

Gesonderter zusammengefasster
nichtfinanzieller Bericht des NORD/LB Konzerns
und der NORD/LB für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis 31. Dezember 2020

Inhalt

Inhalt.....	2
Über diesen Bericht	4
Geschäftsmodell des NORD/LB Konzerns.....	6
Unternehmensführung und nachhaltiges Bankgeschäft.....	7
Management ökosozialer Themen.....	7
Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie	7
Interne Regelwerke	7
Management von Nachhaltigkeitsrisiken.....	8
Betriebliches Bankgeschäft	9
Mitarbeiter	11
In der Transformation nah bei unseren Mitarbeitern.....	11
Personalstrategische Ausrichtung.....	11
Ressourcenallokation	11
Nachwuchskräftegewinnung.....	12
Weiterbildung und Nachfolgemanagement	13
Vielfalt und Chancengleichheit	13
Geschlechterdiversität	14
Vielfalt bezüglich der geografischen Herkunft.....	14
Vergütung.....	14
Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung.....	15
Menschen mit Behinderungen	15
Betriebliches Gesundheitsmanagement	16
Governance.....	18
Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten	18

Management compliance-relevanter Themen	18
Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit	20
Informationssicherheit.....	21
Datenschutz.....	23
Impressum	25

Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht stellt den gesonderten nichtfinanziellen Bericht der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 dar (im Folgenden „der nichtfinanzielle Bericht“).

Mit diesem nichtfinanziellen Bericht veröffentlicht die Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – mit Sitz in Hannover, Braunschweig und Magdeburg (die „NORD/LB“), die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens bedeutsam sowie für das Verständnis der Auswirkungen ihrer Tätigkeit wesentlichen Angaben entsprechend den Vorgaben des „Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (CSR-Richtlinie Umsetzungsgesetz). Die NORD/LB hat den nichtfinanziellen Bericht auf Basis der Regelungen des Handelsgesetzbuches (HGB) § 315b Absatz (1) und (3) sowie § 315c erstellt.

In diesem nichtfinanziellen Bericht sind die Angaben der NORD/LB aus der Verpflichtung des § 289b Absatz (1) enthalten. Die NORD/LB ist daher gemäß § 289b Absatz (3) HGB von der Erstellung eines eigenen nichtfinanziellen Berichts befreit. Die Veröffentlichung des nichtfinanziellen Berichts für den NORD/LB Konzern und die NORD/LB erfolgt gemäß den Regelungen des § 315b Absatz (3) Satz 2a HGB.

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

Die NORD/LB veröffentlicht ihre Konzern-Geschäftszahlen nach den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS). Der IFRS-Konzernabschluss umfasst die nach IFRS-Rechnungslegung einbezogenen Konzernunternehmen und bildet die Datengrundlage für die in diesem nichtfinanziellen Bericht angegebenen Kennzahlen. Die Daten für die Mitarbeiter und Produkte werden u. a. aus den Systemen des Rechnungswesens bezogen, welche die Ergebnisse aller laufenden Geschäftsprozesse zusammenfassen. Darüber hinaus werden Daten aus etablierten Prozessen und Systemen generiert. Die Personalzahlen der NORD/LB und der konsolidierten Tochterunternehmen werden gemäß der Evidenzvorgaben des Mutterunternehmens NORD/LB erhoben, um ein vergleichbares und konzerneinheitliches Vorgehen sicherzustellen. Die dargestellten Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Geschäftsjahre 2019 und 2020 (1. Januar bis 31. Dezember) und decken, bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter, einen Anteil von 100 Prozent der Mitarbeiter des NORD/LB Konzerns ab.

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

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

Kapitel/Aspekte	Geschäftsmodell	Umwelt	Soziales	Mitarbeiterbelange	Achtung der Menschenrechte	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Datenschutz und Informationssicherheit ¹
Geschäftsmodell des NORD/LB Konzerns	•						
Unternehmensführung und nachhaltiges Bankgeschäft		•	•		•		
Mitarbeiter			•	•	•		
Governance						•	
Informationssicherheit/ Datenschutz							•

Die NORD/LB erklärt, dass sie bei der Erstellung des nichtfinanziellen Berichts die größtmögliche Sorgfalt walten lassen und die in diesem Bericht enthaltenen Angaben ihres Wissens nach richtig sind und keine wesentlichen Umstände ausgelassen wurden.

Die Freigabe dieses nichtfinanziellen Berichts erfolgte durch den Vorstand der NORD/LB im Rahmen seiner Sitzung vom 16. März 2021. Der Aufsichtsrat der NORD/LB hat in seiner Sitzung am 27. April 2021 vom Inhalt dieses nichtfinanziellen Berichts Kenntnis genommen. Eine externe Prüfung ist nicht erfolgt.

Neben dem nichtfinanziellen Bericht erstellt die NORD/LB jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht für den NORD/LB Konzern nach den Berichtsanforderungen der Global Reporting Initiative (GRI), der zudem einen Fortschrittsbericht nach den Vorgaben des UN Global Compact (Communication on Progress – COP) enthält. Die jeweils aktuelle Fassung des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts ist auf der Homepage der NORD/LB unter www.nordlb.de/nachhaltigkeit veröffentlicht.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechterspezifische 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 genannt.

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

Geschäftsmodell des NORD/LB Konzerns

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

Das Kerngeschäftsfeld des NORD/LB Konzerns ist das Betreiben von Bankgeschäften und Finanzdienstleistungen und wird von den Unternehmen NORD/LB sowie den als ebenfalls als Bank und Finanzdienstleister tätigen Tochterunternehmen Deutsche Hypo und NORD/LB Luxembourg wahrgenommen. Die Geschäftsfelder des NORD/LB Konzerns zum 31. Dezember 2020 sind dabei im Einzelnen:

Abbildung 1: Geschäftssegmente des NORD/LB Konzerns



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

Sämtliche wichtigen Trends und Faktoren, die die künftige Entwicklung der NORD/LB beeinflussen könnten, sind abschließend im Wirtschaftsbericht als Teil des Konzern-Lageberichts zum 31. Dezember 2020 beschrieben.

Unternehmensführung und nachhaltiges Bankgeschäft

Banken haben einen wesentlichen Einfluss auf eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft, da sie Finanzströme leiten und so Wirtschaftswachstum ermöglichen, Arbeitsplätze schaffen und gesellschaftliche Dienstleistungen erbringen. Da Banken zu den Dienstleistungsunternehmen zählen, wirken sich viele ihrer Produkte und Dienstleistungen indirekt auf die Umwelt und die Gesellschaft aus. Indem ökologische und soziale Aspekte in strategische Entscheidungen der Unternehmensleitung sowie in den Anlage- und Kreditprozess integriert werden, können diese Risiken bewertet und minimiert und dabei gleichzeitig das Vertrauen aller wesentlichen Stakeholder erhöht werden.

Management ökosozialer Themen

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

Der Vorstand der NORD/LB nimmt von den öko-sozialen Leistungen der NORD/LB und des NORD/LB Konzerns durch Freigabe des jährlichen Konzern-Nachhaltigkeitsberichts Kenntnis.

Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie

Die Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie der NORD/LB greift die zentralen Aspekte des globalen Wandels für den NORD/LB Konzern und seine Kunden auf und zeigt, wie Chancen realisiert und Risiken verantwortungsvoll gemanagt werden. Im Zentrum der Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie stehen die Kunden und Mitarbeiter der NORD/LB.

Interne Regelwerke

Der NORD/LB Konzern bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact mit den Zielen Achtung der Menschenrechte, Schutz der Umwelt und Bekämpfung von Korruption und Bestechung und hat sich verpflichtet, die entsprechenden Prinzipien im Rahmen der Geschäftstätigkeit umzusetzen und zu beachten. In diesem Rahmen schließt der NORD/LB Konzern folgende Geschäftsbeziehungen und Geschäfte aufgrund ihrer negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit aus:

- Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die an der Herstellung, dem Handel, dem Transport, der Lagerung oder der Reparatur folgender Rüstungsgüter beteiligt sind und internationalen Verträgen entgegenstehen:
 - biologische Waffen,
 - chemische Waffen,
 - Personenminen,
 - Streubomben und Streumunition,
 - Uranmunition sowie
 - Waffen, die in besonderer Weise geeignet sind, unverhältnismäßige Verletzungen sowie Schäden in der Zivilbevölkerung zu verursachen,
- Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die Pornografie produzieren und mit ihr Handeln sowie zu Unternehmen, die diesem Sektor nahestehen,

- Finanzierung des Baus von Atomkraftwerken und konventionellen Kohlekraftwerken,
- Finanzierung des Baus von Staudämmen und Wasserkraftwerken in besonders schutzwürdigen Gebieten,

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

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 wurden. Neben Richtlinien zur Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben des „klassischen Bankaufsichtsrechts“ auf deutscher und internationaler Ebene gelten für den Konzern auch ergänzende ESG-Richtlinien, die das geschäftliche Handeln in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Aspekte leiten und regeln.

Abbildung 3: ESG-Richtlinien des NORD/LB Konzerns

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

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

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

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. Die ESG-Richtlinien sind für alle Mitarbeiter bindend. Ein externes Audit findet nicht statt.

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

Management von Nachhaltigkeitsrisiken

Unter nichtfinanzielle Risiken werden in der NORD/LB die nachstehenden Aspekte verstanden und auch entsprechend berichtet :

- Risiken, die infolge der Unangemessenheit oder des Versagens von internen Abläufen, Mitarbeitern und Technologie oder durch externe Einflüsse eintreten und zu einem Schaden oder einer deutlich negativen Konsequenz für die Bank führen (Operationelles Risiko).
- Neben klassischen operationellen Risiken im engen Sinne bzw. als Konkretisierung derselben sind dies auch Rechts- und Rechtsänderungsrisiken, Compliance Risiken, Outsourcing Risiken, Insourcing Risiken, Conduct Risk, Fraud Risiken, Modellrisiken, IT Risiken, Informationssicherheitsrisiken (inkl. Cyber-Risk), Reputationsrisiken, Nachhaltigkeitsrisiken, Verwundbarkeiten im Rahmen des Notfall- und Krisenmanagements sowie Personalrisiken.

Nachhaltigkeitsrisiken sind dabei Risiken, die aufgrund ökologischer, sozialer oder unternehmerischer Aspekte in Zusammenhang mit kontroversen Geschäftsaktivitäten oder -praktiken entstehen können, 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, Palmöl, Pornografie, Tabak oder Tätigkeiten der Waffen- und Rüstungsindustrie.

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

Im Rahmen der Risikoprüfung geht es im NORD/LB Konzern darum, Risiken zu identifizieren, zu vermindern oder ggf. auszuschließen, um frühzeitig Geschäfts- und Reputationsrisiken im Interesse von Kunden und Bank zu erkennen und bestenfalls abzuwenden. 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 zugrundeliegenden Regelwerken. 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.

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

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 GOC-Bericht (Governance-, OpRisk- und Compliance) ein, der quartalsweise und jährlich erstellt wird. Adressat ist der Risk Roundtable bzw. der Gesamtvorstand.

Im Berichtsjahr wurden Nachhaltigkeitsrisiken als Risikotreiber in den einzelnen relevanten Risikoarten (z. B. Adress-, Marktpreis-, Liquiditätsrisiken) im Rahmen der Risikoinventur gewürdigt. Sämtliche wesentliche Risiken in Bezug auf Geschäftsverlauf und die Lage des NORD/LB Konzerns sowie seiner wesentlichen Risiken in Bezug auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen sind abschließend im Risikobericht als Teil des Konzern-Lageberichts zum 31. Dezember 2020 beschrieben.

Betriebliches Bankgeschäft

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

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

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

Mitarbeiter

In der Transformation nah bei unseren Mitarbeitern

Banken befinden sich auch im Jahr 2020 in einem herausfordernden Umfeld, das durch Digitalisierung, Fachkräftemangel und wachsende regulatorische Anforderungen geprägt ist. Der NORD/LB Konzern hat 2020 das Transformationsprogramm NORD/LB 2024 weiter vorangetrieben, um die Bank effizienter und profitabler auszurichten. Der damit einhergehende Personalabbau konnte auf Basis freiwilliger Maßnahmen umgesetzt werden. Gleichzeitig nahm der Kulturwandel einen bedeutenden Mitarbeiterbezogenen Stellenwert ein. Hier wurde unter dem Motto #zukunftschaffen der Auftakt für eine moderne Unternehmenskultur vollzogen, der als essentiell für die Neuausrichtung der Bank verstanden wird

Personalstrategische Ausrichtung

Um sowohl Nachwuchskräfte zu einem frühen Zeitpunkt zu gewinnen, als auch wesentliche eigene Mitarbeiter ans Haus zu binden, stützt sich die NORD/LB auf eine an Mitarbeiter ausgerichtete Personalarbeit.

Die Grundlage dieser Personalarbeit im NORD/LB Konzern basiert auf einer Personalstrategie, die sich aus der Geschäfts-/Risikostrategie ableitet. Vor dem Hintergrund des Programms NORD/LB 2024 und den damit einhergehenden Anforderungen an die Personalarbeit ist eine Adjustierung der strategischen Ausrichtung erfolgt. Orientiert an den Erwartungen der Mitarbeiter beinhaltet dies eine Stärkung der strategischen Partnerschaft und Fokussierung auf die Weiterentwicklung des Kulturwandels der Bank.

Die notwendigen Steuerungsparameter für eine angemessene quantitative und qualitative Personalausstattung wurden um weitere strategische Schwerpunktthemen ergänzt, die auf die Stärkung einer neuen Unternehmensidentität einzahlen:

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

Mit folgenden Dienstleistungen wurde die Personalarbeit 2020 im Schwerpunkt operationalisiert:

- Personalbindung über attraktive Arbeitsbedingungen, u. a. Vergütung, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Personalmanagement von Ressourcen- und Kapazitäten
- Personalentwicklung, u.a. durch agile und zukunftsweisende Arbeitsformen
- Kollaborative Beteiligung der Mitarbeiter am Kulturwandel in der Bank über die Initiative #zukunftschaffen
Rekrutierung und Ausbildung von Nachwuchskräften

Ressourcenallokation

Am Jahresende 2020 beschäftigte der NORD/LB Konzern 5.020 Mitarbeiter - 481 Mitarbeiter weniger als im Jahr 2019 (5.501). Ermöglicht wurde dies konzernweit u. a. durch eine bestmögliche Ressourcenallokation mit qualifiziertem externen Einstellungsstopp bei Professionals in der NORD/LB sowie durch den Personalabbau im Rahmen des Transformationsprogramms der Bank.

Tabelle: Übersicht Betriebsangehörige im NORD/LB Konzern zum 31.12.2020²

	31.12.2020
Betriebsangehörige (Gesamt)	5.020
Unbefristet Angestellte (Gesamt)	4.732
davon männlich	2.354
davon weiblich	2.378
Unbefristet Angestellte in Vollzeit	3.545
davon männlich	2.259
davon weiblich	1.286
Unbefristet Angestellte in Teilzeit	1.187
davon männlich	95
davon weiblich	1.092
Befristet Angestellte (Gesamt)	288
davon männlich	124
davon weiblich	164
Befristet Angestellte in Vollzeit	268
davon männlich	122
davon weiblich	146
Befristet Angestellte in Teilzeit	20
davon männlich	2
davon weiblich	18
Nachwuchskräfte (Gesamt)	162
davon männlich	83
davon weiblich	79
Auszubildende	74
davon männlich	38
davon weiblich	36
Duale Studenten	74
davon männlich	34
davon weiblich	40
Trainees	10
davon männlich	8
davon weiblich	2
Anteil Auszubildende und Trainees (Ausbildungsquote)	3,2%
Belegschaft nach Regionen (in %)	
Deutschland	92,1
Europa, Asien, USA	7,9

Nachwuchskräftegewinnung

Der „War for Talents“ blieb auch 2020 die entscheidende Herausforderung für die NORD/LB Nachwuchskräftegewinnung. Die NORD/LB hat aufgrund dieser Ausgangssituation ihre Ausbildungsangebote für Nachwuchskräfte 2020 weiterentwickelt und noch wettbewerbsfähiger gestaltet. Mit ihren überwiegend

² Alle zu berechnenden Anteile werden im Ergebnis abgerundet.

kaufmännischen und IT-technischen Berufsfeldern bietet die NORD/LB an ihren Standorten ein attraktives und hochwertiges Ausbildungs- und Studienangebot. Neben diesem Ausbildungsangebot ist auch die Rekrutierung von studentischen Nachwuchskräften und Absolventen über Hochschulpraktika und Trainee-Programme ein wichtiger Erfolgsfaktor, um mit qualifizierten Mitarbeitern in der Zukunft den Unternehmenserfolg der Bank abzusichern.

Aufgrund des Transformationsprogramms, insbesondere des Personalabbaus und der damit einhergehenden Verringerung des Gesamtpersonals im Konzern, wurden auch die Einstellungszahlen für Nachwuchskräfte dementsprechend angepasst. Das Ziel von knapp 50 Auszubildenden und Dualen Studenten für den Ausbildungsstart August 2021 sowie 15 Trainees kann mit der Bewerbernachfrage erfüllt werden. Dies bedeutet eine Ausbildungsquote von 3,2 Prozent (Vergleich 2019: 3,5 Prozent).

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

Weiterbildung und Nachfolgemangement

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, denn Qualifizierung und Weiterbildung sind entscheidende Voraussetzungen für die berufliche Entwicklung und das Engagement der Belegschaft. 2020 hat die NORD/LB ihre Qualifizierungsmaßnahmen an die Bedarfe der Bank angepasst und damit im Laufe des Jahres positive Effekte erzielt.

Die Basis für Wissensaufbau, Qualifizierung und Nachfolgemangement bilden Angebote aus Seminaren, Schulungen, Webinaren, Web-based Trainings und einer digitalen Lernplattform. Neben einem breit gefächerten Angebot zur Entwicklung der Fach- und Managementkompetenzen, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie persönlichen Kompetenzen wurde im bankweit verfügbaren Bildungsprogramm ein verstärkter Fokus auf virtuelle Zusammenarbeit und Change im Kontext des Kulturwandels und von #zukunftschaften gesetzt.

Vor dem Hintergrund des in 2019 gestarteten Transformationsprogramms NORD/LB 2024 wurde die Grundlage für die Neuordnung des Nachfolgemangements in der Bank gelegt – dieses zielt insbesondere auf die Besetzung von wichtigen Positionen im Hinblick auf die Bewältigung bestehender und kommender Herausforderungen. Die Personalentwicklung der NORD/LB hilft darüber hinaus dabei, neue Denk- und Handlungsmuster zu etablieren und damit die Transformation von Mitarbeitern zu fördern.

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

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

Vielfalt und Chancengleichheit

Der NORD/LB Konzern mit seinem Vorstand bekennt sich ausdrücklich zur Vielfalt und Chancengleichheit in einem diskriminierungsfreien Umfeld. Im Hinblick auf die Umsetzung von Diversity verfolgt der NORD/LB Konzern 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 Personalpolitik, die den Lebensphasen der Mitarbeiter bewusst Rechnung trägt.

Zu den rahmengebenden Leitlinien der Diversity-Arbeit zählen die Grundwerte des Konzerns im Code of Conduct, die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland und die in der Bank veröffentlichten Diversitätsgrundsätze der NORD/LB. Die NORD/LB ist seit 2013 Mitglied der Initiative „Diversity als Chance - die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“; die Deutsche Hypo ist der Charta im Jahr 2014 beigetreten.

Unterstützt wird die Diversity-Arbeit der NORD/LB über eine transparente Form der Unternehmenskommunikation, z. B. durch den Einsatz von Kommunikations- und Kollaborationsplattformen wie eine prämierte Mitarbeiter Zeitschrift, Führungsdialoge, eine Online-Plattform zur gemeinsamen Arbeit an Zukunftsthemen sowie Feedbackinstrumente.

Mit Unterzeichnung der Principles for Responsible Banking im Jahr 2020 bekennt sich die NORD/LB zudem zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im Unternehmen auf Basis der zugrundeliegenden Weltentwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs).

Aufgrund der erhöhten Relevanz wurde eine Initiative zur Weiterentwicklung der Diversity-Arbeit in der NORD/LB aufgesetzt mit der Zielsetzung, unter Einbindung aller relevanten Stakeholder Gruppen die Diversity-Themen weiter voranzutreiben und noch stärker in die Personalmanagement-Instrumente der NORD/LB zu integrieren.

Die Kompetenz, die Vielfalt der Belegschaft wahrzunehmen, wertzuschätzen und zur Geltung zu bringen gehört bspw. bereits in das Kompetenzmodell der NORD/LB und damit in den Anforderungskatalog auf allen Mitarbeitererebenen der Bank – begonnen bei den Nachwuchskräften. Damit werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass alle Mitarbeitenden die Werte der Vielfalt erkennen, teilen und leben.

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 NORD/LB 2024 mit der Vielzahl vernetzter interdisziplinärer Kooperationen.

Um die Ziele des Transformationsprogramms NORD/LB 2024 ganzheitlich zu erreichen sowie die Maßnahmen daraus nachhaltig umzusetzen, hat die NORD/LB Ende 2019 eine neue, stark auf Zusammenarbeit und Partizipation basierende interne Change-Initiative gegründet. Diese Initiative #zukunftschaffen ist ein Aktivierungsprogramm für die Mitarbeiter der Bank.

Geschlechterdiversität

Die Anteile der Frauen an der Belegschaft mit 50,7 Prozent (2019: 50,7 Prozent) sowie der Frauen in Führungspositionen mit 20,8 Prozent (2019: 20,2 Prozent) sind nahezu unverändert. Bei den Vorstandsmitgliedern im Konzern ist der Frauenanteil ebenfalls auf einem ähnlichen Niveau mit 6,7 Prozent im Jahr 2020 (2019: 7,2 Prozent). Der Anteil bei weiblichen Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten ist mit 26,0 Prozent (2019: 18,6 Prozent) gegenüber dem Vorjahr gestiegen.

Vielfalt bezüglich der geografischen Herkunft

Der Belegschaft gehören 2020 Betriebsangehörige aus 28 Nationen an (2019: aus 30 Nationen).

Vergütung

Auch bei der Vergütung stellt die NORD/LB die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sicher - über gleichartige, transparente Berechnungsgrundlagen und -verfahren sowie definierte Vergütungsbestandteile. Stellenbewertungen werden grundsätzlich aufgaben- und nicht inhaberbezogen vorgenommen. Somit wird eine Vergütung diskriminierungsfrei und unabhängig von bspw. Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung festgesetzt.

Eine ausführliche Offenlegung der Vergütung erfolgt wegen erweiterter regulatorischer Anforderungen in Form eigenständiger Vergütungsberichte der NORD/LB Konzernunternehmen. Für ergänzende Informationen wird auf den Vergütungsbericht der NORD/LB verwiesen, welcher auf der Homepage der NORD/LB unter www.nordlb.de/berichte veröffentlicht wurde.

Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung

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

Der NORD/LB Konzern hat eine Schutzfunktion für die Belegschaft zu erfüllen und verfügt über umfangreiche Regelungen und Prozesse, um Gleichbehandlung sicherzustellen sowie bei etwaigen Verstößen auf mögliche Konsequenzen für die Mitarbeiter hinzuweisen. Im Jahr 2020 ist der Bank kein Fall von Diskriminierung bekannt geworden.

Menschen mit Behinderungen

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

Im Jahr 2020 betrug der Anteil von Personen mit Schwerbehinderungen im NORD/LB Konzern 3,2 Prozent. Mit der aktuellen Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte unterschreitet die Bank die gesetzlich geforderte Quote von 5 Prozent behinderter Beschäftigter in der Belegschaft. Daher entrichtet die NORD/LB eine entsprechende Ausgleichsabgabe.

Tabelle: Darstellung ausgewählter Diversity-Kennzahlen zum 31.12.2020³

	31.12.2020
Beschäftigte (Gesamt)	5.020
männliche Betriebsangehörige	2.478
weibliche Betriebsangehörige	2.542
Anteil Männer	49,3%
Anteil Frauen	50,7%
Vorstand	
männliche Betriebsangehörige	14
weibliche Betriebsangehörige	1
Anteil männliche Vorstände	93,3%
Anteil weibliche Vorstände	6,7%
Betriebsangehörige bis 30 Jahre	0
Betriebsangehörige 31 bis 50 Jahre	1
Betriebsangehörige ab 51 Jahre	14
Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat	
männliche Aufsichtsräte	20
weibliche Aufsichtsräte	7
Anteil männliche Aufsichtsräte	74,0%
Anteil weibliche Aufsichtsräte	26,0%
Aufsichtsräte bis 30 Jahre	
Aufsichtsräte 31 bis 50 Jahre	3
Aufsichtsräte ab 51 Jahre	24
Führungsfunktionen	
männliche Führungskräfte	362
weibliche Führungskräfte	95
Anteil männliche Führungskräfte	79,2%
Anteil weibliche Führungskräfte	20,8%
Führungskräfte bis 30 Jahre	2
Führungskräfte 31 bis 50 Jahre	236
Führungskräfte ab 51 Jahre	219
Anteil bis 30 Jahre	0,4%
Anteil 31 bis 50 Jahre	51,6%
Anteil ab 51 Jahre	48,0%

Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

Der Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter über ein qualitatives Gesundheitsmanagement

³ Alle zu berechnenden Anteile werden im Ergebnis abgerundet.

ist deshalb wesentlicher Teil des Managementansatzes der Personalarbeit im NORD/LB Konzern. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (im Folgenden kurz: BGM) wird im Auftrag des Vorstands aus den Personalbereichen gesteuert.

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

Im Jahr 2020 war das Betriebliche Gesundheitsmanagement stark in die Pandemieprävention eingebunden. Zudem wurden diverse Produkte zum Erhalt der Life-Domain-Balance in digitalisierter Form über externe Dienstleister angeboten (z.B. Online-Kindernotfallbetreuung, digitale oder alternative Beratungsformate (walk and talk)) sowie eine digitale Entspannungspause in der Mittagszeit. Zur Unterstützung der Mitarbeiter in dieser herausfordernden Situation wurden im Intranet diverse Informationen und Hilfestellungen zur Verfügung gestellt.

Der NORD/LB Konzern hat 2020 über ein professionelles BGM seine proaktiven und präventiven Unterstützungsinstrumente verstetigt, orientiert an den allgemeinen Standards. Gesetzliche Rahmenbedingungen aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) oder dem Sozialgesetzbuch erfordern zudem die Durchführung diverser Maßnahmen wie das Betreiben eines Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (im Folgenden kurz: BEM) und das Angebot zur Durchführung psychischer Gefährdungsbeurteilungen.

Über die gesetzlichen Anforderungen zu Arbeitssicherheit hinaus bietet die Bank allen Beschäftigten eine Reihe von Beratungsleistungen. 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 die Einhaltung ergonomischer Standards beachtet. Darüber hinaus verfügen mehrere Konzernstandorte über Frühdefibrillationsgeräte. Bei arbeitsbezogenen oder psychosozialen Problemen können sich alle Mitarbeiter an eine neutrale externe Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung wenden.

Die Evaluierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) erfolgt als kontinuierlicher Prozess. Krankenstands-Kennzahlen werden regelmäßig ausgewertet, mit Handlungsfeldern verknüpft und bei Bedarf dem Vorstand vorgelegt.

Trotz gewachsener Anforderungen an die Belegschaft ist die Krankenquote (Quote der krankheitsbedingten Fehlzeiten) im NORD/LB Konzern mit 4,8 Prozent im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr gesunken (2019: 5,7 Prozent).

Governance

Ethik, Integrität und gesetzeskonformes Verhalten

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

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

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

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

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

Ein integriertes und gesetzeskonformes Verhalten sichert die Zukunftsfähigkeit der Bank und damit auch Arbeitsplätze. Einen absoluten Schutz, dass sich eine Bank bzw. 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 die eigene Arbeitskraft gerne und ohne ethische Bedenken bereitgestellt wird.

Management compliance-relevanter Themen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Verhinderung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit

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

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

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

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

Informationssicherheit

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

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

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

Für die ausländischen Standorte gelten spezifische vergleichbare Regelungen.

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

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

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

Zur Hinwirkung auf ein angemessenes Informationssicherheitsniveau werden jährliche, konzernweit

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

Datenschutz

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

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

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

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

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

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

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

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

entsprechenden Präventionsmaßnahmen erarbeitet.

Impressum

Berichtszeitraum:	Geschäftsjahr 2020 (1. Januar bis 31. Dezember)
Berichtszyklus:	Jährlich
Ansprechpartner für Fragen zum Bericht:	NORD/LB Norddeutsche Landesbank Girozentrale Unternehmenskommunikation Friedrichswall 10 30159 Hannover E-Mail: ir@nordlb.de