



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

Oldenburgische Landesbank AG

Leistungsindikatoren-Set

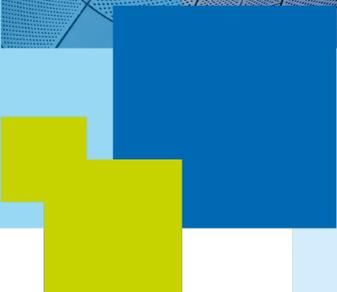
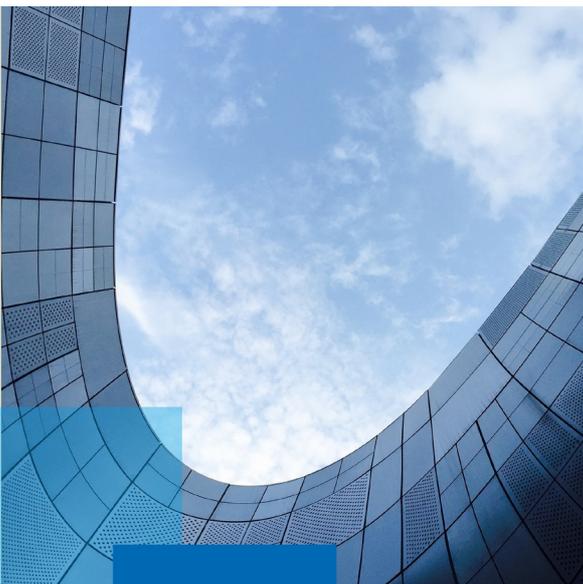
GRI SRS

Kontakt

Timo Cyriacks

Stau 15/17
26122 Oldenburg
Deutschland

0441 221 1781
0441 221 2425
timo.cyriacks@olb.de;
unternehmenskommunikation@olb.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Oldenburgische Landesbank AG (OLB) ist ein modernes, in Norddeutschland verankertes Finanzinstitut, das seine Kunden unter den beiden Marken OLB Bank und Bankhaus Neelmeyer (BHN) deutschlandweit betreut.

Im Jahr 2019 hat die OLB ihr 150-jähriges Bestehen gefeiert und mit dem Erwerb der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank (WBP) einen weiteren Schritt zu einem deutschlandweit agierenden Finanzinstitut mit umfassendem Leistungsangebot für ein breites Kundenspektrum gemacht. Das zum Geschäftsfeld Private Kunden der OLB komplementäre Geschäft der WBP wurde durch Verschmelzung der WBP auf die OLB am 29. November 2019 in die OLB integriert.

Mit einer Bilanzsumme von rund 20 Milliarden Euro und rund 1,1 Milliarden Euro Eigenkapital weist die Bank eine zukunftsfähige Größe und eine solide Kapitalbasis aus, mit der sich die OLB in einer sich weiterhin dynamisch verändernden Bankenlandschaft gut aufgestellt sieht.

Sämtliche Aktien der OLB werden von Gesellschaftern gehalten, die in Verbindung stehen mit Teacher Retirement System of Texas (Texas, USA), Apollo Global Management (Delaware, USA) und Grovepoint Investment Management (London, Vereinigtes Königreich). Die Gesellschafter sind voneinander unabhängig, sie halten jeweils indirekt eine Beteiligung von unter 40 % mit der Folge, dass keiner der Gesellschafter die OLB aktienrechtlich beherrscht.

Das operative Bankgeschäft ist in der OLB AG angesiedelt. Darüber hinaus ist die Bank per 31. Dezember 2019 alleinige Anteilseignerin an drei Gesellschaften sowie an einem Compartment der Weser Funding S.A. Diese Gesellschaften sind von untergeordneter Bedeutung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Bank.

Die OLB steht für zeitgemäße Services für Privat- und Geschäftskunden einschließlich kompetenter Beratung und komplexer Finanzierungslösungen im Private Banking und Wealth Management, für maßgeschneiderte Lösungen im Geschäft mit Firmen- und Unternehmenskunden sowie für besondere Expertise

bei Spezialfinanzierungen:

- Im Geschäftsfeld Private Kunden bietet die OLB über ihr zentral gesteuertes Filialnetz sowie über ihr mediales Beratungscenter 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. Im Retailgeschäft konzentriert sich die Bank auf Girokonten und Kreditkarten, Onlinebanking und Mobile Banking über die OLB Banking-App, Ratenkredite, private Baufinanzierungen und private Geldanlagen. Darüber hinaus bietet die OLB Versicherungsvermittlungen und die Begleitung bei privatem Immobilienkauf und -verkauf an.

Innerhalb dieses Geschäftsfelds bietet die OLB eine nachhaltig orientierte Beratung bei der Vermögensentwicklung und ein komplexes Finanzierungsmanagement. Hierbei kombiniert die Bank fundiertes Expertenwissen und sehr persönliche, individuelle Betreuung. Insbesondere die Marke Bankhaus Neelmeyer steht im Zuge einer über viele Jahre etablierten Marktposition für hohe Spezialkompetenz und ist im Bremer Raum, aber auch darüber hinaus, das Synonym für Wealth Management. Ihr Angebot von Vermögensverwaltung, exklusiver Finanz- und Vorsorgeplanung und Immobilienmanagement rundet die Bank durch Generationenmanagement und Stiftungsmanagement ab.

- Im Geschäftsfeld Corporates & SME entwickelt die OLB gemeinsam mit Unternehmen und Unternehmern maßgeschneiderte Lösungen im Bereich der Betriebsmittelfinanzierungen, Investitionsfinanzierungen, Forfaitierungen, Exportfinanzierungen/ Dokumentengeschäft und Auslandszahlungsverkehr. Darüber hinaus bietet die Bank ein aktives Zins-, Währungs- und Liquiditätsmanagement, die Begleitung von Unternehmensgründungen und Projektfinanzierungen von Erneuerbaren Energien. Das Leistungsangebot reicht über das Kerngeschäftsbereich der OLB in der Region Weser-Ems hinaus und ist deutschlandweit verfügbar mit Niederlassungen in Berlin, Bremen, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München und Stuttgart.
- Die OLB konzentriert sich im Geschäftsfeld Spezialfinanzierungen auf die individuelle Beratung zu klassischen und komplexen Finanzierungslösungen. Im Mittelpunkt stehen die drei Bereiche (1) Acquisition Finance, das insbesondere die Arrangierung und Strukturierung von Fremdkapitalfinanzierungen zur Begleitung von Übernahmen mittelständischer Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz beinhaltet, (2) Commercial Real Estate, das gewerbliche Immobilienfinanzierungen für Bauträger und Entwickler sowie die Begleitung von Investoren bei Immobilienprojekten in Deutschland und den Niederlanden umfasst, und (3) Shipping mit selektivem,

konservativem Neugeschäft mit frachtratenabhängigen Seeschiffen im Inland und dem benachbarten Ausland.

Ergänzende Anmerkungen:

Dieser vorliegende Nichtfinanzielle Bericht zum Geschäftsjahr 2019 bildet in seinen inhaltlichen oder strategischen Aussagen die „neue OLB“ ab, also die - wie im Vorjahr berichtet - miteinander verschmolzenen beziehungsweise verbundenen Häuser OLB, Bremer Kreditbank und Bankhaus Neelmeyer. Darüber hinaus gehört die Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank seit Ende Mai 2019 zur OLB, wurde jedoch erst im November 2019 auf die OLB verschmolzen. In den nachfolgenden Erläuterungen sind daher in der Regel die unter dem Dach der OLB verschmolzenen Häuser OLB, Bremer Kreditbank und Bankhaus Neelmeyer gemeint, wenn von "OLB" die Rede ist. Sofern an betreffenden Stellen nicht gesondert ausgewiesen, ist die Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank hier noch nicht 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 kundenzentrierten 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.

Die OLB berichtet 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. Da die OLB im Jahr 2019 ihr 150. Jubiläum begangen hat, wurden in einer Sonderaktion zusätzlich 150 Projekte aus dem Bereich der Jugendförderung mit jeweils 1.000 Euro unterstützt.

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. 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, denn immer mehr Kunden nutzen für ihre Transaktionen das Internet. Die wesentliche Frage, die die OLB deshalb in ihrem Handeln leitet, lautet, welchen Mehrwert die OLB ihren Kunden auf welchem Kanal bieten kann. Hieran orientieren sich die wesentlichen vertrieblichen Maßnahmen der Bank. Die Digitalisierung bietet die Möglichkeit, vielfältige Dienstleistungen unabhängig von Standort und Öffnungszeiten anzubieten sowie durch automatisierte Geschäftsabläufe die Effizienz zu steigern. Ein Risikofaktor besteht allerdings in der Akzeptanzbereitschaft seitens der Kunden, die trotz alternativer Möglichkeiten auch eine Bankfiliale vor Ort verfügbar haben möchten. In jedem Fall führt die vermehrte Nutzung digitaler Medien aus Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit zu einem geringeren Papierverbrauch (siehe Kriterien 10 und 12).

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 sowohl auf Gesamtbank- als auch auf Geschäftsfeldebene definiert und werden in den einzelnen Fachbereichen konkretisiert und operationalisiert. So verfolgt die Bank im Geschäftsfeld Private Kunden u.a. das Ziel, sich kundenfokussiert zu modernisieren und sich damit an das veränderte Kundenverhalten anzupassen. Kernziel im Geschäftsfeld Corporates & SME wie auch im Geschäftsfeld Spezialfinanzierungen ist es, auf Basis bestehender, langjähriger Geschäftsbeziehungen die Ertragspotenziale auszubauen und eine weitere Rentabilisierung zu erreichen.

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 (z.B. TÜV-Siegel).

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 Dezember 2019 Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands beschlossen und für diese Ebenen auf jeweils 25 % festgelegt. Diese Zielgrößen will die Bank bis zum Dezember 2023 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, zählen 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 untersagt 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. So veröffentlicht die OLB auf ihrer Internetseite für ihre Geschäftspartner und alle Interessierten regelmäßig Informationen und

Berichte zu Nachhaltigkeitsaspekten wie beispielsweise Projektförderungen oder wie insbesondere 2019 eine Förder-Sonderaktion im Rahmen des 150. Jubiläums der Bank und des 25. Jubiläums der OLB-Stiftung

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 bei Bedarf 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 Policies 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 arbeitnehmerinitiiertem 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 kundenzentriertes 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 verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte. Hierzu zählen insb. die Vorgaben, eine einheitliche leistungsorientierte Unternehmenskultur zu fördern bzw. die Kulturunterschiede in der Bank abzubauen sowie die regulatorischen Rahmenbedingungen einzuhalten. Bei den Vorstandsmitgliedern ergibt sich ein hohes Maß an nachhaltiger Anreizwirkung zudem daraus, dass die gesamte variable Vergütung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage unterworfen wird. Dadurch wird einer kurzfristigen Anreizwirkung und dem Streben nach kurzfristigen Erfolgen entgegengewirkt.

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

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 bewertet 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 Anfang Mai im Offenlegungsbericht [siehe: <https://www.olb.de/offenlegungsbericht>]. Die relevanten Seitenzahlen sind bei Interesse bitte dem Inhaltsverzeichnis des Offenlegungsberichts zu entnehmen.

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 Private Kunden inklusive Private Banking und Wealth Management, Firmen- und Unternehmenskunden sowie Kunden im Bereich Spezialfinanzierungen -, außerdem Gesellschafter, Mitarbeiter und Öffentlichkeit/Medien. Die Identifizierung der Anspruchsgruppen ergibt sich aus dem Geschäftsprozess. Menschen, die Kunden der Bank werden wollen, treten in der Regel aktiv an die OLB heran und befinden sich fortan in einem Dialog zwischen Kunde und Bank. Die Vertreter der Medien melden sich aktiv als Medienkontakt an, hieraus entspringt zwischen den Journalisten und der Bank ein regelmäßiger aktiver bzw. reaktiver Kontakt je nach aktueller Situation. Die Anspruchsgruppe der Gesellschafter definiert sich automatisch durch die Verteilung der Anteile an der Bank. Auch die Anspruchsgruppe der Mitarbeiter ergibt sich automatisch aus den Personen, die in der OLB arbeiten. Unter sich sind diese Anspruchsgruppen klar voneinander abgegrenzt.

Zu den Anspruchsgruppen im Einzelnen:

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 (Pensionsfonds mit Altersvorsorge- und vergleichbaren Leistungen für ca. 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 (spezialisierte privater Investment Manager für privates Beteiligungskapital, Kredit- und Spezialsituationen – Sitz in 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.

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, Telefonkonferenzen oder persönliche Treffen, 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 – in Stoßzeiten oder zu besonderen Anlässen wie beispielsweise der Integration der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank temporär entsprechend mehr. Inhaltlich behandelte die große Mehrzahl der Kundenanfragen in diesem Kontext übliche Themen im Falle einer solchen Migration wie zum Beispiel Zugangsdaten und -legitimationen oder wegen des temporär hohen Anrufaufkommens auch Beschwerden über kurzzeitige Wartezeiten und Erreichbarkeiten im telefonischen Kundenservice. 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, darüber hinaus verändert sich das Kundenverhalten dynamisch: Filialbesuche werden seltener, Onlinebanking nimmt zu. Die OLB richtet ihr Angebot im Zahlungsverkehr daher weiter konsequent an den unterschiedlichen und sich

verändernden Bedürfnissen der Kunden aus. Hinsichtlich der Standorte bündelt die Bank die Beratung in großen Filialen in jeder Region im Kerngeschäftsgebiet Nordwestdeutschland und bietet darüber hinaus über weitere Filialen auch künftig eine gute Abdeckung und Erreichbarkeit sowie den Zugang zu klassischem Beratungsgeschäft. In diesem Zusammenhang kommt es auch zu Schließungen oder Umwandlungen von Filialen in SB-Filialen. In der Breite erkennen die Kunden diesen Fokus auf die Beratungsleistung an und nutzen zum Beispiel auch die heutzutage zahlreichen Alternativen in der Bargeldversorgung wie die Auszahlung an Supermarktkassen oder in Tankstellen und Baumärkten. Insbesondere an Standorten, die komplett geschlossen werden, wird der Rückbau von Filialen kritisiert.

Auf Wünsche und Anregungen ihrer Mitarbeiter versucht die Bank zu reagieren. Insbesondere das betriebliche Gesundheitsmanagement und das Weiterbildungsangebot werden fortlaufend ausgebaut. Ende des Jahres 2019 hat die OLB beispielsweise eine neue Form des Dialogs zwischen Mitarbeitern und Führungskräften eingeführt. Anders als zuvor bei klassischen Beurteilungsgesprächen, die wesentlich aus einem einfachen Rückblick auf die Leistungen bestanden, umfasst das Gespräch jetzt eine Beurteilung der aktuellen Leistung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, eine Potenzialerkennung für weitere Aufgaben und die Erarbeitung individueller Entwicklungsschritte. So entsteht eine wirklich ganzheitliche Einschätzung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.

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, ethische bzw. 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 130.000 auf 150.000 im Jahr 2019 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.

Der digitale Ausbau steht auch weiterhin 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. Beispielhaft hierfür erfolgte ab Mitte 2018 die Einrichtung der OLB-Banking App vollständig papierlos. Seit Einführung dieser Möglichkeit bis zum Ende des Berichtszeitraums wurden gut 20.000 Zugänge angelegt und bereits für die Schaffung dieses digitalen Zugangs Papieranträge eingespart.

Ihre Branchenkunden unterstützt die OLB darüber hinaus seit mehr als 20 Jahren beispielsweise dabei, Windenergieanlagen zu planen und zu bauen. Neben der Windpark-Finanzierung ist seit dem Jahr 2016 bei Bedarf auch ein sogenanntes Windpark-Festgeld Teil des Produktangebots, das den Gemeindeauflagen, die betroffenen Anwohner finanziell zu beteiligen, Rechnung trägt - im Jahr 2019 wurde dieses Produkt allerdings nicht nachgefragt. 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 Bereichen 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 ca. 9 %, bei Investitionsfinanzierungen mit rund 34 % und über alle Kundengruppen hinweg mit rund 22 % einen relevanten Anteil des Kreditgeschäftes ausmacht. Förderanträge und -zusagen werden inzwischen zu 95 % digital abgewickelt. Auch die hausinterne Bearbeitung läuft fast vollständig papierlos.

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 rückblickenden 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 \(Seite 38\)](#)

(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. Auch bei der Auswahl von Anbietern für den Bezug von Werbematerialien wird das Thema Nachhaltigkeit (insbesondere bei der Auswahl von Materialien) berücksichtigt. 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 45 % auf 1.702 kg im Jahr 2019 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. Eine konkrete

Zielsetzung bzw. Überprüfung der Zielerreichung war und ist aufgrund der durchgeführten Migrationen anderer Banken auf die OLB bis auf weiteres nicht möglich.

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 2019 sind in der OLB 207 t Papier verbraucht worden, hiervon 25 % aus Recyclingpapier. Nach 235,9 t im Jahr 2016 entspricht dies einem Rückgang um 12 % innerhalb von drei 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 2019 auf 8.041.555 Kilowattstunden (kWh). Gegenüber 8.044.145 kWh im Jahr 2018 trotz der Hinzunahme neuer überregionaler Standorte konnte der Verbrauch um 0,3 % verringert werden. Die OLB deckt ihren Strombedarf zu 100 % mit zertifiziertem Strom aus Wasserkraft.

Im Jahr 2019 betrug der Heizenergieverbrauch 8.501.013 kWh und lag damit um 7,8 % unter dem Wert von 9.222.174 kWh im Jahr 2018. 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 16.542.586 kWh bzw. 59.553.245 Megajoule (MJ) im Jahr 2019.

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 sowie die Verschmelzung der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank in 2019 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 Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (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 (m³) je Mitarbeiter. Im Jahr 2019 lag der Wasserverbrauch bei 14.191 m³ bzw. 14,191 Megalitern (ML) nach 12.839 m³ bzw. 12,839 ML im Jahr 2017, was eine Zunahme um 10,5 % bedeutet. Dies ist durch die temporäre Erhöhung der Mitarbeiteranzahl durch die genannten Übernahmen zu erklären. 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 betrug 699.063 kg im Jahr 2019. Das bedeutet einen Rückgang von 13,46 %. Die Abfallmenge im Jahr 2018 betrug 768.491 kg. Die Reduzierung resultierte im Wesentlichen aus der Bereinigung von Archiven, die im Jahr 2018 zur Erhöhung geführt hatten. Die Abfälle in der OLB werden zu 75 % recycelt (526 t). Knapp 23 % (161 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 (GRI SRS-305-1) erörtert. Eine konkrete Zielsetzung bzw. Überprüfung der Zielerreichung war und ist aufgrund der durchgeführten Migrationen anderer Banken auf die OLB bis auf weiteres nicht möglich. 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 2019 betrug 2.148 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.

Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.4, Oktober 2017 berechnet.

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 sowie die Verschmelzung der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank in 2019 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.

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 2019 betrug 4.931 t CO₂-Äquivalent.

Zu b.

Das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) im Jahr 2019 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. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der

Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.4, Oktober 2017 berechnet.

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 sowie der Verschmelzung der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank in 2019 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 Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.4, Oktober 2017 berechnet.

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. Biogene 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 2019 betrug 1.747 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. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.4, Oktober 2017 berechnet.

Zu c.

Es liegen keine biogenen Emissionen vor.

Zu d.

Die sonstiger indirekter 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 sowie die Verschmelzung der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank in 2019 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 Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.4, Oktober 2017 berechnet.

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 sowie die Verschmelzung der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank in 2019 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 Information und Einbindung von Mitarbeitern ist das Ziel dieses Konzeptes.

Die OLB setzt sich weiterhin das Ziel, Rahmenbedingungen und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Chancengerechtigkeit und eine Vielfalt im Unternehmen möglich machen. Damit einher geht das Ziel, den Zugang aller Mitarbeiter zu Weiterbildung sicherzustellen und zu forcieren (auch zu Themen wie Gesundheitsmanagement und Digitalisierung), damit die Herausforderungen des demografischen Wandels gemeistert werden können. Die Ziele sind gleichberechtigt und orientieren 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. Die Konzepte sind langfristig ausgerichtet, mit der Unternehmensführung abgestimmt und werden regelmäßig auf ihre 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. Eine wesentliche Maßnahme im Jahr 2019 war die Neugestaltung der jährlichen Leistungsbeurteilung für Mitarbeiter inklusive Mitarbeitergespräch, dessen wesentlicher Inhalt der Austausch über künftige Lern- und Entwicklungsfelder sowie über individuelle Maßnahmen ist. Zur vertrauensvollen Zusammenarbeit gehört die Einhaltung von Regeln und Normen, die durch gesetzliche, branchenweite, betriebsinterne und individuelle Absprachen entstanden sind.

Regelmäßige Zusammenkünfte von Arbeitnehmervertretern und Vorstandsmitgliedern sichern die vertrauensvolle Zusammenarbeit und eine kontinuierliche Kommunikation. Der Erfolg des Konzeptes zeigt sich unter anderem in einer hohen durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit sowie einer hohen Quote von intern besetzten Stellen.

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, denn dadurch werden die Meinungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter möglich und ermittelt (z.B. zu Themen wie Diversity). Auch Veranstaltungen mit Vorstandsbeteiligung, Abteilungs- und Vertriebstreffen mit den Fachvorständen sowie Zusammentreffen auf Gruppen- oder Abteilungsebene 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. 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). Eine Prüfung und

Anpassung der Konzepte erfolgt im Dialog zwischen Personal und Vorstand bei der Beleuchtung der jeweiligen Zielerreichung (zum Beispiel bei der Festlegung des Frauenanteils in Führungspositionen oder durch Bewertung von Gremienverhandlungen etwa zum Abschluss von Interessenausgleichen oder Sozialplänen).

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 im Rahmen der Compliance-Grundlagen auch 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. Regelmäßige Teilnahme an den Diversity-Tagen der Stadt Oldenburg sowie als Mitglied des Diversity-Netzwerkes Oldenburg wurde dies im Berichtszeitraum durch die OLB erneut umgesetzt. Über Praktika und Ausbildungen wird zudem beispielsweise der Berufseinstieg für Migrant*innen ermöglicht.

Zum Stichtag am 31. Dezember 2019 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. Bis zum Ende des Jahres 2019 konnten die neu festgelegten Zielgrößen nicht ganz verwirklicht werden, daher haben die Zielgrößen weiterhin Bestand, die Frist für die Erreichung der Zielgrößen wurde bis 2023 verlängert.

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. Angelehnt 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 werden 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. Kernelement des Angebotes ist inzwischen das Learning-Management-System IQ, 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 und in IQ verfolgt. Die Steigerung des IQ-Angebotes in 2019 legt eine gute Grundlage für die Qualifizierung der Mitarbeiter und unterstützt die Zielerreichung im Hinblick auf Qualifikation für 2019 sehr. Höhere Nutzungsquoten in Teilen der Angebote sind wünschenswert.

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 Auswertungen im Jahr 2019 hierzu ergaben Hinweise auf eine gute Zielerreichung.

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 und ehemalige Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank) lag zum Jahresende 2019 bei 45 Jahren. Am stärksten in der Bank vertreten war dabei die Altersgruppe zwischen 45 und 54 Jahren.

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 2019 sind der OLB (hier: OLB und ehemalige Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank) per Unfallanzeige 35 Unfälle angezeigt worden. Die Summe der Unfälle setzt sich zusammen aus 23 Wege- beziehungsweise Verkehrsunfällen sowie zwölf sonstigen Unfällen

(beispielsweise Prellungen, Quetschungen, Stolpern oder Schnittverletzungen). Unfälle, die sich im Rahmen des Betriebssports ereignet haben, waren ebensowenig festzustellen wie Unfälle, die sich aufgrund arbeitsbedingter Ursachen ergeben haben. Allgemein werden die Ursachen und Gründe von Arbeitsunfähigkeiten und Erkrankungen von Mitarbeitern nicht aufgrund der individuellen Meldung erhoben und sind daher nicht bekannt. Anonymisierte Arbeitsunfähigkeitsberichte der Krankenkassen geben keinen Hinweis auf konkrete Gesundheitsgefahren im Betrieb.

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“ sowie „Überlastungsschutz“ 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 und beziehen auch die bundesweiten Standorte, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ein.

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. Dezember 2019 wurden in der OLB (hier: OLB und ehemalige Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank) 2.106 aktive Mitarbeiter (ohne Mitarbeiter der passiven Phase der Altersteilzeit, langzeit Erkrankte, Freigestellte et cetera) beschäftigt. Daneben waren zu diesem Stichtag 179 Auszubildende und Praktikanten für die OLB (auch hier: OLB und ehemalige Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank) tätig. Für das Jahr 2019 beträgt die Anzahl der internen und externen Aus- und Weiterbildungstage in der gesamten OLB 4.700 Tage. Im Durchschnitt ergibt dieses je aktiven Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) 2,2 Aus- und Weiterbildungstage (entspricht 17,2 Stunden) im Jahr. Das digitale Angebot wurde im Berichtszeitraum auf 63 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. Dezember 2019 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 %	50 %	-

Struktur der 2.106 aktiven Mitarbeiter:

	gesamt	männlich	weiblich
< 25 Jahre	73	38	35
25 - 34 Jahre	380	149	231
35 - 44 Jahre	497	238	259
45 - 54 Jahre	669	342	327
55 - 64 Jahre	483	267	216
> 65 Jahre	4	2	2

Von den 2.106 aktiven Mitarbeitern haben am Stichtag 31. Dezember 2019 in Vollzeit 1.452 Mitarbeiter (68,9 %) und in Teilzeit 654 Mitarbeiter (31,1 %) gearbeitet. Von den Mitarbeitern in Vollzeit waren 963 Männer (66,3 %) und 489 Frauen (33,7 %). Bei den Mitarbeitern in Teilzeit waren 73 Männer (11,2 %) und 581 Frauen (88,8 %).

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 Diskriminierungsvorfälle 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 2019 unterstützte die OLB mehr als 300 Projekte mit einem Gesamtvolumen in Höhe von mehr als 1,1 Millionen Euro. Hierin enthalten waren Spenden in Höhe von knapp 60.000 Euro. Im Vergleich zum Vorjahr (Projekte: mehr als 300; Förderung: mehr als 1,0 Million Euro; Spenden: rund 100.000 Euro) ist die Spendensumme der OLB gesunken, jedoch hat sich die Gesamtsumme der Förderungen der OLB nicht reduziert. In den genannten Summen sind die Förderungen der Marke Bankhaus Neelmeyer impliziert. Unterstützungen im Namen der Marke Wüstenrot Bank sind im Berichtsjahr nicht erfolgt. 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, als Trägerin des OLB Glückssparens, 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 Weser-Ems-Region hervorgehoben werden und mit denen die Entwicklung des Nordwestens neue Ideen und Impulse erhält. Im Jahr 2019 prämierte die OLB-Stiftung insgesamt acht Nachwuchswissenschaftler mit insgesamt 32.000 Euro beim 10. OLB-Wissenschaftspreis. 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 Weser-Ems-Region und Bremen 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 engagieren oder beispielsweise für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei als Stammzellenspender tatsächlich schon Leben retten konnten.

Im September 2019 hat die Bank unter dem Motto „150 Jahre OLB“ und „25 Jahre OLB-Stiftung“ ihr Jubiläum gefeiert. Mit einem mehrtägigen Festival hat sich die Bank bei Ihren Kunden, Mitarbeitern und allen Interessierten bedankt. Zur großen Freude der OLB konnten viele Projektpartner aus den regionalen Förderungen in das Programm eingebunden werden. Mit einigen von diesen Projektpartnern verbindet die OLB eine jahrzehntelange Partnerschaft. Ein Programmpunkt beinhaltete zudem die Fragestellung: Wie können wir das gemeinsame Klimaziel, die nahezu vollständige Reduktion der Treibhausgase bis 2050, erreichen und dabei weiterhin ein gutes Leben führen?

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 83 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 weiterhin 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:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** 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: 31.12.2019) in Mio. Euro
Bilanzsumme 19.644,3
Eigenkapital 1.108,6
Kundenkreditvolumen 15.141,9
Kundeneinlagen 12.715,2

Erfolgskennzahlen (Stand: 31.12.2019) in Mio. Euro

Zinsüberschuss 317,2

Risikovorsorge 6,8

Provisionsüberschuss 103,6

Personal- und andere Verwaltungsaufwendungen 299,3

Gewinn vor Steuern 151,0

Verteilte Werte (Stand: 31.12.2019) in Mio. Euro

Personalaufwand 180,3

davon Löhne und Gehälter 142,8

davon Sozialabgaben und Aufwendungen 37,5

davon für Altersversorgung 15,5

Sonstige Steuern (Stand: 31.12.2019) in Mio. Euro

Steuern vom Einkommen und Ertrag 40,1

Sonstige Steuern 1,0

Bankenabgabe 4,4

Einlagensicherung 5,9

Bankenaufsicht (EZB und BaFin) 0,5

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.

Die OLB ist Mitglied im Bundesverband deutscher Banken e. V. als deren zentrale Interessenvertretung, über den mögliche Eingaben zu Gesetzgebungsverfahren vorgenommen werden. Mit der Veröffentlichung eines Merkblatts der Aufsicht zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken werden die bestehenden Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) der Banken in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken ergänzt. Die Ausführungen der BaFin umfassen alle sogenannten ESG-Risiken, wie Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Die OLB wird sich diesen Anforderungen stellen und ihr internes Risikomanagementsystem analysieren und entsprechend erweitern.

Weitere Mitgliedschaften bestehen unter anderem bei den örtlichen Industrie- und Handelskammern sowie 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 keine intensive Vernetzung und Einflussnahme auf politischer Ebene an. Zuwendungen und Beiträge an politische Parteien im Namen der OLB erfordern in jedem Fall die ausdrückliche Genehmigung des zuständigen Vorstandes und wurden im Jahr 2019 nicht getätigt. 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 2019 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 war im Berichtszeitraum 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 jährlich 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 2019 konnten für alle analysierten potentiellen Risiken (z.B. Sanktionsverstöße, Geldwäscheverstöße, Gesetzesverstöße gegen das WpHG) angemessene Maßnahmen definiert werden, um das Risiko weiter zu reduzieren. Im Bereich Korruption wurden keine neuen Risiken festgestellt: Die bestehenden Maßnahmen erscheinen angemessen.

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 traten keine Korruptionsfälle auf. Bußgelder oder andere Strafen aufgrund von Korruptionsvorwürfen gegen die OLB oder ihre Mitarbeiter wurden 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 167 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 traten keine Korruptionsfälle auf.

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.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1