gesellschaft der Freunde der Herzog August Bibliothek	Christoph Schulz	Kuratorium	Mitglied
Gesellschaft für Risikomanagement und Regulierung Träger des Frankfurter Instituts für Risikomanagement und Regulierung	Christoph Dieng	Vorstand	Mitglied
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	Ulrike Brouzi ²	Hochschulrat	Mitglied
Hannover Center of Finance (HCF)	Dr. Hinrich Holm	Kuratorium	Stellvertretender Vorsitz
Industrie-Club Hannover	Thomas Bürkle	Beirat	Mitglied

² Bis zum 30. April 2018

Industrie- und Handelskammer Braunschweig	Christoph Schulz	Vollversammlung	Vizepräsident
Industrie- und Handelskammer Hannover	Günter Tallner	Ausschuss für Industrie und Forschung	Mitglied
Institut der Norddeutschen Wirtschaft (INW)	Thomas Bürkle	Kuratorium	Mitglied
Kestnergesellschaft	Thomas Bürkle Dr. Hinrich Holm	Kuratorium Kuratorium, Vorstand	Mitglied Mitglied
Kinder von Tschernobyl - Stif- tung des Landes Niedersachsen	Ulrike Brouzi ² Günter Tallner ³	Kuratorium	Mitglied
Kulturstiftung NORD/LB	Thomas Bürkle Ulrike Brouzi ² Christoph Schulz	Vorstand	Vorsitz Mitglied Mitglied
Kurt-Weill-Gesellschaft	Dr. Hinrich Holm	Kuratorium	Mitglied
Niedersächsische Börse zu Hannover	Dr. Hinrich Holm	Börsenrat	Vorsitz
Niedersächsische Sparkassen- stiftung	Christoph Schulz Thomas Bürkle	Stiftungsrat Vorstand	Mitglied Mitglied
Sparkassenstiftung für interna- tionale Kooperation	Christoph Schulz	Kuratorium	Mitglied
Sparkassenverband Nieder- sachsen (SVN)	Thomas Bürkle	Vorstand	Mitglied
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft	Thomas Bürkle	Landeskuratorium Nieder- sachsen	Mitglied
Stiftung für Fotografie und Medienkunst mit Archiv Micha- el Schmidt	Thomas Bürkle	Kuratorium	Mitglied
Unterstützungskasse der NORD/LB	Thomas Bürkle Dr. Hinrich Holm	Vorstand	Vorsitz Mitglied
Verein der Freunde des Spreng- el-Museum	Ulrike Brouzi ⁴ Christoph Dieng ⁵	Vorstand	Mitglied

³ Seit dem 1. Mai 2018

⁴ Bis zum 31. März 2018

⁵ Seit dem 1. April 2018

Unsere Corporate Governance

Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten

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

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität / 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 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 Zwecke zu finanzieren. Derartige Vorgänge sind durch umfangreiche Präventionsmaßnahmen und umfangreiche Sensibilisierung aller Mitarbeiter gezielt zu unterbinden.

Gleichzeitig ist es – nicht zuletzt seit der Finanzkrise – 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 Eigentümer dabei 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 Mitarbeiter 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. Eine gezieltes Management und konsequente Implementierung in der Governance-Struktur sind daher unabdingbar.

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

Aufgrund der internationalen Ausrichtung und der globalen Aktivitäten unterliegt der NORD/LB Konzern ferner verschiedensten länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften. Mit der Beachtung geltender Vorschriften soll jeder einzelne Mitarbeiter 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 Mitarbeiter jederzeit und vollumfänglich in allen geschäftlichen Aktivitäten regelkonform verhalten, gibt es nicht. Es gibt jedoch geeignete Strategien und Sicherungsmaßnahmen, um das Risiko zu senken. Gleichzeitig wird den Mitarbeitern dadurch die Gewissheit gegeben, für ein gesetzeskonformes und integriertes Unternehmen tätig zu sein, für das 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 Mitarbeiter.

Code of Conduct

UNGC

Management Ansatz Ethik und Integrität / 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 im Frühjahr 2017 einen neuen 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 Mitarbeiter bindend. Die unternehmensweite Kommunikation erfolgte direkt durch den Vorstand und wurde um Informationen zum bestehenden Hinweisgebersystem ergänzt.

Die Tochterunternehmen des NORD/LB Konzerns wurden aufgefordert, die eigenen Verhaltensgrundsätze an den Code of Conduct anzulehnen. Die Umsetzung in der NORD/LB CBB ist bereits erfolgt. Bei der Deutschen Hypo greifen bis zur Umsetzung die auch bislang dort geltenden Ethik-Grundsätze, die vergleichbare Themen regeln.

Abbildung 7: Code of Conduct



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

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 / 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 be-

schränken. Ein wichtiges Element hierbei sind sensibilisierte und aufmerksame Mitarbeiter 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 ein externer Ombudsmann verpflichtet, der für die NORD/LB und alle Tochterunternehmen zuständig ist und an den sich alle Mitarbeiter und Organmitglieder 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.

Im Rahmen von Compliance-Schulungen sowie interner Newsletter werden die Mitarbeiter 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 Mitarbeiter frei zugänglich. Darüber hinaus besteht für jeden Mitarbeiter 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 über ein Beschwerdemanagement-System einreichen. Beschwerdemanagement-Grundsätze und Informationen zum Beschwerdemanagement-Verfahren sind auf der Homepage der Bank frei einsehbar: <http://www.nordlb.de/beschwerdemanagement>.

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 / Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2

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

Durch eine von oberster Ebene ausgehende Verpflichtung wird dafür gesorgt, dass Mitarbeiter klar abgegrenzte Handlungsspielräume vorfinden. Hierdurch wird das Risiko reduziert, dass Mitarbeiter unbewusst zu Lasten der Bank handeln oder sich in Gefahr begeben, gegen Gesetze oder Vorschriften zu verstoßen. Die Vorstände des NORD/LB Konzerns haben in diesem Zusammenhang die Mitarbeiter aller Konzernunternehmen verpflichtet, „100 Prozent compliant“ zu sein und untermauern diese Vorgabe mit einer Corporate-Compliance-Policy.

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

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

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

Die Institute des NORD/LB 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 sowie sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud) sowie die Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargo. Die Regulatorik-Compliance-Bereiche des NORD/LB Konzerns identifizieren fortlaufend neue oder geänderte bankaufsichtliche 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 Mitarbeiter erfolgt über internetbasierte Lernprogramme, regelmäßige Präsenzschulungen sowie Newsletter und Infobriefe.

Durch die Etablierung eines unabhängigen und wirksamen Whistle-Blowing-Systems stehen Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern mehrere Meldewege zur Verfügung, Hinweise auch anonymisiert abzugeben.

Management Ansatz Ethik und Integrität / 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 Bereichen 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 Gefährdungsanalysen werden zudem spezifische Maßnahmen zur Risikoreduktion abgeleitet.

So werden z. B. bereichsbezogenen Szenarien zu Korruption und anderen strafbaren Handlungen i. S. v. § 25h Abs. 1 Satz 1 Kreditwesengesetz (KWG) untersucht und ihre Kritikalität anhand externer Statistiken und interner Einschätzungen bewertet. Diesen 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 externer Prüfungen.

Management von Interessenkonflikten

Management Ansatz Ethik und Integrität / Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2
Z: 102-25

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. Mitarbeiter zu Kunde oder Lieferant, Bank zu Mitarbeiter sowie zwischen den Kunden der Fall sein.

Um das Vertrauen der Kunden, der Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit in die Leistungsfähigkeit und Integrität der Bank zu rechtfertigen und zu erhalten, 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 -nebenleistungen 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 unabhängige 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 Mitarbeiter sind eine wichtige Säule bei der Vermeidung von Interessenkonflikten. Alle Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns sind verpflichtet, ihre Dienstleistungen mit der bestmöglichen Sachkenntnis, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit durchzuführen. Jeder Mitarbeiter 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 Mitarbeiter entstehen können, wird dafür Sorge getragen, dass die Kundenaufträge unter der gebotenen Wahrung des Kundeninteresses ausgeführt werden

Alle Mitarbeiter 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 Mitarbeitergeschäften 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 Mitarbeiter in Bezug auf Mitarbeitergeschäfte aus europarechtlichen Vorgaben z. B. Finanzmarktrichtlinie 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 Mitarbeitergeschäfte erlassen. Diese Bestimmungen sind in entsprechenden Arbeitsanweisungen sowie den Mitarbeiterleitlinien geregelt, die für alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter verbindlich sind.

Verhinderung von Insiderhandel

Management Ansatz Ethik und Integrität / Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2

Durch ihre Tätigkeit erhalten die Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns unter Umständen Zugang zu Informationen, die anderen Personen nicht zur Verfügung stehen und zum eigenen Vorteil genutzt werden können. Auch dies stellt einen Interessenkonflikt dar.

Das Insiderrecht soll die Funktionsfähigkeit der Märkte für Finanzinstrumente sichern und Investoren die Gewissheit geben, dass sie gleich behandelt und gegen die unrechtmäßige Verwendung von Informationen geschützt werden.

Als Insiderinformation ist jede präzise Information über nicht öffentlich bekannte Umstände anzusehen, die sich auf einen oder mehrere Emittenten von Insiderpapieren oder auf die Insiderpapiere selbst bezieht und die geeignet ist, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis der Insiderpapiere erheblich zu beeinflussen.

Den Mitarbeitern 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 Mitarbeiter ist nur dann erlaubt, wenn die Informationen für die Erledigung dienstlicher Aufgaben benötigt wird und diese Mitarbeiter zum Erhalt der Informationen formal berechtigt sind.

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

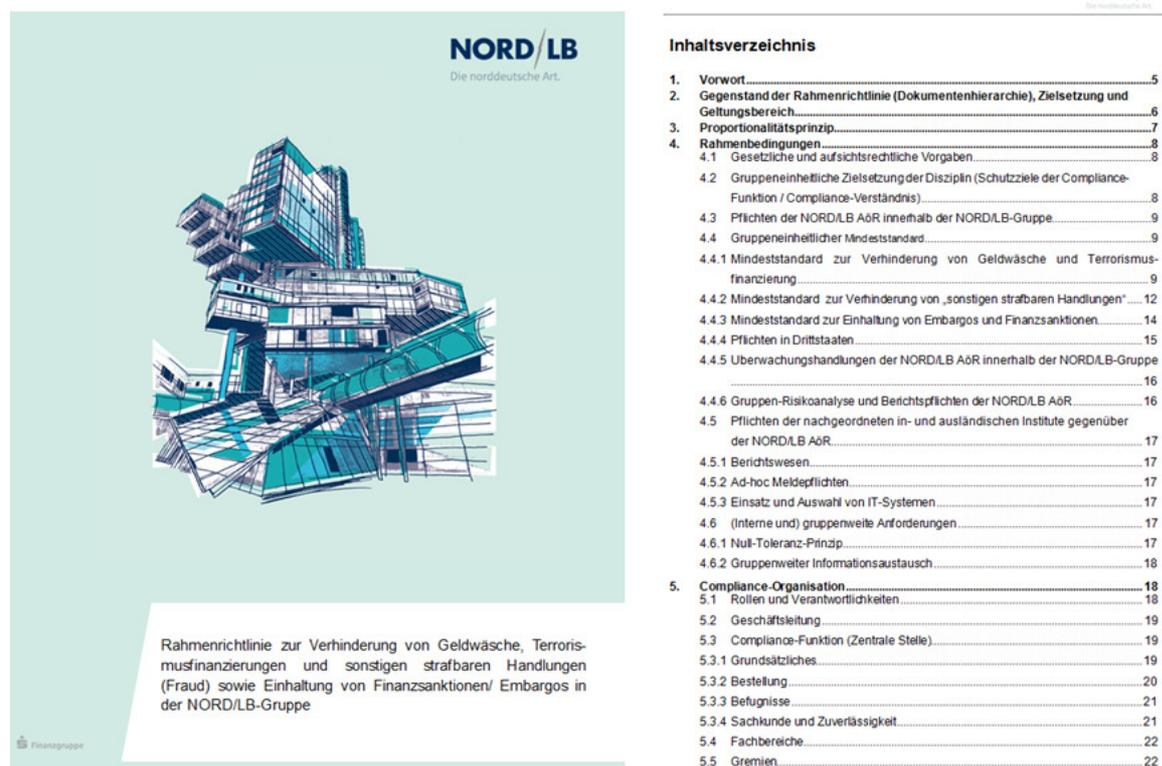
Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Management Ansatz Ethik und Integrität / Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2

Eine gezielte Bekämpfung von Geldwäsche, des organisierten Verbrechens sowie des internationalen Terrorismus muss auch an der finanziellen Seite ansetzen und die Anlage von Gewinnen aus kriminellen Geschäften sowie Zahlungsströme, die der Finanzierung terroristischer Aktivitäten dienen, erschweren.

Ergänzend zum Code of Conduct werden in der Rahmenrichtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierungen und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) sowie Einhaltung von Finanzsanktionen/ Embargos in der NORD/LB-Gruppe Regeln und Grundsätze festgelegt, die im NORD/LB Konzern einen gemeinsamen Mindeststandard für eine angemessene und wirksame Vorbeugung, Aufdeckung und Reaktion im Zusammenhang mit Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und wirtschaftskriminellen Handlungen sowie der Einhaltung der damit in Zusammenhang stehenden Embargos und Finanzsanktionen sicherstellen sollen.

Abbildung 8: Rahmenrichtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierungen und sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) sowie Einhaltung von Finanzsanktionen/ Embargos in der NORD/LB-Gruppe



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 Image-schäden möglichst zu vermeiden.

Die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung hat einen hohen Stellenwert für den NORD/LB Konzern. 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 werden zudem auch die Einhaltung von Finanzsanktionen/Embargo an den Vorstand und die Revision berichtet.

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

Ein wesentlicher Teil der Verfahren zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ist es, 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.

Verdachtsmomente sind dem Geldwäschebeauftragten weiterzuleiten, der alle ihm aufgezeigte Verdachtsmomente auf Relevanz überprüft. Der Geldwäschebeauftragte steht allen Mitarbeitern bei Rückfragen beratend zur Verfügung.

Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen (Fraud)

Management Ansatz Ethik und Integrität / Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2
102-16

Die Verhinderung von Korruption sowie sonstigen strafbaren Handlungen (Fraud) genießt im NORD/LB Konzern ebenfalls 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 internationale Vorgaben).

Als Mitglied des Bundesverbands Öffentlicher Banken Deutschlands prüft die NORD/LB anhand von Schadensfällen aus diversen Instituten zudem ständig ihr Risiko, durch Korruption Schäden zu erleiden, und adjustiert, ggf. mehrmals im Jahr, 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 / Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2

Die Institute des NORD/LB Konzerns tolerieren keine Korruption bzw. Bestechung oder Bestechlichkeit 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“.

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

Z: 205-2

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

205-3

Im Jahr 2018 gab es dank der umfassenden Präventionsmaßnahmen keinen korruptionsbedingten Schaden.

Integritätsprüfung

Management Ansatz Ethik und Integrität/ Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption: 103-2

Im Rahmen einer Geschäftsanbahnung und/oder Erweiterung einer Geschäftsbeziehung führen die Institute des NORD/LB Konzerns 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 / 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 Mitarbeiterschulungen bzw. die Unterstützung der operativ tätigen Bereiche bei der Durchführung eigener Schulungsveranstaltungen verankert.

Ziel ist es, das Verständnis der Mitarbeiter zu compliance-relevanten Themen zu erhöhen und damit die Sensibilität im Tagesgeschäft zu verbessern und gleichzeitig die Mitarbeiter 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.

Die gesetzlichen Pflichtschulungen erfolgen regelmäßig in Form von Web-Based-Trainings (WBT) und/oder Präsenzs Schulungen und sind verpflichtend durch sämtliche Mitarbeiter der NORD/LB, Deutsche Hypo und NORD/LB CBB 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:

- Informationssicherheit, Gültigkeit ein Jahr
- Compliance-Training (inkl. Kapitalmarkt-Compliance, Geldwäscheprävention, Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen/Fraud, Embargo, Operationelle Risiken (OpRisk)), Gültigkeit drei Jahre
- Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), Gültigkeit drei Jahre

Ferner wird seitens des Personalbereiches eine Pflichtschulung zu 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter zur Teilnahme am WBT. Quartalsweise werden die Führungskräfte über erforderlich durchzuführende WBT's ihrer Mitarbeiter informiert.

Darüber hinaus werden anlassbezogen bedarfsorientierte Schulungen angeboten, wie z. B. für Mitarbeiter aller Fachbereiche, die mit der Abwicklung von Kundengeschäften betraut sind, Themen wie der Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA) oder die Volcker Rule.

Wesentliche Ziele der Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sind:

- Wissensvermittlung oder -auffrischung,
- Herstellung eines (einheitlichen) Grundverständnisses für compliance-relevante Themen,
- Erhöhung des Sicherheitsbewusstseins aller Mitarbeiter,
- regelmäßige Sensibilisierung für Gefahren und Risiken. Die Schulungsmaßnahmen haben insbesondere zum Ziel, die persönliche Betroffenheit sowie eine mögliche (Mit-) Verantwortung, die sich aus (vorsätzlich) unredlichem Handeln von Beschäftigten und/oder Dritten ergeben könnten, zu verdeutlichen,
- Erläuterung des Hinweisgebersystems (Ombudsmann) sowie dessen Nutzungsmöglichkeiten.

Eine genaue Ausgestaltung der Schulungen sowie eine Festlegung der betroffenen Bereiche erfolgt disziplinenübergreifend.

Informationssicherheit und Datenschutz

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

Informationssicherheit

Management Ansatz Informationssicherheit: 103-1

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

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, und andererseits die Unversehrtheit/Korrektheit, die Verfügbarkeit sowie die Nichtabstreitbarkeit von Informationen sicher gestellt 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.

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

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. An den deutschen Standorten gehen die Institute des NORD/LB Konzerns dazu unter anderem mit folgenden regulatorischen, rechtlichen, aber auch vertraglichen Anforderungen konform:

- Kreditwesengesetz (KWG) § 25a, § 25b und § 25c
- Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
- Neues Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu)
- Handelsgesetzbuch (HGB), Risikomanagement der Informationsverarbeitung
- Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)
- Bankaufsichtliche Anforderungen an die IT (BAIT)
- Zweite Zahlungsdiensterichtlinie (ZAG)/Payment Service Directive 2 (PSD2)
- Rundschreiben von Bankenaufsichten wie z. B. der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)
- 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 Mitarbeiters, die Regeln zur Informationssicherheit einzuhalten und sensible Informationen zu schützen. Die entsprechenden Vorgaben werden ausgehend von der Geschäftsstrategie und der Informationssicherheitsstrategie (als Teil der Risikostrategie) über Leitlinien zur Informationssicherheit und Informationssicherheitsrichtlinien in Handbüchern und Arbeitsanweisungen operationalisiert und jedem Mitarbeiter des Konzerns zur Verfügung gestellt. Die entsprechende schriftlich fixierte Ordnung gilt bankweit und wird durch für alle Mitarbeiter durch regelmäßige Pflichtschulungen und Sensibilisierungen zu informationssicherheitsrelevanten Themen ergänzt.

Zur Implementierung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Informationssicherheitsniveaus hat der Vorstand der NORD/LB auf Konzernebene einen Chief Information Security Officer (CISO) bestellt. Der CISO bildet die höchste Instanz des Informationsmanagementsystems 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-Lenkungsgremiums,
- 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 von Informationssicherheit und dessen Risiken, die Durchführung regelmäßiger Überprüfungen sowie die Beratung des Vorstands und der Fachbereiche.

Zur Hinwirkung auf ein angemessenes Informationssicherheitsniveau werden jährliche, 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

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

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

Management Ansatz Datenschutz: 103-2

Für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen ist jeder Mitarbeiter verantwortlich. Seitens der NORD/LB, der Deutschen Hypo und der NORD/LB CBB finden datenschutzrechtliche Verpflichtungen⁶ aller internen und externen Mitarbeiter, die Umgang mit personenbezogenen Daten haben, auf das Datengeheimnis statt; diese Verpflichtung gilt auch über das Beschäftigungsverhältnis hinaus. Die Datenschutzpolitik des NORD/LB Konzerns ist in der Gruppen-Datenschutzrahmenrichtlinie niedergeschrieben, die in den jeweiligen Instituten bankweite Gültigkeit haben.

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

⁶ In Luxemburg gem. der koordinierten Fassung des Gesetzes vom 2. August 2002 zum Schutz personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung

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

Management Ansatz Datenschutz: 103-3

Zur Sicherstellung und Überwachung der Einhaltung, Angemessenheit und Wirksamkeit aller datenschutzrelevanten Anforderungen finden auch hier jährliche konzernweitliche Analysen auf Basis von risikoorientierten Auditplänen statt. Die Auditpläne der Töchter werden innerhalb des NORD/LB Konzerns abgestimmt, so dass die Audits zeitgleich durchgeführt und die Ergebnisse an den Gesamtvorstand berichtet werden. Zudem ist der Datenschutz Gegenstand regelmäßiger externer Prüfungen. Etwaige Vorfälle oder Beschwerden werden analysiert und Lösungswege mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen erarbeitet.

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.

Nachhaltigkeit und nachhaltige Unternehmensführung

Management von ESG-Themen sowie sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert.

UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen / sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments: 103-1

ESG steht für Environmental, Social und Governance, also Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Durch die Berücksichtigung von ESG-Themen soll ausgedrückt werden, dass unternehmerische Entscheidungen nicht nur auf Basis von Gewinnen getroffen werden, sondern auch Aspekte, die dem Thema Nachhaltigkeit zuzuordnen sind, Berücksichtigung finden.

Banken haben einen wesentlichen Einfluß auf die nachhaltige Ausrichtung von Wirtschaft und Gesellschaft, da sie Finanzströme leiten. 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.

Gleichzeitig dient ein funktionsfähiges Nachhaltigkeitsmanagement auch als „Frühwarnsystem“ für ökonomische Risiken (z. B. Reputationsrisiken). Risiken können z. B. durch gesellschaftlich nicht akzeptiertes bzw. nicht legitimes Handeln entstehen. Wesentliche Themen sind dabei z. B. Verstöße gegen Menschenrechte, unmenschliche Arbeitsbedingungen, Verursachung von Umweltschäden oder unethische Geschäftspraktiken. Indem Nachhaltigkeitsaspekte in strategische Entscheidungen der Unternehmensleitung sowie den Anlage- und Kreditprozess integriert werden, können diese Risiken minimiert werden und gleichzeitig das Vertrauen aller wesentlichen Stakeholder erhöht werden. ESG-Themen sind folglich nicht nur aus ethischen Gründen und zur Generierung neuer Geschäftschancen sondern auch aus Gründen der Risikoprävention zu berücksichtigen und zu managen. Dazu gehört auch, transparent über ESG-Themen zu kommunizieren, z. B. in Form von Nachhaltigkeitsberichten.

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

Management von Nachhaltigkeit im Konzern

UNGC

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

Der Vorstandsvorsitzende trägt die zentrale Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung in der NORD/LB und vertritt die Ergebnisse gegenüber den Eigentümern. Organisatorisch ist das Management von Nachhaltigkeitsthemen im Dezernat 3 - Markets angesiedelt. Unterstützt wird der Vorstand bei seinen Aufgaben durch das Nachhaltigkeitsmanagement, welches in seinem Auftrag das Thema Nachhaltigkeit in der NORD/LB verankert, managt und weiter entwickelt, ESG-Prüfungen durchführt, die Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern (inkl. Beantwortung etwaiger Anfragen, Hinweise oder Beschwerden) steuert sowie für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortlich ist. Beschlussvorlagen zu ökologischen, ökonomischen und sozialen Themen werden dem Vorstand durch das Nachhaltigkeitsmanagement zur Beschlussfassung in den Vorstandssitzungen eingereicht.

Die NORD/LB CBB und die Deutsche Hypo verfügen über weitere Nachhaltigkeitsbeauftragte. Impulse von der Konzernmutter werden zusammen mit aktuellen Schwerpunkten und Themen diskutiert, beraten und zur Umsetzung vorgeschlagen.

Zur strategischen Verankerung verfügt der NORD/LB Konzern seit 2013 über eine Nachhaltigkeitsstrategie.

Abbildung 9: Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie

Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie 2020
<p style="text-align: center;">Selbstverständnis</p> <p>Für den NORD/LB Konzern ist Nachhaltigkeit zu allererst eine Frage der Haltung: die direkte und indirekte Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung durch das eigene unternehmerische Handeln ist Teil des öffentlichen Auftrags.</p> <p>Der NORD/LB Konzern ist davon überzeugt, dass viele Aspekte des globalen Wandels Chancen und Risiken für ihre Kunden mit sich bringen und damit auch Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben. Die Nachhaltigkeitsstrategie greift die zentralen Aspekte des globalen Wandels für den NORD/LB Konzern und seine Kunden auf und zeigt, wie sich ergebende Chancen effizient realisiert und Risiken verantwortungsvoll gemanagt werden. Mit dieser Strategie verfolgt die Bank folgende grundlegende Ausrichtung:</p>
<p style="text-align: center;">Strategische Ausrichtung</p> <p>Langfristige Trends zu Themen wie Klimaveränderung, demographische Entwicklung, Urbanisierungsprozess oder Rohstoffrestriktionen müssen in unterschiedlicher Dringlichkeit und Intensität von den Kunden des NORD/LB Konzerns beachtet werden. Sie müssen ihre bewährten Geschäftsmodelle frühzeitig und regelmäßig mit den komplexen Wirkungen dieser Trends abgleichen und Lösungen schaffen. Die Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns unterstützen ihre Kunden dabei, die Veränderungen des globalen Wandels in ihren Entscheidungen zu berücksichtigen und damit zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.</p> <p>Damit stehen naturgemäß zwei Stakeholdergruppen im Zentrum dieser Nachhaltigkeitsstrategie 2020:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Kunden und Mitarbeiter der Unternehmen des NORD/LB Konzerns. <p>Durch ein systematisches Vorgehen zu Nachhaltigkeit stellt der NORD/LB Konzern sicher, dass erforderliche Nachhaltigkeitsaspekte in die Geschäftstätigkeiten einfließen können:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Transaktionen, die erkennbar gegen grundlegende Prinzipien nachhaltiger Entwicklung verstoßen, wie etwa Transaktionen im Zusammenhang mit kontroversen Waffen oder mit Pornografie, werden anhand von Ausschlusskriterien identifiziert und abgelehnt.▪ Ein Rahmenwerk von Nachhaltigkeitsrichtlinien stellt den Bezug zwischen der einzelnen Transaktion und den für sie aus Sicht des NORD/LB Konzerns relevanten spezifischen Nachhaltigkeitsstandards her. Dadurch kann Nachhaltigkeit zielgerichtet und individuell eingesteuert werden. <p>Der NORD/LB Konzern und seine Mitarbeiter verstehen sich vor allem als Unterstützer ihrer Kunden, um es ihnen zu ermöglichen, ihre Geschäftstätigkeit bzw. Investitionsentscheidung stärker im Kontext einer „Nachhaltigen Entwicklung“ zu verankern. Diese Unterstützung zeigt sich etwa durch das Aufzeigen von Fördermöglichkeiten und bestehenden Geschäftspotentialen durch Nachhaltigkeit.</p> <p>Über den Stand der Entwicklung bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie legt der NORD/LB Konzern regelmäßig Rechenschaft ab. Diese Rechenschaftslegung erfolgt durch eine Nachhaltigkeitsberichterstattung, die sich an allgemein anerkannten Standards orientiert. In der Berichterstattung weist der NORD/LB Konzern die für Kunden und Gesellschaft erbrachten Beiträge aus. Betrachtet werden dabei die unterschiedlichen Facetten der Geschäftstätigkeit. Dazu gehören die direkten und indirekten Beiträge zur Nachhaltigkeit, die das Kerngeschäft des NORD/LB Konzerns für Kunden und Gesellschaft generiert genauso wie die Beiträge, die als ergänzende Aktivitäten das Kerngeschäft begleiten.</p> <p>In den Nachhaltigkeits-Handlungsfeldern verfolgt der NORD/LB Konzern nachfolgende Schwerpunkte und strebt bis 2020 die nachfolgenden Ziele an:</p>

<p style="text-align: center;">Governance</p> <p>Der NORD/LB Konzern wird seinen Managementansatz zur Nachhaltigkeit pflegen und strukturell weiterentwickeln. Dazu gehört insbesondere eine kontinuierliche Überprüfung der strategischen Nachhaltigkeitsausrichtung. Dies erfolgt durch das bereits etablierte Konzern-Nachhaltigkeitsmanagement, insbesondere durch den Steuerungskreis Nachhaltigkeit, der den Konzernvorstand unterstützt.</p> <p>Um Impulse für die Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements zu erhalten, führen die Unternehmen des NORD/LB Konzerns den Dialog mit den relevanten Stakeholdergruppen. Dadurch wird gewährleistet, dass das unternehmerische Handeln im Einklang mit den Ansprüchen der Interessengruppen gestaltet wird und somit der Unternehmenserfolg und die Wettbewerbsfähigkeit langfristig gesichert werden.</p> <p>Ergebnisse dieser Stakeholderdialoge fließen in die Nachhaltigkeitsprogramme ein und geben somit dem NORD/LB Konzern Impulse für die Zielrichtung des nachhaltigen Handelns vor.</p>	<p style="text-align: center;">Kunden</p> <p>Der NORD/LB Konzern verankert Nachhaltigkeitsaspekte in allen relevanten Geschäftsbereichen und stellt so eine Wirtschaftsweise sicher, die zum Nutzen der Kunden neben wirtschaftlichen auch ESG-Aspekte berücksichtigt.</p> <p>Durch den Austausch mit den Kunden zu Nachhaltigkeitsthemen sowie durch „Grüne Produkte“ leistet der NORD/LB Konzern einen stetig wachsenden Beitrag zur Finanzierung der Green Economy.</p> <p>In seiner Geschäftstätigkeit berücksichtigt der NORD/LB Konzern wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte, um die Wettbewerbsposition der Kunden zu verbessern und so die Risikoposition des NORD/LB Konzerns zu stärken.</p> <p>Die Nachhaltigkeitsziele für die jeweiligen Geschäftsbereiche sind Gegenstand des Strategieprozesses.</p>
<p style="text-align: center;">Mitarbeiter</p> <p>Die Mitarbeiter sind die Zukunft des NORD/LB Konzerns und sichern den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Es besteht daher eine zentrale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern, die Voraussetzungen zur optimalen Entfaltung zu schaffen und Vielfalt zu leben. Ein Schwerpunkt dabei ist die Förderung von Frauen in Fach- und Führungsaufgaben, um die Managementpotentiale von Frauen zur Steigerung des Unternehmenserfolges systematischer zu nutzen. Wir werden den Frauenanteil in Führungspositionen daher kontinuierlich erhöhen.</p> <p>Die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter wird unterstützt durch ein umfangreiches Seminarangebot. Durch Informations- und Weiterbildungsangebote fördert der NORD/LB Konzern bei seinen Mitarbeitern Wissen und Haltung zu unternehmerischer Nachhaltigkeit und ermöglicht die Anwendung dieser Kompetenzen.</p>	<p style="text-align: center;">Gesellschaft</p> <p>Als Unternehmensbürger (Corporate Citizen) engagiert sich der NORD/LB Konzern in gesellschaftlichen Projekten und bringt seine finanzwirtschaftliche Kompetenz in die gesellschaftliche Diskussion ein. In seinen Kernregionen ist der NORD/LB Konzern Förderer von Kunst, Kultur und Wissenschaft und begrüßt ehrenamtliche Tätigkeit der Mitarbeiter. Bei all diesen Aktivitäten fokussiert der NORD/LB Konzern sein gemeinnütziges Handeln auf Beiträge, die der Gesellschaft wie dem NORD/LB Konzern Nutzen stiften.</p> <p>Als Beitrag zur Implementierung einer nachhaltigen Wirtschaftsweise hält der NORD/LB Konzern seine Lieferanten und Dienstleister an, nach gleichen ökologischen und sozialen Prinzipien und Standards zu handeln.</p>
<p style="text-align: center;">Umwelt</p> <p>Bei der Organisation des Betrieblichen Umweltmanagements orientiert sich der NORD/LB Konzern an der ISO 14001 und erstellt jährlich ein Umweltprogramm, um die Umweltwirkungen seiner Geschäftstätigkeit systematisch zu optimieren. Durch Einsparungen von Ressourcen, Energien und Emissionen soll die Ökoeffizienz des Konzerns konsequent gesteigert werden. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Energieeffizienz.</p>	

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

Management von ESG-Risiken

UNGC

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

ESG-Risiken sind Risiken, die aufgrund ökologischer, sozialer oder unternehmerischer Aspekte in Zusammenhang mit kontroversen Geschäftsaktivitäten oder -praktiken entstehen können. Hierzu zählen z. B. Geschäfte oder Geschäftspraktiken mit negativen Auswirkungen auf die natürliche Umwelt und/oder auf Menschen- und Arbeitsrechte inklusive der Rechte indigener Völker aber auch Branchen wie z. B. Alkohol, Embryonenforschung, fossile Brennstoffe, Glücksspiel, GMO, Palmöl, Pornografie, Tabak oder Tätigkeiten der Waffen- und Rüstungsindustrie.

Die NORD/LB zieht zur Bewertung von ESG-Risiken neben ihrem eigenen ethischen Verständnis auch die Einschätzung von zivilgesellschaftlichen Gruppen, insbesondere Nichtregierungsorganisationen (NGO), und anderen Interessengruppen der Bank mit ein.

Im Rahmen der ESG-Risikoprüfung geht es im NORD/LB Konzern darum, Risiken zu identifizieren, zu vermindern oder ggf. auszuschließen um frühzeitig Geschäfts- und Reputationsrisiken im Interesse von Kunden und Bank zu erkennen. Wie andere Risiken werden auch diese Risiken im Rahmen des Kreditprozesses bewertet und fließen, sobald sie erkennbar sind oder auftreten, in das Gesamtvotum für das Geschäft ein. Ausgangsbasis bei der Beurteilung und Bewertung des Risikopotenzials sind die Fachkompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeiter, spezifische ESG-Richtlinien sowie die den Richtlinien zugrunde liegende Regelwerke. Vorrangig trägt dabei jeder einzelne Mitarbeiter die Verantwortung, mögliche Reputationsrisiken zu vermeiden. Ergänzend werden externe Informationen über Umweltrisiken einzelner Branchen hinzugenommen. Hinweise auf entsprechende Informationsquellen werden laufend aktualisiert zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus hat die NORD/LB die folgenden Geschäfte im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsrichtlinien gänzlich ausgeschlossen:

- Unternehmen, die an der Herstellung, den Handel, den Transport, die Lagerung oder die Reparatur folgender Rüstungsgüter beteiligt sind und internationalen Verträgen entgegenstehen:
Hierzu zählen insbesondere:
 - 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 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.
- Die NORD/LB tätigt zudem keine Geschäfte im eigenen Namen auf eigene Rechnung an den Warenterminbörsen.

Eigener Indikator: ESG-Prüfungen

Bei Bedarf bzw. beim Aufkommen von Hinweisen, dass in einem Geschäftsvorfall ESG-Schäden 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. Etwaige weiterführende Prüfungen erfolgen über einen Ad-hoc Ausschuss, der durch Beschluss über die jeweilige weitere Vorgehensweise entscheidet. Im vergangenen Berichtsjahr gingen beim Nachhaltigkeitsmanagement/Compliance 16 Anfragen zu möglichen Kontroversen ein. Elf Fälle wurden positiv votiert, bei einem Fall erfolgte eine Umsetzung mit Auflagen und fünf Fälle wurden abgelehnt. Der Ad-hoc Ausschuss musste nicht einberufen werden.

Reputationsrisiken resultieren aus einem Vertrauensverlust bei den Stakeholdern der Bank. Die zentrale Verantwortung liegt im Risikocontrolling, das auch das Rahmenwerk zum Management von Reputationsrisiken verantwortet. Reputationsrisiken fließen in den Governance, OpRisk und Compliance Bericht ein, der quartalsweise und jährlich erstellt wird. Adressat ist der Risk Roundtable bzw. der Gesamtvorstand. Für weiterführende Informationen zum Risikomanagement wird auf den Konzerngeschäftsbericht 20185 verwiesen.

Interne Regelwerke und Standards

UNGC

Management Ansatz Management von ESG-Themen / sozial-ökologischen Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments: 103-2

Der NORD/LB Konzern und seine Institute verfügen über eine Reihe von internen Strategiedokumenten, Richtlinien und Arbeitsanweisungen, die in der schriftlich fixierten Ordnung (sFO) entsprechend verankert werden. Neben Richtlinien zur Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben des „klassischen Bankaufsichtsrechts“ auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene gelten für den Konzern auch ergänzende ESG-Richtlinien, die das geschäftliche Handeln in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Aspekte leiten und regeln. 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 Mitarbeiter bindend. Ein externes Audit findet nicht statt.

Die Entwicklung der ESG-Richtlinien für Bankbereiche und einzelne Branchen erfolgt stets gemeinsam mit Mitarbeitern aus den Fachbereichen. Sensibilisierungen zu ESG-Richtlinien wurden in den relevanten Bereichen vorgenommen und sind zudem Bestandteil von regelmäßigen Führungskräfte Workshops.

Im Rahmen einer regelmäßigen Qualitätsprüfung seitens des Nachhaltigkeitsmanagements werden die ESG-Richtlinien evaluiert und ggf. 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.

Hinsichtlich der Information und Schulung ESG-relevanter Aspekte existiert im Intranet ein umfangreicher Bereich. Zudem steht das Nachhaltigkeitsmanagement allen Mitarbeitern bei Fragen oder für ergänzende ESG-Bewertungen zur Verfügung.

Im NORD/LB Konzern bestehen die folgenden Richtlinien:

Richtlinien für die Gesamtbank

Richtlinie zu Umweltauswirkungen unternehmerischen Handelns

Mit dieser Richtlinie entspricht die NORD/LB den Prinzipien sieben bis neun des UN Global Compacts zur Berücksichtigung von Umweltaspekten in der Geschäftstätigkeit.

Die unmittelbaren ökologischen Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit der NORD/LB werden durch das betriebliche Umweltmanagementsystem der Bank erfasst, bewertet und gesteuert. Das Umweltmanagementsystem orientiert sich mit seinen Systemelementen und Prozessabläufen an der internationalen Norm für Umweltmanagement ISO 14001.

Die mittelbaren ökologischen Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit der NORD/LB werden in den Geschäftsbereichen u. a. durch das Management von ESG-Risiken gehandhabt.

Richtlinie zum Betrieblichen Umweltschutz

Die Richtlinie zum betrieblichen Umweltschutz definiert einen gemeinsamen Mindeststandard beim betrieblichen Umweltschutz und orientiert sich an den Vorgaben der internationalen Norm für Umweltmanagement ISO 14001.

Richtlinie zum Klimawandel

Der NORD/LB Konzern erkennt die Bedeutung des Klimawandels sowie die Rolle der Finanzbranche beim Übergang zu einer CO₂-ärmeren Wirtschaftsweise als eine der wichtigsten aktuellen und zukünftigen Herausforderungen an. Die Richtlinie zum Klimawandel bildet den Rahmen zum Erreichen der deutschen Klimaziele. Durch die Anwendung der Richtlinie erreicht es die NORD/LB, den Klimawandel für die Marktpartner und Gesellschaft zu berücksichtigen, die Marktpartner hinsichtlich Chancen und Risiken zu orientieren und Transparenz zur Weiterentwicklung sowie zur Bewertung, Analyse und Überwachung herzustellen.

Im Rahmen ihrer Richtlinie zum Klimawandel bekennt sich die NORD/LB zu ihrem Engagement in Erneuerbaren Energien und der Modernisierung der Energieerzeugung. Gleichzeitig schließt die NORD/LB die Finanzierung des Baus von Atomkraftwerken und konventionellen Kohlekraftwerken durch die Richtlinie aus.

Richtlinie zu Menschenrechte und Arbeitsnormen

Mit der Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsnormen entspricht die NORD/LB den Prinzipien ein bis sechs des UN Global Compact zur Berücksichtigung von Menschenrechten und Arbeitsnormen. Durch ihre Anwendung erreicht die NORD/LB die Bedeutung von Menschenrechtsanforderungen für Mitarbeiter, Marktpartner sowie die Gesellschaft in der Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen, den Mitarbeitern und Marktpartnern hinsichtlich potentieller Menschenrechtsverstöße Orientierung zu geben, Prozesse zur Herstellung von Transparenz, zur Bewertung und Analyse und zur Überwachung weiterzuentwickeln und die Berücksichtigung von Menschenrechtsaspekten im Beschwerdemanagement sicherzustellen.

Richtlinie zum Umgang mit Interessengruppen

Die Richtlinie zum Umgang mit Interessensgruppen ist die Grundlage für den Stakeholderdialog. Die NORD/LB orientiert sich mit der Anwendung der Richtlinie an den Prinzipien der von der internationalen Organisation AccountAbility entwickelten drei Prinzipien für den Umgang mit relevanten Interessengruppen.

Richtlinie zum Umgang mit steuerrechtlichen Anforderungen

Die Richtlinie zum Umgang mit steuerrechtlichen Anforderungen ist das Bekenntnis zur Einhaltung der Pflicht, angemessene Prozesse und Kontrollen zur Sicherstellung der Wahrung steuergesetzlicher Vorschriften zu etablieren, ihre gesellschaftliche Reputation zu fördern sowie ihre Beziehungen zu Regierungsstellen, Steuerbehörden und ihren Kunden zu festigen.

Richtlinien für einzelne Geschäftsbereiche

Richtlinie zu ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen

Die Richtlinie zu ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen nebst begleitenden Anwendungshinweisen regelt die Finanzierungen von Kundenprojekten, bei denen aufgrund ihrer Struktur und ihres Umfangs erhebliche ESG-Risiken bestehen. Sie entspricht auch den Anforderungen der Financial Initiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UN) und den Prinzipien des Global Compact der UN, die beide von der NORD/LB unterzeichnet wurden.

Bei Projektfinanzierungen ohne ECA-Deckung und mit Gesamtkosten von mehr als \$10 Mio außerhalb von High Income OECD-Ländern, die die NORD/LB als Konsortialführer oder alleine durchführt, müssen Kunden den sicheren Umgang mit ESG-Projektrisiken gesondert nachweisen. Hierzu greift die NORD/LB auf Anforderungen und Abläufe zurück, wie sie die Äquator-Prinzipien vorschlagen.

An der Teilfinanzierung von Projektvorhaben außerhalb von High Income OECD-Ländern beteiligt sich die NORD/LB grundsätzlich nur dann, wenn die Finanzierungskonsortien von Banken geführt werden, die die Einhaltung der Performance Standards zu ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit der IFC oder eines vergleichbaren Regelwerks gewährleisten.

Richtlinie zu Schiffsfinanzierungen, Flugzeugfinanzierungen und Immobilienfinanzierungen

Die drei spezifischen Richtlinien für die jeweiligen Geschäftsbereiche regeln die Berücksichtigung technologischer, ökologischer und sozialer Leitlinien.

Richtlinien für einzelne Branchen/Sektoren

Richtlinie für Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen der Rüstungsindustrie

Diese Richtlinie regelt die Ausgestaltung der Geschäftsbeziehung mit Unternehmen der Rüstungsindustrie. Die NORD/LB hat dieses Geschäft unter strenge Auflagen gestellt und unterhält nur Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die den Global Principles of Business Ethics for the Aerospace and Defence Industry entsprechen und die keinem Embargo der Vereinten Nationen, der Europäischen Union oder der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zuwiderlaufen. Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die - egal in welchem Umfang - an der Herstellung, dem Handel, dem Transport, der Lagerung und der Reparatur solcher Waffen beteiligt sind, die gegen internationale Abkommen und Konventionen der UN in Bezug auf geächtete Waffen verstoßen, sind gänzlich ausgeschlossen.

Richtlinie zu Pornografie

Mit der Richtlinie zu Pornografie sind Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die Pornografie produzieren und handeln sowie zu Unternehmen, die diesem Sektor nahestehen, ausgeschlossen.

Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit nachwachsenden Ressourcen

Mit der Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit nachwachsenden Ressourcen bezieht der NORD/LB Konzern bei der Finanzierung wirtschaftlicher Tätigkeiten den sicheren Umgang seiner Kunden mit den gesetzlichen Anforderungen aus dem Umwelt-, Planungs-, Tierschutz- und Naturschutzrecht in seine Geschäftsentscheidungen mit ein. Die Richtlinie verweist dabei auf entsprechende freiwillig umzusetzende nationale und internationale ökologische und soziale Leitlinien und Standards wie z. B. FSC-, PEFC-, MSC- und ASC-Zertifizierungen.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit als Finanzdienstleistungsinstitut ist die NORD/LB auch als Eurex Clearingstelle für Agrarprodukte tätig. Der Handel mit Warenterminkontrakten wird von der NORD/LB für sinnvoll erachtet, um den Marktteilnehmern vom Erzeuger über den Handel bis hin zur Verarbeitungsindustrie eine Möglichkeit zu verschaffen, auf Preisänderungen zu reagieren und Preisrisiken abzusichern. Die Preise an den Warenterminmärkten werden zudem als Referenzpreis für den physischen Handel genutzt und dienen als Orientierung bei der Aushandlung des Verkaufs- bzw. Kaufpreises.

Die NORD/LB tätigt keine Geschäfte im eigenen Namen auf eigene Rechnung an den Warenterminbörsen. Warentermingeschäfte werden grundsätzlich im Auftrag der Kunden gehandelt.

Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit nicht nachwachsenden Ressourcen

Mit der Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit nicht nachwachsenden Ressourcen bezieht der NORD/LB Konzern bei der Finanzierung wirtschaftlicher Tätigkeiten den sicheren Umgang seiner Kunden mit den gesetzlichen Anforderungen in seine Geschäftsentscheidungen sowie die Berücksichtigung freiwillig anzuwendender Standards wie z. B. das International Council on Mining and Metals (ICMM), die Extractive Industries Transparency Initiative oder die International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) mit ein.

Unter der Nutzung von Ressourcen versteht die NORD/LB dabei alle Tätigkeiten in Zusammenhang mit dem Abbau von Metallen, Mineralien, Edel- und Halbedelsteinen sowie Gebäude- und Minenplanung, Minenentwicklung und -betrieb sowie Schließung der Mine. Darüber hinaus zählen hierzu sämtliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Öl- und Gasförderung in den Phasen Exploration, Ölfeldentwicklung, Produktion, Raffination inkl. Cracken sowie Transport und Lagerung. Bei Geschäftsvorfällen außerhalb der High Income OECD-Staaten bzw. der Europäischen Union sind weiterführende Prüfungen vorzunehmen

Richtlinie zu Wasserkraft

Die Richtlinie Wasserkraft ergänzt für den speziellen Fall der Projektfinanzierung von Staudämmen und allgemeinen Wasserkraftanlagen die Richtlinien zu Umweltauswirkungen unseres unternehmerischen Handelns sowie die Richtlinie zu ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen. Hierin werden Kunden aufgefordert, eine von Dritten erstellte unabhängige Environmental Due Dilligence vorzulegen. Finanzierungen zum Bau von Staudämmen und Wasserkraftwerken in besonders schutzwürdigen Gebieten sind ausgeschlossen.

Externe Regelwerke und Standards

UNGC
102-12



Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact im Jahr 2013 verpflichtet sich die NORD/LB, die zehn international anerkannten Prinzipien des UN Global Compact aus den Aspekten Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruption in den Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung dieser Prinzipien ist für die NORD/LB ein wesentliches Element der Verantwortung als Finanzdienstleistungsunternehmen für Kunden und Mitarbeiter, sowie als Unternehmensbürger für die Gesellschaft.



Als Unterzeichner der Finanzinitiative UNEP FI im Jahr 2013 erkennt die NORD/LB die Wechselwirkung zwischen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft an und verpflichtet sich zu nachhaltiger Entwicklung, vorausschauendem Umweltmanagement und offener Kommunikation mit der Öffentlichkeit über die Förderung von Umweltaspekten.



Die NORD/LB erstellt seit dem Berichtsjahr 2013 jährlich einen Konzern-Nachhaltigkeitsbericht nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).



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.

Die NORD/LB ist seit 2008 Mitglied.



Durch die Unterzeichnung der Charta im Jahr 2013 will die NORD/LB die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Nachhaltigkeitsratings

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

Der NORD/LB Konzern berichtet transparent und regelmäßig über seine Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ergänzend sind auch externe Bewertungen der unternehmerischen Nachhaltigkeitsaktivitäten von hoher Bedeutung für eine Vielzahl von Stakeholdern, so z. B. durch spezielle 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.

Da die Anzahl von Investoren, die ESG-Fragestellungen in ihre Entscheidungen mit aufnehmen, stetig steigt, haben in diesem Zusammenhang auch die Bedeutung und der Dialog mit den Nachhaltigkeitsratingagenturen in den vergangenen Jahren zugenommen. 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. 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. Das Nachhaltigkeitsmanagement der NORD/LB nutzt die Nachhaltigkeitsratings wiederum für gezielte Stärken-Schwächen-Analysen und leitet Verbesserungsansätze ab. Gleichzeitig wird die Kommentierung der Rating-Unterlagen auch für einen intensiven internen Dialog mit den entsprechenden Fachbereichen genutzt.

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



imug | rating



Ökologische und soziale Kennzahlen aus dem Kerngeschäft

Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und sozialem Nutzen

UNGC

Eigener Indikator Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und sozialem Nutzen

Bei der Ermittlung des Geldwerts von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen wurden die direkten und die indirekten Beiträge, die das Kerngeschäft für Kunden und Gesellschaft generiert, berücksichtigt. Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit wurde dafür das Kreditgeschäft mit Kunden, deren Geschäftstätigkeit von besonderem öffentlichem Interesse ist, erfasst. Gemäß dem Branchenschlüssel der Bundesbank wurden hierfür folgende Branchen identifiziert:

Tabelle 2: Branche gemäß Bundesbankschlüssel

	Volumen in T€ (per 31.12.2018)
Wasserversorgung	320.276
Abwasserentsorgung	423.482
Abfallentsorgung	394.527
Beseitigung von Umweltverschmutzungen	19.336

Zudem wurde geschätzt, wie hoch der Anteil an grüner Technologie ausfällt, der rechnerisch in weiteren Branchen mitfinanziert wird. Hierzu wurde auf die vom Bundesumweltministerium ermittelten GreenTech-Anteile am globalen Marktvolumen ausgewählter Industrien zurückgegriffen. Berücksichtigt werden dabei die GreenTech-Anteile der folgenden Industrien:

Tabelle 3: Branche gemäß Bundesbankschlüssel

	Volumen in T€ (per 31.12.2018)
Automobilindustrie (GreenTech-Anteil 2 Prozent)	38.281
Chemieindustrie (6 Prozent)	48.548
Elektroindustrie (12 Prozent)	109.913
Maschinen- und Anlagenbau (20 Prozent)	235.420

Das zugesagte Finanzierungsvolumen des NORD/LB Konzerns in diesen Branchen lag zum Stichtag 31. Dezember 2018 bei rund 1,6 Mrd €.

Neben eigenen Angeboten bieten die NORD/LB und die Braunschweigische Landessparkasse ihren Kunden auch Zugang zu Programmen von Partnern, die durch attraktive Zinsgestaltung eine Verbesserung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Rahmenbedingungen in Deutschland unterstützen. Dazu zählen etwa Förderprogramme für energieeffiziente Neubauvorhaben oder für die energie- und kostensparende Modernisierung und Sanierung von Bestandsimmobilien. Zudem berät die NORD/LB zu regionalen Förderprogrammen sowie zu den verschiedenen Möglichkeiten, bei Gründung oder Finanzierung von Unternehmen öffentliche Stellen am Risiko und der Refinanzierung zu beteiligen. Vermittelt werden insbesondere Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW).

Tabelle 4: Neugeschäft Kredite für ökologische Zwecke

	Anzahl	Volumen in T€ (per 31.12.2018)
Energieeffizient Sanieren - Effizienzhaus	346	80.473
Energieeffizient Sanieren - Einzelmaßnahmen	718	42.430
Energieeffizient Bauen	1.734	476.121
Energieeffizient Sanieren - Ergänzungskredit	22	654
IKU - Energieeffizient Sanieren	6	28.831
IKU - Energieeffizient Bauen	3	5.841
KfW-Energieeffizienzprogramm	77	122.331
KfW-Programm Erneuerbare Energien Standard	112	463.168
KfW-Programm Erneuerbare Energien Premium	77	6.593
KfW-Programm Erneuerbare Energien Speicher	86	1.644
-IKU – Energetische Stadtsanierung QV	1	500
KfW-Umweltprogramm	3	132
Gesamt	3.185	1.228.718

Das Kreditgeschäft mit sozialem Nutzen wurde analog dem ökologischen Nutzen und dem Schlüssel der Bundesbank für folgende Branchen identifiziert:

Tabelle 5: Branche gemäß Bundesbankschlüssel

	Volumen in T€ (per 31.12.2018)
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	2.523.757
Forstwirtschaft und Holzeinschlag	9.923
Fischerei und Aquakultur	3.493
Grundstücks- und Wohnungswesen	22.119.201
Öffentliche Verwaltung	26.608.575
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	1.680.487
Erziehung und Unterricht	129.629
Gesundheitswesen	782.063
Heime	1.313.959
Sozialwesen	8.315
Bibliotheken, Archive, Zoologische Gärten, Museen	6.702

Das zugesagte Finanzierungsvolumen des NORD/LB Konzerns in diesen Branchen lag zum Stichtag 31. Dezember 2018 bei rund 55,2 Mrd €.

Vermittelt wurden ebenso Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW).

Tabelle 6: Neugeschäft Kredite für soziale Zwecke

	Anzahl	Volumen in T€ (per 31.12.2018)
KfW-Wohneigentumsprogramm	4.718	231.548
IKU - Investitionskredit Kommunale und Soziale Unternehmen	24	140.078
Altersgerecht Umbauen KREDIT	111	11.773
IKU – Barrierearme Stadt	1	177
Gesamt	4.854	383.576

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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 anlegergerechten 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 Mitarbeiter 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 91 Standorten im gesamten Geschäftsgebiet vertreten, auch in schwach besiedelten Gebieten. Alle Filialen verfügen entweder über eine SB-Kasse oder eine konventionelle Kasse. 18 Standorte werden als Finanz-Center gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig betrieben, ein weiterer mit der LBS Braunschweig. Ergänzt werden die Standorte um 28 Selbstbedienungseinrichtungen. Alle Standorte verfügen über Selbstbedienungseinrichtungen wie Geldautomaten, SB-Terminals und Kontoauszugsdrucker.

84 Standorte der Braunschweigischen Landessparkasse und beide Standorte der ehemaligen BLB in Bremen und Oldenburg verfügen über barrierefreie Eingänge. Um Kunden mit eingeschränktem Sehvermögen einen besseren Service zu bieten, verfügen acht Geldautomaten mit Einzahlfunktion der Braunschweigischen Landessparkasse sowie elf Geräte in Bremen und Oldenburg über eine Sprachführung und unterstützen so an über 67 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. 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.

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 2018 wurden bei der Braunschweigischen Landessparkasse 6.660 Bürgerkonten sowie 2.611 Basiskonten geführt.

Kundenzufriedenheit

102-43

Die NORD/LB führt regelmäßig konzernweit Kundenbefragungen zur Erfassung und Bemessung der Kundenzufriedenheit durch. Die Zufriedenheitsabfrage hat das Ziel, einerseits die Zufriedenheit der Kunden mit der Bank, andererseits die Gefahr, möglicherweise Kunden zu verlieren, aufzuzeigen. Aus dieser konzernweiten Umfrage lassen sich für die NORD/LB und ihre Tochterunternehmen konkrete Handlungsbedarfe ableiten.

Die von der NORD/LB dabei angewandte Umfragemethode definiert dabei zunächst einheitliche Erfassungskriterien. Die erhobenen Daten werden anschließend aggregiert und auf eine vergleichbare Basis für die unterschiedlichen Geschäftsfelder hin angepasst. In der Studie werden die Kunden auf Geschäftsfeldebene des NORD/LB Konzerns befragt. Die Befragung umfasst die Leistungsbereiche:

- Kundenzufriedenheit gesamt
- Kundenloyalität
- Kundenbetreuer
- Beratungsqualität
- proaktive Ansprache

Die Befragungsergebnisse werden auf eine Skala von 0 bis 100 transformiert. Als Ziel hat die NORD/LB hier einen Wert von 80 Indexpunkten gesetzt, den es für sie und ihre Tochterunternehmen mindestens zu erreichen gilt.

Im Benchmarking verwendet die NORD/LB dabei die Methodik Best-in-Class, d. h. den Vergleich mit dem jeweils besten Wettbewerber. In diesem Vergleich lassen sich Optimierungspotenziale aufzeigen. Für das Benchmarking hat die NORD/LB einen Zielwert von 60 Punkten definiert.

Weiterhin werden Daten zur Produktnutzung und -präferenz erhoben um aufzuzeigen, wieviel der NORD/LB Konzern vom Produkt- und Beratungsbedarf des Kunden abdeckt bzw. abdecken kann und wo für die NORD/LB noch Optimierungsbedarf besteht.

Die konzernweite Befragung fand mittels Telefoninterviews und Onlinebefragungen statt. Teilweise erfolgten diese selbstständig durch die Tochterunternehmen, jedoch stets nach der gleichen, von der NORD/LB für den Konzern vorgegebenen Methodik.

Für die Braunschweigische Landessparkasse wurde im Rahmen der konzernweiten Kundenzufriedenheitsanalyse abweichend auf die Methodik für Sparkassen zurückgegriffen. Um die Qualität aus Kundensicht regelmäßig zu überprüfen, sind die jährlichen Kundenzufriedenheitsbefragungen seit mehreren Jahren zu einem festen Baustein des Qualitätsmanagements geworden. Hierzu wird ein kurzer Fragebogen mit drei Themenfeldern genutzt:

- Service, Liquidität und Preis-Leistungsverhältnis
- Beratung und Angebotsorientierung
- Gesamtzufriedenheit und Kundenbindung

Die Befragung läuft das ganze Jahr und die Ergebnisse werden transformiert, um die Vergleichbarkeit herzustellen und einen einheitlichen Bewertungsmaßstab sicherzustellen.

Mit einem weiteren Managementsystem, dem Kundenimpulsmanagement, besteht in den Konzerneinheiten seit vielen Jahren ein standardisiertes Beschwerdemanagement. Ein strategisches Beschwerdemanagement verfolgt das Ziel, neben der positiven Wirkung auf die Kundenzufriedenheit auch wichtige Impulse zu beziehen, um hieraus gezielt Hinweise auf Verbesserungspotentiale zu erhalten und dadurch die Erreichung der strategischen Ziele Qualitätsführerschaft und Marktführerschaft zu unterstützen. Jeder Impuls wird ernst genommen und entsprechend beantwortet.

NORD/LB als Arbeitgeber

Umfeld 2018

Ein komplexer werdendes regulatorisches Umfeld und zunehmend schnellere Veränderungen im Arbeitgebermarkt sowie der gesamten Finanzbranche wirken auf den NORD/LB Konzern ein. Insbesondere die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und fordert agilere Arbeitsformen.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland mit seinen grundsätzlichen demografischen Herausforderungen war auch 2018 ein Arbeitnehmermarkt. Der Fach- und Führungskräftemangel, insbesondere im Bereich IT, setzte sich weiter fort. Der War for Talents blieb dementsprechend eine große Herausforderung für die NORD/LB. Auch der weiterhin anhaltende Ertrags- und Kostendruck auf den NORD/LB Konzern bestimmte 2018 die gesamte Personalarbeit: es galt im Rahmen des seit 2017 laufenden Transformationsprogramms One Bank auf der einen Seite Investitionsspielräume zu ermöglichen sowie auf der anderen Seite die Kostenziele im Konzern zu erreichen. Das Programm One Bank dient dazu, den gesamten Konzern effizienter und profitabler aufzustellen und bis Ende des Jahres 2020 im NORD/LB Konzern nachhaltig Kostenpotenziale von bis zu 200 Mio € durch Synergien zu heben und dazu bis zu 1.250 Stellen abzubauen. Die NORD/LB hat 2018 in diesem Transformationsprozess bereits spürbare Synergien heben können.

Der in diesem Zuge vom Vorstand bereits im Jahr 2017 beschlossene qualifizierte externe Einstellungsstopp für die NORD/LB hatte auch 2018 Bestand – mit Ausnahme für Nachwuchskräfte, d. h. Auszubildende und Trainees. Für weitere, ausführliche Informationen wird auf die Finanzberichterstattung (IFRS) der NORD/LB verwiesen.

Personalstrategische Ausrichtung

Um im beschriebenen komplexen Umfeld sowohl Nachwuchstalente zu einem frühen Zeitpunkt zu gewinnen, als auch die eigenen Talente ans Haus zu binden, stützt sich die NORD/LB auf ihre gewachsene Unternehmenskultur und eine auf die Mitarbeiter ausgerichtete Personalarbeit.

Die Grundlage personalwirtschaftlichen Handelns im NORD/LB Konzern basiert auf einer nachhaltigen Personalstrategie, die sich aus der Geschäfts-/Risikostrategie ableitet; unter Einbeziehung der besonderen Anforderungen des Programms One Bank. Strategische Schwerpunkte im Geschäftsjahr 2018 lagen auf der Steuerung von:

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

Der NORD/LB Konzern hat als wettbewerbsstarker Arbeitgeber in einem ambitionierten Anforderungsumfeld aus der Personalstrategie heraus konzernweit Arbeitsplätze gesichert und entwickelt – 2018 über folgende Personalinstrumente, die in weiteren Kapiteln detailliert werden:

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

Personalbestand, Neueinstellungen und Fluktuation

UNGC
102-8

Der Vorstand der NORD/LB fungiert als höchster Entscheidungsträger. Über ihn wird die Personalplanung regelmäßig verabschiedet. Am Jahresende 2018 beschäftigte der NORD/LB Konzern 6.109 Mitarbeiter – 344 Mitarbeiter weniger als im Jahr 2017. Ermöglicht wurde dies konzernweit u. a. durch eine bestmögliche Ressourcenallokation mit qualifiziertem externen Einstellungsstopp bei Professionals in der NORD/LB sowie personellen Synergien aus dem Transformationsprogramm One Bank, das noch bis Ende 2020 läuft.

Der Anteil an Frauen an der Belegschaft beträgt leicht erhöht gegenüber dem Vorjahr 49,6 Prozent (2017: 49,4 Prozent). Der Mix von Frauen und Männern innerhalb des NORD/LB Konzerns ist ausgewogen und bewegt sich in einem langjährigen stabilen Korridor mit geringen Schwankungen.

Der Großteil der Mitarbeiter ist an inländischen Standorten des NORD/LB Konzerns tätig. An keinem der ausländischen Standorte sind mehr als 200 Mitarbeiter beschäftigt - in den Nicht-High-Income OECD-Staaten z. B. in Shanghai 26 Mitarbeiter und in Singapur 80 Mitarbeiter zum 31. Dezember 2018. Für alle in den Auslandsniederlassungen der NORD/LB arbeitenden Mitarbeiter gelten eigene Mitarbeiter-Handbücher.

Die NORD/LB beschäftigt vorwiegend fest eingestellte Mitarbeiter, legt Wert auf dauerhafte Beziehungen zu ihren Mitarbeitern und investiert in die Bindung ihrer Mitarbeiter.

Saisonbedingte Schwankungen in der Beschäftigung kommen aufgrund der Art der Tätigkeit nicht vor. Die Bank beschäftigt Leasingkräfte ausschließlich zur Erfüllung von Aushilfstätigkeiten bzw. zur Vermeidung von Mehrarbeit beispielsweise in Großprojekten und nicht als Ersatz für dauerhafte Arbeitskräfte. Als Aushilfstätigkeiten gelten insbesondere Elternzeitvertretungen, Krankheitsvertretungen sowie befristete Großprojekte.

Tabelle 7: Personalkennzahlen

	2016	2017	2018
Betriebsangehörige (Gesamt)	6.427	6.453	6.109
Unbefristet Angestellte (Gesamt)	6.008	6.018	5.706
davon männlich	3.061	3.069	2.897
davon weiblich	2.947	2.949	2.809
Unbefristet Angestellte in Vollzeit	4.684	4.653	4.371
davon männlich	2.944	2.946	2.777
davon weiblich	1.740	1.707	1.594
Unbefristet Angestellte in Teilzeit	1.324	1.365	1.335
davon männlich	117	123	120
davon weiblich	1.207	1.242	1.215
Befristet Angestellte (Gesamt)	419	435	403
davon männlich	197	196	187
davon weiblich	222	239	216
Befristet Angestellte in Vollzeit	393	402	375
davon männlich	189	189	177
davon weiblich	204	213	198
Befristet Angestellte in Teilzeit	26	33	28
davon männlich	8	7	10
davon weiblich	18	26	18
Auszubildende und Trainees	284	278	251
davon männlich	132	124	114
davon weiblich	152	154	137
Belegschaft nach Region (in %)			
Deutschland	92,2	92,3	92,2
Europa, Asien, USA	7,8	7,7	7,8

Z: 202-2

Die NORD/LB und die anderen deutschen Tochterunternehmen rekrutieren deutschlandweit, die NORD/LB CBB 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

	2016	2017	2018
Neueinstellungen gesamt⁷	395	323	196
Neueinstellungen nach Geschlecht:			
männlich	225	193	101
weiblich	170	130	95
Neueinstellungen nach Altersstruktur:			
bis 30 Jahre	206	179	114
31-50 Jahre	166	120	65
ab 51 Jahre	23	24	17
Neueinstellungen nach Region:			
Deutschland	327	280	163
Europa, Asien, USA	68	43	33

Die Fluktuationsquote im NORD/LB Konzern ist 2018 gestiegen und lag bei 10,8 Prozent (2017: 8,2 Prozent).

Tabelle 9: Fluktuation

	2016	2017	2018
Fluktuation (in %)⁸	9,0	8,2	10,8
Nach Geschlecht in Bezug auf Gesamtbelegschaft:			
männlich	10,3	9,5	10,9
weiblich	7,7	6,7	10,7
Nach Alter in Bezug auf Gesamtfluktuation:			
bis 30 Jahre	41,5	43,8	31,8
31-50 Jahre	41,0	43,1	42,2
ab 51 Jahre	17,5	13,1	26,0
Nach Region in Bezug auf Gesamtfluktuation:			
Deutschland	82,8	82,0	87,3
Europa, Asien, USA	17,2	18,0	12,7

Interessenvertretung

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 individual- und kollektivrechtlichen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Grundlage für das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis in der NORD/LB sind neben den grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Gesetzen, Tarifverträgen und Vorschriften vor allem das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG, NORD/LB) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG, Deutsche Hypo).

⁷ Neueinstellungen beinhalten Nachwuchskräfte, d. h. Auszubildende und Trainees.

⁸ Die Fluktuation berücksichtigt sämtliche Ein- und Austritte des gesamten Personals, inkl. der befristet Beschäftigten. Einbezogen sind somit auch sozialverträgliche Frühpensionierungen, Pensionierungen und Sondervorruhestände.

Die betriebliche Mitbestimmung besitzt im NORD/LB Konzern einen hohen Stellenwert. Die Mitarbeiter an allen inländischen Standorten -tarifliche sowie außertarifliche Mitarbeiter- werden durch örtliche Personalräte (bzw. einen Betriebsrat in der Deutschen Hypo) sowie einen Gesamtpersonalrat vertreten. Alle Personalvertreter 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 Arbeitnehmervertretung erörtert. Den vorgegebenen Mitbestimmungs- und sonstigen Beteiligungsrechten (NPersVG und BetrVG) entsprechend werden die Arbeitnehmergremien der NORD/LB rechtzeitig informiert, Stellungnahmen eingeholt, Beteiligungsvorgänge eingeleitet und Einigungen erzielt.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben auch die Möglichkeit und das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren und ohne vorherige Genehmigung der Bank ihnen beizutreten. Kein Betriebsangehöriger wird wegen einer Gewerkschaftszugehörigkeit diskriminiert. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände fördern die Tarifverhandlungen ohne sich in die Belange der jeweils anderen Organisation einzumischen. Im Falle eines rechtmäßigen Streiks erhalten Gewerkschaftsmitglieder Streikgeld. Es gilt das Recht auf Koalitionsfreiheit.

Die Gewerkschaft ver.di vertritt im Rahmen von Tarifverhandlungen die Interessen der Angestellten im Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages, d. h. alle Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns in Deutschland. Diese Mitarbeitergruppe hat auch die Möglichkeit und das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren. Im Falle eines rechtmäßigen Streiks erhalten Gewerkschaftsmitglieder Streikgeld. Grundsätzlich gilt das Recht auf Versammlungsfreiheit.

In der NORD/LB ist es gelebte Praxis, alle Mitarbeiter und ihre gewählten Vertreter rechtzeitig und umfassend über wichtige Themen und wesentliche Änderungen im Unternehmen zu informieren. Alle Mitarbeiter werden in Personal- bzw. Betriebsversammlungen oder Teilpersonalversammlungen regelmäßig und umfassend über aktuelle Geschehnisse in Kenntnis gesetzt. An den Personalversammlungen der NORD/LB nimmt als ständiger Teilnehmer mit festem Tagesordnungspunkt auch der Vertreter der Gewerkschaft ver.di teil. Für die Mitarbeiter zählt die Teilnahme an den Veranstaltungen als Arbeitszeit. Personal- oder Betriebsrat sowie die Gewerkschaft ver.di ergänzen ihr Informationsangebot durch regelmäßige Informationsschreiben an die Belegschaft. Über die Personalvertretungen hinaus informieren die Unternehmenskommunikation sowie der Personalbereich die Mitarbeiter proaktiv und regelmäßig via Intranet, per E-Mail oder Telefonkonferenz.

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, woran sich die variable Vergütung des Vorstands und des Top-Managements orientieren und wie bzw. ob Produktabschlüsse provisioniert werden. Damit verbunden ist auch eine anlage- und anlegergerechte ganzheitliche Beratung.

Das Thema wirkt sich sowohl intern auf den Vorstand, die Beschäftigten und den Bereich Personal als auch extern insbesondere im Geschäftsgebiet aus und ist von besonderer Bedeutung für Gesellschaft, Kunden und Mitarbeiter.

Das Vergütungssystem unterstützt die Unternehmenskultur der NORD/LB, in dem die im Leitbild des NORD/LB Konzerns definierten Unternehmenswerte Leistung, Verantwortung, Vertrauen, Mut und Nachhaltigkeit in die Vergütungsstrategie und -instrumente übersetzt wurden.

Die Vergütungsentscheidungen werden zudem als wertvolle Investition in Mitarbeiterpotenziale auch im Hinblick auf die strategische Ausrichtung der Bank getroffen. Letztendlich stellt die NORD/LB über ihr attraktives und wettbewerbsfähiges Vergütungssystem die Gewinnung und die Bindung ihrer Beschäftigten sicher. Denn das Vergütungssystem unterstützt die Unternehmenskultur der NORD/LB, indem die im Leitbild des NORD/LB Konzerns definierten Unternehmenswerte Leistung, Verantwortung, Vertrauen und Nachhaltigkeit in die Vergütungsstrategie und -instrumente übersetzt wurden.

Die Vergütungsstrategie der NORD/LB unterstützt dabei die Ziele aus der Geschäfts- und Risikostrategie des NORD/LB Konzerns. Sie zielt neben der Erfüllung regulatorischer Anforderungen auf Nachhaltigkeit ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Beschäftigten zu fördern. Vergütungsentscheidungen werden als wertvolle Investition in Mitarbeiterpotenziale auch im Hinblick auf die strategische Ausrichtung der Bank getroffen. Mittels eines attraktiven und wettbewerbsfähigen Vergütungssystems stellt die NORD/LB 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 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, der auf der Homepage einsehbar ist.

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. Auf Grundlage der Planung für den Konzern legt der Aufsichtsrat Ziele für die Bemessung der variablen Vergütung für den Vorstand fest. Diese spiegeln den beständigen gesamtgeschäftlichen Erfolg des Konzerns, der Bank sowie den Erfolgsbeitrag des betreffenden Dezernats bzw. den individuellen Erfolgsbeitrag unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider. Die variable Vergütung für den Vorstand wird ausschließlich in Barzahlungen gewährt. Sie besteht zu 40 Prozent aus einem sog. Baranteil, die übrigen 60 Prozent der variablen Vergütung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt und unter Berücksichtigung von Risikokriterien ratierlich ausgezahlt. 50 Prozent der variablen Vergütung werden an die Wertentwicklung des Unternehmens geknüpft und mit einer einjährigen Haltefrist versehen. Die variable Vergütung darf die fixe Vergütung nicht übersteigen.

Der Vorstand ist wiederum für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten der Bank verantwortlich. Er genehmigt die Vergütungssysteme inklusive der internen Vergütungsgrundsätze sowie die jährlichen Budgets für variable Vergütung und Gehaltserhöhungen.

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

- Tarif- und Vertragsangestellte im Inland,
- Risk Taker (Beschäftigte, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben) im In- und Ausland,
- Beschäftigte in den ausländischen Niederlassungen (ANL).

Die Vertragsangestellten der NORD/LB werden übertariflich vergütet. Die Basis dafür bildet eine systematische Stellenbewertung. Auf der Grundlage dieser Bewertung existieren Karriereebänder für unterschiedliche Funkti-

onsbereiche, z. B. Markt- oder Marktfolgebereiche bzw. Managementfunktionen. Den Karrierebändern sind marktgerechte Gehaltsbänder zugeordnet. Die Bandbreiten der Gehaltsbänder werden regelmäßig überprüft.

102-41

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). Tarifangestellte werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert und mit 13 Monatsgehältern p. a. entlohnt.

Alle Stellenbewertungen bzw. Eingruppierungen werden aufgaben- und nicht inhaberbezogen und somit diskriminierungsfrei vorgenommen.

Grundlage der Bonussystematik für die Mitarbeiter in der Berichtsebene unterhalb des Vorstands, sog. Direct Reports und für alle weiteren Risk Taker ist eine vom Vorstand verabschiedete Kennzahlensystematik zur Bonusbemessung und -auszahlung. Die Systematik entspricht grundsätzlich der der Vorstandsmitglieder. Die Kennzahlen spiegeln den beständigen gesamtgeschäftlichen Erfolg der Bank, den Erfolg des verantworteten Bereichs sowie den individuellen Erfolgsbeitrag wider. Die Höhe des zu streckenden Anteils beträgt 60 Prozent und wird bei Direct Reports und High Risk Takern über 5 Jahre, bei anderen Risk Takern über drei Jahre verteilt. 50 Prozent der variablen Vergütung werden an die langfristige Wertentwicklung des Unternehmens geknüpft und mit einer einjährigen Haltefrist versehen. Die NORD/LB nutzt die Freigrenze nach § 18 Abs 1 IVV. Hiernach unterliegt erst eine variable Vergütung von Risk Takern von mehr als 50.000 Euro den Anforderungen der §§ 20 und 22 IVV. Der Vorstand legt darüber hinaus das für das Geschäftsjahr geplante, an vorgegebene Parameter geknüpfte jährliche Budget für die variable Vergütung fest. Er beschließt nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung des Ergebnisses sowie der Wirkung der variablen Vergütung auf die Kapital-, Liquiditäts- und Risikosituation über die tatsächliche Höhe und geschäftsbereichsbezogene Verteilung des Volumens für die variable Vergütung der Beschäftigten. Tarifangestellte können eine Erfolgsbeteiligung erhalten, deren Höhe vom Verhältnis des auszuschüttenden Budgets der variablen Vergütung zum geplanten Bonusvolumen sowie der erreichten Leistungskennzahl bestimmt wird. Für besondere Leistungen und Wertbeiträge kann ein Leistungsbonus gewährt werden.

Für Vertragsangestellte 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.

Zahlungen für einzelne Vertriebsabschlüsse sind nicht vorgesehen, auch um eine ganzheitliche Beratung sicher zu stellen. 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 Berater. Etwaige Beschwerden können über das Beschwerdemanagement der Bank oder die Schlichtungsstelle für öffentliche Banken platziert werden.

Management Ansatz Vergütung: 103-3

In die Neu- und Weiterentwicklung von Vergütungssystemen werden der Vergütungsbeauftragte sowie aufgabenbezogen die Kontrolleinheiten der Bank einbezogen. Die Einhaltung des Vergütungssystems der Bank ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich fixiert und wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr durch den Bereich Konzernorganisation und -personal sichergestellt.

Die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter erfolgte ebenfalls durch den Vergütungsbeauftragten und wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert. Sie erfolgte ferner durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrates. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Geschäftsjahr 2018 viermal. Im Rahmen seiner Aufgabenstellung hat er u. a. folgende Themen behandelt:

- Ausgestaltung und Anpassung des Systems der Vorstandsvergütung auf Basis der neuen Anforderungen der IVV 3.0.
- Überprüfung der Ermittlung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen,
- Einführung eines Programmes zur Mitarbeiterbindung
- Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme sowie Sicherstellung der Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts (Anreize im Vergütungssystem),
- Überwachung und Beurteilung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme (Vergütungskontrollbericht),
- Kenntnisnahme des Vergütungsberichts.

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung wird in regelmäßigen Abständen ein externer Vergütungsberater mit der Einholung aktueller Marktvergleiche beauftragt. Diese Vergleiche beziehen sich sowohl auf die Festvergütung als auch auf die variable Vergütung. Bei Bedarf werden externe Berater in die Konzeption von Vergütungssystemen eingebunden. Im Geschäftsjahr 2018 wurden beispielsweise zur Umsetzung der neuen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie zur Weiterentwicklung der Vergütungssysteme Beratungsleistungen einer Personalberatungsgesellschaft in Anspruch genommen.

Für ergänzende Informationen zum Thema Vergütung wird auf den Vergütungsbericht der NORD/LB verwiesen.

Sozialeleistungen

UNGC
Z: 201-3

Unbefristet angestellte Mitarbeiter 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 in Höhe von 2,58 Mrd € (2017: 2,54 Mrd €) beinhaltet neben den Pensionszusagen Zusagen zu Beihilfeleistungen in Höhe von 283 Mio € (264 Mio €). Die leistungsorientierte Verpflichtung unterteilt sich zum Bilanzstichtag in Beträge aus leistungsorientierten Plänen in Höhe von 2,58 Mio € (2,05 Mio €), die nicht über einen Fonds finanziert werden, und in Beträge aus leistungsorientierten Plänen in Höhe von 7 Mio € (492 Mio €), die ganz oder teilweise aus einem Fonds finanziert werden. Diese sowie weiterführende Informationen können dem Anhang (Notes) der Finanzberichterstattung 2018 (IFRS) entnommen werden.

Die NORD/LB gewährt ihren bis Ende 2013 eingestellten Betriebsangehörigen und Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Direktzusage. Ab 2014 gewährt die NORD/LB für neu eingestellte Betriebsangehörige eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Beitragszusage.

Alle Versorgungszusagen der NORD/LB beruhen auf bankweiten, ermessensunabhängigen Regelungen und beinhalten keinen Anreiz zur Eingehung unverhältnismäßiger hoher Risiken. Vielmehr sind die Zusagen zur betrieblichen Altersvorsorge der Bank darauf ausgerichtet, zu motivieren und auf einen langfristigen Erfolg der Bank hinzuwirken.

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. Nahezu alle betrieblichen Sozialleistungen, wie beispielsweise Gesundheitsvorsorge, alternierende Telearbeit (Home Office) und

Elternzeit stehen grundsätzlich sowohl Festangestellten in Vollzeit wie in Teilzeit und befristet Angestellten zur Verfügung.

Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Vielfalt und Chancengleichheit wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert. Die NORD/LB fasst darunter auch alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

UNGC

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

Vielfalt und Chancengleichheit erkennt die Heterogenität der Belegschaft an und nutzt diese Vielfältigkeit zum Wohle des Unternehmens und aller Beteiligten. Verschiedenheit und anders sein wird dabei keineswegs nur toleriert, sondern als wertvolle Ergänzung mit besonderer Wertschätzung begrüßt und hervorgehoben. Das Nutzen und die Förderung aller Facetten der Mitarbeiter gehen dabei mit dem Erkennen vielfältiger Möglichkeiten und der Einbringung unterschiedlichster Erfahrungen und Denkmuster einher. Vielfalt und Chancengleichheit stellen dann für ein Unternehmen einen wertvollen Wirtschafts- und Wettbewerbsfaktor dar, wenn bewusst der Fähigkeiten und Kompetenzen-Mix unterschiedlicher Mitarbeiter-Gruppen genutzt wird. Dazu zählen die Kerndimensionen (wie z. B. Alter, Geschlecht, religiöse Zugehörigkeit), aber gerade auch Persönlichkeitsmerkmale (bspw. Kompetenzen, Emotionen, Einstellungen), die Herkunft und die Art der Sozialisation sowie die hierarchische Zugehörigkeit im Unternehmen.

Auch für den NORD/LB Konzern ist Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit ein zentrales Anliegen und ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Die NORD/LB nutzt aktiv die Unterschiede in Vorgehensweisen, in Perspektiven, in Erfahrungen, in kulturellen Orientierungen und Werten, um zu einem besseren Verständnis von Markt- und Kundenbedürfnissen zu gelangen – und ihre Kundenorientierung zu erhöhen. Ziel ist es auch, die verschiedenen Dimensionen als Quelle für Innovation und Kreativität zu nutzen, um die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit bei Produkten und Dienstleistungen sowie die Zukunftsfähigkeit in den Märkten und damit für die Stakeholder der NORD/LB zu erhöhen.

Innerhalb der NORD/LB wird die Ausgangssituation für Vielfalt und Chancengleichheit darüber hinaus noch durch die spezifischen Bedürfnisse der Generationen Y und Z, die Anforderungen an ein agileres Arbeiten, die wachsende Zahl älterer Mitarbeiter sowie punktuellen Fachkräftemangel bestimmt. Das nichtberufliche Umfeld der Beschäftigten ist mittlerweile untrennbar mit der Arbeitswelt verbunden. Darum sind mit Vielfalt und Chancengleichheit auch Work-Life-Balance sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und entsprechende Umsetzungsprogramme verbunden. Um Vielfalt und Chancengleichheit zu leben, müssen Arbeitgeber entsprechende Voraussetzungen schaffen, um die unterschiedlichen Lebenskonzepte der Mitarbeiter in das Arbeitsleben zu integrieren.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Mitarbeiter der NORD/LB, aber auch für externe Interessenten und Bewerber ein wesentliches Thema bei der Auswahl des Arbeitgebers; auch Umfragen bei Absolventen belegen dies. Schließlich zählt eine ausgewogene Work-Life-Balance auch auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein und unterstützt die Produktivität der Mitarbeiter. Entsprechende Maßnahmen stellen somit für die NORD/LB einen wichtigen Wirtschaftsfaktor dar.

Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken also sowohl intern (Beschäftigte, Personalabteilung) als auch extern (Gesellschaft). Sie sind von besonderer Bedeutung für Mitarbeiter und deren Familien, potenzielle Bewerber sowie die Gesellschaft.

Vielfalt und Chancengleichheit

UNGC

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

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

Die Vielfältigkeit der Mitarbeiter ist bereits Teil der Unternehmensidentität der NORD/LB. Dementsprechend definiert die NORD/LB ihr Diversity-Management als kundenorientiertes Personalmanagement - jedoch mit starker Wirkung auf die Werteorientierung im Konzern. Dabei gehört als Basis gegenseitige Wertschätzung zum Wertekanon der Zusammenarbeit. Zu den rahmengebenden Leitlinien der Diversity-Arbeit zählen die Grundwerte des Konzerns im Code of Conduct sowie die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland. Die NORD/LB ist seit 2013 Mitglied der Initiative „Diversity als Chance - die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ (www.charta-der-vielfalt.de); die Deutsche Hypo ist der Charta im Jahr 2014 beigetreten.

Zu den Zielformulierungen der Diversity-Arbeit gehört die Stabilisierung der Rolle als attraktiver Arbeitgeber und „Leuchtturm“ am Bankenplatz Norddeutschland für die Bestandsbelegschaft und für Nachwuchskräfte der Generation Z und Y. Deshalb sind sämtliche Diversity-Themen in die Personalmanagement-Instrumente der NORD/LB integriert worden, wie z. B. in das Bildungsprogramm und in die Führungswerkstätten. Die Kompetenz, die Vielfalt der Belegschaft wahrzunehmen, wertzuschätzen und zur Geltung zu bringen gehört bspw. bereits in das Zielprofil, das Kompetenzmodell der NORD/LB und damit in den Anforderungskatalog auf allen Mitarbeiter-ebenen der Bank, einschließlich der Nachwuchskräfte. Damit werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Führungskräfte wie Mitarbeiter die Werte der Vielfalt erkennen, teilen und leben. Dazu gehört auch über die Diversity-Arbeit zu informieren und die Ergebnisse zu evaluieren.

Um ihre ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Zielsetzungen zu erreichen, liefert die NORD/LB aus ihrem Personalbereich 2018 ein passgenaues Angebot zum Thema Diversity – über Qualifizierungsangebote und Personalentwicklungsmaßnahmen hinaus, verbunden mit Angeboten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen, wie Erziehung von Kindern oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Themenfeld Familie und Beruf. Dieses Angebot gliedert sich in die folgenden Diversity-Programme:

- Beruf und Familie, als Programm zur Sicherstellung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Anspruch einer familienfreundlichen Lebens- und Arbeitswelt innerhalb der NORD/LB. Dies beinhaltet u.a.:
 - Förderung von Arbeitsplätzen in häuslicher Umgebung
 - Geförderte Krippenplätze
 - Versorgung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Frauen und Männer, als Programm zur Förderung der Chancengleichheit in der NORD/LB mit starkem Fokus auf die Gleichberechtigung von Frauen. Dies beinhaltet u.a.:
 - Gemischte Auswahlpools bei der Besetzung von Führungsstellen
 - Freiwillige Ambitions-Level
 - Aktive Frauennetzwerke
- Teamarbeit und Netzwerke, als Programm zum Ausbau von Teamarbeit und Förderung der Vernetzung interdisziplinärer Netzwerke. Dies beinhaltet u.a.:
 - Seminare zu altersgemischten Teams
 - Transformationsprogramm One Bank
 - Design Thinking

Das Verhalten der Mitarbeiter, und damit des Unternehmens, wird von gegenseitigem Respekt, Offenheit, Ehrlichkeit, Wertschätzung und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit geleitet. Dieses

Handeln bestimmt ganz elementar das Transformationsprogramm One Bank mit seiner Vielzahl vernetzter interdisziplinärer Kooperationen. Die NORD/LB stellt die Teilhabe von Mitarbeitern weiterhin über dezentral agierende Koordinatoren in den Fachbereichen der NORD/LB sicher.

Die NORD/LB nutzt darüber hinaus seit Jahren unterschiedliche Beschäftigtengruppen sowie Mitarbeiterbefragungen in der NORD/LB zur Diskussion und Kontrastierung unterschiedlicher Perspektiven. So wurde z. B. das Kompetenzmodell der Bank unter Mitarbeit verschiedener Gruppen des Hauses, wie Vorstand, Top-Management, Frauen in Führungspositionen sowie Mitarbeitern unter 30 Jahren entwickelt. Mit diesem Handeln trägt der NORD/LB Konzern über die interne Wirkung hinaus zu Akzeptanz und Offenheit bei Kunden, Geschäftspartnern und in der Gesellschaft bei.

103-3

Unterstützt wird die Diversity-Arbeit der NORD/LB über eine transparente Form der Unternehmenskommunikation, z. B. durch den Einsatz von Kommunikationsplattformen wie einer prämierten Mitarbeiterzeitschrift, Führungsdialogen, einem in 2018 neu konzeptionierten Intranetauftritt sowie Feedbackinstrumenten.

405-1

Der Anteil der Frauen an der Belegschaft bewegt sich mit 49,6 Prozent (2017: 49,4 Prozent), der Anteil der Frauen in Führungspositionen mit 19,4 Prozent (21,2 Prozent), wie auch der Anteil bei weiblichen Aufsichts- bzw. Verwaltungsräte mit 18,6 Prozent (22,3 Prozent) in einem Korridor mit geringen Schwankungen..

Bei Vorstandsmitgliedern im Konzern hat sich der Frauenanteil wegen der im Vergleich zum Vorjahr reduzierten Gesamtzahl der Vorstandsmitglieder um insgesamt 5 Mitglieder (davon 4 männliche Vorstandsmitglieder) von 21 auf nun 16 Vorstände auf 6,3 Prozent (9,6 Prozent) verringert.. Der Belegschaft gehören 2018 Betriebsangehörige aus 33 Nationen an.

Im Jahr 2018 betrug der Anteil von Personen mit Behinderungen im NORD/LB Konzern 3,1 Prozent. Mit der aktuellen Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte unterschreitet die Bank die gesetzlich geforderte Quote von 5 Prozent behinderter Beschäftigter in der Belegschaft. Daher entrichtet sie eine entsprechende Ausgleichsabgabe.

Tabelle 10: Kennzahlen Diversity

	2016	2017	2018
Betriebsangehörige (Gesamt)	6.427	6.453	6.109
männlich	3.258	3.266	3.082
weiblich	3.169	3.187	3.027
Betriebsangehörige Altersstruktur			
Mitarbeiter bis 30 Jahre	1.027	1.015	885
Mitarbeiter 31 bis 50 Jahre	3.285	3.169	2.906
Mitarbeiter ab 51 Jahre	1.436	1.602	1.689
Betriebsangehörige mit Führungsfunktion	679	667	629
Männliche Führungskräfte	550	526	507
Weibliche Führungskräfte	129	141	122
Führungskräfte nach Altersstruktur			
Führungskräfte bis 30 Jahre	4	7	8
Führungskräfte 31 bis 50 Jahre	418	382	337
Führungskräfte ab 51 Jahre	257	278	284
Vorstand	23	21	16
männlich	21	19	15
weiblich	2	2	1
Vorstand Altersstruktur			
Vorstand bis 30 Jahre	0	0	0
Vorstand 31 bis 50 Jahre	7	6	1
Vorstand ab 51 Jahre	16	15	15
Aufsichts- und Verwaltungsrat	53	36	27
männlich	44	28	22
weiblich	9	8	5

Der NORD/LB Konzern hat auch eine Schutzfunktion für die Belegschaft zu erfüllen und verfügt über umfangreiche Regelungen und Prozesse, um Gleichbehandlung sicher zu stellen sowie bei etwaigen Verstößen auf mögliche Konsequenzen für den Mitarbeiter hinzuweisen.

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

Mögliche Benachteiligungen können einer Beschwerdestelle angezeigt werden. Das Thema Chancengleichheit wird wegen seiner regulatorischen Anforderungen in der NORD/LB über einen spezifischen AGG-Beauftragten betreut. Als Unterstützung und zum Schutz behinderter, von Behinderung bedrohter und schwerbehinderter Menschen sind Vertrauenspersonen und Stellvertreter schwerbehinderter Mitarbeiter gewählt. Die Absolvierung eines Pflicht-Web-Based-Training-Tools zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im 2-Jahres-Turnus ist für alle Beschäftigten an den Standorten in Deutschland obligatorisch.

Selbstverständlich gewährt die NORD/LB allen Mitarbeitern mit vergleichbaren Voraussetzungen gleiche Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Die Karrierechancen von Frauen will die NORD/LB kontinuierlich verbessern und ihren Anteil in Fach- und Führungspositionen erhöhen. Der Fokus innerhalb der Fachbereiche liegt in dem frühzeitigen Erkennen und Fördern von Frauen für Führungspositionen. Mit dem Angebotsspektrum Beruf und Familie möchte die NORD/LB sowohl Frauen als auch Männer in und nach der Familienphase motivieren, beruflich durchzustarten.

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

Eine ausführliche Offenlegung der Vergütung erfolgt wegen erweiterter regulatorischer Anforderungen in Form eigenständiger Vergütungsberichte der NORD/LB Konzernunternehmen.

Z: 406-1

Im Jahr 2017 wurde kein Fall hinsichtlich Diskriminierung bekannt. Im Jahr 2018 ist ein behaupteter Fall in zwei Instanzen zurückgewiesen worden.

Beruf und Familie

UNGC

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

Eine weitere wichtige Säule bei der Diversity-Arbeit sind personalwirtschaftliche Instrumente der NORD/LB, um Beruf und die Verbesserung der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen, wie die Erziehung von Kindern oder der Pflege von Familienangehörigen, in eine möglichst ausgewogene Bilanz zu bringen. Hierzu zählen Arbeitsplätze in häuslicher Umgebung, vielfältige flexible Arbeitszeitmodelle, Langzeitwertkonten sowie ein umfassendes Unterstützungsangebot eines externen Spezialisten für Dienstleistungen zur Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Die Beschäftigten können dort kostenlos Beratungs- und Vermittlungsleistungen im Krankheits- oder Pflegefall, für die Kinderbetreuung sowie bei der Hilfe im Haushalt und Garten in Anspruch nehmen.

Z: 401-3

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gestattet Müttern und Vätern pro Kind maximal drei Jahre Auszeit vom Job und eine Rückkehrgarantie auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. In der NORD/LB haben voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben, 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. Im Jahr 2018 befanden sich 2,4 Prozent der Belegschaft in Elternzeit (2017: 2,6 Prozent).

Über die Erziehung von Kindern hinaus ist der NORD/LB als Arbeitgeber wichtig, die Mitarbeiter auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu unterstützen. Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (FPfZG) vom 1. Januar 2015 regelt den Rechtsanspruch auf Freistellung und gilt auch für die Beschäftigten der NORD/LB, d. h. Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen. In Kooperation mit ihrem externen Dienstleister ist über die NORD/LB auch die Beratung und Vermittlung von Betreuungseinrichtungen für pflegebedürftige Angehörige möglich.

Verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Eröffnung langfristiger Zeitwertkonten ergänzen die Angebotspalette der NORD/LB. Die kollektivrechtliche Dienstvereinbarung zu Langzeitwertkonten ermöglicht z. B. Sabbaticals und eine Verlängerung der Elternzeit. Langfristige Zeitwertkonten ermöglichen ein steuer- und sozialversicherungsfreies Ansparen von Entgeltbestandteilen. Sie schaffen für die Beschäftigten die Möglichkeit, längerfristige Freistellungen zu planen und damit auch Beruf und Familie in eine ausgewogene Balance zu bringen.

Das Zusammenspiel der Maßnahmen rund um Beruf und Privatleben in der NORD/LB erzeugt nicht nur ein wertschätzendes Arbeitsklima und -umfeld, sondern schafft insbesondere gute Entwicklungsperspektiven für die gesamte Belegschaft – gleichberechtigt für Frauen und Männer. Dieses Engagement wurde auch durch eine Umfrage der Zeitschrift ELTERN im Frühjahr 2018 bestätigt, die besonders familienfreundliche Arbeitgeber in Deutschland gekürt hat. Beurteilungskriterien waren unter anderem die Kategorien „Familienfreundliches Arbeitsumfeld“, „Kinderbetreuung“, „Flexible Arbeitszeit“, „Karriere mit Kind“ sowie „Stellenwert von Familienfreundlichkeit im Unternehmen“. Hierbei schnitt die NORD/LB mit ihrem Produktangebot von Beruf und Familie innerhalb der Kategorie Banken und Finanzdienstleistungen mit der Note Sehr gut ab und gehört damit zu den „Besten Unternehmen für Familien“.

Eigener Indikator BuF: Alternierende Telearbeit

Im Jahr 2018 nutzten gegenüber dem Vorjahr signifikant mehr weibliche Beschäftigte (2018: 536 gegenüber 2017: 423) und männliche Beschäftigte (2018: 530 gegenüber 2017: 356) alternierende Telearbeit (Homeoffice). Die alternierende Telearbeit kann maximal bis zu 80 Prozent der individuellen Arbeitszeit betragen und gilt für in Deutschland beschäftigte Mitarbeiter der NORD/LB (ohne studentische Aushilfskräfte und Praktikanten).

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

Der Gesamtvorstand lässt sich über den Status von Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie informieren, z. B. in Form von Vorstandsvorlagen und dem Nachhaltigkeitsbericht.

Aus- und Weiterbildung

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

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-1

Die eingangs beschriebenen Herausforderungen -regulatorisches Umfeld, Veränderungen im Arbeitgebermarkt, Digitalisierung, Fach- und Führungskräfte mangel sowie demographischer Wandel- gehen für alle Unternehmen der Branche auch mit sich verschärfenden Anforderungen an eine konsequente Nachwuchsplanung sowie Weiterbildung der Beschäftigten einher, die es zu berücksichtigen gilt, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Beschäftigten wiederum werden in ihrer beruflichen Qualifizierung, Weiterentwicklung und Karriere unterstützt. Aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive stellen schließlich sowohl die Ausbildung von Nachwuchs als auch die Bereitstellung adäquater Weiterbildungsangebote in die Belegschaft wichtige bildungs- und wirtschaftspolitische Aspekte dar – mit Wirkung über das Geschäftsgebiet des NORD/LB Konzerns hinaus.

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

Der „War for Talents“ blieb auch 2018 eine sehr große Herausforderung für die NORD/LB. Nachwuchskräfte sind mobil und bewegen sich flexibel auf einem hoch transparenten Arbeitsmarkt. Hinzu kommt als weitere Anforderung die Erwartungshaltung der Generationen Z und Y, während ihrer Ausbildung möglichst persönlich und individuell betreut zu werden. Die grundsätzliche demografische Herausforderung in Deutschland, eine gesunde Reputation der gesamten Bankenbranche mit rückläufigen Bewerberzahlen und die fortschreitende Digitalisierung der Arbeits- sowie Ausbildungswelt machen es für den NORD/LB Konzern erforderlich, speziell über ihren Ausbildungssektor und über ihre Nachwuchskräfteentwicklung spezifische Ressourcenbedarfe, u. a. mit Schwerpunkt IT, zu erfüllen. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat die NORD/LB die Rahmenbedingungen ihrer Ausbildungsangebote für Nachwuchskräfte im Jahr 2018 weiterentwickelt und noch wettbewerbsfähiger gestaltet.

Mit ihren überwiegend kaufmännischen und IT-technischen Berufsfeldern bietet die NORD/LB an ihren Standorten ein attraktives und hochwertiges Ausbildungsangebot. Neben diesem Ausbildungsangebot ist auch die Rekrutierung von studentischen Nachwuchskräften und Absolventen über Trainee-Programme ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Zukunft der Bank.

Die NORD/LB bildet nach den bundesweit geltenden Ausbildungsverordnungen gemäß Berufsbildungsgesetz (BbIG) aus. Regelt werden hier die Durchführung der Berufsausbildung, Prüfungen, die Überwachung der Ausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Gegenüber den Auszubildenden besteht für die NORD/LB eine besondere Fürsorgepflicht. Die NORD/LB hält die berufsübergreifende Regelungen wie z. B. zum Jugendarbeitsschutz (JArbSchG) ein.

Nachwuchsplanung

Die veränderten Anforderungen erfordern im NORD/LB Konzern 2018 eine ganzheitliche und verzahnte Vorgehensweise für die Nachwuchsarbeit. Die Nachwuchspersonalplanung wird dabei regelmäßig mit dem Vorstand abgestimmt. Im Fokus der Personal- und Ausbildungsarbeit stand 2018 eine stabile Nachwuchsgewinnung in den Generationen Y und Z. Am grundsätzlichen Auftrag, die Nachwuchskräfte der Bank in die Fach- und Karrierepfade der Bank zu integrieren, hat der Vorstand 2018 daher, trotz sonstigem externen Einstellungsstopp, unverändert festgehalten.

Bereits seit 2016 übernimmt die NORD/LB sukzessive die Ausbildungsfunktion der Deutschen Hypothekenbank, um auch 2018 Synergieeffekte für den NORD/LB Konzern zu heben.

Die gezielte Steuerung der Nachwuchskräftegewinnung und -entwicklung hat 2018 die kurz- und mittelfristigen Personalbedarfe des NORD/LB Konzerns sowohl qualitativ als auch quantitativ über qualifizierte Young Professionals unterstützt. Die Steuerung der Ausbildung erfolgte 2018 in drei Kernrichtungen:

- Die festgelegte Anzahl von Nachwuchskräften zu rekrutieren sowie an das Haus zu binden,
- die Ausbildungsqualität weiter zu stärken,
- die Transformationsfähigkeit der Nachwuchskräfte zu erhöhen.

Nachwuchsbeschaffung und -bindung

Die eRecruiting-Plattform der NORD/LB bietet einen Online-Stellenmarkt und Informationen für Schüler, Studierende sowie Absolventen zu den beruflichen Einstiegsmöglichkeiten. Die NORD/LB war als „FOCUS Top Nationaler Arbeitgeber 2018“ Teil des Rankings des Nachrichtenmagazins FOCUS, das in Kooperation mit der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu und dem sozialen Online-Netzwerk Xing erstellt wurde. Neben den klassischen Recruiting-Maßnahmen sowie konzertierten Zielgruppenkampagnen setzte die NORD/LB 2018 auch soziale Medien zur Ansprache von Bewerbern ein.

Die Hochschulkooperationen der NORD/LB sind regional mit Schwerpunkt auf die Leibniz Universität Hannover, das Hannover Center of Finance e. V. (HCF), die Technische Universität Braunschweig, die Georg-August-Universität Göttingen sowie die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg ausgerichtet. Mit gezielten Aktivitäten Richtung Bildung und Wissenschaft (z. B. durch Förderung von Stipendien, Mentorships, Präsenz auf Messen, strategischen Lehrstuhlförderungen und Studienpraktika) trat die NORD/LB auch 2018 frühzeitig in Kontakt zu Studierenden und Berufseinsteigern. Um die spezifischen Ressourcenbedarfe mit Schwerpunkt IT zu decken, wurde die Hochschulkooperation mit dem Elitenetzwerkstudiengang Finanz- und Wirtschaftsinformatik FIM in Bayern weitergeführt. Auch die Hochschul-Engagements des Vorstands haben die Empfehlungsbereitschaft und die Reputation für den Arbeitgeber NORD/LB verbessert. Die Kooperationen leisteten auch 2018 einen Beitrag zum Erreichen der Recruitment-Ziele der Bank.

Das Alumni-Programm der NORD/LB konnte 2018 als Recruiting-Pool für Trainees genutzt werden. Über Netzwerkveranstaltungen, der Vermittlung von Abschlussarbeiten bis zu Team-Building-Events konnte ein Großteil der akademischen Nachwuchskräfte aus dem Alumni-Kreis gewonnen werden. Alumni-Mitglieder sind ehemalige Auszubildende/Mitarbeiter und Hochschulpraktikanten, Stipendiaten sowie ausgewählte High Potentials aus der NORD/LB Hochschularbeit mit überdurchschnittlichen Leistungen, die die Bank für ein Studium verlassen haben.

Eine besonders effiziente Lösung für die Besetzung von Vakanzen in Fachbereichen boten im Jahr 2018 zielgerichtete Traineeprogramme, deren zukünftiger Arbeitsplatz, die Zielposition, bereits zu Beginn des Programms feststeht. Die 2018 weiter forcierte Konzeption wirkte der demographischen Entwicklung in der NORD/LB entgegen und schaffte sowohl hohe Zufriedenheit bei Nachwuchskräften, als auch in den Fachbereichen der Bank.

Auf dem stark umkämpften Markt um die besten Bewerber sind Geschwindigkeit und ein reibungsloser Ablauf der Bewerbungs- und Einstellungsprozesse von wesentlicher Bedeutung, um Nachwuchskräfte für die NORD/LB zu gewinnen. Die Nachwuchsbetreuung der NORD/LB setzt bereits vor dem Eintritt in die Bank an, um sich durch hohe Qualität und durch einen exzellenten Recruiting-Prozess von anderen Mitbewerbern abzugrenzen – vom ersten Interview ab Bewerbungseingang über begleitende Veranstaltungen bis zur persönlichen Betreuung über einen konkreten Ansprechpartner während der gesamten Ausbildungszeit. Denn die Zielsetzung der individuellen Betreuung ist klar definiert: Das Bekenntnis der Nachwuchskräfte zu erhöhen, Potenziale frühzeitig zu binden und die Performance des Nachwuchses zu steigern.

Der Leibniz Dialog, ein Netzwerkdialog der Leibniz-Fachhochschule in Kooperation mit der NORD/LB, bei dem Dual-Studierende aus dem NORD/LB Konzern mit Praktikern und Wissenschaftlern über Innovationen im Bankensektor diskutieren und gemeinsam Handlungsempfehlungen entwickeln, unterstützt die Bindung der Nachwuchskräfte.

Bei etwaigen Beschwerden stehen allen Auszubildenden sowie Trainees, ebenso wie allen anderen Mitarbeitern, je nach Art der Beschwerde die Führungskraft, der Personalbereich sowie die örtlichen und überörtlichen Personalvertretungen zur Seite – für Auszubildende spezifisch als erste Ansprechpartner 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 auch aller NORD/LB Nachwuchskräfte ab – gemäß dem NORD/LB Kompetenzmodell. Das Modell definiert im Sinne von Leistungs-, Veränderungs-, Handlungs- und Führungskompetenz die erwarteten Aufgaben, Haltungen und Kompetenzen einheitlich. Die Auszubildenden erhalten eine fachliche Grundqualifikation und werden in ihrer Persönlichkeit gefördert sowie gefordert, z. B. in der Teamentwicklung sowie über Coachings/Mentorings. Zu dieser Grundlage kommt ein Angebot individueller und flexibler Fördermaßnahmen für ausgewählte Leistungsträger und Berufsgruppen hinzu. Am Ende steht die regelmäßige Evaluierung des Qualifikationsniveaus der Nachwuchskräfte in der Bank.

Zur Erweiterung der Lösungs- und Handlungskompetenzen wurden 2018 mit großem Erfolg Seminare und Workshops genutzt. Die Neukonzeption einer Team-Entwicklungs-Akademie für Auszubildende seit 2017 ermöglichte einen gemeinsamen Beitrag zur Steigerung der Leistungskultur in der NORD/LB – stringent ausgerichtet am ganzheitlichen Kompetenzmodell der Bank.

Durch den Einsatz von Trainees, Dual-Studierenden und Auszubildenden in bankrelevanten Projekten konnten die eingesetzten Trainees auf der einen Seite ein nachhaltigeres Gesamtbankverständnis entwickeln, auf der anderen Seite konnten so zusätzliche Berater- sowie Personalüberlassungskosten eingespart werden. Auch die aktive Einbindung der Nachwuchskräfte in bankweite Nachwuchsprojekte, wie der Organisation des Zukunftstages, wurde im Jahr 2018 konsequent fortgeführt.

Die Etablierung der Kooperation mit der international größten Studentenorganisation AIESEC schaffte bereits im zweiten Jahr ihres Bestehens Vorteile für alle Beteiligten: Die Projektarbeit in Entwicklungs- und Schwellenländern während der Traineeprogramme, z. B. mit Kindern und Jugendlichen, in Umweltprojekten oder mit dem Schwerpunkt Kulturaustausch, erfüllt die Wünsche der Generation Y und Z nach sinnstiftender Tätigkeit über ein ehrenamtliches Engagement in Kombination mit internationalen Erfahrungen. Die NORD/LB leistete mit ihren Trainees als Repräsentanten der NORD/LB und Deutschlands damit einen wertvollen Beitrag zur gesellschaftlichen Verantwortung und konnte mit dieser einzigartigen Kooperation in der Finanzbranche gleichzeitig das eigene Employer Branding stärken.

Im Vordergrund stand 2018 ebenfalls die Förderung der Innovationsfähigkeit von Nachwuchskräften. Innerhalb einer Weiterbildungsoffensive wurde das bestehende, überfachliche Seminarangebot mit Kreativworkshops sowie Design Thinking-Workshops angereichert. Die Durchführung der Workshops erfolgte nachhaltig durch hausinterne Coaches.

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-3

Mit einem regelmäßig veröffentlichten Kennzahlen-Set für den Vorstand wird die Relevanz der Nachwuchskräfteausbildung im NORD/LB Konzern dokumentiert. Bei den Ausbildungsberufen der Bank ist trotz strukturierter Nachwuchsgewinnungskampagnen und stabiler Hochschulpartnerschaften die Bewerbernachfrage zwar gesunken, die Kontrahierungen wurden gegen den Branchentrend jedoch im Zielkorridor erreicht. So konnte die NORD/LB ihre Ausbildungsquote trotz der anspruchsvollen externen und internen Rahmenbedingungen mit 4,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr nahezu stabil halten (2017: 4,3 Prozent). Die ausgeschriebenen Hochschulnachwuchskräfte-Stellen konnte die NORD/LB trotz restriktiver personeller Rahmenbedingungen im Jahr 2018 überwiegend besetzen. Folgerichtig hat sich die Anzahl der Nachwuchskräfte in Ausbildung lediglich in geringem Maße auf in Summe 251 Auszubildende und Trainees reduziert (278).

Mit seinen Ausbildungskennzahlen und Übernahmen hat der NORD/LB Konzern seinen bildungspolitischen Auftrag erfüllt.

Weiterbildung

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-2
Z: 404-2

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

Wesentlichen Einfluss auf die Personalentwicklung mit ihren Bildungsangeboten hat der Megatrend Digitalisierung. Die damit verbundene Arbeitswelt 4.0 sowie veränderte Kundenbedürfnisse prägen die NORD/LB, das dazugehörige Führungsverständnis sowie die Unternehmens- und Wissenskultur. Verbunden damit sind ein grundsätzlich höherer Innovationsdruck auf die Belegschaft der Bank, die allgemeine Zunahme komplexerer Aufgaben in der Banken- und Finanzbranche sowie ein Bedarf an grundsätzlich agileren Arbeitsformen. Im Bildungsbereich der NORD/LB hat dies zu einer grundsätzlichen Neuordnung der überfachlichen Seminarlandschaft im Laufe des Jahres 2018 geführt, dessen Effekte in 2019 wirksam werden. Die NORD/LB strebt mittelfristig für Ihre Führungskräfte und Experten einen deutlich höheren Reifegrad zur Veränderungs-, Digitalisierungs- und Innovationsfähigkeit an. Aus diesem Grund wurde besonders das Veranstaltungsangebot für den oberen Managementkreis auf diese Themenfelder ausgerichtet.

Im gesamten Kontext galt es 2018 zusätzlich, grundsätzliche Führungs- und Teamkompetenzen der Belegschaft der NORD/LB weiter zu verbessern. Die strategischen Schwerpunkte der Weiterbildungsarbeit – und damit der Verbesserung der Personalqualität – lagen im Geschäftsjahr 2018 zu einem großen Teil auf:

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

Die Personalentwicklung ist in der OE Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der direkt berichtenden Einheit Konzernorganisation/-personal angesiedelt. Die Personalentwicklung übersetzt die aus der Geschäftsausrichtung resultierenden Anforderungsbündel in Kompetenzanforderungen an die bestehende Belegschaft und transferiert sie konkret in Mitarbeiterqualifizierungen.

Das Kompetenzmanagement der NORD/LB schließt die Bereiche der Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter mit ein. Grundlage aller Personal- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen ist das etablierte NORD/LB Kompetenzmodell. Das Modell definiert im Sinne von Leistungs-, Veränderungs-, Handlungs- und Führungskompetenz einheitliche Aufgaben, Haltungen und Kompetenzen, die die NORD/LB von ihren Mitarbeitern erwartet. Das beinhaltet auch, die ständige Analyse der aktuell nachgefragten Kompetenzen – von mentalen Einstellungen bis zu digitalen Fertigkeiten.

Der Bedarf für individuelle Mitarbeiterschulungen und -weiterbildungen wird gemeinsam mit den Fachbereichen der Bank ermittelt. Die Basis der Weiterbildungsarbeit für Wissensaufbau, Qualifizierung und Nachfolge-Management der NORD/LB bildeten Angebote, bestehend aus Seminaren, Schulungen, Webinaren und klassischen Web-based Trainings. Diese Angebote unterstützen die Mitarbeiter traditionell in ihrer Fach- und Managementkompetenz, in ihren Sozial- und Methodenkompetenzen sowie in persönlichen Kompetenzen. Das Weiterbildungsangebot steht allen Mitarbeitern, unabhängig von jeglichen Faktoren (beispielsweise Alter, Geschlecht, Arbeitszeitmodell, Tarifgruppe, befristet/unbefristet) gleichermaßen und im gleichen Umfang zur Verfügung. Die Kategorisierung und Veröffentlichung erfolgt über ein bankweit veröffentlichtes Bildungsprogramm, das im Jahr 2018 noch stärker als zuvor bedarfsorientiert die Themenkomplexe Digitalisierung, Innovation und Change in den Fokus nahm.

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

404-3

Auch Lernen hat den Aufbau von Kompetenzen zum Ziel. Wissensaufbau und Qualifizierungen sind dafür notwendige Voraussetzungen. Ziel der operativen Weiterbildung in der NORD/LB ist es, die Potenziale und vorhandenen Entwicklungspotenziale der NORD/LB im Bereich der Mitarbeiterentwicklung zu erkennen, effektiv wie auch bestmöglich zu nutzen und zielorientiert im Sinne des NORD/LB Konzerns weiterzuentwickeln. Die individuellen Bildungsbedarfe der Mitarbeiter werden im Dialog mit den Führungskräften regelmäßig in Jahresgesprächen erhoben, die seit 2017 konzernweit auch an den internationalen Standorten harmonisiert sind. Die potenzialorientierte Personalarbeit konnte wieder einen wertvollen Beitrag zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des NORD/LB Konzerns beigetragen.

Pflichtschulungen, die aus gesetzlichen Vorgaben resultieren (z. B. AGG, Compliance), werden zentral organisiert. Die NORD/LB kommt ihren gesamten gesetzlichen Anforderungen an Schulungen nach. Für weiterführende Informationen wird auf das Kapitel „Ethik und Integrität“ verwiesen.

Karrieren in der NORD/LB sind nicht nur durch Mitarbeiterführung, sondern auch durch Fachexpertise möglich. Die im NORD/LB Konzern grundsätzlich dominierenden Entwicklungslaufbahnen, u. a. Führungs-, Experten- und Projektlaufbahn wurden auch im Jahr 2018 gruppenweit forciert. Im Zuge des bereits beschriebenen Transformationsprogrammes One Bank wurde im Jahr 2018 auch ein gezieltes Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte der NORD/LB mit dem Ziel, das Management- und Führungskräfte-Team im Hinblick auf zukünftige Anforderungen zu stärken, weitergeführt. Dieses Qualifizierungsprogramm zahlt auch in die strukturierte Nachfolgeplanung der NORD/LB ein. Ebenfalls im Kontext der Initiative One Bank sowie einer dazu initiierten Zukunftssicherungsvereinbarung und damit auch im Sinne der Nachfolgeplanung hat die NORD/LB für die individuelle berufliche Standortbestimmung aller Mitarbeiter persönliche Orientierungsberatungen sowie gezielt Newplacement-Beratungen bei beruflicher Neuorientierung angeboten.

Die Personalentwicklung der NORD/LB hilft, neue Denk- und Handlungsmuster zu etablieren und damit die Transformation von Mitarbeitern zu fördern. Um in einer volatilen Arbeitswelt bestehen zu können, hat die NORD/LB ihre Bestrebungen in Hinsicht auf zukunftsfähige betriebliche Arbeitsformen und -prozesse mit dem Fokus auf Agilität erweitert. Das agile Projektmanagement nach Scrum wurde im Jahr 2018 getestet, evaluiert und fest in den entsprechenden Prozessen der Bank verankert. Zudem wurde der Design Thinking-Ansatz in der Bank weiterentwickelt. Dazu haben zwei Akademien stattgefunden, in denen Mitarbeiter zu Trainern und Multiplikatoren in diesem Methodenset ausgebildet wurden.

Management Ansatz Aus- und Weiterbildung: 103-3

Das ganzheitliche Betreuungs- und Qualifizierungskonzept der NORD/LB konnte 2018 das Engagement der Mitarbeiter festigen. Weiterbildungs- und Personalentwicklungsthemen werden regelmäßig über das höchste Entscheidungsgremium der Bank, den Vorstand abgestimmt – in 2018 insbesondere zum Programm One Bank (inkl. agiles Projektmanagement) und zu neuen, agilen Arbeitsformen.

Die Validierung der Weiterbildungs- und Personalentwicklung erfolgt über die Auswertungen der regelmäßigen, strukturierten Jahresgespräche mit Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung, die 2018 konzernweit inklusive der internationalen Standorte stattgefunden haben. Die jährlich stattfindenden Jahresgespräche dokumentieren den Grundsatz lebenslangen Lernens sowie die Bedeutung von Personalentwicklung als Führungsaufgabe zwischen Führungskraft und Mitarbeitern und sind verbunden mit Leistungsbeurteilungen in 2018 bei nahezu 100% der weiblichen und männlichen Mitarbeiter sowie weiblichen und männlichen Führungskräften. Die Jahresgespräche sind ebenfalls verknüpft mit Personalentwicklungsgesprächen, die den Austausch zwischen Führungskraft und Beschäftigten zu Stärken und Entwicklungsfeldern unterstützen. Die Ergebnisse der Jahresgespräche dienen für die Weiterbildungsarbeit zur Erhebung von Erwartungen, Meinungen und Ideen von Führungskräften und Mitarbeitern.

Arbeitssicherheit und Gesundheits- schutz

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

UNGC
Management Ansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 103-1

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sichern das Recht auf Unversehrtheit der Mitarbeiter; und Mitarbeiter sind das wichtigste Vermögen von Unternehmen. Ausschließlich mit leistungsfähigen, gut ausgebildeten, motivierten und vor allem gesunden Mitarbeitern können Unternehmen langfristig erfolgreich sein.

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

Zwischen betrieblichen Arbeitsbedingungen und der Performance der Belegschaft bestehen zudem Wechselwirkungen, die durch die Optimierung der Arbeitsbedingungen auf der einen Seite und die Stärkung persönlicher Ressourcen auf der anderen Seite gesteuert werden. Neben der Erfüllung gesetzlicher Auflagen ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aus Sicht des Vorstands der NORD/LB daher eine lohnende Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter und die Leistungsfähigkeit der NORD/LB. Für den NORD/LB Konzern ist die Gesundheit der Mitarbeiter jedoch nicht nur ein betrieblicher Wertschöpfungsfaktor für den ökonomischen Erfolg. Die Gesundheit der Mitarbeiter und damit das Management der betrieblichen Gesundheit stellen auch ein wesentliches soziales und gesellschaftliches Thema für die Bank dar. Von entsprechenden Maßnahmen profitieren zunächst auch alle Beschäftigten. Ein niedriger Krankenstand erleichtert zudem das gesellschaftliche Leben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und geht mit einer Entlastung der Sozialsysteme einher.

Das Thema wirkt sich somit intern und extern aus. Es ist für den gesamten NORD/LB Konzern sowie für potenzielle Bewerber und die Gesellschaft als Ganzes relevant und zudem von besonderer Bedeutung für die Mitarbeiter.

Arbeitssicherheit

UNGC
Management Ansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 103-3

Auch die Evaluation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) erfolgt als kontinuierlicher Prozess. Krankenstands-Kennzahlen werden regelmäßig ausgewertet und mit Handlungsfeldern verknüpft. Bei Auffälligkeiten gesundheitlicher Belastung werden spezielle Beratungsanlässe zwischen Personalabteilung und Fachbereichen der Bank initiiert, die auch via Tätigkeitsbericht berichtet werden. Feedbackverfahren der Führungskräfte geben ebenso Indikatoren für eine gesund erhaltende Führungskultur. Regelmäßig werden festgelegte Kennzahlen sowie aktuelle Handlungsfelder im Rahmen des BGM erhoben, dem Vorstand vorgelegt und in einem separaten Gesundheitsbericht zusammengefasst. Der Gesundheitsbericht liefert damit den schriftlichen Nachweis der BGM-Arbeit, schafft für das Unternehmen Transparenz über die Wirksamkeit des BGM und bietet für Mitarbeiter und Führungskräfte eine gute Wissensbasis für die tägliche Arbeit.

Wegen der gewachsenen Anforderungen an die Belegschaft und trotz des professionell wirksamen betrieblichen Gesundheitsmanagements in der NORD/LB ist die Krankenstandsquote (Quote der krankheitsbedingten Fehlzeiten) im NORD/LB Konzern mit 5,8 Prozent im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (5,3 Prozent).

Z: 403-2

Tabelle 11: Übersicht der Krankheitstage und Betriebsunfälle

	2016	2017	2018
Betriebsunfälle (Anzahl)	34	36	35
davon männlich	19	17	17
davon weiblich	15	19	18
Betriebsunfälle (Werktage)	419	453	707
davon männlich	208	93	265
davon weiblich	211	360	442
Todesfälle durch Betriebsunfälle	0	0	0
Krankheitstage (Werktage)	69.231	77.788	81.114
davon männlich	29.608	33.291	35.811
davon weiblich	39.623	44.497	45.303
Sollarbeitstage (Werktage)	1.469.137	1.463.886	1.375.806
davon männlich	765.897	765.615	713.260
davon weiblich	703.240	698.271	662.546
Anteil Betriebsunfälle an Personalbestand	0,5%	0,5%	0,5%
Anteil Betriebsunfalltage an Krankheitstagen	0,6%	0,5%	0,8%
Anteil Betriebsunfalltage an Sollarbeitstagen	0,0%	0,0%	0,0%
Anteil Krankheitstage an Sollarbeitstagen (Krankenquote)	4,7%	5,3%	5,8%

403-3

Grundsätzlich gehen die Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns als Beschäftigte eines Finanzdienstleistungsunternehmens keinen Tätigkeiten nach, die als besonders gefährdend oder gesundheitsschädlich einzustufen sind oder mit spezifischen Gesundheitsrisiken einhergehen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

UNGC

Management Ansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 103-2

Der Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter durch ein qualitatives Gesundheitsmanagement ist wesentlicher Teil des Managementansatzes der Personalarbeit im NORD/LB Konzern. Das BGM wird im Auftrag des Vorstandes als ranghöchstem Entscheidungsträger im NORD/LB Konzern aus den Personalbereichen gesteuert.

Das BGM der NORD/LB ergänzt den klassischen Arbeitsschutz durch die Entwicklung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen, entsprechendes Führungsverhalten und andere Gesundheitsressourcen, um diese in den Strukturen der Bank fest zu verankern. Dabei kann es sich auch um Veränderungen der Arbeitsorganisation (Aufbau- und Ablauforganisation), die Umstrukturierung der Arbeitsaufgaben oder um eine Verbesserung der Kommunikationsstrukturen handeln.

Die Zielsetzung des BGM der NORD/LB 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 der NORD/LB zeichnet sich durch die Erfüllung bzw. Umsetzung folgender mittelfristigen Teilziele aus:

- Gesundheit wird als ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsorganisation beachtet.
- Die Mitarbeiter 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 NORD/LB analysiert systematisch und umfassend die Gesundheitsrisiken bzw. Belastungen und praktiziert eine systematische betriebliche Gesundheitsberichterstattung.

Gerade die aktive Mitarbeit der Beschäftigten ist für ein erfolgreiches BGM ebenso wichtig, wie das glaubhafte Engagement von Führungskräften und Personal- bzw. Betriebsrat.

Durch eine gezielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation können das persönliche Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter verbessert und gesundheitliche Probleme gelöst bzw. verringert werden. Die Arbeits- und Lebensqualität der Mitarbeiter steigt durch:

- verringerte gesundheitliche Beschwerden,
- erhöhte Arbeitszufriedenheit, Identifikation und Engagement,
- gesteigertes Wohlbefinden und zunehmende Lebensqualität,
- gesünderes Verhalten im Betrieb und in der Freizeit sowie ein
- besseres Betriebsklima.

Als Vorteile für die Bank ergeben sich:

- erhöhte Qualität und Produktivität,
- Rückgang von Fehlzeiten, Fluktuation und Unfällen,
- Senkung des Krankenstandes,
- Erhöhung der Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit,
- Produktivität sowie
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (Image).

Der NORD/LB Konzern hat im Jahr 2018 über ein professionelles betriebliches Gesundheitsmanagement seine proaktiven und präventiven Unterstützungsinstrumente verstetigt – und orientiert sich an den allgemeinen Standards. Gesetzliche Rahmenbedingungen aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) oder Sozialgesetzbuch erfordern zudem die Durchführung diverser Maßnahmen wie ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement und die psychische Gefährdungsbeurteilung.

Die Arbeitssituationsanalyse als Instrument der gesetzlich geforderten psychischen Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) stand im Auftrag des Vorstandes insbesondere im Fokus des BGM. Die Gefährdungsbeurteilung dient als Analyseinstrument, um Auswirkungen und Ressourcen für das Gesundheitsmanagement sinnvoll zu analysieren, zu identifizieren und zu steuern. Die NORD/LB demonstriert damit ihre Rolle als verantwortungsbewusster Arbeitgeber im Sinne gesetzlicher Anforderungen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) kommt nach länger andauernden Erkrankungen von Mitarbeitern, egal welcher Genese, zum Einsatz. Wie nach § 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX gefordert, wird allen Mitarbeitern in der NORD/LB, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen - ununterbrochen oder wiederholt - arbeitsunfähig erkrankt sind, die Teilnahme am BEM mit dem Ziel angeboten, bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und vorbeugend eine erneute Arbeitsunfähigkeit möglichst zu vermeiden. Das BEM umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, zum einen Arbeitsunfähigkeit zu verhindern oder zumindest möglichst frühzeitig zu beenden und zum anderen den Arbeitsplatz zu

sichern. Dazu gehört bspw. im Krankheitsfall nach Vorlage eines ärztlichen Attestes die Möglichkeit, dass Mitarbeiter ihre Arbeitszeit befristet reduzieren können. Führungskräfte und Mitarbeiter werden proaktiv zum BEM informiert. Ein Leitfaden-Kommunikation für Führungskräfte sowie ein Flyer an die Belegschaft erklären das Grundgerüst des BEM und verweisen auf weitere Beratungsmöglichkeiten.

Über die gesetzlichen Anforderungen zu Arbeitssicherheit hinaus bietet die NORD/LB ihren Mitarbeitern eine Reihe von Beratungsleistungen, die allen Beschäftigten offen stehen. So informieren die Betriebsärzte über eine optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie über präventive Maßnahmen gegen Haltungs- und Sehstörungen. Bei der Beschaffung von Mobiliar und EDV-Geräten wird auf die ergonomische Beschaffenheit geachtet. Darüber hinaus verfügen mehrere Konzernstandorte über Frühdefibrillationsgeräte. Bei arbeitsbezogenen oder psychosozialen Problemen können sich alle Mitarbeiter an eine neutrale externe Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung wenden. Der NORD/LB Konzern hat auch seine präventiven und individuellen Gesundheitsförderangebote verstetigt. Diese Basisangebote umfassen:

- jährliche Gripeschutzimpfungen,
- bewegte oder Entspannungs-Mittagspausen,
- Massage-Angebote,
- Business-Yoga zur Verbesserung des Umgangs mit stressigen Situationen,
- Kooperationen mit Fitness-Clubs in der Region.

Die Führungskräfte der NORD/LB werden bereits bei Übernahme ihrer Funktion geschult. Im Rahmen einer Führungswerkstatt werden ihnen die Instrumente des BGM vorgestellt. Zudem werden weitere spezifische Seminare für Führungskräfte angeboten, wie „Führung und Gesundheit“.

Das BGM stellt weiterhin Informationsmaterialien zu Themen wie Sucht, Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitern und betriebliches Eingliederungsmanagement zur Verfügung. Alle Beschäftigten können sich kostenlos bei persönlichen und beruflichen Problemen durch Sozialberatungsexperten beraten lassen.

Zusätzlich bietet die NORD/LB, insbesondere zur Unterstützung von Umstrukturierungen im Unternehmen, spezielle Seminare an – auch spezifisch für Führungskräfte zu Themen wie „Führen mit emotionaler Intelligenz“, „Mit Veränderungen konstruktiv umgehen“, „Gesund im Change“ oder „Resilienz - Kraft aus eigenen Quellen“.

Um die Wirkungen der Arbeitswelt 4.0 auf die Mitarbeiter und ihre Gesundheit, Leistungsfähigkeit erkennen und proaktiv gesundheitsförderlich gestalten zu können, beteiligt sich die NORD/LB seit 2017 an dem Innovationsprojekt „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ der AOK Niedersachsen.

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 Mitarbeiter und vieler 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 Mitarbeiter.

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 keine negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften zu erwarten, noch liegen besondere negative Abhängigkeiten oder schutzbedürftige Gruppen vor.

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

	2016	2017	2018
Soziales	391	230	174
Kultur	1.404	898	593
Umwelt	10	–	–
Sport	315	386	365
Forschung, Wirtschafts- und Wissenschaftsförderung	215	143	199
Sonstiges (inkl. Prämiensparen)	417	431	320
Gesamtsumme	2.751	2.088	1.651

Kultur

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. Im Geschäftsjahr 2018 wurden insgesamt 32 Projekte im Gesamtvolumen von 450.621 € bewilligt. Schwerpunkte bilden dabei Projekte in den Bereichen zeitgenössischer bildender Kunst und Musik, wie beispielsweise Ausstellungen im Sprengel Museum Hannover, in der Kunsthalle Bremen und in der Grafikstiftung Neo Rauch in Aschersleben. Das Festival WOMEN IN JAZZ in Halle/Saale und die Konzertreihe „Urban String“ in Hamburg setzen neben den KunstFestSpielen Hannover und dem Kurt Weill Fest in Dessau musikalische Akzente und erreichen damit ein neues und jüngeres Publikum.

1994 hat die NORD/LB gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig „Die Braunschweigische Stiftung“ errichtet, die heute zu den großen niedersächsischen Förderstiftungen gehört. Das Tätigkeitsgebiet der Stiftung ist das Braunschweigische Land, wo sie Projekte in Kunst und Kultur, Wissenschaft, Forschung, Bildung, Erziehung und Sport unterstützt.

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.

Die Deutsche Hypo stiftete auch 2018 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 in der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) statt.

Soziales

Z: 201-1 Z: 203-1

Um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken, fördert die NORD/LB Einrichtungen und Organisationen, die sich mit der Bildung und Ausbildung benachteiligter Kinder und Jugendlicher beschäftigen und die Menschen mit schwierigem sozialem Hintergrund eine Verbesserung ihrer Lebensumstände ermöglichen. Daneben unterstützt die NORD/LB zahlreiche Projekte in Beratungsstellen für benachteiligte Menschen und Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten. Im Rahmen des soziale Engagements wurden u.a. die medizinische Straßenambulanz der Caritas, die Einrichtung „bed by night“ der Stadt Hannover für Straßenkinder, der Kontakta-

den Mecki der Diakonie am Hauptbahnhof Hannover – der eine wichtige Anlaufstelle für Obdachlose ist – und Projekte im Behindertensport unterstützt.

Die Braunschweigische Landessparkasse hat ihre Förderverantwortung durch die Gründung der Braunschweigischen Sparkassenstiftung im Jahr 2015 unterstrichen.

Die Stiftung hat ihre Fördertätigkeit bereits voll entfaltet. Es 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, das über den verantwortlichen Umgang mit Geld aufklärt und Schüler in die Welt der Börse einführt. Grundschulkinder lernen durch Besuche der Nachwuchskundenkoordinatoren an den Grundschulen spielerisch den ersten Umgang mit Geld. Weiterführenden Schulen werden Projektstage und Unterrichtseinheiten zu geldpolitischen Themen angeboten, die praktisches Wissen vom ersten eigenen Girokonto bis zur Altersvorsorge vermitteln.

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 € wurden 2018 wieder kreative Ideen und der Mut zur Gründung eines eigenen Unternehmens belohnt. Neben den Geldpreisen partizipieren die Sieger von der Beratungs- und Coachingexpertise des Unternehmensnetzwerkes Mittelstandsportal.

Ein langjähriger Schwerpunkt des gesellschaftlichen Engagements in Bremen ist Hilfestellung für Kinder und Jugendliche in Not. Im Rahmen der „Zinswette“ wurden folgende Initiativen unterstützt: Schattenriss - Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e.V. Bremen, EPSYMO e.V. Bremen, Kinderschutz-Zentrum Oldenburg Verein zur Verhütung von Kindesmisshandlung e.V. und Förderverein Kiola e.V. Oldenburg.

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, 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.

Bankbetrieb

Nutzung von Ressourcen

Emissionen

Emissionen wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

UNGC
Management Ansatz Emissionen: 103-1

Der Klimawandel gilt als eine der größten Herausforderungen der heutigen Zeit und ist mit weltweit spürbaren Folgen verbunden. Als wesentlicher Auslöser gilt der Ausstoß bzw. die Emission von Treibhausgasen.

Vor dem Hintergrund der massiven negativen Auswirkungen sowie aktueller ökologischer Entwicklungen auf globaler Ebene, wie z. B. der Wasser- und Ressourcenverknappung, der Entwaldung und die Bedrohung der Biodiversität, sind Unternehmen und die Gesellschaft aufgerufen, Beiträge zum Schutz der natürlichen Umwelt zu leisten. In diesem Bewusstsein engagiert sich der NORD/LB Konzern schon seit Jahren für den Klima- und Umweltschutz.

Das Thema wirkt aufgrund der globalen Bedeutung ohne weitere Begrenzung. Er ist für sämtliche Stakeholder relevant und zudem von besonderer Bedeutung für Gesellschaft und Politik.

Management Ansatz Emissionen: 103-2

Aufgrund der Geschäftstätigkeit des NORD/LB Konzerns fällt in Bezug auf den Ausstoß von Treibhausgasen lediglich CO₂ in größeren Mengen an. Da der Ausstoß bzw. die Minderung des Ausstoßes von CO₂ gleichzeitig als wesentlicher Faktor in der Entwicklung des Klimawandels gilt, legt die NORD/LB ihren Fokus auf die Reduzierung der indirekten und direkten CO₂-Emissionen. So wurde im Rahmen der Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie der Schutz der Umwelt als Schwerpunkt mit dem Ziel definiert, durch Einsparungen von Ressourcen, Energien und Emissionen die Ökoeffizienz des Konzerns konsequent zu steigern und dadurch an der Reduzierung des weltweiten CO₂-Ausstoßes mitzuwirken.

Die Bedeutung des Themas zeigt sich im Management der mittelbaren ökologischen Folgen der Geschäftstätigkeit und im betrieblichen Umweltschutz.

102-11

Mittelbare ökologische Folgen adressiert die NORD/LB in ihrer Richtlinie zum Klimawandel. Zudem wurden weitere Richtlinien verabschiedet, die die implizierten ökologischen Folgen bestimmter Projektinvestitionsvorhaben adressieren. Hierzu gehören die Richtlinie zu ESG-Anforderungen bei Projektfinanzierungen, die Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit nachwachsenden Ressourcen sowie die Richtlinie zur Wasserkraft. In seiner Geschäftstätigkeit berücksichtigt der NORD/LB Konzern den Vorsorgeansatz gemäß Prinzip 15 der Rio-Erklärungen über Umwelt und Entwicklung. Als ein in der Finanzdienstleistungsbranche tätiges Unternehmen schätzt der NORD/LB Konzern jedoch die Gefahr, aufgrund der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich an irreversiblen Umweltschäden direkt beteiligt zu sein, als gering ein.

In Bezug auf seine direkten Emissionen sieht der NORD/LB Konzern angesichts des Klimawandels die kontinuierliche Reduzierung des unternehmenseigenen CO₂-Ausstoßes als ein wesentliches Moment an. Zur Verbesserung der innerbetrieblichen Umweltleistung wurde ein Umweltmanagementsystem aufgebaut, welches sich an der internationalen Norm ISO 14001 orientiert. Grundsätzlich ist der Ressourceneinsatz aufgrund der Tätigkeit

als Dienstleister im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe begrenzt. Dennoch bietet der NORD/LB Konzern Arbeitsplätze für mehr als 6.000 Mitarbeiter 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 seiner Mitarbeiter, um der Beratung der Kunden, einer wesentlichen Leistung eines Finanzdienstleistungsunternehmens, nachkommen zu können.

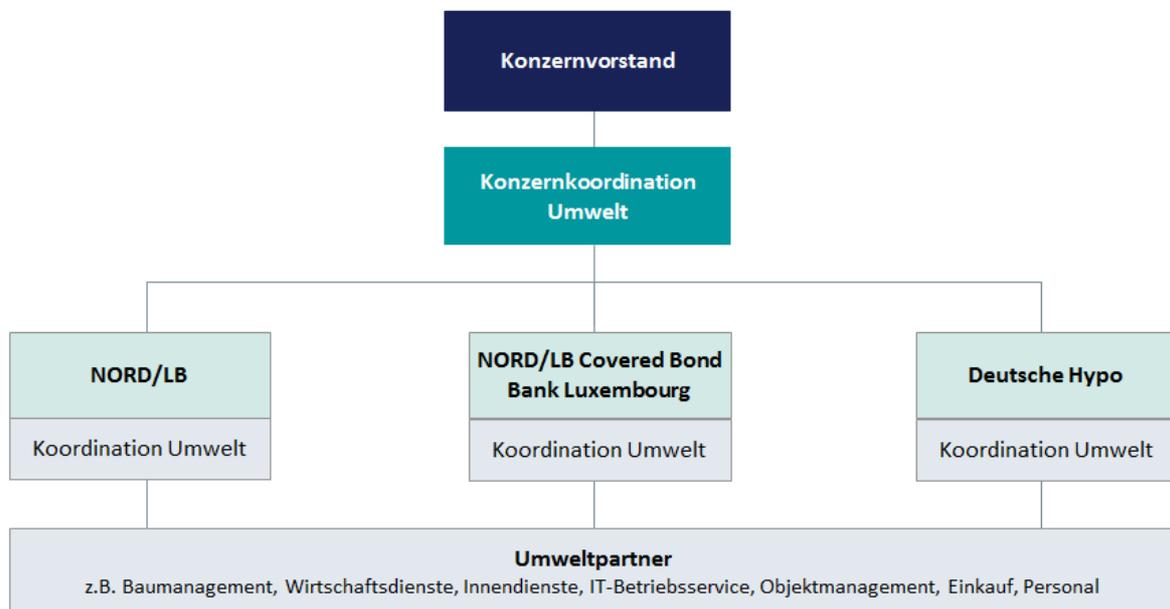
Auf der Suche nach energetischen Einsparpotenzialen stehen zudem die Immobilien im Mittelpunkt. In den vergangenen Jahren wurden mehrmals externe Planungs- und Beratungsgesellschaften eingebunden und Einsparmaßnahmen im Bereich der haustechnischen Anlagen, der Tiefgaragen, der Heizung, der Beleuchtung und der Klimatisierung in die Wege geleitet. Auch Maßnahmen aus dem 2015 durchgeführten Energieaudit wurden umgesetzt.

Die Tochterunternehmen sind im Rahmen der Konzernkoordination in das Betriebliche Umweltmanagement integriert. Das Umweltmanagement steht auch für Anregungen zur Verfügung und stößt Verbesserungen an.

Management Ansatz Emissionen: 103-3

Im Rahmen des 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.

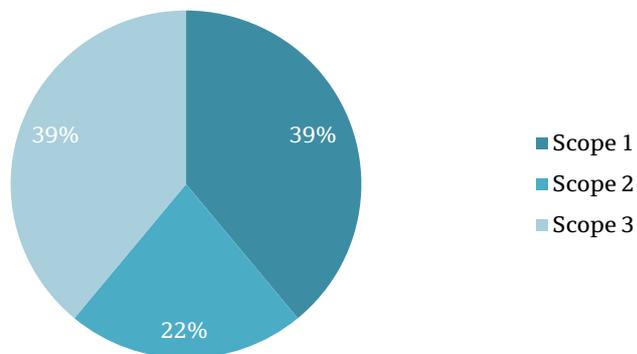
Abbildung 10: Umweltmanagementsystem



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 CO₂-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 CO₂-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 CO₂-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 11: Relevanz von THG-Emissionen Scope 1-3



Rund 85,1 Prozent der CO₂-Emissionen resultieren aus dem Energieverbrauch (Heizung und Strom) sowie den Dienstreisen mit dem eigenen Fuhrpark, Mietwagen, Bahn oder Flugzeug.

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

(in t CO ₂ -e)	2016	2017	2018
Scope 1: Direkte CO₂-e-Emissionen			
Erdgas	1.349	1.756	1.448
Heizöl	23	19	21
Kraftstoffe (Notstromversorgung)	13	0	3
Benzin (Dienstfahrzeuge)	50	120	238
Diesel (Dienstfahrzeuge)	1.758	1.556	1.138
Kühlmittelverluste	223	499	837
Summe Scope 1	3.416	3.950	3.685
Scope 2: Indirekte CO₂-e-Emissionen			
Fernwärme	1.699	1.667	2.079
Strom	341	482	1
Summe Scope 2	2.043	2.149	2.080
Scope 3: Indirekte CO₂-e-Emissionen			
Strom	297	257	139
Heizung	880	987	1.014
Transport und Verkehr (z. B. Dienstreisen)	2.275	2.268	1.966
Papier	350	331	279
Wasser	54	51	47
Abfall	344	259	242
Summe Scope 3	4.200	4.153	3.687
Gesamt Scope 1 – 3	9.658	10.251	9.452
Relativ pro Mitarbeiter (in kg)	1.567	1.661	1.806

In die Berechnung der CO₂-e wurde CO₂ einbezogen. Nicht gesondert ermittelt wurden CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆ oder NF₃ oder etwaige biogene CO₂ Emissionen. Zu 305-1e/f können keine Angaben gemacht werden.

Abbildung 12: CO₂-Emissionen 2018 – Aufteilung nach Emissionsquellen

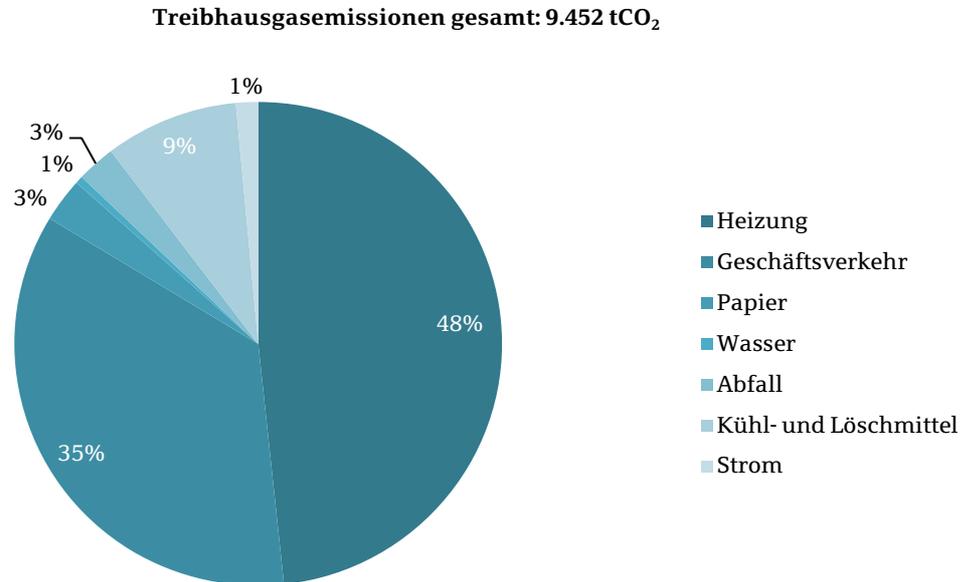
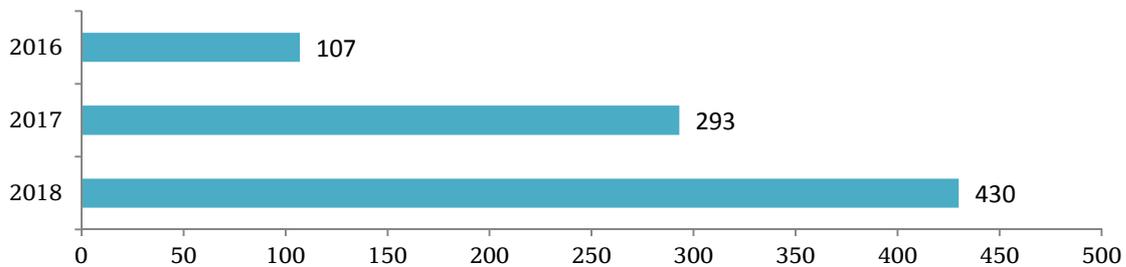


Abbildung 13: Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen/Kühlmittelverluste (in kg)



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 8.047t CO₂ rund 85,1 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)	2016	2017	2018
Erdgas	24.496	31.891	26.295
Heizöl	296	243	266
Kraftstoffe (Benzin, Diesel) für Notstromversorgung	159	5	41
Benzinverbrauch für Fahrzeuge	677	1.391	3.238
Dieserverbrauch für Fahrzeuge	23.351	20.676	15.204
Gesamt	48.979	54.206	45.045

Tabelle 15: Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern

(in GJ)	2016	2017	2018
Strom	82.588	82.913	73.502
davon aus erneuerbaren Quellen	74.318	74.404	73.502
davon aus nicht erneuerbaren Quellen	8.270	8.509	-
Fernwärme	61.439	58.465	54.917
davon aus erneuerbaren Quellen	1.833	1.831	-
davon aus nicht erneuerbaren Quellen	59.606	56.634	54.317
Gesamt	144.027	141.378	128.419

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

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche weitere Maßnahmen durchgeführt, um den Energieverbrauch zu reduzieren. So wurden beispielsweise im Rahmen des Hardwaretausches sämtliche PCs und Notebooks gegen energieeffiziente Geräte getauscht. Die überwiegende Zahl der Arbeitsplätze ist mittlerweile mit ThinClients ausgestattet. Auch Drucker und Monitore sind ersetzt worden. In vielen Bereichen wurden Einzelplatzgeräte, Faxgeräte und Kopierer gegen Multifunktionsgeräte getauscht. Die Drucker sind standardmäßig auf doppelseitigen SW-Druck eingestellt und noch vorhandene Faxgeräte drucken nicht mehr automatisch Protokolle und Sendequittungen aus. Nach der letzten Nutzung schalten die Geräte innerhalb kurzer Zeit automatisch in den Stand-by-Modus.

Weitere Einsparungen konnten durch Abbestellung von physischen Servern im Rahmen von Servervirtualisierungen (gleichzeitiger paralleler Betrieb verschiedener Serversysteme auf einem physischen Rechner durch den Einsatz spezieller Soft- und Hardwaretechniken) erreicht werden. Auch der Applikationsumzug in Rechenzentren von Dienstleistern hat einen Teil dazu beigetragen.

Insgesamt ging der Stromverbrauch im Jahr 2018 um rund 9,3 Prozent auf 20.417.276 kWh zurück. Der Heizenergieverbrauch für Betriebsgebäude ist im Jahr 2018 um rund 10 Prozent auf nunmehr 22.644.248 kWh gesunken.

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

Papier und Wasser

UNGC

Z: 301-1

Z: 301-2

Z: 303-1

Als Dienstleister 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 3 Prozent der Gesamtemissionen aus. Die Auswirkungen finden sich in Scope 3.

Der Anteil von Recyclingpapier liegt bei rund 6,8 Prozent. Bei Frischfaserpapieren werden bei den Drucker- und Kopierpapieren überwiegend 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

	2016	2017	2018
Papierverbrauch (in t)	299	282	237
davon Recyclingpapier	33	24	16
davon Frischfaserpapier (ECF und TCF)	265	258	221
Anteil Papier mit Nachhaltigkeitslabel	80%	78%	80%
Papierverbrauch pro Mitarbeiter (in kg)	48	46	45

Chlorgebleichtes Frischfaserpapier wird im NORD/LB Konzern nicht verwendet.

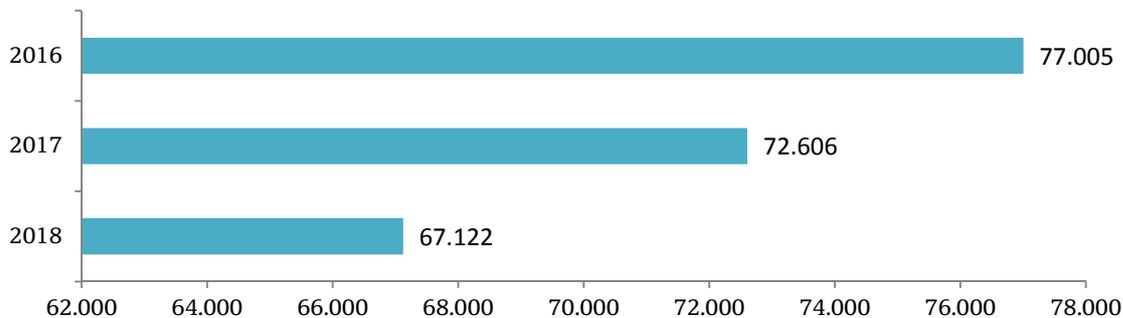
Z: 306-1

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 7,6 Prozent auf 67.122 m³.

Die Menge des Abwassers entspricht dem angegebenen Wasserverbrauch von 67.122 m³. 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 14: Gesamtwasserentnahme (in m³)



Abfall

UNGC
Z: 306-2

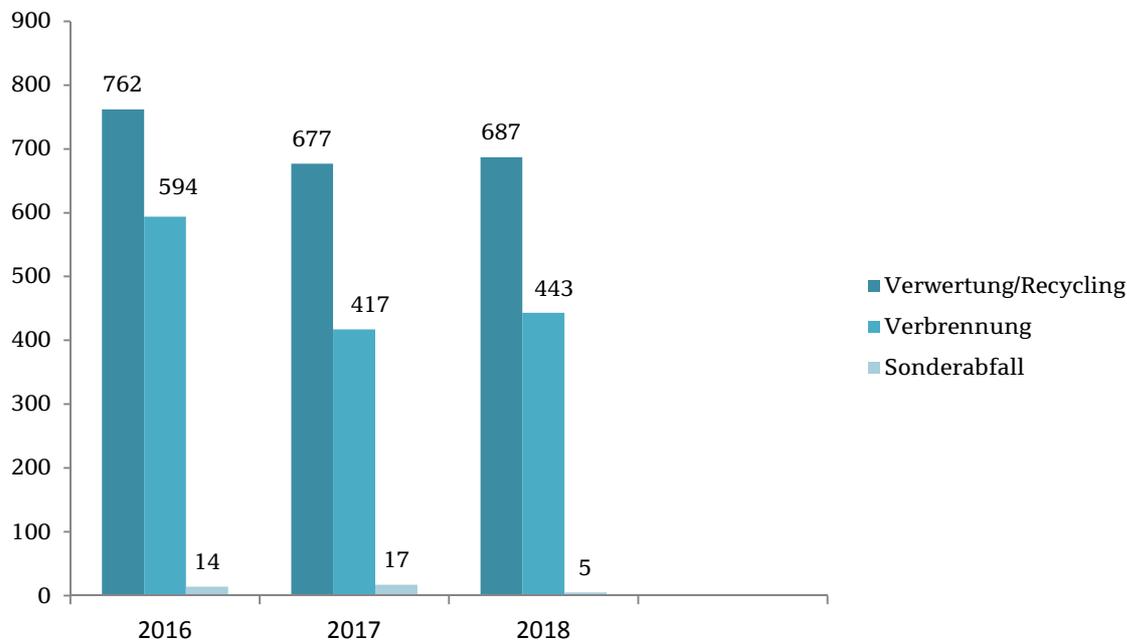
Alle Mitarbeiter sind gehalten, Materialien sparsam zu verwenden und alle Abfälle konsequent zu trennen. Die Entsorgung von Papier erfolgt über Altpapier- und Datenschutzcontainer. Datenschutzrelevante Unterlagen werden gem. Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes vernichtet. Ergänzend sind an den inländischen 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 60,5 Prozent. Sonderabfälle werden über die jeweiligen Entsorgungsunternehmen den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Tonerkartuschen werden über die Rückgabeprogramme der Hersteller zurückgegeben und wieder verwendet.

Abfall machte im Berichtsjahr rund 2,6 Prozent der Gesamtemissionen aus. Die Auswirkungen finden sich in Scope 3.

Die Gesamtabfallmenge erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um rund 2,2 Prozent (24 t) auf nunmehr 1.135 t.

Abbildung 15: Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode (in t)



Mobilität

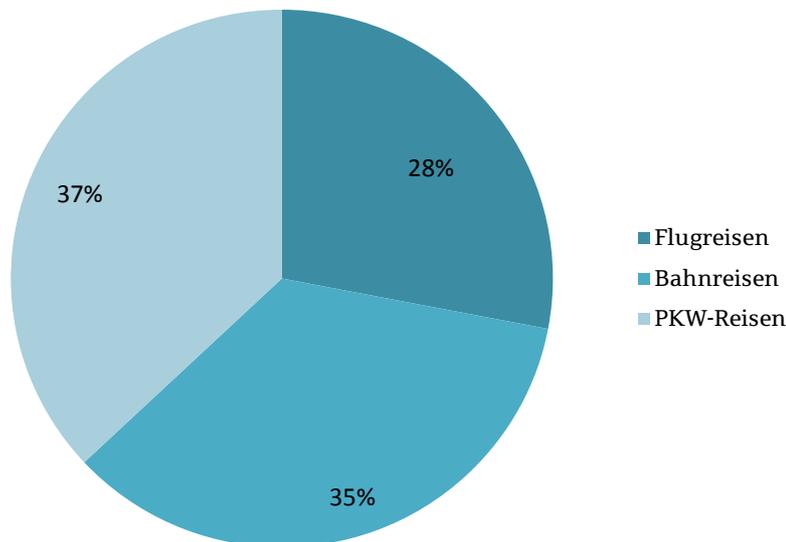
UNGC

Die Mobilität machte im Berichtsjahr mit 3.342 t CO₂-e rund 41,2 Prozent der gesamten Emissionen aus und ist somit der größte Verursacher von Emissionen. Die Auswirkungen finden sich in Scope 1 und 3.

Die Bankenbranche lebt ganz wesentlich vom persönlichen Kontakt mit den Kunden und der Abstimmung unter den Mitarbeitern. Daher sind Dienstreisen der wesentliche Faktor im Transportbereich. Die Beschäftigten der NORD/LB sind angehalten, einerseits das ökonomisch günstigste Verkehrsmittel zu wählen und andererseits bei Reiseplanung und -durchführung dem Umweltgedanken Rechnung zu tragen. So ist laut Reisekostenordnung die Nutzung der Bahn grundsätzlich der Nutzung eines Pkws oder Flugzeugs vorzuziehen. Die Mitarbeiter werden weiter angehalten, Flug- und Pkw-Reisen auf das Notwendigste zu beschränken und zur Nutzung technischer Alternativen, wie z. B. Telefon- und Videokonferenzen, weiter sensibilisiert.

2018 stellen die PKW-Reisen das am Meisten genutzte Verkehrsmittel dar, dennoch hat sich das Dienstreiseaufkommen 2018 gegenüber dem Vorjahr um rund 13,1 Prozent auf 21.243.187 km verringert. Dabei sanken die Dienstfahrten mit dem PKW um rund 17,7 Prozent auf 7.913.584 km, die Bahnreisen um rund 12,8 Prozent auf 7.297.846 km und die Flugreisen um rund 7,2 Prozent auf 6.031.757 km.

Abbildung 16: Übersicht genutzter Verkehrsmittel in (km) 2018 für den Transport von Mitarbeitern (gerundet in Prozent)



Auch der tägliche Weg seiner Mitarbeiter 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 Mitarbeitern die Möglichkeit, Jobtickets für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu erwerben, um die Umweltauswirkungen möglichst stark zu reduzieren. Im Jahr 2018 machten von diesem Angebot 2.374 der Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns Gebrauch.

Ökologischer Fußabdruck

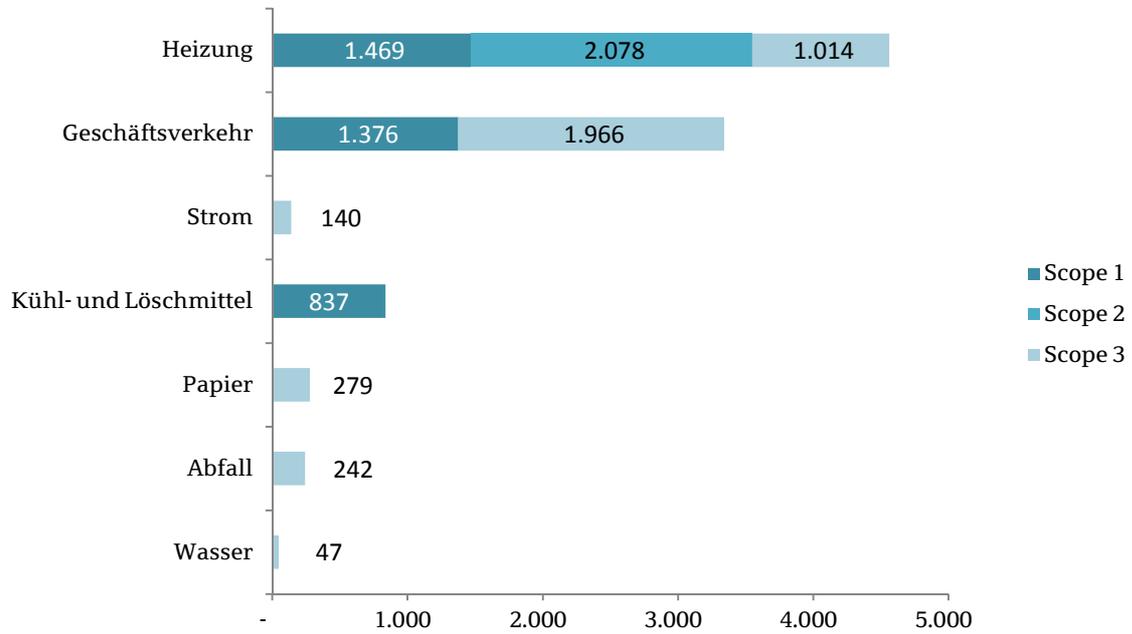
Die CO₂-Emissionen des NORD/LB Konzerns sind gegenüber dem Vorjahr um rund 7,8 Prozent auf 9.452 t in 2018 gesunken.

Die größten Einzelpositionen stellten dabei der Verbrauch von Heizenergie (rund 48,3 Prozent) und die Geschäftsreisen (rund 35,4 Prozent) dar. Aufgrund des Einsatzes von Ökostrom ist dieser Anteil an den gesamten Emissionen mit rund 1,4 Prozent sehr gering.

Die höchsten Emissionen finden sich mit 3.687 t in Scope 3 (rund 39 Prozent), die überwiegend durch den Energieverbrauch und die Geschäftsreisen verursacht werden.

In Scope 1 sind mit 3.685 t bzw. rund 39 Prozent ähnlich hohe Emissionen vorhanden, die neben der Heizenergie und dem eigenen Fuhrpark noch die Kühlmittelverluste beinhalten. In Scope 2 stehen mit rund 22 Prozent bzw. 2.080 t Emissionen durch den Bezug für Heizenergie an erster Stelle.

Abbildung 17: Ökologischer Fußabdruck (in tCO₂)



Lieferantenmanagement

Lieferantenbeziehungen

UNGC
102-9

Z: 204-1

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 Mitarbeiterrestaurant
- Sonstige Technik
- Manpower

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.

102-10

Die Aktivitäten der NORD/LB Asset Management wurden im Berichtszeitraum durch die M.M.Warburg & Co. KGaA übernommen. Wesentliche Änderungen in Bezug auf die Lieferkette gehen damit nicht einher.

Z: 414-2

Erhebliche tatsächliche und potentielle 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.

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.

Ende 2013 hat die NORD/LB 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 bzw. Ethik-Grundsätze
- 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.

Die Deutsche Hypo und die NORD/LB CBB beziehen großenbedingt deutlich weniger Produkte und Dienstleistungen. Die Zuständigkeiten der Beschaffung regeln entsprechende Einkaufsrichtlinien. Analog zum Vorgehen der NORD/LB sind bei der Deutschen Hypo und der NORD/LB CBB ab bestimmten Volumina Vergleichsangebote einzuholen bzw. Ausschreibungen vorzunehmen. Die Einkaufsrichtlinie der Deutschen Hypo und die Rahmenverträge der NORD/LB CBB 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 Auswahl der Dienstleister und Lieferanten adressiert neben ökonomischen Fragestellungen auch ökologische und soziale Themen.

Mit der Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsnormen verpflichten sich die NORD/LB, die NORD/LB CBB und die Deutsche Hypo für 100 Prozent ihrer Mitarbeiter die Prinzipien eins bis sechs des UN Global Compact einzuhalten. Dieses wird gleichermaßen von Dienstleistern und Lieferanten erwartet.

Die Zurverfügungstellung von IT-Hardware sowie zugehörigen Komponenten und Software wird bei der NORD/LB über Dienstleistungsverträge 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 Deutschen Hypo greift die Einkaufsrichtlinie und bei der NORD/LB CBB greifen Rahmenverträge, die beide auf den UN Global Compact verweisen.

Darüber hinaus werden auch allen anderen von der NORD/LB und NORD/LB CBB 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 Auftraggeber 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 sind berechtigt, bei ihren Dienstleistern und Lieferanten entsprechende Nachweise abzufordern.

Durch die Tätigkeit als Dienstleistungsunternehmen sind die Dienstleister und Lieferanten des NORD/LB Konzerns keinen besonderen physischen Gefahren ausgesetzt. Da der NORD/LB Konzern mit seinen Standorten überwiegend in Deutschland tätig ist, besteht ohnehin ein von vorneherein hohes gesetzliches Schutzniveau. Dieses schließt sowohl gesetzliche Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz aber auch die Einhaltung von Menschenrechten sowie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit mit ein.

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

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.

GRI Index

102-55

GRI 102: Allgemeine Angaben (Option Kern)

GRI Standards 2016	Angabe	Seite	UNGC Prinzip
102-1	Name der Organisation	5, 14	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	15	
102-3	Ort des Hauptsitzes	5, 14	
102-4	Betriebsstätten	18	
102-5	Eigentum und Rechtsform	14	
102-6	Bediente Märkte	18	
102-7	Größenordnung der Organisation	15	
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	55	
102-9	Lieferkette	17, 90	1-6, 8, 10
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	15, 90	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	80	7
102-12	Externe Initiativen	47	1-10
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	20	
102-14	Aussagen der Führungskräfte	4	1-10
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	16, 23, 30	1-10
102-18	Führungsstruktur	19, 39	1-10
102-40	Liste der Stakeholder Gruppen	9	
102-41	Tarifverhandlungen	60	1-6
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	7	
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	7, 52	
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	10	
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	5, 15	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	9	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	9	
102-48	Neuformulierung der Informationen	6	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	10	
102-50	Berichtszeitraum	99	
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	99	
102-52	Berichtszyklus	99	
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	99	
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	5	
102-55	GRI Inhaltsindex	43	
102-56	Externe Prüfung	5	

GRI Standards 2016: Wesentliche Themen (alphabetisch)

GRI Standards 2016	Angabe	Seite	UNGC Prinzip
Aus- und Weiterbildung			
GRI 103: Management Ansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	67	
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	68	
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	70	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und ihrer Karriereentwicklung erhalten	72	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 103: Management Ansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	73	1-2
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	74	1-2
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	72	1-2
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-3: Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	74	1-2
Emissionen			
GRI 103: Management Ansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	80	8
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	80	8
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	81	8
GRI 305: Emissionen	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	83	8
Ethik und Integrität & Gesetzeskonformes Verhalten und Anti-Korruption			
GRI 103: Management Ansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	22	10
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32	10
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	26	10
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	31	10
Informationssicherheit und Datenschutz			
GRI 103: Management Ansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	34, 36	
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	34, 36	
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	37	
GRI 418: Schutz der Kundendaten	418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	37	
Management von ESG-Themen			
GRI 103:	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	38	1-10

Management Ansatz	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	39, 42, 43	1-10
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	47	1-10
Eigener Indikator	Eigener Indikator: ESG-Prüfungen	43	1-10
Sozial-ökologische Auswirkungen des Finanzierungsgeschäfts und Investments			
GRI 103: Management Ansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	38	1-10
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	39, 42, 43	1-10
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	47	1-10
Eigener Indikator	Eigener Indikator: Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem und sozialem Nutzen	49	9
Vielfalt und Chancengleichheit & Vereinbarkeit von Beruf und Familie			
GRI 103: Management Ansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	62	1-2, 6
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	63, 66	1-2, 6
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	64	1-2, 6
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit	405-1: Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	64	6
Eigener Indikator BuF	Eigener Indikator: Alternierende Telearbeit	67	6

Vergütungspolitik			
GRI 103: Management Ansatz	103-1: Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	58	1-6
	103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten	59	1-6
	103-3: Prüfung des Managementansatzes	60	1-6
102-36	Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	59	1-6

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“)

GRI Standards 2016: Zusätzliche Themen

GRI Standards 2016	Angabe	Seite	UNGC Prinzip
102-17	Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	24	10
102-19	Befugniserteilende Stelle	39	1-10
102-21	Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	7	
102-25	Interessenkonflikte	27	10
102-36	Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	59	1-6
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	15, 78	
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen	61	
202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	56	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	78	
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	91	
205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	26	10
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	31, 32	10
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	86	8
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	86	8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	84	8
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	84	8
302-3	Energieintensität	84	8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	84	8
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	84	8
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	86	8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Sc 2)	83	8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Sc 3)	83	8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	83	8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	83	8
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	83	8
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	83	8
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	86	8

306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	87	8
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	91, 92	8
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	91	8
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	57	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	61	1-6
401-3	Elternzeit	66	6
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	58	3
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	74	1-2
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	71	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	66	1-2, 6
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	92, 93	1- 3
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	92, 93	1-2, 4-5
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	92, 93	1-2, 4-5
413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	77	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	91, 93	1-6
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	91, 92, 93	1-6
415-1	Parteispenden	79	10
-	Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	58	3
UNGC Active	4, 22, 23, 24, 25, 32, 38, 39, 42, 43, 47, 49, 55, 57, ,58, 59, 61, 62, 63, 66, 73, 74, 80, 84, 86, 87, 88, 91, 92		

Impressum

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

Berichtszeitraum:	Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember)
Veröffentlichung des letzten Berichts:	Juli 2018
Berichtszyklus:	Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich, seit 2013 als ein eigenständiger Bericht
Ansprechpartner für Fragen und Anregungen zum Bericht und Berichtsinhalt:	Investor Relations - Sustainability NORD/LB Norddeutsche Landesbank Girozentrale Investor Relations Friedrichswall 10 30159 Hannover Telefon 0511 361-4970 E-Mail: ir@nordlb.de

Indikatoren Seitenzahlen

1

102-1	5, 14
102-10	15, 91
102-11	80
102-12	47
102-13	19
102-14	4
102-16	16, 23, 30
102-17	24, 97
102-18	19, 39
102-19	39
102-2	15
102-21	7
102-25	27
102-3	5, 14
102-36	59
102-4	18
102-40	9
102-42	7
102-43	7, 52
102-44	10
102-45	5, 15
102-46	9
102-47	10

102-48	6
102-49	10
102-5	14
102-50	99
102-51	99
102-52	99
102-53	99
102-54	5
102-55	94
102-56	5
102-6	18
102-7	15
102-8	55
102-9	17, 91
103-1	22, 34, 38, 58, 62, 67, 73, 80
103-2	23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 39, 42, 43, 59, 63, 66, 68, 71, 73, 74, 80
103-3	26, 36, 37, 47, 60, 67, 70, 72, 81

2

201-1	15, 77, 78
201-3	61
202-2	56
203-1	77, 78
204-1	91

205-1	26	4	
205-2	31, 32	401-1	57
205-3	31	401-2	61
3		401-3	66
301-1	86	402-1	58
301-2	86	403-2	74
302-1	84	403-3	74
302-2	84	404-2	71
302-3	84	404-3	72
302-4	84	405-1	64
302-5	84	406-1	66
303-1	86	407-1	92, 93
305-1	83	408-1	92, 93
305-2	83	409-1	92, 93
305-3	83	413-1	77
305-4	83	414-1	91, 93
305-5	83	414-2	91, 92, 93
305-6	83	415-1	79
305-7	83	418-1	37
306-1	86	E	
306-2	87	Eigener Indikator	43, 49, 67
308-1	91, 92	U	
308-2	91, 93	UNGC..	4, 8, 22, 23, 24, 25, 32, 38, 39, 42, 43, 47, 49, 55, 57, 58, 61, 62, 63, 66, 73, 74, 80, 84, 86, 87, 88, 91, 92