Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2020

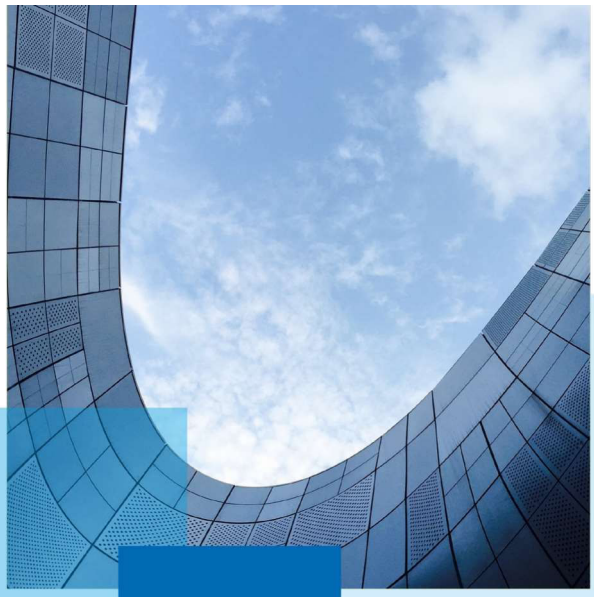
zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Oldenburgische Landesbank AG

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Timo Cyriacks

Stau 15/17
26122 Oldenburg
Deutschland

+49 (0)441 221 1781
+49 (0)441 221 2425
timo.cyriacks@olb.de;
unternehmenskommunikation@olb.de



erstellt nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Berichtspflicht:

erstellt nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

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: 2020, 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-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Oldenburgische Landesbank AG (OLB) ist ein in Norddeutschland verankertes Finanzinstitut, das seine Kunden unter den beiden Marken OLB Bank und Bankhaus Neelmeyer (BHN) deutschlandweit betreut. Nach dem Erwerb und der juristischen Verschmelzung der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank hat die Bank das zum Geschäftsfeld Private Kunden der OLB komplementäre Geschäft der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank in 2020 in die Abläufe integriert und damit einen weiteren Schritt zu einem deutschlandweit agierenden Finanzinstitut mit umfassendem Leistungsangebot für ein breites Kundenspektrum gemacht.

Sämtliche Aktien der OLB werden von Gesellschaftern gehalten, die in Verbindung stehen mit Teacher Retirement System of Texas, Apollo Global Management und Grovepoint Investment Management. 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. Die Bank ist die alleinige Anteilseignerin an drei Gesellschaften, die kein Bankgeschäft betreiben. Darüber hinaus ist die OLB in 2020 eine Beteiligung an einem zweiten Compartment der Weser Funding S.A. eingegangen. Beide Compartments dienen der Verbesserung der Liquiditätslage durch Verbriefung von Teilen des Kreditportfolios der Bank. Als weitere Tochter-Zweckgesellschaft ist handelsrechtlich der Pensionsfonds zu bewerten, auf den in 2019 ein Großteil der Versorgungsverpflichtungen sowie die zur Erfüllung der Verpflichtungen zugeordneten Deckungsmittel übertragen wurde. Sämtliche vorgenannten Gesellschaften sind einzeln und zusammen genommen von untergeordneter Bedeutung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gruppe, so dass die Erstellung eines Konzernabschlusses nicht erforderlich ist. Da weder die Aktien noch andere von der OLB ausgegebene Wertpapiere oder Pfandbriefe an einem organisierten Markt im Sinne des § 2 Abs. 11 WpHG gehandelt werden, ist die Bank nicht kapitalmarktorientiert im Sinne des § 264d HGB.

Mit Blick auf ihre Zielkunden, Produkte und Dienstleistungen sowie Standorte konzentriert sich die OLB auf drei strategische Geschäftsfelder:
Im strategischen Geschäftsfeld Private Kunden bietet die OLB über ihr zentral gesteuertes Filialnetz und über das Beratungscenter Oldenburg 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 das Wissen ihrer ausgebildeten Experten und sehr persönliche, individuelle Betreuung. Im Bereich Wealth Management tritt die Bank unter der insbesondere im Bremer Raum etablierten Marke Bankhaus Neelmeyer auf. Ihr Vermögensverwaltungsangebot rundet die Bank mit exklusiver Finanz- und Vorsorgeplanung, Immobilienmanagement sowie durch Generationenmanagement und Stiftungsmanagement ab.

Im strategischen Geschäftsfeld Firmen- & Unternehmenskunden entwickelt die OLB 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 Kerngeschäftsgebiet der OLB in der Region Weser-Ems hinaus und ist deutschlandweit verfügbar mit Niederlassungen in Berlin, Bremen, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München und Stuttgart. Das Geschäftsfeld wurde im Jahr 2020 um den Bereich Fußballfinanzierungen (Football Finance) erweitert.

Auf die individuelle Beratung zu klassischen und komplexen Finanzierungslösungen konzentrieren sich erfahrene Teams im strategischen Geschäftsfeld Spezialfinanzierungen. Im Mittelpunkt stehen die drei Bereiche

- Acquisition Finance, der insbesondere die Arrangierung und Strukturierung von Fremdkapitalfinanzierungen zur Begleitung von Übernahmen mittelständischer Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz beinhaltet,
- Commercial Real Estate, der gewerbliche Immobilienfinanzierungen für Bauträger und Entwickler sowie die Begleitung von Investoren bei Immobilienprojekten in Deutschland und den Niederlanden umfasst, und
- Shipping mit selektivem, konservativem Neugeschäft mit frachtratenabhängigen Seeschiffen im Inland und dem benachbarten Ausland.

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.

Die OLB verfolgt den Grundsatz, sowohl im Bankgeschäft als auch mit Blick auf gesellschaftliche und ökologische Gesichtspunkte langfristig und nachhaltig zu handeln. Das Thema Nachhaltigkeit ist 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. Zudem werden Ereignisse und Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung berücksichtigt, die tatsächlich oder potenziell Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation der Bank haben können. Gemäß ihrer Geschäftsstrategie orientiert sich die Bank in ihrer Geschäftstätigkeit daher u.a. an den „Prinzipien für verantwortungsvolles Banking" („Principles for Responsible Banking") der Vereinten Nationen. Darüber hinaus legt die OLB in ihrer Geschäftstätigkeit 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. Die im OLB-Verhaltenskodex beschriebenen Verhaltensgrundsätze setzen international geachtete Prinzipien zur

Anerkennung der Menschenrechte und zur Integration von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung, wie sie beispielsweise im UN Global Compact Probramm der Vereinten Nationen aufgeführt werden, in die Geschäftstätigkeit des Unternehmens 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:OLB 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, das im Wesentlichen mit der Vergabe von Krediten und der Verwaltung von Einlagen wichtige Funktionen für die Volkswirtschaft übernimmt. Die Bank ist in ihrer Geschäftstätigkeit auf Basis eines nachhaltig profitablen Geschäftsmodells solide, stetig und langfristig orientiert. Unternehmerisch ist die OLB auf geschäftlichen Erfolg ausgerichtet. Als hierfür wesentliche Säulen hat die Bank in ihrer Geschäftsstrategie eine breite Kundenbasis, kompetente und engagierte Mitarbeiter sowie stabile Refinanzierungsquellen in Verbindung mit einem ausgereiften Risikomanagement festgelegt. Die Achtung der Interessen von Kunden, Mitarbeitern und Gesellschaftern bewertet die OLB als wichtige Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung ihrer Strategie. Die vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Kunden beruht in den meisten Fällen auf langjährigen Geschäftsbeziehungen. Der Bank ist wichtig, dass die Kunden inhaltlich nachvollziehbare und transparente sowie preislich faire Produkte und Beratungsleistungen erhalten. Neben diesem ökonomischen Aspekt hat die OLB zum Ziel, auch im ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig zu handeln. Die Bank orientiert sich in ihrer Geschäftstätigkeit u.a. an den „Prinzipien für verantwortungsvolles Banking" („Principles for Responsible Banking") der Vereinten Nationen. 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 (siehe Kriterium 18: „Gemeinwesen"). Unternehmerisch werden selbstverständlich die in diesem Bericht beschriebenen Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung geachtet. In ihrer Rolle als Finanzierungspartner insbesondere des Mittelstands wie bei Bedarf auch der Privatkunden setzt die Bank auf Berechenbarkeit und Langfristigkeit. Die Geldeinlagen der Kunden bilden die wichtigste und zugleich

solide 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 eigenen Finanzierungsentscheidungen und Kapitalmarktangeboten der Bank berücksichtigt sind, ist die OLB von den nachfolgend beschriebenen externen Faktoren aus dem Marktumfeld für Banken beeinflusst. Grundsätzlich gestaltet die OLB den gesellschaftlichen und technologischen Wandel aktiv mit, zurzeit insbesondere mit Blick auf die Digitalisierung. Seit Jahren wird die Finanzbranche neben der Digitalisierung auch durch die zunehmende Regulierung und anhaltende Niedrigzinsphase bestimmt. Der Gesetzgeber und die Aufsichtsbehörden geben den Finanzinstituten zunehmend Maßnahmen zur Stärkung von Eigenkapital und Liquidität sowie zum Verbraucherschutz vor, die von der OLB im Geschäftsbetrieb umgesetzt werden. Im Kontext dieser Vorgaben erhöhen sich vor allem die quantitativen und qualitativen Anforderungen an das haftende Eigenkapital sowie die Liquiditätsposition von Banken. 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. Im Berichtsjahr 2020 kam mit dem Ausbruch der Coronavirus-Pandemie ein weiterer wesentlicher externer Einflussfaktor hinzu. Vor diesem Hintergrund erhöhte sich sowohl der Beratungsbedarf insbesondere der von der Corona-Krise betroffenen Unternehmen und Selbstständigen hinsichtlich der Vermittlung öffentlicher Fördermittel und Staatshilfen wie zum Beispiel auch die Anzahl der Bankmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die an einem mobilen Arbeitsplatz tätig sind. Die Coronavirus-Pandemie war parallel ein Antreiber in der Digitalisierung vor allem des Zahlungsverkehrs, da in diesem Zusammenhang branchenweit die Kartenzahlungen zu- und die Bargeldzahlungen abnahmen. Auch unabhängig von der Coronavirus-Pandemie verändern sich die Bedürfnisse und das Verhalten der Kunden und passen sich zunehmend den digitalen Gewohnheiten des Alltags an. Die persönliche Beratung bleibt für die OLB auch im digitalen Zeitalter das wichtigste Element und die Kernkompetenz im Kundengeschäft. Zugleich aber erhöht die Bank für ihre Kunden kontinuierlich die Erreichbarkeit und das Leistungsangebot über die digitalen Kanäle wie Telefon, Internet und Videochat. Die Digitalisierung bietet die Möglichkeit, vielfältige Dienstleistungen unabhängig von Standort und Öffnungszeit 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. Ein positiver Aspekt

der vermehrten Nutzung digitaler Medien aus Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit ist der über die vergangenen Jahre geringer werdende Papierverbrauch vor allem durch das Einstellen von Informationen und Anschreiben in digitale Postfächer (siehe Kriterien 10 „Innovations- und Produktmanagement" sowie 12 „Ressourcenmanagement").

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 CO_2-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 Prozent (%) 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, zahlen diese Ziele auf die Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen ein, die auf internationaler Ebene zur Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene als politische Richtschnur von den UN-Mitgliedstaaten vereinbart wurden. Dies betrifft beispielsweise das Ziel Nr. 3 der SDG „Gesundheit und Wohlergehen" oder das Ziel Nr. 5 „Geschlechtergleichheit". Außerdem trägt die OLB durch ihre Kreditvergabe zur Erreichung weiterer Ziele der SDG bei, bspw. Nr. 7 „Bezahlbare und saubere Energie" oder Ziel Nr. 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur", indem insbesondere Projekte in Bereichen der erneuerbaren Energien und der Landwirtschaft ermöglicht werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die OLB ist Mitglied des Bundesverbandes deutscher Banken. Die in diesem Verband organisierten privaten Banken bekennen sich zum Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung. Das bedeutet für die privaten Banken, ökonomisch dauerhaft erfolgreich zu sein und gleichzeitig ökologisch, sozial und gesellschaftlich verantwortlich zu handeln. Der Bundesverband deutscher Banken kooperiert mit dem Rat für Nachhaltige Entwicklung bei der Anwendung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. 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 OLB-Verhaltenskodex räumt dem Schutz natürlicher Ressourcen eine besondere Bedeutung ein. Die Mitarbeiter sollen sicherstellen, dass sie bei ihrer Arbeit natürliche Ressourcen schützen und möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt ausüben, beispielsweise durch Material- und Energieeinsparung, durch Vermeidung oder Reduzierung und Recycling von Abfällen sowie ggf. durch sorgfältige Planung sowie ebensolchen Bau und Betrieb von Gebäuden. Für die Auswahl und Zusammenarbeit mit Zulieferern und anderen Dienstleitern sowie für die Auswahl und Nutzung von Werbematerialien und anderen Dienstleistungen bedeutet diese Haltung, dass die Mitarbeiter neben den ökonomischen Aspekten auch ökologische und soziale Kriterien berücksichtigen sollen.

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 Telefon- bzw. Videokonferenzen weitgehend 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 mit Bezug zu Nachhaltigkeitsaspekten, beispielsweise entsprechende Projektförderungen durch die 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 Marketing/Products/Business Intelligence 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:OLB Führungsteam]. Im Rahmen der Jahresabschlussprüfung prüft und erörtert darüber hinaus auch der Aufsichtsrat den Nichtfinanziellen Bericht [siehe: OLB 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 Marketing/Products/Business Intelligence 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 Policys verankert, wie beispielsweise im

Verhaltenskodex, der Richtlinie zum Reputationsrisikomanagement oder der Vergütungspolicy. Eine eigene ESG-Policy, die die strategischen Nachhaltigkeitsaussagen der Geschäftsstrategie in weitergehende, grundsätzliche Strukturen und Prozesse überführt, befindet sich in Erarbeitung.

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 Teilzeitquote, Geschlechterverteilung in Führungspositionen, Anzahl und Gründe arbeitnehmerinitiierter 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. Gemäß ihrer Geschäftsstrategie orientiert sich die Bank orientiert in ihrer Geschäftstätigkeit u.a. an den „Prinzipien für verantwortungsvolles Banking" („Principles for Responsible Banking") der Vereinten Nationen. Die verantwortungsvolle Unternehmensführung fordert den Schutz natürlicher Ressourcen. Entsprechen räumt der OLB-Verhaltenskodex dem Schutz natürlicher Ressourcen eine besondere Bedeutung ein. Die Mitarbeiter sollen sicherstellen, dass sie bei ihrer Arbeit natürliche Ressourcen schützen und möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt ausüben, beispielsweise durch Material- und Energieeinsparung, durch Vermeidung oder

Reduzierung und Recycling von Abfällen.

Für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder hat die OLB einen Verhaltenskodex festgelegt. Die dort beschriebenen Verhaltensgrundsätze setzen allgemein anerkannte Prinzipien zur Anerkennung der Menschenrechte und zur Integration von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung in die Geschäftstätigkeit der OLB um. Sie beschreiben Leitlinien, die den Mitarbeitern insbesondere dann eine Hilfestellung sein sollen, wenn sie sich nicht sicher sind, welches Verhalten in einer bestimmten Situation angemessen ist. Neben der Beschreibung von Grundwerten und Standards gehen die Verhaltensgrundsätze insbesondere auf die redliche und regeltreue Führung der Geschäfte, den Kundenschutz, die Verhinderung von Bestechung und Korruption sowie eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ein. Ihren Verhaltenskodex hat die OLB im Internet veröffentlicht [siehe: OLB 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 sowie die regulatorischen Rahmenbedingungen einzuhalten. Ökologische oder soziale Ziele werden derzeit explizit nicht vereinbart. Bei den Vorstandsmitgliedern ergibt sich ein hohes Maß an nachhaltiger Anreizwirkung daraus, dass die gesamte variable Vergütung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage unterworfen wird. Dadurch wird einer kurzfristigen Anreizwirkung und dem Streben nach kurzfristigen Erfolgen entgegengewirkt. Dieses wird zusätzlich dadurch unterstützt, dass die variable Vergütung, gemäß den Vorgaben für Risikoträger in bedeutenden Instituten, in Teilen zurückbehalten wird und in Tranchen erst nach einer erneuten Überprüfung der zugrundeliegenden Zielerreichung zur Auszahlung gelangt.

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. Der Aufsichtsrat ist auch für die erneute Überprüfung der zugrundeliegenden Zielerreichung verantwortlich, welche erforderlich ist, bevor die Auszahlung von zurückbehaltenen Tranchen erfolgt.

Nachhaltigkeitsziele spiegeln sich auch im Rahmen der Zielvereinbarungen für die Führungskräfte und Mitarbeiter wider, allerdings werden auch hier ökologische oder soziale Ziele derzeit explizit nicht vereinbart. Insbesondere gelten Nachhaltigkeitsziele beispielsweise in Form der Faktoren wie 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. Ein Teil der Mitarbeiter gehört auch zum Kreis der Risikoträger. In bestimmten Fällen kommt es auch hier zu einer teilweisen Zurückbehaltung der variablen Vergütung vor deren Auszahlung die zugrundeliegende Zielerreichung überprüft wird. Die Prüfung wird von der Bank vorgenommen.

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.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts liegen die Daten zur Vergütung für das Jahr 2020 noch nicht vor. Aus diesem Grund wird für Informationen zur Vergütungsstruktur der Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder auf den von der OLB jährlich Anfang Mai veröffentlichten Offenlegungsbericht verwiesen [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.

Die OLB verzichtet 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 Sachlage. 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 und unabhängig.

Zu den Anspruchgsruppen 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. Der Ausbruch der Coronavirus-Pandemie hat insbesondere wegen der wirtschaftlichen Konsequenzen zu einem nochmals verstärkten Beratungs- und Betreuungsbedarf vieler Kunden geführt. Insbesondere gewerbliche Kunden aus dem stationären Einzelhandel, Restaurants, Hotels oder Reiseveranstalter, die in Zeiten des Lockdowns schließen mussten beziehungsweise ihre Kerntätigkeit nicht ausüben konnten, wurden von der OLB gerade in dieser Ausnahmesituation und darüber hinaus sowohl mit kompetenter Beratung als auch bei Bedarf mit eigenen finanziellen Mitteln oder durch die Vermittlung öffentlicher Fördermittel unterstützt.

Die wichtigste Schnittstelle zum Kunden bleibt auch in digitalen Zeiten der Kundenbetreuer. Auf Basis von telefonischen Kundenbefragungen im Rahmen der Gespräche oder in größerem Umfang bei organisierten Analysen in bestimmten Abständen sowie 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 Beweggründe und der zeitgemäßen Alternativen im Banking 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. In der Regel mindestens zweimal pro Jahr – ausgenommen in Zeiten der Coronavirus-Pandemie, deren Vorkehrungsmaßnahmen dieses nicht möglich machen – 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 (spezialisierter 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 primär über E-Mails, multimediale Konferenzen oder – sofern im Berichtsjahr mit den Abstands- und Hygieneregelungen im Kontext der Coronavirus-Pandemie möglich – persönliche Treffen, gegebenenfalls direkt mit dem Vorstand. Außerdem bespielt die OLB ein umfangreiches Intranet-Portal mit aktuellen Nachrichten und bei Bedarf längeren Berichten, Informationen, Videofilmen etc. aus dem Unternehmen. In regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen (turnusmäßig nicht im Berichtsjahr) 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. Über die naheliegenden und in diesem Bericht jährlich dargestellten Themen wie Modernisierung des Kundenkontakts, Weiterentwicklung der digitalen Bezahlmöglichkeiten oder Personal- und Gesundheitsmanagement hinaus, ergab insbesondere die Coronavirus-Pandemie neuen Schwerpunkte. Wie nachfolgend berichtet, intensivierten sich im Kontext der Pandemie sowohl der digitale Kundenkontakt als auch die Nutzung der digitalen Bezahlmöglichkeiten. Zusätzliche berichtsrelevante neue Themen kamen 2020 nicht auf.

Per se steht der Kunde durch das stark auf persönliche Beratung ausgerichtete Geschäftsmodell der OLB weiterhin 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 alltäglichen Bankgeschäften kann der Kunde direkt das Onlinebanking beziehungsweise die OLB Banking-App nutzen. Jeden Tag erreichen die Bank im telefonischen Kundenservice rund 2.500 Anrufe – in Stoßzeiten oder zu besonderen Anlässen temporär auch mehr. Inhaltlich behandelt die große Mehrzahl der Anrufe Themen rund um den Zahlungsverkehr, den Support beim Onlinebanking, die Vereinbarung von Beratungsterminen oder gegebenenfalls auch Beschwerden über Standortmaßnahmen, kurzzeitige Wartezeiten oder 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. In Zeiten der Coronavirus-Pandemie und infolgedessen nur eingeschränkt geöffneter Filialen erwies sich der telefonische Kundenservice ebenfalls als sehr positiver Kanal.

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 Kompetenzcentern und größeren Filialen im Kerngeschäftsgebiet Nordwestdeutschland. In diesem Zusammenhang kam es auch im Berichtsjahr zu Standortschließungen 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. Inzwischen 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 auf knapp 250.000 im Jahr 2020 (nach der erfolgten Migration der Wüstenrot

Bank Pfandbriefbank AG) 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 47.000 Zugänge angelegt und bereits für die Schaffung dieses digitalen Zugangs Papieranträge eingespart. Um Kunden zur Nutzung der digitalen Möglichkeiten und zur damit verbundenen Vermeidung von Papier besonders zu motivieren, wurde eine Bepreisung papierhafter Kontoauszüge und Zahlungsverkehrsbelege für einige Kontovarianten eingeführt. Neben der Digitalisierung dieser wichtigen Kommunikations- und Informationswege legt die OLB verstärkt Wert auf eine Reduzierung ihrer papierhaften Produktabschlussprozesse sowie der damit verbundenen Einreichung physischer Belege. Beispielsweise konnte in den Kernprodukten Baufinanzierung und Ratenkredit mit der Schaffung neuer Antragsstrecken sowie der partiellen Anbindung an digitale Plattformanbieter ein großer Fortschritt im Bereich des digitalen Dokumentenmanagements und somit der Vermeidung von papierhaften Belegen erzielt werden. Neben der Einsparung von Papier hat dies auch positive Auswirkungen auf die hausinterne Logistik, da mit dem Wegfall des Transports physischer Antragsformulare und Belege auch Fahrtwege reduziert werden. 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 2020 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 Firmenkundenbeteuern 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 53% und über alle Kundengruppen hinweg mit rund 27% einen relevanten Anteil des Kreditgeschäftes ausmacht. Im Jahr 2020 hat die OLB ihre von der Coronavirus-Pandemie betroffenen gewerblichen und freiberuflichen Kunden mit Liquiditätshilfedarlehen der KfW, LRB und Landesförderbanken maßgeblich unterstützt. Förderanträge und -zusagen werden inzwischen zu 95% digital abgewickelt. 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 CO_2 p.a. Darüber hinaus nutzen die Kreditnehmer der OLB Kredite auch für die Finanzierung eigener sozialer oder ökologischer Maßnahmen. Zudem 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). Neue Produkte sowie Innovationen werden in der 2020 vollständig neu strukturierten und formierten Einheit Marketing/Products/Business Intelligence verantwortet. Moderne Methoden wie Design Thinking und agiles Arbeiten werden angewandt, um das Produkt- und Leistungsangebot der OLB bestmöglich auf die Bedürfnisse der Kunden anzupassen.

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.

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 (CO_2-Emissionen) pro Mitarbeiter von 3.778 Kilogramm (kg) im Jahr 2006 um 55 % auf 1.715 kg im Jahr 2020 zu reduzieren.

Die Bank bemisst aus methodischen Gründen derzeit lediglich aus der direkten Geschäftstätigkeit ersichtliche Umweltrisiken. Eine methodische Erweiterung wird im Rahmen der der projektierten Nachhaltigkeitsinitiativen der Bank geprüft.

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 CO_2-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 CO_2-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, wobei während der andauernden Corona-Pandemie auf Dienstfahrten weitgehend verzichtet wird. 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 konnten bereits in den vergangenen Jahren Druck und Versand 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).

Der Prüfprozess bzgl. der Umsetzung der oben exemplarisch genannte Umweltmaßnahmen beinhaltet aus technischen und kapazitativen Gründen derzeit ein überwiegend monetäres Kostencontrolling. Eine Erweiterung des Prozesses wird im Rahmen der der projektierten Nachhaltigkeitsinitiativen der Bank geprüft.

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 2020 sind in der OLB 190 Tonnen (t) Papier verbraucht worden, hiervon 29 % aus Recyclingpapier. Nach 235,9 t im Jahr 2016 entspricht dies einem Rückgang um 19 % innerhalb von vier 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 2020 auf 7.270.184 Kilowattstunden (kWh). Gegenüber 8.501.013 kWh im Jahr 2019 durch die Schließung von Filialen und vermehrte Nutzung von mobilem Arbeiten durch die Pandemie konnte der Verbrauch um 14,5 % verringert werden. Die OLB deckt ihren Strombedarf zu 100 % mit zertifiziertem Strom aus Wasserkraft.

Im Jahr 2020 betrug der Heizenergieverbrauch 8.730.149 kWh. Der Verbrauch im Jahr 2019 betrug 8.501.013 kWh. Die Erhöhung kommt durch die neuen Standorte Bremen und Ludwigsburg

zustande. 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 16.000.333 kWh bzw. 57.601.199 Megajoule (MJ) im Jahr 2020.

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 Entnahmequellen.

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 2020 lag der Wasserverbrauch bei 12.536 m³ bzw. 12,536 Megalitern (ML) nach 14.191 m³ bzw. 14,191 ML im Jahr 2019, was einen Rückgang um 11,6 % bedeutet. Das Wasser stammt nach Angaben unseres wesentlichen Wasserversorgers zu 100 % aus Grundwasservorkommen.

Zu b.

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

Zu c.

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

Zu d.

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

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

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
i. Wiederverwendung
ii. Recycling
iii. Kompostierung
iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
vi. Salzabwasserversenkung
vii. Mülldeponie
viii. Lagerung am Standort
ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
i. Wiederverwendung
ii. Recycling
iii. Kompostierung
iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
vi. Salzabwasserversenkung
vii. Mülldeponie
iii. 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 494.327 kg im Jahr 2020. Das bedeutet einen Rückgang von 13,46 %. Die Abfallmenge im Jahr 2019 betrug 699.063 kg. Die Reduzierung resultierte im Wesentlichen aus der Schließung von Filialen und vermehrter Nutzung von mobilem

Arbeiten. Die Abfälle in der OLB werden zu 74 % recycelt (363 t). Knapp 26 % (131 t) des Abfalls werden der Müllverbrennung zugeführt.

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 CO_2-Ausstoßes wird Strom bezogen, der zu 100 % aus erneuerbaren Energien (Wasserkraft) gewonnen wird. Heizkesselanlagen wurden erneuert und gegen Niedrigtemperaturkessel ausgetauscht. Der während der andauernden Corona-Pandemie erfolgte weitgehende Verzicht auf die Durchführung von Dienstreisen diente zudem der Einsparung von Treibhausgasemissionen.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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 2020 betrug 2.177 t CO_2-Äquivalent.

Zu b.

Die Berechnung der direkten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO_2-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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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 2020 betrug 3.106 t CO_2-Äquivalent.

Zu b.

Das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) im Jahr 2020 betrug 0,0 Tonnen CO_2-Äquivalent.

Zu c.

Die Berechnung der indirekten energiebedingten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO_2-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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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 2020 betrug 1.473 t CO_2-Äquivalent.

Zu b.

Die Berechnung der indirekten energiebedingten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO_2-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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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. 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. Dies geschieht insbesondere im Rahmen der (jährlichen) Ausrichtung der Geschäftsstrategie. Eine darauf aufbauende HR-Strategie mit Berücksichtigung aller Arbeitnehmerbelange ist geplant bis Ende 2023.

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 2020 war die erstmalige Durchführung der jährlichen Leistungsbeurteilung für Mitarbeiter inklusive Mitarbeitergespräch. Dessen wesentlicher Inhalt ist der Austausch über künftige Lern- und Entwicklungsfelder sowie über individuelle Maßnahmen. 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).
Die Zielerreichung in 2020 war auch durch die Corona-Pandemie geprägt und wurde begleitet von Veränderungen in der Kommunikation und in der Zusammenarbeit mit und unter den Arbeitnehmern. Der OLB-Krisenstab beleuchtete von Beginn an die Risiken der Pandemie für die Arbeitnehmer. Er berichtete zeitnah und zielgerichtet über die Entscheidungen der Bank und die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer. Dabei waren Arbeitnehmervertreter jederzeit im Krisenstab integriert.

Die zunehmende räumliche Trennung der Arbeitsplätze durch Home-Office sowie die weiter flexibilisierten Arbeitszeiten und Arbeitsorte stellten Herausforderungen in der Kommunikation dar. Durch eine digitalere Kommunikation, unterstützt durch die Einführung von z.B. Video-Konferenzsystemen oder die Einführung von MS Teams als Kommunikationsmedium stehen

Möglichkeiten ohne Präsenzerfordernis zur Verfügung. Diese werden umfangreich genutzt. Die neuen Arbeitsschutzvorschriften und Gefährdungsanalysen hinsichtlich Infektionsschutz werden einfließen in die Arbeitssicherheitssystematik der Bank. 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 Migranten ermöglicht.

Zum Stichtag am 31. Dezember 2020 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. Sie betragen für den Vorstand und die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands jeweils 25%. Für den Aufsichtsrat beträgt die Zielgröße 2/12.

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 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, die vierteljährlich stattfinden.

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). Die Herausforderungen des Jahres 2020 hinsichtlich Gesundheitsschutz und -gefährdung durch Infektionen wurden bereits Anfang März angenommen. Durch strukturelle Lösungen (z.B. Einrichtung eines OLB-Krisenstabes, neue digitale Kommunikationsmöglichkeiten) oder zielgerichtete kontinuierliche Kommunikation (z.B. Anweisungen über Intranet und E-Mail sowie Hilfestellung im Learning-Management System) konnten Maßnahmen implementiert werden, die die Arbeitnehmer schützen. Hierzu zählte z.B. die Zunahme des mobilen Arbeitens / im Home-Office, die Verringerung der Öffnungszeiten, der Kontaktquoten und damit die Verringerung von Begegnungen mit Kunden, die Zurverfügungstellung von Mund-Nasen-Bedeckungen sowie die kontinuierliche Wiederholung der Hygieneregeln.

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 das Learning-Management-System iQ mit umfangreichen digitalen Angeboten, sodass die Aus- und Weiterbildung sowohl tätigkeitsbezogen als auch übergreifend und standortunabhängig erfolgen kann. Auf Basis

der 2020er Inhalte in iQ wurde der OLB der eLearning Award 2021 im Bereich eLearning Produktion verliehen. Im Zuge der Coronavirus-Pandemie wurden den Mitarbeitern in iQ zügig passende digitale Angebote bereitgestellt um die neuen Herausforderungen zu meistern - hierzu zählen insbesondere eTrainings in Bezug auf das mobile Arbeiten als auch die virtuelle Teamkommunikation.

Damit Beschäftigte auf Dauer ihre Leistungen optimal erbringen können, werden zusätzlich Fortbildungsangebote (sowohl Präsenzseminare, Webinare (ersetzten in 2020 einige Präsenzformate) 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 weitere Steigerung des iQ-Angebotes in 2020 legt eine gute Grundlage für die Qualifizierung der Mitarbeiter und unterstützt die Zielerreichung im Hinblick auf Qualifikation für 2020 sehr. Höhere Nutzungsquoten in Teilen der freiwilligen Angebote sind weiterhin wünschenswert. Aufgrund der umfangreichen digitalen Möglichkeiten und Angebote, war die OLB mit iQ für die Pandemie bereits gut aufgestellt.

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 2020 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. 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 lag zum Jahresende 2020 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 2020 sind der OLB per Unfallanzeige an die Berufsgenossenschaft 23 Unfälle angezeigt worden. Die Summe der Unfälle setzt sich zusammen aus18 Wege- beziehungsweise Verkehrsunfällen sowie fünf sonstigen Unfällen (beispielsweise Prellungen, Quetschungen, Stolpern oder Schnittverletzungen). Unfälle, die sich im Rahmen des Betriebssports ereignet haben, waren ebenso wenig festzustellen wie Unfälle, die sich aufgrund arbeitsbedingter Ursachen ergeben haben.

Für 2020 ist ein großer Rückgang von (Wege-) Unfällen festzustellen, da viele Mitarbeiter im Home-Office arbeiteten. 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. Eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter im OLB-Krisenstab war in 2020 durchgängig vertreten, dieser tagte fast wöchentlich zum Thema Gesundheitsschutz in der Pandemie und Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer.

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 2020 wurden in der OLB 2.019 aktive Mitarbeiter (ohne Vorstand, Mitarbeiter der passiven Phase der Altersteilzeit, langzeit Erkrankte, Freigestellte, Elternzeiten,

Auszubildende und Praktikanten) beschäftigt. Daneben waren zu diesem Stichtag 169 Auszubildende und Praktikanten für die OLB tätig. Für das Jahr 2020 beträgt die Anzahl der Seminartage in der gesamten OLB 1.630 Tage und 275,5 Webinartage. Im Durchschnitt ergibt dieses je aktiven Mitarbeiter (inkl. Auszubildende) 0,9 Seminar- und Webinartage (entspricht 6,9 Stunden) im Jahr. Das digitale Angebot wurde im Berichtszeitraum auf 100 eTrainings mit im Schnitt 50 Minuten Bearbeitungszeit 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 2020 aus 12 Personen zusammen [https://www.olb.de/aufsichtsrat].

Struktur des Aufsichtsrats:

	gesamt	männlich	weiblich
< 30 Jahre	-	-	-
30 - 50 Jahre	41,7 %	25,0 %	16,7 %
> 50 Jahre	58,3 %	58,3 %	-

Struktur der 2.019 aktiven Mitarbeiter:

	gesamt	männlich	weiblich
< 25 Jahre	86	53	33
25 - 34 Jahre	346	140	206
35 - 44 Jahre	474	224	250
45 - 54 Jahre	618	316	302
55 - 64 Jahre	489	272	217
> 65 Jahre	6	3	3

Von den 2.019 aktiven Mitarbeitern haben am Stichtag 31. Dezember 2020 in Vollzeit 1.381 Mitarbeiter (68 %) und in Teilzeit 638 Mitarbeiter (32 %) gearbeitet. Von den Mitarbeitern in Vollzeit waren 925 Männer (67 %) und 456 Frauen (33 %). Bei den Mitarbeitern in Teilzeit waren 83 Männer (13 %) und 555 Frauen (87 %).

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

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

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

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

Ein eigenes Konzept zu Menschenrechten hat die OLB aus Wesentlichkeitsgründen nicht verfasst und zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichtes auch nicht vorgesehen. Dennoch hat die OLB in ihrer Unternehmenskultur die Achtung und Wahrung der Menschenrechte verankert, insbesondere über den Verhaltenskodex. 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/]. Im Berichtsjahr hat die OLB ihren Verhaltenskodex gestalterisch komplett überarbeitet und inhaltlich genau überprüft sowie an erforderlichen Stellen in der Aussage weiter präzisiert. 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. 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.

In ihrer Geschäftsstrategie hat sich die OLB das Ziel gesetzt im ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig zu handeln. Daher engagiert sie sich seit vielen Jahren stark im Gemeinwesen. Zum einen als Top-Arbeitgeber und einer der großen Ausbildungsbetriebe, zum anderen als engagierter Förderer und Sponsor für Projekte aus unterschiedlichen Bereichen. Die überwiegende Zahl der

Projekte wird dabei durch gemeinnützige Organisationen durchgeführt und stammt aus den Bereichen Jugend, Kultur und Soziales. 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. Durch die OLB und ihre Stiftung wurden im Jahr 2020 rund 450 Projekte mit einem Gesamtvolumen von über 800.000 Euro unterstützt. Hierin enthalten waren Spenden in Höhe von mehr als 43.000 Euro. In den genannten Summen sind auch 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.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtsumme der Förderungen gesunken (Vorjahr: 1,1 Millionen Euro), die Anzahl der Förderungen ist jedoch gestiegen (Vorjahr: mehr als 300 Projekte). Diese Entwicklung lässt sich zum einen auf die im Verlauf des Jahres geltenden Einschränkungen durch die Pandemie mit dem Corona-Virus zurückführen, die die Durchführung von Projekten erschwerten oder unmöglich machten. Zum anderen wurden im Jahr 2020 zwei Sonderaktionen („150.000 gute Gründe für die Jugend" und „Corona Soforthilfe") seitens der OLB-Stiftung durchgeführt, durch die eine Vielzahl von Projekten unterstützt werden konnten. Diese sowie viele weitere Förderungen an gemeinnützige Organisationen werden in erster Linie aus den Reinerträgen des Produktes „OLB Glückssparen" ermöglicht, bei deren Vergabe die OLB-Stiftung, als Trägerin des OLB Glückssparens, die „Geschäftsordnung für Förderungen aus Reinerträgen des OLB Glückssparens" beachtet. Gegründet wurde die OLB-Stiftung anlässlich des 125-jährigen Bestehens der OLB im Jahr 1994 mit dem Zweck 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 2020 wurde durch die OLB-Stiftung zum elften Mal der OLB Wissenschaftspreis ausgeschrieben. Die Prämierung der herausragendsten Arbeiten der staaatlich anerkannten Universitäten und Hochschulen mit insgesamt 28.000 Euro wird im Jahr 2021 vorgenommen. Damit handelt es sich um den höchstdotierten Preis dieser Art im Nordwesten und einen angesehenen Beitrag zur Förderung der Wissenschaftsregion Nordwest. 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.

Über die genannten Fördertätigkeiten hinaus werden die Universitäten und Hochschulen der Weser-Ems-Region und Bremen im Rahmen des Deutschlandstipendiums unterstützt und die Schulen bei Bewerbertrainings begleitet. Zudem begrüßt die Bank den ehrenamtlichen Einsatz ihrer Mitarbeiter, die sich in vielen Vereinen engagieren.

Sponsoring-Projekte mit kommerziellem Hintergrund müssen aus bankeigenen Mitteln als PR-Maßnahme finanziert werden. Die Beantragung der Kosten erfolgt über die Unternehmenskommunikation. Der Vorstand der OLB wird regelmäßig über die wesentlichen Aktivitäten informiert und eingebunden. Während relevanter Angebots- und konkreter Geschäftsanbahnungsphasen, kürzlich erfolgter relevanter Vertragsabschlüsse sowie während laufender Ausschreibungs- und Bieterprozesse wird die Finanzierung von Sponsoring-Projekten

durch die Richtlinien der Bank untersagt. Dies wird in regelmäßigen Abständen durch die Interne Revision der OLB geprüft. In diesem Rahmen wird die Einhaltung der internen Richtlinien sowie vorhandene Unterlagen in Stichproben überprüft. Die Jahresabschlussprüfungen der Stiftungen werden durch externe Prüfungsstellen vorgenommen.

Stiftungsinteressierte können von der jahrzehntelangen Erfahrung der OLB im Stiftungswesen profitieren und werden professionell und vertrauensvoll auf ihrem Weg zur eigenen Stiftung begleitet. Die gemeinnützige OLB-Treuhandstiftung Weser-Ems bietet die Möglichkeit unter dieser Dachstiftung eigene Stiftungszwecke durch Zustiftungen zu verfolgen. Durch die Mitwirkung eines Stiftungsbeirates werden geeignete Projekte in der Region gefunden und so der Stifterwille wirkungsvoll umgesetzt. Diese Möglichkeit kann auch durch Peter-Franz-Neelmeyer-Stiftung als Dachstiftung angeboten werden.

Die geplante, dezidierte Risikoanalyse in Bezug auf Sozialbelange konnte im Jahr 2020 nicht durchgeführt werden. Dies ist jedoch weiterhin geplant. Durch die erhöhten und wechselnden Anforderungen während der Coronavirus-Pandemie wurden die verfügbaren internen Kapazitäten anderweitig benötigt. Die Risikoanalyse ist jedoch weiterhin geplant. Derzeit werden bankintern die involvierten Bereiche sowie die Zuständigkeiten für die Umsetzung geprüft.

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: 31.12.2020) in Mio. Euro

Bilanzsumme 21.475,2

Eigenkapital 1.157,2

Kundenkreditvolumen 15.540,9

Kundeneinlagen 13.011,4

Erfolgskennzahlen (Stand: 31.12.2020) in Mio. Euro

Zinsüberschuss 336,3

Provisionsüberschuss 113,3

Risikovorsorge 30,7

Personal- und andere Verwaltungsaufwendungen 281,3

Gewinn vor Steuern 114,9

Verteilte Werte (Stand: 31.12.2020) in Mio. Euro

Personalaufwand 173,2

davon Löhne und Gehälter 143,4

davon Sozialabgaben und Aufwendungen 29,8

davon für Altersversorgung 8,0

Sonstige Steuern (Stand: 31.12.2020) in Mio. Euro

Steuern vom Einkommen und Ertrag 35,4

Sonstige Steuern 0,8

Bankenabgabe 6,9

Einlagensicherung 5,6

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.

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 2020 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.

Die OLB hat im Jahr 2020 keine Spenden an Parteien oder politische Institutionen 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 Vorstand 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 für 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.

Generell verfolgt die OLB mit Ihrem Compliance-Management-System das Ziel, dass alle Mitarbeiter, die in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften beachten, ebenso die ihnen mitgeteilten internen Anweisungen und Richtlinien. Mitarbeiter sind gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair, mit Anstand und Integrität zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und beruflichen Interessen zu vermeiden. Darüber hinaus gehende Zielsetzungen bestehen in der OLB nicht. Im Detail hat die Compliance-Funktion zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption 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 2020 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 nach wie vor 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 weitestmöglicher 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 76 Standorten) der OLB sowie der vertraglich gebundenen Vermittler; in diesen wurden keine Risiken 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.

Korruptionsfälle traten im Berichtszeitraum nicht 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.

Im Jahr 2020 wurden gegen die OLB oder ihre Mitarbeiter keine Bußgelder oder andere Strafen aufgrund von Korruptionsvorwürfen 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 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 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 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 GRI SRS 403-9 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