



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Oldenburgische Landesbank AG

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt Timo Cyriacks

Stau 15/17
26122 Oldenburg
Deutschland

0441 221 1781
0441 221 2425

timo.cyriacks@olb.de unternehmenskommunikation@olb.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Erklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Oldenburgische Landesbank AG (OLB) ist eine private Universalbank mit Hauptsitz in Oldenburg, die seit 1869 kommerzielles Bankgeschäft betreibt. Neben dem Privatkundengeschäft in ihrem Kerngeschäftsgebiet im Nordwesten Deutschlands ist die OLB im Firmenkunden- und Spezialfinanzierungsgeschäft bundesweit sowie selektiv im europäischen Ausland aktiv und bietet maßgeschneiderte Finanzlösungen aus einer Hand. Mit ihrer Marke Bankhaus Neelmeyer verfügt die Bank darüber hinaus über große Expertise im Private Banking und Wealth Management.

Im Zuge des Wechsels des Mehrheitsaktionärs wurden im Berichtsjahr 2018 die Stärken von drei Instituten in der OLB kombiniert. Die Bremer Kreditbank AG (BKB) erwarb im Februar 2018 rund 95% an der OLB und baute ihren Anteil durch einen aktienrechtlichen Squeeze Out im Juni 2018 auf 100% aus. Am 31. August 2018 erfolgte die Verschmelzung der BKB mit der OLB. In einem weiteren Schritt erfolgte am 28. Dezember 2018 die Integration der Bankhaus Neelmeyer AG, zuvor hundertprozentige Tochtergesellschaft der BKB, als Zweigniederlassung der OLB. Damit agiert die OLB jetzt mit den Marken OLB und Bankhaus Neelmeyer unter einem gemeinsamen Dach kompetent, schnell und effizient.

Das operative Bankgeschäft ist somit in der OLB AG angesiedelt. Darüber hinaus ist sie alleinige Anteilseignerin an vier Gesellschaften, die von untergeordneter Bedeutung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Bank und daher nicht zu konsolidieren sind. Des Weiteren hält die Bank die beiden Spezialfonds AGI-Fonds Ammerland und AGI-Fonds Weser-Ems als Finanzanlage sowie ein Compartment der Weser Funding S.A. Im Zuge des Squeeze Outs wurde die Börsennotierung der OLB-Aktie eingestellt. Damit ist die Bank im Sinne des § 264d HGB nicht mehr kapitalmarktorientiert.

Mit Blick auf die Zielkunden, Produkte und Dienstleistungen sowie Standorte ist die Bank in vier strategischen Geschäftsfeldern aufgestellt:

- Im Bereich der Privat- & Geschäftskunden bietet die OLB über das zentral gesteuerte Filialnetz sowie den telefonischen Kundenservice kompetente Beratungs- und Betreuungsleistungen an, die auf persönlichem und vertrauensvollem Kontakt beruhen. Parallel stehen den Kunden über Online- und mobile Vertriebskanäle bedarfsgerechte Produkte und zeitgemäße Services auch direkt zur Verfügung. Die OLB konzentriert sich im Retailgeschäft auf Girokonten und Kreditkarten, kostenloses Onlinebanking und mobile Anwendungen über die OLB Banking-App, Ratenkredite, private Baufinanzierungen und private Geldanlagen. Darüber hinaus werden Versicherungsvermittlungen und die Begleitung bei privatem Immobilienkauf und -verkauf angeboten. Dieses Segment ist eine wesentliche Quelle für die stabile Einlagen- und damit Liquiditäts- bzw. Refinanzierungsbasis der Bank.
- Im Geschäftsfeld Firmen- & Unternehmenskunden entwickelt die Bank gemeinsam mit Unternehmen und Unternehmern maßgeschneiderte Lösungen im Bereich der Betriebsmittelfinanzierungen, Investitionsfinanzierungen, Exportfinanzierungen/ Dokumentengeschäft und Auslandszahlungsverkehr. Darüber hinaus bietet die OLB ein aktives Zins-, Währungs- und Liquiditätsmanagement, die Begleitung von Unternehmensgründungen und Projektfinanzierungen von Erneuerbaren Energien. Seit Februar 2018 ist das Leistungsangebot über das ehemalige Kerngeschäftsgebiet der OLB hinaus deutschlandweit verfügbar.
- Auf die individuelle Beratung zu klassischen und komplexen Finanzierungslösungen konzentrieren sich erfahrene Teams im Geschäftsfeld Spezialfinanzierungen. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Bereiche Akquisitionsfinanzierung, Gewerbliche Immobilienfinanzierung und Projektfinanzierung, z.B. bei der Begleitung im Rahmen der Übernahme mittelständischer Unternehmen, der Arrangierung von Fremdkapitalfinanzierungen oder dem Cashflow-orientierten Finanzierungsmanagement. Ebenfalls gehören individuelle Immobilienfinanzierungen für Bauträger und Entwickler sowie die Begleitung von Investoren bei Immobilienprojekten in Deutschland und in den Niederlanden zum Dienstleistungsangebot.
- Das Geschäftsfeld Private Banking & Wealth Management bietet eine nachhaltig orientierte Beratung bei der Vermögensentwicklung und ein komplexes Finanzierungsmanagement und kombiniert dabei fundiertes Expertenwissen und sehr persönliche, individuelle Betreuung. Das Angebot von Vermögensverwaltung, exklusiver Finanz- und Vorsorgeplanung und Immobilienmanagement wird durch Generationenmanagement und Stiftungsmanagement abgerundet.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Dieser vorliegende Nichtfinanzielle Bericht zum Geschäftsjahr 2018 bildet in seinen inhaltlichen oder strategischen Aussagen die „neue OLB“ ab, also die inzwischen miteinander verschmolzenen beziehungsweise verbundenen Häuser OLB, BKB und Bankhaus Neelmeyer (siehe voranstehende Erläuterungen zur Beschreibung des Geschäftsmodells). Bei Bedarf werden in den nachfolgenden Ausführungen zu den DNK-Kriterien die Marken OLB und Bankhaus Neelmeyer separat berichtet, in der Regel ist jedoch die gesamte Bank mit beiden Marken gemeint, wenn nachfolgend von der OLB gesprochen wird.

Der vorherige Nichtfinanzielle Bericht der OLB zum Geschäftsjahr 2017 entstand zu einem Zeitpunkt vor der Verschmelzung der OLB mit der BKB und vor der Integration des Bankhauses Neelmeyer. Folglich bezogen sich alle Aussagen und Zahlenangaben im Nichtfinanziellen Bericht für das Geschäftsjahr 2017 ausschließlich auf die „OLB alt“.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Aussagen und Zahlenangaben für das Geschäftsjahr 2018 auf die „OLB neu“. Im Fall von Bestandsdaten ergeben sich diese Zahlen aus der stichtagsbezogenen Betrachtung der Bestände der verschmolzenen Einheiten zum Jahresende 2018. Bei Verbrauchs- und Emissionsdaten wurden die Daten der verschmolzenen Einheiten grundsätzlich ab dem jeweiligen Verschmelzungszeitpunkt berücksichtigt.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Auf Basis des kundenorientierten und nachhaltigen Geschäftsmodells, das die OLB verfolgt, ist ihre Geschäftstätigkeit stetig und langfristig orientiert und das Thema Nachhaltigkeit als strategischer Faktor gesamtbankweit integriert. Darunter ist zunächst ein betriebswirtschaftlich abgeleitetes Handlungsprinzip zu verstehen, bei dem die Entwicklung der Geschäftstätigkeit unter dauerhafter Gewährleistung der geschäftsnotwendigen eigenen betrieblichen Substanz geplant und durchgeführt wird. Darüber hinaus legt die OLB in ihrer Geschäftstätigkeit insbesondere Wert auf die Förderung einer angemessenen Risikokultur, deren Ziel es ist, das Risikobewusstsein als Teil des Risikomanagements auf allen Organisationsebenen zu festigen.

Seit dem Geschäftsjahr 2017 berichtet die Bank hierüber in diesem gesonderten Bericht (Nichtfinanzieller Bericht), der sich inhaltlich an den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert und unter anderem eine vom DNK vorgegebene Auswahl quantitativer Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) offenlegt. Im Rahmen ihrer Geschäftsstrategie hat sich die Bank zu den im Nichtfinanziellen Bericht beschriebenen Nachhaltigkeitsaspekten bekannt, die die fünf Dimensionen Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung umfassen.

Die OLB lebt vom Vertrauen ihrer Kunden, Gesellschafter, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität des Unternehmens. Dieses Vertrauen hängt wesentlich davon ab, wie sich Mitarbeiter, Führungskräfte und die Geschäftsführung verhalten und wie sie ihre Fähigkeiten zum Nutzen der Kunden, Aktionäre und des Unternehmens einsetzen. Die Bank hat für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und die Geschäftsführung einen Verhaltenskodex festgelegt, der sich an den Prinzipien und Mindeststandards des UN Global Compact Programms der Vereinten Nationen orientiert. Die im OLB-Verhaltenskodex beschriebenen Verhaltensgrundsätze setzen die im Global Compact beschriebenen Prinzipien zur Anerkennung der Menschenrechte und zur Integration von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung in die Geschäftstätigkeit von Unternehmen um. Sie geben den Mitarbeitern Leitlinien, die ihr tägliches Denken und Handeln bestimmen sollen. Neben den Themenbereichen Korruption, Geldwäsche und Diskriminierung gehen die Verhaltensgrundsätze auch auf mögliche Interessenkonflikte und deren Vermeidung ein. Der Verhaltenskodex der OLB ist im Internet veröffentlicht [siehe: <https://www.olb.de/olb/investor-relations/finanzdaten-und-berichte/verhaltenskodex>].

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die OLB ist ein modernes Finanzinstitut, für das die Nachhaltigkeit große Bedeutung hat. Die Bank ist in ihrer Geschäftstätigkeit solide, stetig und langfristig orientiert. Die Unternehmensstrategie der OLB ist auf geschäftlichen Erfolg ausgerichtet. Hierfür unabdingbar ist die Achtung der Interessen von Kunden, Mitarbeitern und Gesellschaftern. Insbesondere die langjährigen Geschäftsbeziehungen zur großen Mehrzahl der Privat- und Firmenkunden sind die Basis für die vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Kunden. Der Bank ist wichtig, dass die Kunden inhaltlich nachvollziehbare und transparente sowie preislich faire Produkte oder Beratungsleistungen erhalten.

Neben diesem ökonomischen Aspekt hat die OLB zum Ziel, auch im ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig zu handeln. Über ihre OLB-Stiftung werden jährlich Projekte und Initiativen gefördert, weil die Bank nicht nur als kompetenter Finanzpartner für die Menschen da sein will, sondern zudem als Unternehmen, das gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Unternehmerisch werden die in diesem Bericht beschriebenen Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung selbstverständlich geachtet. In ihrer Rolle als Finanzierungspartner setzt die Bank auf Berechenbarkeit und Langfristigkeit. Die Geldeinlagen der Kunden bilden die wichtigste Refinanzierungsquelle für die Vergabe von Krediten. Ökonomische, ökologische und soziale Ziele wirken so in einer Weise zusammen, dass sie zu einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes führen sollen.

Neben ökologischen oder sozialen Rahmenbedingungen und Herausforderungen, die unter anderem in den Finanzierungsentscheidungen und Kapitalmarktangeboten der Bank berücksichtigt sind, ist die OLB von dem Marktumfeld für Banken beeinflusst. Unverändert wird die Finanzbranche durch die drei Faktoren Regulierung, Digitalisierung und Niedrigzinsphase bestimmt. Seitens des Gesetzgebers und der Aufsichtsbehörden sind zahlreiche Maßnahmen zur Stärkung von Eigenkapital und Liquidität der Banken sowie zum Verbraucherschutz umgesetzt worden. Diese Regelungen haben vor allem die quantitativen und qualitativen Anforderungen an das haftende Eigenkapital sowie die Liquiditätsposition von Banken erhöht. Die Digitalisierung von Geschäftsmodellen und -abläufen aufgrund eines zunehmend veränderten Kundenverhaltens und der intensive Wettbewerb einschließlich neuer Markteintritte aus dem FinTech-Sektor üben starken Anpassungsdruck auf vorhandene Kreditinstitute aus.

Das seit langem vorherrschende Niedrigzinsniveau bedeutet, dass Banken mit einer großen Zahl von Leistungen keinen signifikanten Ertrag mehr

erwirtschaften können. Eine schnelle Abkehr von der expansiven Geldpolitik ist nicht zu erwarten. Insbesondere gehen Marktbeobachter nach Aussagen der Europäischen Zentralbank davon aus, dass es im Jahr 2019 voraussichtlich zu keiner Zinserhöhung mehr kommen wird und erst Anfang 2020 mit einem Zinsschritt gerechnet werden kann. Neben dem Druck auf den Erträgen steigen auf der anderen Seite die Kosten im Zuge der Umsetzung von sich weiter verschärfenden regulatorischen Anforderungen.

Mit den wachsenden Möglichkeiten der Digitalisierung verändern sich auch die Bedürfnisse und das Verhalten der Kunden. Für die OLB ist und bleibt die Beratung das Herzstück und die Kernkompetenz im Kundengeschäft. Zugleich erhöht die Bank für ihre Kunden kontinuierlich die Erreichbarkeit und das Leistungsangebot über die Zugangswege Online und Mobile Banking sowie Telefonie. Obwohl die wichtigste Kundenschnittstelle auch in digitalen Zeiten der Berater bleibt, nutzen immer mehr Kunden für ihre Transaktionen zunehmend das Internet. Die wesentliche Frage, die die OLB deshalb in ihrem Handeln leitet, lautet, welchen Mehrwert die OLB ihren Kunden bieten kann. Hieran orientieren sich die wesentlichen vertrieblichen Maßnahmen der Bank. Die vermehrte Nutzung digitaler Medien führt aus Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit vor allem zu einem geringeren Papierverbrauch (siehe Kriterien 10 und 12). Die Digitalisierung bietet zudem die Möglichkeit, vielfältige Dienstleistungen unabhängig von Standort und Öffnungszeiten anzubieten sowie durch automatisierte Geschäftsabläufe die Effizienz zu steigern.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die Unternehmensziele der OLB sind in der Geschäftsstrategie definiert und werden in den einzelnen Fachbereichen konkretisiert und operationalisiert. Die Überprüfung der Geschäftsstrategie erfolgt regelmäßig in einem klar definierten Überarbeitungsprozess und umfasst insbesondere eine Durchführungs- und Wirksamkeitskontrolle der im Vorjahr gesetzten Ziele und Maßnahmen. Darüber hinaus werden Erreichungsgrade und Umsetzungsstände aller definierten Ziele und Themen unterjährig durch regelmäßige, interne Monitorings und Berichte überwacht und nach gesetzlichen Vorgaben extern veröffentlicht (beispielsweise im Finanzbericht, im Offenlegungsbericht oder im Nichtfinanziellen Bericht). Über die vorgeschriebenen externen Prüfungen des Wirtschaftsprüfers oder der Finanzdienstleistungsaufsicht hinaus unterzieht sich die OLB regelmäßig diversen Produkt-, Service- und Bereichstests (Top Employer Deutschland, TÜV-Siegel, Kundenbefragungen, Mitarbeiterbefragungen et cetera).

Mit Blick auf wesentliche ökologische Aspekte hat sich die OLB zum Ziel gesetzt, sowohl den Energie- und Papierverbrauch als auch die CO₂-Emissionen stetig zu reduzieren. In Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat die OLB im September 2015 Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Mit Wirkung ab dem 1. Juli 2017 wurden die zuvor weitestgehend verwirklichten Zielgrößen für diese Ebenen auf jeweils 25 % neu definiert. Diese Zielgrößen will die Bank bis zum 31. Dezember 2019 erreichen. Der Bank ist bewusst, dass sie langfristig nur unternehmerisch erfolgreich sein kann, wenn Frauen auf Basis eines nachhaltigen Konzeptes gleichberechtigt gefördert und leistungsbezogen in Führungspositionen eingesetzt werden.

Frühzeitig hat sich die OLB zur Förderung der Vielfalt im Unternehmen verpflichtet. Es wurden diesem Zwecke zuträgliche Rahmenbedingungen geschaffen, Personalprozesse danach ausgerichtet und verschiedene Maßnahmen ergriffen. Neben Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf reichen diese von Personalförderprogrammen über gezielte Vorbereitungen auf künftige Aufgaben bis hin zum Mentoring für angehende Führungskräfte, in denen die Teilnehmer vom Erfahrungsschatz langjähriger, insbesondere auch weiblicher Führungskräfte profitieren können.

Ein weiteres Ziel der OLB ist die Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen der Mitarbeiter und die Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen. Mit Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt die OLB ihre Mitarbeiter und Führungskräfte in ihrem Bemühen um die Erhaltung und Erreichung ihrer Gesundheit, indem sie gesunde Rahmenbedingungen im Betrieb schafft und passende gesundheitsfördernde Angebote zur Verfügung stellt. Dabei geht das Unternehmen über die Zielsetzung der bloßen Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Regelungen hinaus.

Die OLB verfolgt die erläuterten Ziele mit gleicher Priorität. Soweit es Überschneidungen gibt, zahlen diese Ziele auf die Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen ein, die auf internationaler Ebene zur Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene als politische Richtschnur von den UN-Mitgliedstaaten vereinbart wurden. Dies betrifft beispielsweise das Ziel Nr. 3 der SDG „Gesundheit und Wohlergehen“ oder das Ziel Nr. 5 „Geschlechtergleichheit“. Außerdem trägt die OLB durch ihre Kreditvergabe zur Erreichung weiterer Ziele der SDG bei, bspw. Nr. 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ oder Ziel Nr. 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“, indem insbesondere Projekte in Bereichen der erneuerbaren Energien und der Landwirtschaft ermöglicht werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die OLB ist Mitglied des Bundesverbandes deutscher Banken. Die in diesem Verband organisierten privaten Banken bekennen sich zum Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung. Das bedeutet für die privaten Banken, ökonomisch dauerhaft erfolgreich zu sein und gleichzeitig ökologisch, sozial und gesellschaftlich verantwortlich zu handeln. Der Bundesverband deutscher Banken kooperiert mit dem Rat für Nachhaltige Entwicklung bei der Anwendung

des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und ist Mitglied im Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.

Als Finanzdienstleister erbringt die OLB den weitaus größten Anteil an der Wertschöpfung selbst. Bei der Wertschöpfung im Bankgeschäft finden Nachhaltigkeitskriterien insbesondere innerhalb des Reputationsrisikomanagements Beachtung. So beinhaltet bspw. der Kreditentscheidungsprozess eine Prüfung so genannter ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance), wodurch bestimmte Geschäfte unter Umweltaspekten, sozialen Gesichtspunkten oder dem regulatorischen Umfeld explizit untersucht sind oder eine Einzelfallprüfung erfordern.

Der neben dem Bankgeschäft verbleibende bankbetriebliche Anteil der Wertschöpfung umfasst im Wesentlichen die Beschaffung von Infrastruktur zur Datenverarbeitung (unter anderem Netzwerktechnik, Rechenzentrum, Telekommunikation), Marktdaten, Service-Dienstleistungen (etwa Beratung, externe Personalleistung, Mobilitätsdienstleistungen) sowie Gebäude, Logistik und Versicherungen (z.B. Bauleistungen, Gebäudebetrieb, Banktechnik). Diesen beeinflusst die OLB durch umfangreiche Regelungen insbesondere der Einkaufsprozesse, der Geschäftsvorfallüberwachung, des Reputationsrisikomanagements und der Compliance, in denen Nachhaltigkeitsaspekte Berücksichtigung finden. Soziale oder ökologische Probleme entlang der Wertschöpfungskette sind auf Basis freiwilliger schriftlicher und mündlicher Auskünfte der Lieferanten oder der bankeigenen Erkundungen nicht bekannt. Der Artikel 18 Absatz 2 des OLB-Verhaltenskodex räumt dem Schutz natürlicher Ressourcen eine besondere Bedeutung ein. Mitarbeiter sollen bei Ihrer Arbeit bemüht sein sicherzustellen, dass alle Maßnahmen durch Materialeinsparung, Energiesparende Planung, Bau und Betrieb von Gebäuden sowie Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen nur einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben. Jeder Mitarbeiter soll bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den ökonomischen Aspekten auch die ökologischen und sozialen Kriterien berücksichtigen.

Die OLB nimmt unter Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien aus unterschiedlichen Positionen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft. Als Kreditinstitut beachtet sie bei Kreditentscheidungen Finanzierungsrichtlinien und festgelegte Grundsätze zu Finanzierungsquoten und -ausschlüssen. Bei der Beauftragung von Dienstleistungsunternehmen werden Anforderungsrichtlinien beispielsweise mit Blick auf die Regionalität berücksichtigt. Als Arbeitgeber achtet die OLB auf gesundheitliche Aspekte am Arbeitsplatz und vermittelt diese auch in Seminaren und Fortbildungen. Insgesamt prüft die OLB als Unternehmen laufend mögliche Einsparmaßnahmen unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten, indem die Bank beispielsweise papiergebundene Prozesse durch digitale Lösungen ersetzt oder Dienstreisen durch den Einsatz von Web Based Trainings und Telefonkonferenzen vermeidet. Die Markenkernwerte Nachhaltigkeit, Vertrauen, Kompetenz und Regionalität sind entlang der gesamten Wertschöpfungskette verankert, werden in der internen wie auch externen Kommunikation entsprechend betont und kontinuierlich überprüft.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das im Nichtfinanziellen Bericht beschriebene Vorgehen zur Umsetzung der vereinbarten Nachhaltigkeitsaspekte ist integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie, die vom Gesamtvorstand verantwortet und mit dem Aufsichtsrat erörtert wird.

Die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und Erstellung des Nichtfinanziellen Berichts wird durch eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus den Abteilungen Organisation, Compliance, Personal und Kommunikation sowie Produktmanagement unter koordinierender Führung von Unternehmenskommunikation und Vorstandsbüro sichergestellt. Um der Vielschichtigkeit des Themas Nachhaltigkeit gerecht zu werden, erfolgt die koordinierte Führung unter Einbindung der Fachbereiche zentral.

Die Nichtfinanzielle Berichterstattung wird vom Gesamtvorstand geprüft und verabschiedet [siehe: <https://www.olb.de/fuehrungsteam>].

Im Rahmen der Jahresabschlussprüfung prüft und erörtert darüber hinaus auch der Aufsichtsrat den Nichtfinanziellen Bericht [siehe: <https://www.olb.de/aufsichtsrat>].

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Das im Nichtfinanziellen Bericht beschriebene Vorgehen zur Umsetzung vereinbarter Nachhaltigkeitsaspekte ist integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie. Die Nachhaltigkeitsziele der OLB werden jährlich im Rahmen der Strategieüberarbeitung überprüft und weiterentwickelt. Die operative Umsetzung der vereinbarten Nachhaltigkeitsziele und die jährliche Erstellung des Nichtfinanziellen Berichts wird durch eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus den Abteilungen Organisation, Compliance, Personal und Kommunikation sowie Produktmanagement unter koordinierender Führung von Unternehmenskommunikation und Vorstandsbüro sichergestellt. Die Berichterstattung erfolgt durch die Unternehmenskommunikation und das Vorstandsbüro, die dem Ressort des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet sind, im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses sowie auf Basis unterjähriger Hinweise, die aus Kontrollen oder Anpassungen resultieren.

Die Nachhaltigkeitsorientierung sowie die zugrunde liegenden gesetzlichen Vorgaben, Branchenstandards und eigenen Verpflichtungen sind in der Bank in

Form von internen Arbeitsanweisungen, Richtlinien und übergeordneten Polycys verankert, wie beispielsweise im Verhaltenskodex, der Richtlinie zum Reputationsrisikomanagement oder der Vergütungspolicy.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Neben finanziellen Steuerungskennzahlen berücksichtigt die OLB regelmäßig eine Reihe von nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Diese umfassen insbesondere Kennzahlen zu Umweltbelangen beziehungsweise Umweltstandards nach Serie 300 der GRI-Standards, zu Arbeitnehmerbelangen (beispielsweise Mitarbeiterzufriedenheit, Teilzeitquote, Geschlechterverteilung in Führungspositionen, Anzahl und Gründe arbeitnehmerinitiiert Austritte), zu Sozialbelangen (beispielsweise Förderprojekte und -volumen), zu Kundenbelangen (beispielsweise Kundenzufriedenheit, Kundenentwicklung, Bearbeitungsqualitätsindex, Beschwerdekennzahlen im Beschwerdebericht) und zur Geldwäsche-/Betrugsprävention.

Diese Daten werden regelmäßig und zum Zwecke der Vergleichbarkeit methodisch konsistent von den jeweils zuständigen Fachabteilungen, gegebenenfalls unter Einbindung spezialisierter externer Dienstleister, erhoben und regelmäßig berichtet. Gemeinsam mit den verantwortlichen Fachbereichen sowie bei Bedarf dem Arbeitskreis für Nachhaltigkeit werden die Daten analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung definiert und gesteuert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung sind fest in der Geschäftstätigkeit der OLB integriert. Die verantwortungsvolle Unternehmensführung fordert den Schutz natürlicher Ressourcen. Mitarbeiter sollen bei ihrer Arbeit die natürlichen Ressourcen schützen und sicherstellen, dass alle Maßnahmen durch Materialeinsparung, energiesparende Planung, Bau und Betrieb von Gebäuden sowie Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen nur einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben.

Für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder hat die OLB einen Verhaltenskodex festgelegt, der sich an den Prinzipien und Mindeststandards des Global Compact Programms der Vereinten Nationen orientiert. Die im OLB-Verhaltenskodex beschriebenen Verhaltensgrundsätze setzen die im Global Compact beschriebenen Prinzipien zur Anerkennung der Menschenrechte und zur Integration von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung um und geben den Mitarbeitern Leitlinien für ihr tägliches Denken und Handeln. Neben den Themenbereichen Korruption, Geldwäsche und Diskriminierung gehen die Verhaltensgrundsätze auch auf mögliche Interessenkonflikte und deren Vermeidung ein. Ihren Verhaltenskodex hat die OLB im Internet veröffentlicht [siehe: <https://www.olb.de/olb/investor-relations/finanzdaten-und-berichte/verhaltenskodex>].

Die OLB verfolgt ein kundenorientiertes und nachhaltiges Geschäftsmodell, das die geschäftsnotwendige eigene betriebliche Substanz dauerhaft sicherstellt. Die bewusste Übernahme von Risiken beziehungsweise Kreditrisiken gehört zur Geschäfts- und Risikostrategie. Der Vorstand legt im Besonderen Wert auf die Förderung einer angemessenen und konsistenten Risikokultur auf allen Ebenen. Gemeinsame ethische Wertvorstellungen und eine unternehmensweite Risikokultur sind wichtige Erfolgsfaktoren für die nachhaltige Geschäftsentwicklung der OLB und vermindern mögliches Fehlverhalten nachhaltig. Die innerhalb der OLB gelebte Kultur beeinflusst gleichzeitig die externe Wahrnehmung und Reputation der Bank. Kulturelle Werte wie Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Verantwortungsbewusstsein bilden dabei den Kern und können die finanzielle Leistungsfähigkeit und demnach die Zukunftsfähigkeit der OLB tangieren. Aufbau und Erhalt der Risikokultur sind Inhalt einer vom Vorstand beschlossenen Leitlinie. In ihren Führungsgrundsätzen greift die OLB darüber hinaus die Vorbildfunktion der Führungskräfte auf, die profitables, nachhaltiges und risikoorientiertes Wachstum der Bank mitverantworten.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Vergütungssysteme der OLB sind so ausgestaltet, dass diese unter Berücksichtigung der maßgeblichen regulatorischen Anforderungen sowohl die Gewinnung und langfristige Bindung qualifizierter Mitarbeiter als auch die Erzielung eines wertorientierten und nachhaltigen Unternehmenserfolgs unterstützen.

Anreize zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten werden insbesondere durch die Aufnahme entsprechender Ziele und Key Performance Indicators (KPIs) in die Zielvereinbarungen von Vorstandsmitgliedern, Führungskräften und Mitarbeitern gesetzt.

Neben geschäftlichen Zielen beinhalten die Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder zahlreiche Nachhaltigkeitsaspekte. Hierzu zählen neben der Vorgabe einer angemessenen Eigenkapitalquote sowie einer ausreichenden Liquidität auch die Einhaltung der OLB-Verhaltensgrundsätze, die unter anderem die Berücksichtigung von Kundeninteressen vorsehen sowie ein Nicht-Diskriminierungsgebot beinhalten.

Den Vorstandsmitgliedern werden im Rahmen ihres Vergütungssystems neben einem Jahresbonus auch variable Komponenten mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage gewährt, die auf die Erreichung eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs abstellen.

Der Aufsichtsrat der OLB ist verantwortlich für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der einzelnen Vorstandsmitglieder. Hierunter fällt neben der Festlegung der Ziele und KPIs, die den Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder zugrunde liegen, auch die Entscheidung über die Zielerreichung in dem jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr.

Nachhaltigkeitsziele spiegeln sich auch im Rahmen der Zielvereinbarungen für die Führungskräfte und Mitarbeiter wider, insbesondere beispielsweise in Form der KPIs „Kundenzufriedenheit“, „Umsetzung/Einhaltung gesetzlicher Vorgaben“ und „Einhaltung der OLB-Compliance-Kultur“, die bei der Entscheidung über die Zielerreichung in dem jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr beantwortet werden. Dies wird seitens der Bank geprüft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

- i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;*
- ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;*
- iii. Abfindungen;*
- iv. Rückforderungen;*
- v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.*

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Informationen zur Vergütungsstruktur der Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder veröffentlicht die OLB jährlich im Offenlegungsbericht [siehe: <https://www.olb.de/offenlegungsbericht>].

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten steht aus Sicht der OLB in keinem direkten Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit des Vergütungssystems. Entsprechend verzichtet die OLB auf die Angabe dieser Kennziffer.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die OLB hat die für sie gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit sowie entlang der Wertschöpfungskette definiert: Kunden – spezifiziert in die Bereiche Privat- und Geschäftskunden, Firmen- und Unternehmenskunden, Private Banking- und Wealth Management-Kunden sowie Gesellschafter, Mitarbeiter und Öffentlichkeit/Medien. Unter sich sind diese Anspruchsgruppen klar voneinander abgegrenzt.

Kunden

Die OLB pflegt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einen engen Kontakt und regelmäßigen Austausch mit den Kunden, insbesondere in beratungsintensiven Bereichen wie im Geschäft mit Firmenkunden und vermögenden Privatkunden. Die wichtigste Schnittstelle zum Kunden bleibt auch in digitalen Zeiten der Kundenbetreuer. Auf Basis von organisierten Kundenbefragungen in bestimmten Abständen, aber auch bereits durch den täglichen Austausch mit den Kunden auf allen Vertriebskanälen, analysiert die OLB stetig das Bild ihrer Kunden von der Bank. Positiv beurteilte Aspekte wie beispielsweise die Kompetenz in der persönlichen Beratung stärkt die OLB weiter, kritisch bewertete Punkte wie beispielsweise Veränderungen im Standortnetz werden den Kunden unter Aufzeigen der neuen Alternativen bestmöglich erläutert.

Seit mehr als 30 Jahren besteht in der Bank zudem ein Beirat, dem rund 50 renommierte Persönlichkeiten aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Medien angehören. Mindestens zweimal pro Jahr kommen der Beirat und der Vorstand der OLB zu persönlichen Treffen zusammen, um sich über die aktuelle Marktlage sowie weitere Themen in der Bank auszutauschen. Hierbei können die Beiratsmitglieder auch als Ideen- oder Impulsgeber fungieren, während sie über den Kreis des Beirats hinaus auch die wichtige Rolle als Multiplikatoren einnehmen. Die Mitglieder des Beirats werden durch den Vorstand der Bank berufen und abberufen. Der Vorstand ernennt Vorsitzende und Stellvertreter.

Gesellschafter

Hinter der OLB stehen als voneinander unabhängige, langfristig orientierte Anleger mit ausgezeichneter Reputation und starker Finanzbasis die Gesellschaften Teacher Retirement System of Texas (Altersvorsorge- und vergleichbare Leistungen für circa 1,5 Mio. Einzahler und Empfänger aus dem öffentlichen und höheren Bildungswesen, Sitz in Texas, USA), Apollo Global Management (führender, weltweit agierender Vermögensverwalter für Aktien-, Darlehens- und Immobilieninvestments, Sitz in Delaware, USA) und Grovepoint Investment Management (Investment Management für Direktbeteiligungen und Spezialkredite für anspruchsvolle Anleger, London, Großbritannien). Ihre Interessen vertreten die Gesellschafter in der jährlichen Hauptversammlung der OLB AG sowie über den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat besteht aus zwölf Mitgliedern und repräsentiert je zur Hälfte die von den Bankmitarbeitern direkt gewählten Mitglieder sowie die von den Gesellschaftern gewählten Vertreter.

Nach dem im Februar 2018 durch den Eintritt aller Bedingungen vollzogenen Erwerb der OLB durch die BKB hat die BKB als neuer Hauptaktionär einen aktienrechtlichen Squeeze-out angestoßen, dem die Hauptversammlung im Mai 2018 zugestimmt hat und der durch die Handelsregistereintragung im Juni 2018 wirksam wurde. Infolgedessen hielt die BKB 100% der Anteile an der OLB. Die Notierung der OLB-Aktien an allen die Aktie handelnden Börsen wurde daraufhin Ende Juni 2018 eingestellt. Zum 31. August 2018 sind die OLB und die BKB zur OLB verschmolzen.

Mitarbeiter

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer wird über die Betriebsräte der jeweiligen Geschäftsregion, den Gesamtbetriebsrat und die gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gewährleistet. Die leitenden Angestellten der Bank werden durch einen Sprecherausschuss repräsentiert. Außerdem nehmen die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung innerhalb der Bank besondere Interessen wahr. Mitarbeiterinformationen erfolgen anlassbezogen über E-Mails oder Telefonkonferenzen, gegebenenfalls direkt mit dem Vorstand, außerdem bespielt die OLB das Intranet-Portal mit aktuellen Nachrichten und bei Bedarf längeren Berichten aus dem Unternehmen. In regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen holt sich die Bank direkt Rückmeldung von den Mitarbeitern ein, um Trends und Meinungen entsprechend berücksichtigen zu können.

Öffentlichkeit/Medien

Die OLB achtet die professionelle Unabhängigkeit von Medien und trennt zwischen vertrieblicher Werbung und unternehmenspolitischer Kommunikation. Das bedeutet insbesondere, dass die OLB für den Abdruck redaktioneller Beiträge nicht bezahlt, sondern Wert legt auf die Trennung von Werbeanzeigen und allgemeinen Informationen aus dem Unternehmen. Mittels der Veröffentlichung von Presseinformationen oder durch die Beantwortung von Medienanfragen sind Medien und Öffentlichkeit kontinuierlich im Bilde beispielsweise über die geschäftliche Entwicklung oder über strategische Entscheidungen der Bank. Die aktive Aussendung von Presseinformationen erfolgt themenspezifisch an einen Medienverteiler, in den sich interessierte Medienvertreter unter Achtung der Datenschutzbestimmungen von der Bank haben eintragen lassen. Regelmäßig veröffentlicht die OLB im Internet oder gegebenenfalls zusätzlich als Druckversion relevante Publikationen wie beispielsweise den Finanzbericht, den Offenlegungsbericht, den Verhaltenskodex oder diesen Nichtfinanziellen Bericht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:*
- i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;*
 - ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

Mit ihren Stakeholdern befindet sich die Bank im kontinuierlichen Dialog. Per se steht der Kunde durch das stark auf persönliche Beratung ausgerichtete Geschäftsmodell der OLB im Mittelpunkt. Der Kunde kann entscheiden, auf welche Weise er mit der Bank in Kontakt tritt: für kompetente und persönliche Beratung ist die Filiale die richtige Adresse, Fragen und Services werden schnell über das Telefon geklärt und für die Erledigung von einfachen Bankgeschäften kann der Kunde direkt das Onlinebanking nutzen. Jeden Tag erreichen die Bank im telefonischen Kundenservice rund 2.500 Anrufe. Insbesondere für die älteren Menschen ist der telefonische Kundenservice ein sehr gutes und kundenfreundliches Medium, da sie mit entsprechender Legitimation bequem alle relevanten Services für ihr Bankgeschäft nutzen können ohne das Haus verlassen zu müssen. Die Digitalisierung des Zahlungsverkehrs fordert neue Bezahlmöglichkeiten. Die OLB richtet ihr Angebot im Zahlungsverkehr daher weiter konsequent an den unterschiedlichen und sich auch verändernden Bedürfnissen der Kunden aus. Seit dem Sommer 2018 gibt die Bank für das schnelle Bezahlen ohne PIN zum Beispiel an der Supermarktkasse ausschließlich die girocard kontaktlos aus. Die Kreditkarten folgen mit der Kontaktlos-Funktion im Laufe des Jahres 2019. Ebenfalls voraussichtlich im Laufe des Jahres 2019 Jahr bietet die Bank darüber hinaus auch „Instant Payment“, also die sekundenschnelle Überweisung, im Onlinebanking an.

Auf Wünsche und Anregungen ihrer Mitarbeiter versucht die Bank zu reagieren. Insbesondere das betriebliche Gesundheitsmanagement und das Weiterbildungsangebot werden fortlaufend ausgebaut. In der jüngeren Vergangenheit hat die OLB darüber hinaus die Art und Weise des regelmäßigen Beurteilungsgesprächs zwischen Mitarbeiter und Führungskraft analysiert und angepasst.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Um Kunden, denen ökologische und ethische Geldanlagen ein Anliegen sind, geeignete Lösungen anbieten zu können, hat die OLB entsprechende Produkte in ihr Portfolio aufgenommen. Aktuell sind nachhaltige Investmentfonds im Angebot, die ihr Fondsvermögen in ökologischen beziehungsweise ethischen Anlageuniversen platzieren. Neben der Beurteilung der Rentabilität, der Liquidität und der Sicherheit, die zu den klassischen Anlagekriterien von Investmentfonds zählen, liegen den nachhaltigen Fonds weitere strenge Anlagekriterien zugrunde. Hierzu zählen beispielsweise die Investition in Unternehmen aus den Bereichen regenerative Energien, umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen, ökologische Nahrungsmittel, Umweltsanierung, regionale Wirtschaftskreisläufe und humane Arbeitsbedingungen. Bei diesen Fonds werden beispielsweise Investitionen in Kinderarbeit, Atomindustrie, Chlorchemie, Gentechnik, Raubbau, Tierversuche oder Militärtechnologie ausgeschlossen.

Die OLB selbst ist im Hinblick auf die ökologische Verantwortung und den ressourcenschonenden Umgang engagiert: So wurde durch die Einführung des elektronischen Postfaches und der konsequenten Steigerung der Nutzerquote für die Kunden in den vergangenen Jahren bereits der Druck mehrerer Millionen Dokumente eingespart (siehe Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“). Durch die Erhöhung aktiver Onlinebanking-Nutzer von zuvor 122.000 auf 130.000 im Jahr 2018 wurden in Kombination mit intensiverer Nutzung von Online-Services (beispielsweise Überweisungen, Adressänderungen, Änderung von Freistellungs- und Daueraufträgen, et cetera) viele zusätzliche Aufträge elektronisch, papierlos und ressourcenschonend abgewickelt.

Auch weiterhin steht der digitale Ausbau im Fokus, um die Kommunikation und Interaktion mit den Kunden zunehmend auf elektronischem Wege zu realisieren und hierdurch unter anderem weitere positive Effekte im Hinblick auf den Ressourcenverbrauch von Kunde und OLB zu erreichen. Beispielfähig hierfür erfolgte ab Mitte 2018 die Einrichtung der OLB-Banking App vollständig papierlos. Seit Juli 2018 bis zum Ende des Berichtszeitraums wurden gut 9.000 Zugänge angelegt und bereits für die Schaffung dieses digitalen Zugangs Papieranträge eingespart.

Ihre Branchenkunden unterstützt die OLB darüber hinaus seit mehr als 20 Jahren dabei, Windenergieanlagen zu planen und zu bauen. Neben der Windpark-Finanzierung ist seit dem Jahr 2016 auch ein sogenanntes Windpark-Festgeld Teil des Produktangebots, das den Gemeindeauflagen, die betroffenen Anwohner finanziell zu beteiligen, Rechnung trägt. Neben Erneuerbaren Energien bildet generell die Landwirtschaft einen bedeutenden wirtschaftlichen Faktor in der Region. Für die inzwischen hoch spezialisierten und auch hoch technisierten Betriebe, die einem starken Strukturwandel unterliegen, stehen den Firmenkundenbetreuern der Bank hauseigene Fachberater aus den Kompetenzzentren Agrarwirtschaft und Windenergie zur Seite.

Ein weiterer Bestandteil des nachhaltigen Handelns ist die große Expertise im Bereich Öffentlicher Förderprogramme (insbesondere Energieeffizienz), die im Baufinanzierungsgeschäft mit rund 10%, bei Investitionsfinanzierungen mit rund 46% und über alle Kundengruppen hinweg mit rund 27% einen erheblichen Anteil des Kreditgeschäftes ausmacht.

Eine spezifische Messung der sozialen und ökologischen Wirkungen von Finanzanlagen oder Kreditprodukte im Ganzen erfolgt nicht. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass eine solche Messung aufgrund der vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten der Kreditmittel nicht ohne weiteres möglich wäre. Allerdings vergibt die OLB auch sehr spezifische Finanzierungsmittel, deren ökologische Wirkung durch Energieeffizienzexperten zu bestätigen sind. Der Finanzierungsanteil an diesen Mitteln führte im Jahr 2017 laut einer KfW-Studie zu einer Treibhausgasminderung von rund 1.996 Tonnen CO₂ p.a. Darüber hinaus nutzen die Kreditnehmer der OLB Kredite auch für die Finanzierung eigener sozialer oder ökologischer Maßnahmen. Darüber hinaus erwerben Anleger mit der Investition in einen von der OLB angebotenen Investmentfonds Anteile am Sondervermögen eines entsprechenden Fondsvehikels. Dieser Fonds agiert entsprechend seiner im Verkaufsprospekt festgelegten Anlagepolitik und erwirbt Wertpapiere/Beteiligungen von/an Unternehmen, die der nachhaltigen Philosophie des ausgewählten Fonds entsprechen. Diese Vorgehensweise ermöglicht keine direkte Messung von sozialen oder ökologischen Effekten, lässt aber einen indirekten Rückschluss auf eine Verbesserung zu (z.B. wenn Anleger Anteile am Mikrofinanzfonds erwerben, dieser Darlehen an MFI-Institute vergibt und diese wiederum Mikrokredite an Klein- und Kleinstunternehmer vergeben, so kann eine Steigerung des sozialen Wohlstandes der Zielkreditnehmer unterstellt werden).

Innovationen im Produktmanagement werden u.a. durch agiles Arbeiten und Marktbeobachtung getrieben. Sofern aus der regelmäßig durchgeführten Kundenzufriedenheitsbefragung oder aus Ideensammlungen im Rahmen von Mitarbeiterveranstaltungen Erkenntnisse beziehungsweise Anregungen in Bezug auf Produkt- oder Prozessverbesserungen gewonnen werden, fließen diese darüber hinaus ein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Die OLB hat aus vorgenannten Gründen bisher noch keine Kriterien definiert, die eine Positiv- beziehungsweise Negativprüfung von Finanzanlagen nach Umwelt- oder sozialen Faktoren beschreiben. Nachhaltigkeitsgesichtspunkte fließen beispielsweise jedoch, wenn auch nicht als explizit zu prüfende Kriterien, wie im Innovations- und Produktmanagement beschrieben, in die Auswahl von Finanzanlagen beziehungsweise Anlageempfehlungen ein.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die ökologische Verantwortung bildet eine wichtige Säule des nachhaltigen Handelns innerhalb der OLB und wird, wie bereits erörtert, unter Berücksichtigung der entsprechenden Umweltbelange umfassend gelebt. Als Finanzdienstleister nimmt die Bank per se weniger natürliche Ressourcen in Anspruch als andere Wirtschaftszweige. Der respektvolle und schonende Umgang mit den Ressourcen ist der OLB und ihren Mitarbeitern sehr wichtig und im Verhaltenskodex der Bank, der vom Gesamtvorstand festgelegt und regelmäßig überprüft wird, verankert. Im Rahmen ihres Umweltkonzepts sieht die OLB generell Einflussmöglichkeiten im Betriebsmanagement sowie insbesondere im umweltbewussten Verhalten der Belegschaft, das durch entsprechende Hinweise und Animation kontinuierlich gefördert wird. So benennt die Bank als eines der wesentlichen Ziele unter anderem die durchgängige Digitalisierung von Prozessen, was in der Folge zu einem spürbaren Rückgang des Papierverbrauchs führt. Im Intranet werden die jährlich ermittelten betriebsökologischen Kennzahlen veröffentlicht und somit allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht.

Neben dem umweltbewussten Verhalten der Mitarbeiter sieht die OLB entlang der Wertschöpfungskette in Bezug auf Nachhaltigkeit Einflussmöglichkeiten im Einkauf über die Berücksichtigung bei der Auswahl der Dienstleister. Die abgeschlossenen Dienstleistungsverträge, bspw. mit Reinigungs- sowie Transportlogistikunternehmen, werden laufend überprüft. Mit dem Fokus auf Abfallminderung und Einsparungsmöglichkeiten werden unter anderem das Gebäudemanagement, anstehende Dienstreisen sowie der Papierverbrauch kontinuierlich kontrolliert. Bei der Papierbestellung über einen regionalen Lieferanten wird auf Qualität und Zertifizierung geachtet. Der von der EWE als größter Stromlieferant der OLB bezogene Strom stammt zu 100 % aus Erneuerbaren Energien. Zum Umfang der genannten Ressourcen sei insbesondere auf die Angaben zu den Leistungsindikatoren GRI SRS-301-1 Eingesetzte Materialien, GRI SRS-302-1 Energieverbrauch und GRI SRS-306-2 Abfall verwiesen. Wesentliche Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Umweltbelange haben, sind nicht festzustellen.

Bereits seit dem Jahr 2006 misst und analysiert die OLB im Rahmen des Umweltmanagements Zahlen zur Inanspruchnahme wesentlicher natürlicher Ressourcen, darunter Heizenergie, Strom, Papier und Wasser. Aus den erkennbaren Entwicklungen leitet die Bank Maßnahmen ab, die in den folgenden Abschnitten dieses Berichts genauer beschrieben werden. Insgesamt ist es der OLB bereits gelungen, die Kohlenstoffdioxid-Emissionen (CO₂-Emissionen) pro Mitarbeiter von 3.778 Kilogramm (kg) im Jahr 2006 um 60 % auf 1.489 kg im Jahr 2018 zu reduzieren.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Mit Blick auf wesentliche ökologische Aspekte hat sich die OLB zum Ziel gesetzt, sowohl den Energie- und Papierverbrauch als auch die CO₂-Emissionen stetig zu reduzieren. Bereits in den vergangenen Jahren konnte in vielen Bereichen eine Verbesserung der Ressourceneffizienz durch schonende Materialverwendung und eine hohe Sensibilisierung der Mitarbeiter erreicht werden.

Die Reduzierung der CO₂-Emissionen ist u.a. eine Folge der strategisch von der Bank bereits eingeplanten Verringerung der Anzahl der Filialstandorte. Dieser Faktor wirkt sich auch im Energiebereich verbrauchsmindernd aus. Darüber hinaus wird bei Dienstfahrten nach Möglichkeit die An- und Rückreise mit der Bahn anstelle des Autos oder Flugzeugs bevorzugt. Bei den im gesamten Standortnetz regelmäßig anstehenden Renovierungen und Umbauten wird verstärkt energieeffiziente LED-Technik eingesetzt. Generell sieht die Planung der Bank vor, die gesamte Beleuchtung inklusive der mit Licht arbeitenden Werbeanlagen sukzessive auf LED-Technik umzustellen.

Der angestrebten deutlichen Reduzierung des Papierverbrauchs kommen nach wie vor Entwicklungen zugute, die die OLB bereits seit längerem initiiert hat. Durch die Einführung des elektronischen Postfachs im Jahr 2011 und die Vereinbarung mit inzwischen rund 131.000 Kunden, auf papierhafte Briefe zu verzichten, konnten bereits in den vergangenen Jahren Druck und Versand von rund 8.200.000 (in 2018 2.600.000) Briefen gespart werden. Im Zuge der

durchgängigen Digitalisierung wird sich dieser Trend weiter fortsetzen. Auch der seit dem Jahr 2017 flächendeckende Einsatz von eSignPads trägt zu einem verringerten Papierverbrauch bei. Im Verantwortungsbereich jedes Mitarbeiters liegt die Nutzung der doppelseitigen Druckfunktion, die der moderne Druckerpark der Bank funktional bereitstellt.

Risiken, die zu einer Verfehlung der Ziele im Bereich der Ressourceneffizienz führen könnten, sieht die Bank im Wesentlichen in externen und außerhalb des eigenen Einflussbereichs liegenden Einflussfaktoren. Beispielsweise führen regulatorische Verpflichtungen zu einem in einigen Bereichen ansteigenden Papierbedarf und wirken damit den Einsparungsanstrengungen der Bank entgegen. Ein weiteres Beispiel betrifft den Verbrauch von Heizenergie, der in hohem Maße witterungsbedingten Schwankungen unterliegt (siehe auch Leistungsindikator GRI SRS-302-4 Verringerung des Energieverbrauchs).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:*
- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
 - ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

Für die OLB ist das wesentliche eingesetzte Material Papier. Im Zuge der durchgängigen Digitalisierung wurden bzw. werden zur Reduzierung des Papierverbrauchs mehrere Einzelmaßnahmen umgesetzt. Hierzu gehören die digitale Bereitstellung von Gehaltsabrechnungen für Mitarbeiter, die komplette Digitalisierung eines Kreditprozesses vom Antrag bis zur Genehmigung, das Angebot eines elektronischen Postfachs anstelle von papierhaften Briefen in der Kundenkommunikation sowie die Umstellung des klassischen Fax-Eingangs auf modernes Fax-to-Mail.

Im Jahr 2018 sind in der OLB 202,6 t Papier verbraucht worden, hiervon 25 % aus Recyclingpapier. Nach 235,9 t im Jahr 2016 entspricht dies einem Rückgang um 14 % innerhalb von zwei Jahren. Für die Produktion der gedruckten Finanzberichte wird ausschließlich Papier aus verantwortungsvollen Quellen verwendet, der Druck der Finanzberichte erfolgt klimaneutral. Die erforderliche Höhe der Druckauflage wird jährlich kritisch überprüft und tendenziell seit Jahren verringert.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:*
- i. Stromverbrauch*
 - ii. Heizenergieverbrauch*
 - iii. Kühlenergieverbrauch*
 - iv. Dampfverbrauch*
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):*
- i. verkauften Strom*
 - ii. verkaufte Heizungsenergie*
 - iii. verkaufte Kühlenergie*
 - iv. verkauften Dampf*
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.*
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.*

Zu a. und b.

Als Finanzdienstleister verbraucht die OLB für die Wertschöpfung im engeren Sinne keine Kraftstoffe. Die für Geschäftsreisen verbrauchten Kraftstoffe werden nicht erfasst. Die OLB erhebt alternativ die auf Geschäftsreisen zurückgelegten Kilometer und legt diese der Berechnung der Treibhausgasemissionen (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 13) zu Grunde.

Zu c.

Der Stromverbrauch in der OLB belief sich im Jahr 2018 auf 8.044.145 Kilowattstunden (kWh). Gegenüber 8.641.086 kWh im Jahr 2017 konnte der Verbrauch um 6,9 % verringert werden. Die OLB deckt ihren Strombedarf zu 100 % mit zertifiziertem Strom aus Wasserkraft.

Im Jahr 2018 betrug der Heizenergieverbrauch 9.222.174 kWh und lag damit um 1,4 % über dem Wert von 9.097.763 kWh im Jahr 2017. Für die Heizenergie verwendet die OLB zu 100 % Erdgas.

Zu d.
Fehlanzeige

Zu e.
Der gesamte Energieverbrauch der OLB als Summe aus Strom- und Heizenergieverbrauch betrug 17.266.319 kWh bzw. 62.158.748 Megajoule (MJ) im Jahr 2018.

Zu f. und g.
Die OLB legt ihren Angaben die Abrechnungen ihrer Energieversorger zu Grunde und verwendet für Berechnungen u.a. das Kennzahlenblatt des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU).

*Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Der Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs als direkte Folge der vielfältigen Initiativen der Bank zur Energieeinsparung lässt sich nicht valide ermitteln.

Dies ist einerseits darin begründet, dass insbesondere der Verbrauch von Heizenergie überwiegend witterungsbedingten Schwankungen unterliegt und sich damit außerhalb unseres Einflussbereiches befindet. Andererseits erschwert die im Jahr 2018 erfolgte Verschmelzung der Bremer Kreditbank AG sowie der Bankhaus Neelmeyer AG auf die OLB eine Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren.

*Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten.
- b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
 - i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Zu a.
Der relative Wasserbedarf in der Bank schwankt seit Jahren in Abhängigkeit von der Mitarbeiterzahl zwischen 6 und 7 Kubikmetern (m^3) je Mitarbeiter. Im Jahr 2018 lag der Wasserverbrauch bei 12.839 m^3 bzw. 12.839 Megaliter (ML) nach 13.855 m^3 bzw. 13.855 ML im Jahr 2017, was eine Abnahme um 7,3 % bedeutet. Das Wasser stammt nach Angaben unseres wesentlichen Wasserversorgers zu 100% aus Grundwasservorkommen.

Zu b.
Eine Wasserentnahme aus Bereichen mit Wasserstress ist der Bank nicht bekannt.

Zu c.
Die unter 303-3-a angegebene Wasserentnahmemenge umfasst zu 100% Süßwasser.

Zu d.
Die OLB legt ihren Angaben die Abrechnungen ihrer Wasserversorger zu Grunde.

*Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung*
- ii. Recycling*
- iii. Kompostierung*
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung*
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)*
- vi. Salzabwasserversenkung*
- vii. Mülldeponie*
- viii. Lagerung am Standort*
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)*

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung*
- ii. Recycling*
- iii. Kompostierung*
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung*
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)*
- vi. Salzabwasserversenkung*
- vii. Mülldeponie*
- viii. Lagerung am Standort*
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)*

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt*
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen*
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters*

Zu a.
Fehlanzeige

Zu b.
Das Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle erhöhte sich von 768.491 kg im Jahr 2017 um 5,1 % auf 807.758 kg im Jahr 2018. Die Erhöhung resultierte im Wesentlichen aus der Bereinigung von Archiven, die den Wert im Bereich Papiermüll um ca. 55 t erhöhte (einmaliger Effekt). Die Abfälle in der OLB werden zu 79% recycelt (636 t). Knapp 21% (167 t) des Abfalls werden der Müllverbrennung zugeführt und unter 1 % (4 t) zur Mülldeponie gebracht.

Zu c.
Die OLB legt ihren Angaben die Angaben der Entsorgungsdienstleister zu Grunde.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die OLB verursacht im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit klimarelevante Emissionen in erster Linie durch Heizenergie und Dienstreisen. Die Treibhausgasemissionen legt die Bank in Entsprechung des Greenhouse Gas Protocols offen. Im Rahmen ihrer ökologischen Verantwortung werden innerhalb der OLB kontinuierlich Umweltdaten erfasst, analysiert und mit den oben genannten Umweltzielen abgeglichen. Das Ziel zur allgemeinen Reduktion der Emission wird innerhalb des Kriteriums 12 zum Ressourcenmanagement sowie den dazugehörigen Leistungsindikatoren erörtert. Bei der Anschaffung neuer Firmenfahrzeuge bspw. gilt im Rahmen der Autoordnung grundsätzlich, dass der maximal zulässige CO₂-Ausstoß für die Motorisierung 140 g/km nach alter Zertifizierungsnorm NEFZ bzw. 160g/km nach neuer Zertifizierungsnorm WLTP nicht übersteigt. Zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes

wird Strom bezogen, der zu 100 % aus erneuerbaren Energien (Wasserkraft) gewonnen wird. Heizkesselanlagen wurden erneuert und gegen Niedrigtemperaturkessel ausgetauscht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Zu a.
Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) im Jahr 2018 betrug 2.233 t CO₂-Äquivalent.

Zu b.
Die Berechnung der direkten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO₂-Äquivalent mit Hilfe des Kennzahlenblatts des VfU. Der dieser Tabelle zu Grunde gelegte Gas-Umrechnungsschlüssel ist der Bank nicht bekannt.

Zu c.
Es liegen keine biogenen Emissionen vor.

Zu d.
Es wurde kein Basisjahr festgelegt. Die OLB hat ihren ersten Nichtfinanziellen Bericht für das Jahr 2017 erstellt. Aufgrund der im Jahr 2018 erfolgten Verschmelzung der Bremer Kreditbank AG sowie der Bankhaus Neelmeyer AG auf die OLB ist z.Zt. keine Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren gegeben.

Zu e.
Zur Berechnung der THG-Emissionen nutzt die Bank das Kennzahlenblatt des VfU. Die der Berechnung zu Grunde gelegten Emissionsfaktoren sind der Bank nicht bekannt.

Zu f.
Die OLB nutzt den Konsolidierungsansatz der operativen Kontrolle.

Zu g.
Die OLB legt ihren Angaben die Abrechnungen ihrer Energieversorger zu Grunde und verwendet für Berechnungen u.a. das Kennzahlenblatt des VfU.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Zu a.
Das Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) im Jahr 2018 betrug 4.320 t CO₂-Äquivalent.

Zu b.
Das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) im Jahr 2018 betrug 0,0 Tonnen CO₂-Äquivalent.

Zu c.
Die Berechnung der indirekten energiebedingten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO₂-Äquivalent mit Hilfe des Kennzahlenblatts des VfU. Der dieser Tabelle zu Grunde gelegte Gas-Umrechnungsschlüssel ist der Bank nicht bekannt.

Zu d.
Es wurde kein Basisjahr festgelegt. Die OLB hat ihren ersten Nichtfinanziellen Bericht für das Jahr 2017 erstellt. Aufgrund der im Jahr 2018 erfolgten Verschmelzung der Bremer Kreditbank AG sowie der Bankhaus Neelmeyer AG auf die OLB ist z.Zt. keine Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren gegeben.

Zu e.
Zur Berechnung der THG-Emissionen nutzt die Bank das Kennzahlenblatt des VfU. Die der Berechnung zu Grunde gelegten Emissionsfaktoren sind der Bank nicht bekannt.

Zu f.
Die OLB nutzt den Konsolidierungsansatz der operativen Kontrolle.

Zu g.
Die OLB legt ihren Angaben die Abrechnungen ihrer Energieversorger zu Grunde und verwendet für Berechnungen u.a. das Kennzahlenblatt des VfU.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Bioгене CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Zu a.

Das Bruttovolumen der sonstigen indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 3) im Jahr 2018 betrug 1.677 t CO₂-Äquivalent.

Zu b.

Die Berechnung der indirekten energiebedingten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO₂-Äquivalent mit Hilfe des Kennzahlenblatts des VfU. Der dieser Tabelle zu Grunde gelegte Gas-Umrechnungsschlüssel ist der Bank nicht bekannt.

Zu c.

Es liegen keine biogenen Emissionen vor.

Zu d.

Die sonstigen indirekten THG-Emissionen werden mit Hilfe des Kennzahlenblatts des VfU berechnet. Der Berechnungsschlüssel berücksichtigt die Kategorien Strom, Heizung, Verkehr, Papier, Wasser und Abfall.

Zu e.

Es wurde kein Basisjahr festgelegt. Die OLB hat ihren ersten Nichtfinanziellen Bericht für das Jahr 2017 erstellt. Aufgrund der im Jahr 2018 erfolgten Verschmelzung der Bremer Kreditbank AG sowie der Bankhaus Neelmeyer AG auf die OLB ist z.Zt. keine Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren gegeben.

Zu f.

Zur Berechnung der THG-Emissionen nutzt die Bank das Kennzahlenblatt des VfU. Die der Berechnung zu Grunde gelegten Emissionsfaktoren sind der Bank nicht bekannt.

Zu g.

Die OLB legt ihren Angaben die Abrechnungen ihrer Energieversorger zu Grunde und verwendet für Berechnungen u.a. das Kennzahlenblatt des VfU.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Der Umfang der Senkung der THG-Emissionen als direkte Folge der vielfältigen Initiativen der Bank zur Emissionssenkung lässt sich nicht valide ermitteln.

Dies ist einerseits darin begründet, dass insbesondere der Verbrauch von Heizenergie überwiegend witterungsbedingten Schwankungen unterliegt und sich damit außerhalb unseres Einflussbereiches befindet. Andererseits erschwert die im Jahr 2018 erfolgte Verschmelzung der Bremer Kreditbank AG sowie der Bankhaus Neelmeyer AG auf die OLB eine Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die in der Geschäftsstrategie festgelegten Ziele sollen durch eine bedarfsgerechte Mitarbeitergewinnung, kontinuierliche Personalentwicklung und hohe

Mitarbeiterbindung erreicht werden. Eine wertschätzende und nach nationalen Standards festgelegte Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen sowie die konstruktive und zielgerichtete Beteiligung von Mitarbeitern ist das Ziel dieses Konzeptes. Die OLB orientiert sich wie beschrieben am UN Global Compact Programm sowie an den OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen. Insbesondere legt die Bank Wert auf einen partnerschaftlichen und wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern als Teil der Unternehmenskultur und Basis für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Das Konzept ist langfristig ausgerichtet, mit der Unternehmensführung abgestimmt und wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit überprüft.

Es werden verschiedene Maßnahmen und Instrumente eingesetzt, die nur in einem Umfeld von gegenseitiger Achtung, offener Kommunikation und vertrauensvoller Zusammenarbeit erfolgreich wirken können. Zur vertrauensvollen Zusammenarbeit gehört die Einhaltung von Regeln und Normen, die durch gesetzliche, branchenweite, betriebsinterne und individuelle Absprachen entstanden sind. Der Erfolg des Konzeptes zeigt sich unter anderem in einer hohen durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit sowie einer hohen Quote von intern besetzten Stellen. Regelmäßige Zusammenkünfte von Arbeitnehmervertretern und Vorstandsmitgliedern sichern die vertrauensvolle Zusammenarbeit und eine kontinuierliche Kommunikation.

Die Bank unterhält ausschließlich Geschäftsstandorte in Deutschland und ist hinsichtlich Arbeitnehmerbelange ausschließlich national tätig. Alle in Deutschland geltenden gesetzlichen Vorgaben und Standards hält die OLB ein. Dies betrifft insbesondere die Arbeitsbedingungen, die Rechte der Arbeitnehmer, den Gesundheitsschutz sowie die Arbeitssicherheit und die Rechte der Gewerkschaften. In all diesen Bereichen ist die Bank sehr aktiv. Die große Mehrheit der Beschäftigten ist gemäß tarifvertraglichen Vereinbarungen angestellt, nach denen insbesondere die Entlohnung, die Arbeitszeiten, der Urlaubsanspruch und die allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelt sind.

Die OLB pflegt mit den Gremien der Arbeitnehmerschaft eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Der Vorstand, die Abteilung Personal und Kommunikation sowie der Betriebsrat setzen sich für die Rechte der Arbeitnehmer ein. Die aus dem Betriebsverfassungsgesetz und weiteren Rechtsnormen resultierenden Mitbestimmungsrechte werden beachtet. Bei allen wesentlichen betrieblichen Änderungen werden die Arbeitnehmergremien frühzeitig in die Planungen eingebunden.

Die Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt im Rahmen festgelegter Kommunikationsstandards. Eine Förderung der Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement gelingt insbesondere durch die Nutzung digitaler Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung. Hierzu zählen die zur Verfügung gestellte Kommentarfunktion im Intranet oder auch die direkte Angabe von Ansprechpartnern sowie im Intranet angebotene Mitarbeiterbefragungen, denn dadurch werden die Meinungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter ermittelt (z.B. zu Themen wie Diversity). Die Rückmeldungen fließen in die Unternehmensentwicklung ein. Auch regelmäßige Veranstaltungen mit Vorstandsbeteiligung, Abteilungs- und Vertriebstreffen mit den Fachvorständen sowie Zusammentreffen auf Gruppen- oder Abteilungssebene tragen zum offenen Dialog innerhalb des Unternehmens bei. Über bedarfsweise initiierte Informationsveranstaltungen durch den Vorstand für die Mitarbeiter in allen Geschäftsregionen fordert und fördert die Bank die aktive Rückmeldung und Beteiligung von den Beschäftigten – insbesondere im Berichtsjahr 2018 haben im Zuge des Verschmelzungsprozesses bankweit eine Reihe dieser Veranstaltungen stattgefunden. Eine weitere Förderung einer Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement gibt es nicht.

Eine Zielerreichung hinsichtlich Einhaltung von Gesetzen und Regeln zu Arbeitsbedingungen, zu den Rechten der Mitarbeiter auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ist festzustellen. Hinsichtlich kultureller Aspekte der Zielerreichung wie gute Zusammenarbeit oder wertschätzender Umgang ist ein Zeitpunkt für eine Zielerreichung nicht festgelegt worden, da es sich um Ziele handelt, für die keine Größe der Erreichbarkeit festgelegt wird. Lediglich Anhaltspunkte für die Erreichung können aufgenommen und bewertet werden (z.B. Fluktuation, Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Zufriedenheit der Mitarbeiter)

Eine Analyse der Zielerreichung und des Risikos erfolgt laufend und bei Festlegung der geschäftlichen Ziele in Verbindung mit der Beleuchtung von Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbelange. Dabei werden sowohl Risiken aus der Geschäftstätigkeit (z.B. Beratung und Vertrieb von Bankprodukten), aus den Geschäftsbeziehungen (z.B. Bankkunden wie Privatkunden, Firmenkunden oder Private Banking Kunden), sowie aus unseren Dienstleistungen (z.B. Finanzierungsberatungen, Versicherungen oder Geldanlageformen) beleuchtet. Die in der Vergangenheit systematisch festgestellten operationellen Verluste/Risiken (z.B. durch gerichtliche Urteile oder Schäden aus Beratungen) geben dabei Hinweise auf die zukünftige Risikoeinstufung von Maßnahmen. Wesentliche Risiken, die möglicherweise schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbelange hätten, sind nicht festzustellen. Im Zuge von Verschmelzungsprozessen und Hebung von Synergieeffekten zur Effizienzsteigerung werden die Arbeitnehmerbelange weiterhin berücksichtigt.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Auf Basis der Vergütungsstrategie sind die Vergütungssysteme der OLB bereits heute so ausgestaltet, dass eine angemessene und marktgerechte Entlohnung aller Mitarbeiter unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorgaben sichergestellt ist. Die grundlegenden personalstrategischen Ziele der Gewinnung, Entwicklung und langfristigen Bindung von Vertriebsmitarbeitern sowie von hochqualifizierten Mitarbeitern für Spezialistentätigkeiten werden durch die Ausgestaltung unterstützt. Die Vergütung ergibt sich für den überwiegenden Teil der Belegschaft auf Basis der Regelungen des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe sowie regelmäßig unter Berücksichtigung der Art der ausgeübten Funktion und individuellen Qualifikation.

Benachteiligungen und Herabwürdigungen jeglicher Art lehnt die OLB strikt ab. Ziel des Diversity-Konzeptes ist es, Diskriminierung zu vermeiden und eine offene, vielfältige Unternehmenskultur zu schaffen. Die festgelegten Verhaltensgrundsätze im Verhaltenskodex setzen diese Prinzipien um und geben Leitlinien vor. Das Diversity-Konzept wurde in Zusammenarbeit mit dem Vorstand erarbeitet und dessen Umsetzung kommunikativ und wertschätzend begleitet. Unter Beteiligung der Mitarbeiter wurden in Themenwerkstätten und über die Diversity – Intranet-Seiten die Mitarbeiter einbezogen. Umfragen geben allen Mitarbeitern die Gelegenheit, sich öffentlich in die betriebliche Meinungsbildung einzubringen.

Mit Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz stellt die OLB klar: Benachteiligungen im Arbeitsalltag aus Gründen der Rasse oder der

ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind zu verhindern oder zu beseitigen.

Im Jahr 2015 unterzeichnete die OLB erstmals die „Charta der Vielfalt“ und bekundete damit auch öffentlich ihren Willen zur Umsetzung von Diversity. Ziel der regelmäßigen internen Kommunikation und einer offenen Mitarbeiterbeteiligung zu verschiedenen Dimensionen von Diversity ist es, Vielfalt sichtbar zu machen, ins Bewusstsein aller zu holen und wertzuschätzen. Als Veranstalter des 5. Diversity-Tages der Stadt Oldenburg im Jahr 2018 sowie als Mitglied des Diversity-Netzwerkes Oldenburg wurde dies im Berichtszeitraum durch die OLB erneut in vielfältiger Weise umgesetzt. Über Praktika und Ausbildungen wird zudem beispielsweise der Berufseinstieg für Migranten ermöglicht.

Im Berichtszeitraum waren zwei von zwölf Aufsichtsratsmitgliedern der Bank weiblichen Geschlechts. Ein Mitglied des Vorstands ist weiblich. Der Unternehmensphilosophie der Bank entspricht es, Frauen gleichberechtigt zu fördern und leistungsbezogen in Führungspositionen einzusetzen. Personalförderprogramme, gezielte Vorbereitungen auf künftige Aufgaben und Mentoringprogramme für angehende Führungskräfte sind hierbei angewendete Maßnahmen. Diese werden mit den Führungskräften regelmäßig in Personalgrundsatzgesprächen thematisiert und beleuchtet. Die erstmalig festgelegten Zielgrößen in Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurden mit Wirkung vom 1. Juli 2017 weitestgehend verwirklicht. Eine Prüfung dieser Zielgrößen wird Ende 2019 erfolgen, mit Ablauf der aktuell gesetzten Frist.

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Unterstützung der Mitarbeiter und Führungskräfte in ihrem Bemühen um die Erhaltung und Erreichung ihrer Gesundheit. Dies gilt auch für die Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten und Berücksichtigung der fachlichen sowie gesundheitlichen Qualifikation. Angenehm an das Belastungs- und Beanspruchungskonzept der Berufsgenossenschaften, werden verhältnisbezogene und verhaltensbezogene Ziele und Maßnahmen verfolgt. Die Ziele sollen erreicht werden, indem sie gesunde und flexible Bedingungen und Prozesse im Betrieb geschaffen und passende gesundheitsfördernde Angebote zur Verfügung gestellt werden (z.B. Seminarangebote zu psychischer Belastung, zum aktiven Selbstmanagement oder e-Trainings zu Gesundheitsthemen). Dabei geht die Zielsetzung über die Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Regelungen, wie beispielsweise Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung oder Bildschirmarbeitsverordnung, hinaus. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden präventive Maßnahmen ergriffen, um physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu identifizieren und von vornherein zu verhindern beziehungsweise abzubauen (z.B. regelmäßige Sprechstunden der Betriebsärztin vor Ort zu gesundheitlichen Themen, Gesundheitstage oder finanzielle Unterstützung des Betriebssportes). Die Umsetzung und Wirkung der gewählten Maßnahmen wird regelmäßig oder nach Durchführung geprüft und aufgrund ihrer Eignung für das angestrebte Ziel bewertet. Dies erfolgt unter Einbindung der Gremien und Schwerbehindertenvertretungen in Ausschusssitzungen.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gehört insbesondere die Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort. Über Betriebsvereinbarungen zur Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit des außerbetrieblichen Arbeitsplatzes (Home-Office) sind Regelungen implementiert, die den Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität und individuelle Arbeitszeitmodelle in allen Bereichen der Bank ermöglichen. Angebote zur Kinderbetreuung werden regelmäßig genutzt und auch die Betreuung und Pflege von Angehörigen werden immer wichtiger; für betroffene Mitarbeiter wurden bislang stets zufriedenstellende, individuelle Lösungen gefunden. Zur Feststellung der Zielerreichung werden sowohl quantitative Ergebnisse (z.B. Anzahl der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen, Anzahl der dauerhaft außerbetrieblichen Arbeitsplätze oder Auswertungen in Bezug auf individuelle Arbeitszeitvereinbarungen) als auch qualitative Einflussfaktoren herangezogen, deren Erreichung nicht so einfach feststellbar ist (z.B. Offenheit für gesundheitliche Themen wie psychische Erkrankungen, Unternehmenskultur in Bezug auf flexibles Arbeiten).

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Das Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements – die o.g. Unterstützung der Mitarbeiter in Verbindung mit dem Belastungs- und Beanspruchungskonzept der Berufsgenossenschaft – enthält als wesentlichen Hebel für die Gesunderhaltung die Qualifikation von Mitarbeitern.

Die OLB hat einen hohen Anspruch an die Qualifikation ihrer Mitarbeiter. Insbesondere in der persönlichen und telefonischen Beratung der Kunden ist die fachliche Kompetenz das entscheidende Kriterium. Infolge dieses Qualitätsanspruchs liegt ein besonderes Augenmerk darauf hochqualifizierte, beratungs- und vertriebsorientierte Mitarbeiter einzustellen, um die Qualität der Beratung im Sinne der Kunden zu gewährleisten. Um Kenntnisstand und Fähigkeiten der Mitarbeiter stets auf dem besten sowie neuesten Stand zu halten, legt die OLB großen Wert auf eine umfangreiche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Im Jahr 2018 konnte dieses Angebot um das Learning-Management-System IQ erweitert werden, sodass die Aus- und Weiterbildung sowohl tätigkeitsbezogen als auch übergreifend und standortunabhängig erfolgen kann.

Damit Beschäftigte auf Dauer ihre Leistungen optimal erbringen können, werden zusätzlich Fortbildungsangebote (sowohl Präsenzseminare als auch eTrainings) zu Gesundheitsthemen und persönlichkeitsbildende Angebote unterbreitet, regelmäßige Mitarbeitergespräche mit den Führungskräften in Prozesse integriert (z.B. Betriebliches Eingliederungsmanagement oder regelmäßige Beurteilungsgespräche) sowie eine umfassende Sensibilisierung zu Gesundheitsthemen über das Intranet erfolgt.

Die Bank unterhält ausschließlich Geschäftsstandorte in Deutschland und ist hinsichtlich Arbeitnehmerbelange ausschließlich national tätig. Über den nationalen Standard hinaus wird die Ausstattung der Büro-Arbeitsplätze mit flächendeckend höhenverstellbaren Schreibtischen angestrebt. In Verbindung mit den regelmäßigen Begehungen inkl. verhaltensbedingten Empfehlungen der Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird die Sensibilisierung für körperliche Beanspruchung verstärkt. Sie unterstützen zudem konkret am Arbeitsplatz die Mitarbeiter in ihrem Bemühen, altersgerecht und langfristig zu arbeiten.

Ein Zeitpunkt zur Zielerreichung ist nicht festgelegt, da es sich um langfristige Ziele handelt. Anhaltspunkte für den Grad der Zielerreichung geben Indikatoren (z.B. Unfallgeschehen, Arbeitsunfähigkeitsreports der Krankenkassen), die regelmäßig ausgewertet werden.

Die OLB bietet Mitarbeitern vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten an. Externe Fort- und Weiterbildungen sowie Inhouse-Schulungen stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung. Das Angebot umfasst eine fachliche und persönliche Weiterbildung sowie Initiativen zur Gesundheitskompetenz in denen kollaboratives Lernen ermöglicht wird. Dadurch wird die Beteiligung der Mitarbeiter an nachhaltigen Themen gesichert. Ebenso unterstützt die Bank ihre Mitarbeiter bei nebenberuflichen Weiterbildungen (Bankfachwirt- und Bankbetriebswirt sowie Bachelor- und Masterstudiengänge et cetera). Entsprechende Richtlinien regeln sowohl die finanzielle als auch die immaterielle Förderung.

In jährlichen Gesprächen zwischen der Abteilung Personal und Kommunikation und den Führungskräften der Bank werden strategische Nachfolgeplanungen und Weiterbildungsbedarfe festgelegt. Darüber hinaus erfolgt die systematische Identifizierung von Leistungs- und Potentialträgern.

Das Durchschnittsalter aller aktiv beschäftigten Mitarbeiter (ohne Auszubildende) in der OLB (hier: „OLB neu“) lag zum Jahresende 2018 bei 45 Jahren. Am stärksten in der Bank vertreten war dabei die Altersgruppe zwischen 50 und 54 Jahren. Den demografischen Wandel berücksichtigt die Bank in ihren Personalplanungen. Zur Förderung und Einbindung der nachfolgenden Generation bietet die Bank jährlich bis zu 50 Ausbildungsplätze zur/zum Bankkauffrau/-mann und zur/m Fachinformatiker/in, zwei duale Studienplätze sowie diverse Nachwuchs- und Praktikumsstellen an.

Eine Analyse der Zielerreichung und des Risikos erfolgt laufend und bei Festlegung der geschäftlichen Ziele in Verbindung mit der Beleuchtung von Auswirkungen auf die Qualifikation der Mitarbeiter. Dabei werden sowohl Risiken aus der Geschäftstätigkeit (z.B. Beratung und Vertrieb von Bankprodukten), aus den Geschäftsbeziehungen (z.B. Bankkunden wie Privatkunden, Firmenkunden oder Private Banking Kunden) sowie aus den Dienstleistungen (z.B. Finanzierungsberatungen, Versicherungen oder Geldanlageformen) beleuchtet. Die in der Vergangenheit systematisch festgestellten operationellen Verluste/Risiken (z.B. durch gerichtliche Urteile oder Schäden aus Beratungen) geben dabei Hinweise auf die zukünftige Risikoeinstufung von Qualifizierungsmaßnahmen. Wesentliche Risiken, die möglicherweise schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Qualifikation der Mitarbeiter hätten, sind nicht festzustellen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Jahr 2018 sind der OLB (hier: „OLB neu“) per Unfallanzeige 68 Unfälle angezeigt worden. Die Summe der Unfälle setzt sich zusammen aus 35 Wegebeziehungswise Verkehrsunfällen, 33 sonstigen Unfällen (beispielsweise Prellungen, Quetschungen, Stolpern oder Schnittverletzungen). Unfälle, die sich im Rahmen des Betriebssports ereignet haben, waren nicht festzustellen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die OLB hat mit dem Betriebsrat Vereinbarungen zu den Gesundheits- und Sicherheitsthemen „Vertrauensarbeitszeit“ und „Außerbetrieblicher Arbeitsplatz“ getroffen. Ferner besteht Einigkeit mit den Gremien über die Prozesse und Vorgehensweisen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und den Angeboten und Aktionen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Entwicklungen hinsichtlich deren erfolgreiche Umsetzung, Arbeitsunfähigkeiten, Wiedereingliederungen oder Qualifizierungen werden regelmäßig mit den Gremien und in Ausschüssen beleuchtet. Arbeitsschutzausschusssitzungen mit Beteiligung der Arbeitnehmervertreter finden mindestens vierteljährlich statt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Per Stichtag 31.12.2018 wurden in der OLB (hier: „OLB neu“) 2.154 aktive Mitarbeiter (ohne Mitarbeiter der passiven Phase der Altersteilzeit, Dauerkranken, Freigestellte et cetera) beschäftigt. Daneben waren zu diesem Stichtag 162 Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten für die OLB (hier: gesamte Finanzgruppe) tätig. Für das Jahr 2018 beträgt, in der gesamten Finanzgruppe, die Anzahl der internen und externen Aus- und Weiterbildungstage 5.807. Im Durchschnitt ergibt dieses je aktiven Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) 2,7 Aus- und Weiterbildungstage (entspricht 20,2 Stunden) im Jahr. Das digitale Angebot wurde im Berichtszeitraum auf 29 eTrainings mit im Schnitt 60 Minuten Bearbeitungsdauer ausgebaut.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Der Aufsichtsrat der OLB setzt sich per 31.12.2018 aus 12 Personen zusammen [<https://www.olb.de/aufsichtsrat>].

Struktur des Aufsichtsrats:

	gesamt	männlich	weiblich
< 30 Jahre	-	-	-
30 - 50 Jahre	50,0%	33,3%	16,7%
> 50 Jahre	50,0%	50,0%	-

Struktur der 2.154 aktiven Mitarbeiter

	gesamt	männlich	weiblich
< 25 Jahre	71	31	40
25 - 34 Jahre	366	141	225
35 - 44 Jahre	521	257	264
45 - 54 Jahre	729	377	352
55 - 64 Jahre	466	261	205
> 65 Jahre	1		1

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Von den 2.154 aktiven Mitarbeitern haben am Stichtag 31.12.2018 in Vollzeit 1.499 Mitarbeiter (69,6%) und in Teilzeit 655 Mitarbeiter (30,4%) gearbeitet. Von den Mitarbeitern in Vollzeit waren 1.000 Männer (66,7%) und 499 Frauen (33,3%). Bei den Mitarbeitern in Teilzeit waren 67 Männer (10,2%) und 588 Frauen (89,8%).

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Diskriminierung wird gemäß Verhaltenskodex in der OLB nicht geduldet und gegebenenfalls geahndet. Im Berichtsjahr wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Achtung und Wahrung der Menschenrechte sowie die strikte Ablehnung von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Ausbeutung sind für die OLB als Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich. Die im Heimatmarkt Deutschland geltenden gesetzlichen Bestimmungen will die Bank stets einhalten. Zu ihren Kunden, Geschäftspartnern beziehungsweise Dienstleistern pflegt die OLB in der Regel sehr vertrauensvolle und langjährige Verbindungen. Die Einhaltung der geltenden Bestimmungen nach höchsten Standards setzt die OLB auch bei ihren Kunden, Geschäftspartnern und Dienstleistern voraus. Ein Verstoß gegen die Menschenrechte würde von der OLB nicht geduldet werden. Bis dato hat es keinen solchen Vorfall gegeben.

Ein eigenes Konzept zu Menschenrechten hat die OLB aus Wesentlichkeitsgründen nicht verfasst und zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichtes auch nicht vorgesehen. Dennoch hat die OLB in ihrer Unternehmenskultur die Achtung und Wahrung der Menschenrechte verankert, insbesondere über den Verhaltenskodex. In der Achtung und Wahrung der Menschenrechte orientiert sich die OLB an den OECD Richtlinien der UN Global Compact, einer Initiative zur Anerkennung der Menschenrechte. Die genannten Ziele und Prinzipien des Global Compact sind im Verhaltenskodex der OLB verankert. Nach Überzeugung der OLB beschränkt sich gute Corporate Governance nicht auf die Erfüllung bestimmter Vorgaben. Vielmehr haben auch Unternehmenskultur und persönliche Integrität der Verantwortungsträger entscheidenden Einfluss darauf. Es ist der Bank daher ein wichtiges Anliegen, alle Mitarbeiter hierfür zu sensibilisieren. Dies geschieht unter anderem durch den Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeiter der OLB gilt. Der OLB-Verhaltenskodex wird vom Gesamtvorstand festgelegt und auf der Internet-Homepage der OLB im Bereich „Investor Relations“ veröffentlicht [siehe: <https://www.olb.de/olb/investor-relations/finanzdaten-und-berichte/verhaltenskodex/>].

Der Verhaltenskodex ist ein wesentliches Grundelement für den gelebten Wertekanon in der OLB und als Mindeststandard für das Verhalten aller Mitarbeiter der Bank zu verstehen. Im Rahmen eines Arbeitskreises mit Vertretern aus Compliance, Personal und Kommunikation, Recht, Revision und Vorstandsbüro wird der Verhaltenskodex sowie dessen Einhaltung anlassbezogen, mindestens jedoch jährlich überprüft. Gestalterisch überarbeitet die OLB zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichtes ihren Verhaltenskodex, inhaltlich werden alle wichtigen Eckpunkte zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte unverändert Bestand haben: Die OLB unterstützt und achtet den Schutz von Menschenrechten, stellt sicher, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht, wahrt die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen; die OLB tritt zudem für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit sowie die tatsächliche Abschaffung von Kinderarbeit ein; ebenso unterstützt die OLB die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit.

Vor dem Hintergrund der nationalen und internationalen Richtlinien, Sanktionen, Embargos oder ähnlichen Restriktionen, denen die OLB unterliegt, sind neue Vertragspartner vor Vertragsabschluss auf Basis der bankinternen Richtlinie der Vertragspartnerprüfung zu überprüfen.

Die Menschenrechte sieht die OLB innerhalb der „Social Areas“ in den ESG-Kriterien als besonders sensiblen und damit schützenswerten Bereich an. Aus Verletzungen wie insbesondere der Finanzierung von Projekten, die Menschenrechte gefährden oder missachten, würde ein operationelles Risiko für die Bank entstehen. Das operationelle Risiko ist für die OLB das Risiko eines direkten oder indirekten Verlustes bzw. eines Ansehensverlustes infolge der Unangemessenheit oder des Versagens von internen Verfahren, Menschen oder Systemen oder infolge externer Ereignisse. Die OLB verfolgt die Strategie,

operationelle Risiken primär zu vermeiden bzw. bestehende operationelle Risiken zu reduzieren. Das Instrumentarium der OLB zum Management von operationellen Risiken umfasst ein internes Risikokapitalmodell auf der Basis von Szenarioanalysen. Risikoindikatoren unterstützen das Management operationeller Risiken.

Wesentliche Risiken, die in der Geschäftstätigkeit der OLB wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Einhaltung der Menschenrechte hätten, sind auf dieser Basis seitens der Bank nicht festzustellen. Die Einhaltung der Menschenrechte in ihrer Geschäftstätigkeit sieht die OLB damit als gegeben an.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die von der OLB ausgeübte Geschäftstätigkeit folgt den in Deutschland geltenden gesetzlichen Bestimmungen und damit den international höchsten Standards in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte und dem Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung. Daher erachtet die OLB die Angabe der Gesamtzahl von Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden, als hier nicht relevant.

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Alle Geschäftsstandorte der OLB befinden sich in Deutschland. Sie unterliegen den in Deutschland geltenden gesetzlichen Bestimmungen und damit den international höchsten Standards in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte und dem Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung. Daher erachtet die OLB die Angabe der Gesamtzahl von Geschäftsstandorten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, als hier nicht relevant.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Die von der OLB beauftragten Lieferanten stammen größtenteils aus Deutschland und zum verbleibenden Anteil aus OECD-Staaten. Sie unterliegen damit den international geltenden Standards in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte und dem Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung. Daher erachtet die OLB die Angabe der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden, als hier nicht relevant.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Der OLB sind zu keinem Zeitpunkt im Berichtszeitraum tatsächliche oder potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette bekannt geworden, die Anlass für eine detaillierte Prüfung oder für unternehmerische Konsequenzen geboten hätten.

Aus Relevanzgründen hat die OLB gezielte Prüfungen daher nicht als notwendig angesehen und entsprechend keinen Lieferanten überprüft.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die OLB hat sich in ihrer Geschäftsstrategie zum Ziel gesetzt, im ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig zu handeln und engagiert sich daher seit vielen Jahren stark für ihre Geschäftsregion, insbesondere den Nordwesten Deutschlands: zum einen als Top-Arbeitgeber und einer der großen Ausbildungsbetriebe, zum anderen als engagierter Förderer und Sponsor. Im Rahmen des Konzepts „Soziales/Gemeinwesen“ unterstützt die OLB jedes Jahr gezielt Projekte aus unterschiedlichen Bereichen, insbesondere Jugend, Kultur und Soziales, die in der überwiegenden Zahl durch gemeinnützige Institutionen durchgeführt werden. Im Laufe des Jahres wird regelmäßig ausgewertet, ob die Bank ihrem Anspruch an ihr gesellschaftliches Engagement gerecht wird, oder ob neue Ziele oder Förderschwerpunkte zu vereinbaren sind. Im Jahr 2018 unterstützte die OLB im Nordwesten Deutschlands mehr als 300 Projekte mit einem Gesamtvolumen in Höhe von mehr als 1,0 Million Euro. Hierin enthalten waren Spenden in Höhe von rund 100.000 Euro. Im Gegensatz zum Vorjahr (Projekte: etwas weniger als 300; Förderung: etwas weniger als 1,0 Millionen Euro; Spenden: rund 52.000 Euro) sind die Mittel für Förderprojekte und Spenden der OLB erhöht, da die Förderungen der BKB und des Bankhaus Neelmeyer mit berücksichtigt sind. Das Engagement der OLB im Bereich Förderung und Sponsoring wirkt zugleich präventiv möglichen Reputationsrisiken entgegen.

Bei Förderungen an gemeinnützige Organisationen kommen in erster Linie Reinerträge des Produktes „OLB Glückssparen“ zum Einsatz, bei deren Vergabe die OLB-Stiftung die „Geschäftsordnung für Förderungen aus Reinerträgen des OLB Glückssparens“ beachtet. Anlässlich ihres 125-jährigen Bestehens gründete die OLB im Jahr 1994 die OLB-Stiftung. Zweck der OLB-Stiftung ist es, Kultur, Wissenschaft und den Umweltschutz in der Region zu fördern. Im Mittelpunkt der Stiftungsarbeit stehen eigeninitiierte Projekte, bei denen die Stärken der Region hervorgehoben werden und mit denen die Entwicklung des Nordwestens neue Ideen und Impulse erhält. Der Vorstand der OLB-Stiftung, dem auch ein Vorstandsmitglied der OLB angehört, wird regelmäßig über alle geförderten Projekte informiert. Wissenschaft und Forschung speziell im Land Bremen werden beim Bankhaus Neelmeyer über die Peter Franz Neelmeyer-Stiftung gefördert. Diese wurde 2004 gegründet, um am Standort des Bankhaus Neelmeyer in Bremen gezielt die Wissenschaft zu unterstützen und zu stärken.

Sponsoring-Projekte mit kommerziellem Hintergrund müssen aus bankeigenen Mitteln als PR-Maßnahme finanziert werden. Die Kosten dafür müssen bei der OLB-Unternehmenskommunikation beantragt werden. Der Vorstand der OLB wird regelmäßig über die wesentlichen Aktivitäten informiert und eingebunden. Die Finanzierung von Sponsoring-Projekten mit kommerziellem Hintergrund untersagt die Bank grundsätzlich während relevanter Angebots- und konkreter Geschäftsanbahnungsphasen, kürzlich erfolgter relevanter Vertragsabschlüsse sowie während laufender Ausschreibungs- und Bieterprozesse. Die Interne Revision prüft in regelmäßigen Abständen diesen Bereich, wie auch andere Abteilungen der Bank. Die Jahresabschlussprüfungen der Stiftungen werden durch externe Prüfungsstellen vorgenommen.

Über die generellen Fördertätigkeiten hinaus werden die Universitäten und Hochschulen der Region im Rahmen des Deutschlandstipendiums unterstützt und die Schulen bei Bewerbertrainings begleitet. Parallel begrüßt die Bank den ehrenamtlichen Einsatz von ihren Mitarbeitern, die sich in den vielen Vereinen der Region engagieren oder beispielsweise für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei als Stammzellenspender tatsächlich schon Leben retten konnten.

Dank ihrer jahrzehntelangen Erfahrung im Stiftungswesen begleitet die OLB vertrauensvoll und professionell auch Stiftungsinteressierte auf ihrem Weg zur eigenen Stiftung: Laut Bundesverband Deutscher Stiftungen belegt Oldenburg im Städteranking der Stiftungsdichte mit 81 Stiftungen auf 100.000 Einwohner bundesweit einen der Spitzenplätze. Mit der gemeinnützigen OLB-Treuhandstiftung Weser-Ems bietet die Bank Stiftungsinteressierten die Möglichkeit, unter dieser Dachstiftung eigene Stiftungszwecke durch Zustiftungen (Themenfonds, Kundenfonds) zu verfolgen. Durch die Mitwirkung eines Stiftungsbeirates werden geeignete Projekte in der Region gefunden und so der Stifterwille wirkungsvoll umgesetzt. Das Bankhaus Neelmeyer bietet unselbstständigen Stiftungen ebenfalls die Möglichkeit ihren Stiftungszweck zu verwirklichen, indem sie die Peter Franz Neelmeyer-Stiftung als Dachstiftung nutzen.

Eine dezidierte Risikoanalyse in Bezug auf Sozialbelange liegt noch nicht vor, ist jedoch möglichst zeitnah geplant. Generell finden bei den Geschäftstätigkeiten, Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und Dienstleistungen der OLB Nachhaltigkeitskriterien insbesondere innerhalb des Reputationsrisikomanagements Beachtung. So beinhaltet bspw. die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen eine Prüfung so genannter ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance), wodurch bestimmte Geschäftsbeziehungen unter Umweltaspekten, sozialen Gesichtspunkten oder dem regulatorischen Umfeld explizit untersagt sind oder eine Einzelfallprüfung erfordern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Bilanzkennzahlen (Stand: 31.12.2018) in Mio. Euro
Bilanzsumme 19.093,0
Eigenmittel 1.234,0
Kundenkreditvolumen 13.982,0
Kundeneinlagen 11.345,9

Erfolgskennzahlen (Stand: 31.12.2018) in Mio. Euro
Zinsüberschuss 293,3
Risikovorsorge 6,5
Provisionsüberschuss 84,4
Verwaltungsaufwand 287,4
Gewinn vor Steuern 42,6

Verteilte Werte (Stand: 31.12.2018) in Mio. Euro
Personalaufwand 164,0
davon Löhne und Gehälter 132,1
davon Sozialabgaben und Aufwendungen 31,9
für Altersversorgung und für Unterstützung 11,3
Sonstige Steuern (Stand: 31.12.2018) in Mio. Euro
Ertragssteuern 18,1
abgeführte Lohnsteuer 34,6
Sonstige Steuern 4,0
Bankenabgabe 5,3
Einlagensicherung 6,2
Bankenaufsicht (EZB und BaFin) 0,3

Weitere Informationen sind im Internet unter <https://www.olb.de/geschaeftsberichte> veröffentlicht.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Für die OLB sind alle Gesetzgebungsverfahren relevant, die Einfluss auf die regulatorischen Rahmenbedingungen und das wirtschaftliche Potenzial der Bank haben. Innerhalb des Konzepts „Compliance“ sind dies unter anderem die Mindestanforderungen an das Risikomanagement, die Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion. Darüber hinaus beobachtet die OLB auch Gesetzgebungsprozesse und politische Weichenstellungen in den Zielmärkten, in denen sich Kunden der Bank bewegen.

Die OLB und das Bankhaus Neelmeyer sind Mitglieder im Bundesverband deutscher Banken e.V. als deren zentrale Interessenvertretung. Weitere Mitgliedschaften bestehen unter anderem bei den örtlichen Industrie- und Handelskammern sowie für die OLB beim Förderverein Wirtschaft pro Metropolregion e.V. Neben verpflichtenden Mitgliedschaften geht die Bank auch Mitgliedschaften aus gesellschaftlichen oder geschäftlichen Gründen ein, die durch interne Richtlinien geregelt sind.

Ihrem Anspruch auf Unabhängigkeit folgend strebt die OLB Finanzgruppe keine intensive Vernetzung und Einflussnahme auf politischer Ebene an. Zuwendungen und Beiträge an politische Parteien im Namen der OLB oder des Bankhauses Neelmeyer erfordern in jedem Fall die ausdrückliche

Genehmigung des zuständigen Vorstandes und sind im Berichtsjahr 2018 nicht getätigt worden. Wenn sich Mitarbeiter aktiv am politischen Geschehen beteiligen wollen, erkennt die OLB dieses Engagement an, fordert aber zugleich, dass diese Aktivität ausschließlich im privaten Umfeld erfolgt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Spenden an Parteien oder politische Institutionen hat die OLB im Berichtsjahr 2018 nicht getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die OLB legt großen Wert auf rechtskonformes Verhalten und hat diesbezüglich bereits vor Jahren eine unabhängige Compliance-Abteilung eingerichtet, die unmittelbar dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt ist. Mitarbeiter dieser Abteilung beraten den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter der OLB hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Verantwortlich für das Risikomanagement zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie die Einhaltung der geldwäscherelevanten Bestimmungen gemäß § 4 Abs. 3 GwG ist der Vorstandsvorsitzende. Für Compliance i. S. v. Einhaltung bestehender Gesetze und Vorgaben in der OLB ist der Gesamtvorstand verantwortlich.

Zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption hat die Compliance-Funktion Grundsätze, Mittel und Verfahren implementiert, die unter anderem die Durchführung von Risikoanalysen umfassen. Hiermit werden die für alle Banken bestehenden Risiken hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen sowie Anforderungen aus dem Wertpapierhandelsgesetz und Antikorruption identifiziert sowie die vorhandenen Risiken in der OLB unter Berücksichtigung bestehender Prozesse und Risikominderungsmaßnahmen ermittelt. Auf dieser Grundlage werden bei Bedarf weitere Maßnahmen abgeleitet, um mögliche Risiken zu reduzieren. Im Jahr 2018 konnten für alle analysierten potentiellen Risiken (z.B. Sanktionsverstöße, Geldwäscher Verstöße, Gesetzesverstöße gegen das WpHG) angemessene Maßnahmen definiert werden, um das Risiko weiter zu reduzieren. Im Bereich Korruption wurden keine neuen Risiken festgestellt.

Darüber hinaus hat die Compliance-Abteilung neben einem Verhaltenskodex weitere Compliance-Richtlinien sowie eine Richtlinie zur Antikorruption für alle Mitarbeiter veröffentlicht. Gemäß diesen Vorgaben hat die Compliance-Funktion jede Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen ab einem Orientierungswert von 40 Euro zu genehmigen. Zudem ist die Compliance-Funktion in die Geschäftspartner-Auswahl im Rahmen des Überprüfungsprozesses hinsichtlich bestehender Antikorruptionsvorgaben beim Geschäftspartner eingebunden. Im Berichtszeitraum trat ein bestätigter Korruptionsfall auf; der Mitarbeiter wurde nach Bekanntwerden entlassen. Darüber hinaus lagen keine Korruptionsfälle vor. Bußgelder oder andere Strafen aufgrund von Korruptionsvorwürfen gegen die OLB oder ihre Mitarbeiter wurden jedoch nicht verhängt.

Sämtliche Mitarbeiter werden durch unternehmensweit veröffentlichte Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien über die bestehenden Anforderungen informiert. Die Compliance-Funktion führt periodisch Schulungen in Form von Web Based-Trainings und Präsenz-Terminen durch und veröffentlicht aktuelle Themen darüber hinaus in einem Compliance-Newsletter für alle Mitarbeiter. Dies trägt aktiv zur Erhaltung und Verbesserung der Compliance-Kultur bei. Sofern Verstöße festgestellt werden, so werden diese mit angemessenen personellen Maßnahmen sanktioniert.

Um den Mitarbeitern der OLB die Möglichkeit zu geben, eventuell vorhandene Auffälligkeiten hinsichtlich rechtswidrigem Verhalten an eine unabhängige Stelle zu melden, bestehen unterschiedliche Wege, diese Informationen – auch anonym – an die Compliance-Funktion weiterzuleiten (Hinweisgebersystem). Compliance nimmt diese Informationen unabhängig von ihrem Inhalt entgegen und nimmt sich – unter weitest möglicher Wahrung der Anonymität des Meldenden – der Aufklärung des Sachverhalts an.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Compliance berücksichtigt bei ihren Kontrollen sämtliche Standorte (=100 % von 208 Standorten) der OLB. Risiken wurden in diesen Kontrollen nicht identifiziert.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum trat ein bestätigter Korruptionsfall (Annahme von 20 TEUR Bestechungsgeld) auf; der Mitarbeiter wurde nach Bekanntwerden entlassen. Darüber hinaus lagen keine Korruptionsfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden keine Bußgelder oder andere Strafen aufgrund von Korruptionsvorwürfen gegen die OLB oder ihre Mitarbeiter verhängt.