



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

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)
- Berichterstattung zur EU-Taxonomie

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: 2021, 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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Oldenburgische Landesbank AG (OLB) ist ein modernes und kundenorientiertes, in Norddeutschland verankertes Finanzinstitut, das seine Kunden unter den beiden Marken OLB Bank und Bankhaus Neelmeyer deutschlandweit betreut. Die OLB verfolgt im Geschäft mit Privat- und Geschäftskunden einen Multikanalansatz und kombiniert die regionalen Filialverbünde mit einem nationalen digitalen Auftritt. Im Firmenkundengeschäft hat die Bank ein regionales Geschäft mit kleinen und mittelgroßen Unternehmen und einen größervolumigen Corporate-Bereich, in dem die OLB deutschlandweit und selektiv auch in Österreich und in der Schweiz tätig ist. Darüber hinaus nutzt die OLB gezielt Wachstumschancen in speziellen Finanzierungsbereichen mit einem attraktiven Risiko-Rendite-Profil. Die Bank verfügt über viele langjährige Kundenbeziehungen, einem diversifizierten Kreditportfolio sowie über eine robuste Bilanzstruktur mit einer stabilen Refinanzierungsbasis und über eine Kapitalausstattung von mehr als 1,1 Milliarde (Mrd.) Euro hartem Kernkapital.

Sämtliche Aktien der OLB werden von Gesellschaftern gehalten, die mit dem Teacher Retirement System of Texas, Apollo Global Management und Grovepoint Investment Management in Verbindung stehen. Die Gesellschafter sind voneinander unabhängig und halten jeweils eine Beteiligung von unter 40 Prozent (%), sodass keiner von ihnen die OLB aktienrechtlich beherrscht. Die Bank ist die alleinige Anteilseignerin an drei Gesellschaften, die kein Bankgeschäft betreiben. Für eine dieser Gesellschaften wurde die Beteiligungskette durch eine Verschmelzung der zwischengeschalteten Besitzgesellschaft auf die OLB AG im Jahr 2021 verkürzt. Die Bank nutzt weiterhin Compartments der Weser Funding S.A., um durch die Verbriefung von Teilen des Kreditportfolios die Möglichkeiten zur Liquiditätsbeschaffung zu verbessern. Das planmäßig beendete Compartment No.1 wurde im Geschäftsjahr 2021 durch das neu aufgelegte Compartment No.3 ersetzt. Als weitere Tochter-Zweckgesellschaft ist handelsrechtlich der bei der Allianz Pensionsfonds AG geführte Gruppenpensionsplan zu bewerten, auf den im Jahr 2019 ein Großteil der Versorgungsverpflichtungen sowie die zur Erfüllung der Verpflichtungen zugeordneten Deckungsmittel übertragen wurden.

Die OLB ist im März 2021 mit der erfolgreichen Platzierung eines Pfandbriefs in Sub-Benchmark-Größe mit einem Volumen in Höhe von 350 Millionen (Mio.) Euro wieder an den Kapitalmarkt zurückgekehrt. Zu den Investoren des börsengehandelten Pfandbriefs gehörten Staatsfonds, Versicherungen, Banken und Bausparkassen aus ganz Europa. Die Bank ist somit zum 31. Dezember 2021 im Sinne des § 264d HGB kapitalmarktorientiert.

Im Berichtsjahr 2021 hat sich die OLB nach wie vor auf die drei strategischen Geschäftsfelder

Private Kunden, Firmen- & Unternehmenskunden sowie Spezialfinanzierungen konzentriert.

- 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. Die OLB kombiniert damit eine starke Flächenpräsenz im Kerngeschäftsbereich Weser-Ems mit dem Angebot einer deutschlandweit operierenden Direktbank mit Partnervertrieben und Vermittlungsgeschäft. Das Angebot der Bank konzentriert sich auf Girokonten und Kreditkarten, Onlinebanking und Mobile Banking (über die OLB Banking-App), Ratenkredite, private Baufinanzierungen und private Geldanlagen. Darüber hinaus bietet sie Versicherungsvermittlungen und die Begleitung bei privatem Immobilienkauf und -verkauf an. Im Bereich Wealth Management tritt die Bank unter der Marke Bankhaus Neelmeyer auf, die insbesondere im Bremer Raum etabliert ist. Ihr Vermögensverwaltungsangebot rundet die Bank mit exklusiver Finanz- und Vorsorgeplanung, mit Immobilienmanagement sowie mit Generationenmanagement und Stiftungsmanagement ab.
- Im strategischen Geschäftsfeld Firmen- & Unternehmenskunden entwickelt die OLB maßgeschneiderte Lösungen im Bereich der Betriebsmittelfinanzierung, Investitionsfinanzierung, Forfaitierung, Exportfinanzierung/Dokumentengeschäft und Auslandszahlungsverkehr. Darüber hinaus bietet sie ein aktives Zins-, Währungs- und Liquiditätsmanagement, die Begleitung von Unternehmensgründungen und die Finanzierung von Projekten im Zusammenhang mit erneuerbaren Energien. Das Leistungsangebot reicht über das Kerngeschäftsbereich der OLB in der Region Weser-Ems hinaus und ist mit Niederlassungen in Hamburg, Frankfurt und weiteren Großstädten deutschlandweit verfügbar. Seit dem Jahr 2020 ist das Angebot um den Bereich Fußballfinanzierungen (Football Finance) erweitert worden.
- Im strategischen Geschäftsfeld Spezialfinanzierungen geht es um die individuelle Beratung zu klassischen und komplexen Finanzierungslösungen in den drei Bereichen:
 - Akquisitionsfinanzierung/Acquisition Finance, der insbesondere die Arrangierung und Strukturierung von Fremdkapitalfinanzierungen zur Begleitung von Übernahmen mittelständischer Unternehmen vornehmlich 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.

Ihre Geschäftsaktivitäten hat die Bank mit Beginn des Geschäftsjahres 2022 neu geordnet hinsichtlich der Zielkunden, Produkte und Dienstleistungen sowie Prozesse und Abwicklung für Zwecke der Steuerung nach Geschäftsfeldern. Die erste tragende Säule bildet das Systembankgeschäft mit Privatkunden und regionalem Geschäft mit kleinen und mittelgroßen Unternehmen Kunden. Hier legt die Bank den Fokus auf einen Multikanalansatz in Kombination mit

regionalen Filialverbänden und einem bundesweiten digitalen Auftritt. Basis für die angebotenen Leistungen sind schlanke End-to-End-Prozesse, die durch hohe Automatisierung und Digitalisierung gekennzeichnet sind. Die Kunden sollen durch eine hohe Verfügbarkeit der Leistungen bei schnellen Bearbeitungszeiten und zu wettbewerbsfähigen Preisen profitieren. Das Systembankgeschäft ist seit dem 1. Januar 2022 dem neuen strategischen Geschäftsfeld „Private & Business Customers“ zugeordnet.

Die zweite Säule des Geschäftsmodells bildet das Manufakturgeschäft. Hierzu gehören das größervolumige Corporate-Geschäft, Fußballfinanzierungen sowie der Bereich Spezialfinanzierungen mit Schwerpunkten in der Akquisitionsfinanzierung und der gewerblichen Immobilienfinanzierung. Das Angebot dieses Bereichs ist durch ein individuell zugeschnittenes Profil, größere Einzeltransaktionen und stärkeren Ressourceneinsatz in der Beratung und Abwicklung gekennzeichnet, erlaubt aber auf der anderen Seite die Durchsetzung höherer Margen. Die dem Manufakturgeschäft zugeordneten Aktivitäten werden seit Beginn des Geschäftsjahres 2022 im Geschäftsfeld „Corporates & Diversified Lending“ zusammengefasst.

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. Zudem 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 Bank orientiert sich in ihrer Geschäftstätigkeit u.a. an den „Prinzipien für verantwortungsvolles Banking“ (Principles for Responsible Banking). Die Geschäftsstrategie ist damit so ausgerichtet, dass sie nicht im Widerspruch zur Realisierung der Bedürfnisse von Menschen und Zielen der Gesellschaft steht, wie sie in den Nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) und dem Pariser Klimaabkommen zum Ausdruck kommen. Die Bank räumt somit dem verantwortungsvollen Banking einen hohen Stellenwert ein und ist sich der Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft bewusst. Die OLB hat sich in ihrer Geschäftsstrategie zudem zu den u.a. im Nichtfinanziellen Bericht beschriebenen Nachhaltigkeitsaspekten bekannt, die die fünf Dimensionen Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung umfassen. Die Bank 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. Darüber hinaus legt die Bank sowohl aufsichtlich geforderte als auch freiwillige Angaben Nachhaltigkeitsdaten auf ihrer Internetseite offen [siehe: [OLB](#)]

[Nachhaltigkeitsberichte](#)].

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 daher für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und die Geschäftsführung 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. 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. Die Europäische Zentralbank (EZB) wird die Finanzierungsbedingungen voraussichtlich auf absehbare Zeit noch locker halten, auch wenn die Geldpolitik den Krisenmodus parallel zur wirtschaftlichen Erholung allmählich verlassen dürfte. Während die Leitzinsen auch im Jahr 2022 auf niedrigem Niveau verweilen dürften, könnte die EZB Anpassungen an anderen geldpolitischen Instrumenten vornehmen - beispielweise durch eine Reduzierung der monatlichen Wertpapierankäufe. Im Einklang mit einer geldpolitischen Normalisierung könnten die Zinsen und Renditen an den Kredit- und Kapitalmärkten schließlich leicht anziehen. Neben dem infolgedessen weiter anhaltenden Druck auf den Erträgen steigen auf der anderen Seite die Kosten im Zuge der Umsetzung von sich weiter verschärfenden regulatorischen Anforderungen.

Seit dem Berichtsjahr 2020 kam mit dem Ausbruch der Coronavirus-Pandemie ein weiterer wesentlicher externer Einflussfaktor hinzu. Die Auswirkungen der Coronakrise gestalten das Marktumfeld auch für praktisch die gesamte Kreditwirtschaft nochmals herausfordernder. Auch im Geschäftsjahr 2021 lag ein starker Fokus der OLB darauf, auf die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie angemessen zu reagieren und negative Konsequenzen für die wirtschaftliche Lage sowie auf die Organisation und Abläufe der Bank zu vermeiden. Mit Blick auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie die Risikoposition der OLB waren im Geschäftsjahr 2021 bis auf wenige Einzelfälle keine auf die Coronavirus-Pandemie zurückzuführenden wesentlichen Belastungen festzustellen. Die OLB hat sich sowohl im Kundengeschäft als auch in der Geschäftsabwicklung und der Steuerung ihre Prozesse weiter auf die pandemiebedingt geänderten Rahmenbedingungen angepasst. Der Einsatz

digitalisierter Geschäftsprozesse und die Anwendung des mobilen Arbeitens durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben weiter zugenommen. Die festzustellenden Veränderungen im Kundenverhalten mit einer steigenden Akzeptanz digitaler Angebote und telefonischer Unterstützung sowie einer Zunahme in der Nutzung bargeldloser Zahlungsmöglichkeiten ermöglichten auch im Kundengeschäft effizientere Abläufe. In diesem Kontext nahm die Bedeutung lokaler Filialpräsenz weiter ab.

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 Öffnungszeiten anzubieten sowie durch automatisierte Geschäftsabläufe die Effizienz zu steigern. Ein Risikofaktor besteht allerdings in der Akzeptanzbereitschaft seitens vieler 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“).

Das aktuelle Gesamtrisikoprofil der OLB wird in einer jährlichen Risikoinventur bewertet und stellt eine wesentliche Grundlage des Risikomanagements dar. Im Rahmen dieser Risikoinventur werden Risiken für die OLB in wesentlich und nicht wesentlich eingestuft und festgestellt, ob alle wesentlichen Risikoarten einem angemessenen Risikomanagementprozess unterworfen sind. Die Risikoinventur wird derzeit um die Beurteilung von ESG-Risikotreibern erweitert. Die Ergebnisse wird die OLB im nächstjährigen Nichtfinanziellen Bericht darstellen.

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 Segmentebene definiert und werden in der darunter liegenden Subsegmentebene konkretisiert und operationalisiert. So verfolgt die Bank im Segment Private & Business Customers durch die Etablierung schlanker End-to-End-Prozesse, hoher Automatisierung und Digitalisierung das Ziel, Bankdienstleistungen für Privatkunden sowie kleine und mittelgroße Unternehmen mit schnellen Bearbeitungszeiten und wettbewerbsfähigen Preisen zur Verfügung zu stellen. Kernziel im Geschäftsfeld Corporates & Diversified Lending ist es, maßgeschneiderte Finanzlösungen anzubieten und auf Basis bestehender, langjähriger Geschäftsbeziehungen die Ertragspotenziale auszubauen sowie 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).

Die OLB hat im vergangenen Jahr ein umfangreiches ESG-Projekt gestartet, das einerseits die aufsichtlich geforderten Mindestanforderungen begleitet und andererseits die darüberhinausgehenden Nachhaltigkeitsbestrebungen der Bank koordiniert. Mit Umsetzung dieses Projekts setzt sich die Bank u.a. zum Ziel, a) eine verlässliche Datenbasis u.a. zur ESG-Risikobewertung zu schaffen, b) einen Preis- und Steuerungsmechanismus zur Unterstützung von Nachhaltigkeit aufzubauen, c) die ESG-Governance weiter zu verschriftlichen um die ESG-Transparenz zu erhöhen und d) perspektivisch ein ESG-Rating der Bank durchführen zu lassen.

Mit Blick auf wesentliche ökologische Aspekte hat sich die OLB zum Ziel gesetzt, sowohl den Energie- und Papierverbrauch als auch die CO₂-Emissionen stetig zu reduzieren. In Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat die OLB im Dezember 2019 Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands beschlossen und für diese Ebenen auf jeweils 25 % festgelegt. Diese Zielgrößen will die Bank bis zum Dezember 2023 erreichen. Der Bank ist bewusst, dass sie langfristig nur unternehmerisch erfolgreich sein kann, wenn Frauen auf Basis eines nachhaltigen Konzeptes gleichberechtigt gefördert und leistungsbezogen in Führungspositionen eingesetzt werden. Frühzeitig hat sich die OLB zur Förderung der Vielfalt im Unternehmen verpflichtet. Es wurden diesem Zwecke zuträgliche Rahmenbedingungen geschaffen, Personalprozesse danach ausgerichtet und verschiedene Maßnahmen ergriffen. Neben Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf reichen diese von Personalförderprogrammen über gezielte Vorbereitungen auf künftige Aufgaben bis hin zum Mentoring für angehende Führungskräfte, in denen die Teilnehmer vom Erfahrungsschatz langjähriger, insbesondere auch weiblicher Führungskräfte profitieren können.

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

Bereichen der erneuerbaren Energien und der Landwirtschaft ermöglicht werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die OLB ist Mitglied des Bundesverbandes deutscher Banken (BdB). Der Bankenverband ist offizieller Unterstützer der „Prinzipien für verantwortungsvolles Banking“ (Principles for Responsible Banking). Das Programm der Vereinten Nationen schafft ein Rahmenwerk für eine nachhaltige Kreditwirtschaft. Der Fokus liegt darauf, Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen der teilnehmenden Banken zu integrieren. Im Mittelpunkt stehen Aspekte der Integration auf strategischer, Portfolio- und Transaktionsebene. Die OLB ist dabei in mehreren Arbeitsgruppen aktiv an der Arbeit der Themengruppe Nachhaltigkeit des BdB beteiligt. Der Arbeitsschwerpunkt dieser Themengruppe liegt darauf, den Klimawandel und seine schädlichen Auswirkungen einzudämmen. Auch sozialer Ausgleich, der Schutz der Menschenrechte und eine nachhaltige Unternehmensführung nehmen in der Arbeit der Themengruppe einen immer größeren Raum ein.

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. Im Laufe dieses Jahres werden Kreditvergaben an Firmen- und Unternehmenskunden erstmalig zusätzlich mit einem ESG-Scoring versehen, welches die ESG-Risiken des Kreditnehmers bzw. seiner Branche bewertet. Vergleichbares ist für Wertpapieranlageprodukte geplant, für die Nachhaltigkeitsdaten gemäß Offenlegungsverordnung ermittelt werden.

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 Geschäftsvorfälleüberwachung, 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 Dienstleistern 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 und Kompetenz 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 verschiedenen Bereichen der Bank und unter koordinierender Führung der Abteilung „Board Office, Communications and Sustainability“ 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 „Central Transformation Office“, „Compliance“, „Human Resources“, „Marketing/Products/Business Intelligence“ sowie „Board Office, Communications and Sustainability“ unter koordinierender Führung letztgenannter Abteilung sichergestellt.

Die Berichterstattung erfolgt bei Bedarf durch die Abteilung „Board Office, Communications and Sustainability“, die dem Ressort des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet ist, im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses sowie auf Basis unterjähriger Hinweise, die aus Kontrollen oder Anpassungen resultieren. Die Nachhaltigkeitsorientierung sowie die zugrunde liegenden gesetzlichen Vorgaben, Branchenstandards und eigenen Verpflichtungen sind in der Bank in Form von internen Arbeitsanweisungen, Richtlinien und übergeordneten Polycys verankert, wie beispielsweise im Verhaltenskodex, der Richtlinie zum Reputationsrisikomanagement oder der Vergütungspolicy.

Darüber hinaus befindet sich eine eigene ESG-Policy, die die strategischen Nachhaltigkeitsaussagen

der Geschäftsstrategie in weitergehende, grundsätzliche Strukturen und Prozesse überführt, zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichts in Erarbeitung. Ziel dieser Policy ist es, das durch die Geschäftsstrategie vorgegebene Nachhaltigkeitsleitbild weiter zu spezifizieren und Grundsätze vorzugeben, um den Begriff der Nachhaltigkeit zu vertiefen und in der in der schriftlich fixierten Ordnung der Bank zu verankern. Die ESG-Policy wird damit zentrales Element des im Aufbau befindlichen Governance Frameworks der Bank im Bereich Nachhaltigkeit. Geplant ist, die ESG-Policy dieses Jahr durch die Beschreibung von Zuständigkeiten und Prozessen innerhalb fachlicher Richtlinien weiter zu operationalisieren. Die Bank legt ihre Regelungen und Aktivitäten in diesem Bereich sowohl auf Basis regulatorischer Vorgaben als auch darüber hinaus mittels freiwilliger Angaben in verschiedenen Berichten sowie auf ihrer Homepage im Internet offen. Abgerundet wird das Governance Framework durch den Verhaltenskodex, der als Bestandteil der täglichen Arbeit ein wichtiges Element der Unternehmens- und Compliancekultur und folglich auch für die Nachhaltigkeitsbestrebungen der Bank ist.

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 arbeitnehmerinitiiertem Austritte), zu Sozialbelangen (beispielsweise Förderprojekte und -volumen), zu Kundenbelangen (beispielsweise Kundenzufriedenheit, Kundenentwicklung, Bearbeitungsqualitätsindex, Beschwerdekennzahlen im Beschwerdebericht) und zur Geldwäsche-/Betrugsprävention. Diese Daten werden regelmäßig und zum Zwecke der Vergleichbarkeit methodisch konsistent von den jeweils zuständigen Fachabteilungen, gegebenenfalls unter Einbindung spezialisierter externer Dienstleister, erhoben und regelmäßig berichtet. Gemeinsam mit den verantwortlichen Fachbereichen sowie bei Bedarf dem Arbeitskreis für Nachhaltigkeit werden die Daten analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung definiert und gesteuert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

8. Anreizsysteme

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

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

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

Neben geschäftlichen Zielen beinhalten die Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte. Hierzu zählen insb. die Vorgaben, eine einheitliche leistungsorientierte Unternehmenskultur zu fördern sowie die regulatorischen Rahmenbedingungen einzuhalten und die Umsetzung der ESG-Ziele der Bank in Bezug auf das eigene Ressort. Bei den Vorstandsmitgliedern ergibt sich ein hohes Maß an nachhaltiger Anreizwirkung zudem daraus, dass die gesamte variable Vergütung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage unterworfen wird. Dadurch wird einer kurzfristigen Anreizwirkung und dem Streben nach kurzfristigen Erfolgen entgegengewirkt. 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, insbesondere 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.

In der OLB sollen Nachhaltigkeitsziele in den Vergütungssystemen künftig einen noch größeren Stellenwert erhalten. Dieses soll dadurch erreicht werden, dass als ein Ergebnis aus einem Projekt zum Thema „ESG“ OLB-eigene quantifizierbare ESG-Ziele definiert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Informationen zur Vergütungsstruktur der Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder veröffentlicht die OLB jährlich Anfang Mai im Offenlegungsbericht [siehe: [OLB 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 erachtet dieses Verhältnis für die Bewertung der Angemessenheit / Nachhaltigkeit ihrer

Vergütungsstrukturen für nicht aussagekräftig. Angaben zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter finden sich im Geschäftsbericht sowie im Offenlegungsbericht, die jeweils auf der Internetseite der OLB veröffentlicht werden.

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: Private und gewerbliche Kunden sowie 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 Anspruchsgruppen im Einzelnen:

Kunden

Die OLB pflegt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einen engen Kontakt und regelmäßigen Austausch mit den Kunden, insbesondere in beratungsintensiven Bereichen wie im Geschäft mit Firmenkunden und vermögenden Privatkunden. 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 ein Beirat, dem rund 40 renommierte Persönlichkeiten aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Medien angehören. Vor Ausbruch der Coronavirus-Pandemie hat sich der Beirat in der Regel mindestens zweimal pro Jahr persönlich vor Ort mit dem Vorstand der OLB getroffen, um sich über die aktuelle Marktlage sowie weitere Themen in der Bank auszutauschen. Seit Beginn der Pandemie beschränkt sich der Austausch zwangsläufig auf digitale Kanäle. Die Beiratsmitglieder fungieren auch als Ideen- oder Impulsgeber, während sie über den Kreis des Beirats hinaus zudem 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 (staatlicher US-Pensionsplan, der in den vergangenen mehr als zehn Jahren rund 1,5 Milliarden US-Dollar in über 25 Privatmarktanlagen im Finanzdienstleistungssektor investiert hat – Sitz in Texas, USA), Apollo Global Management (führender, weltweit agierender Vermögensverwalter für Aktien-, Darlehens- und Immobilieninvestments – Sitz in Delaware, USA) und Grovepoint Investment Management (auf privates Beteiligungskapital, Kredite und Sondersituationen spezialisierte Investmentgesellschaft – 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.

Mitarbeiterinnen und 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 Hygieneregulungen 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, Videobeiträgen 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 einen wie im Vorjahr auch im Berichtsjahr 2021 anhaltenden Schwerpunkt. Wie nachfolgend berichtet, intensivierten sich im Kontext der Pandemie sowohl der digitale Kundenkontakt als auch die Nutzung der digitalen Bezahlmöglichkeiten.

Als neues Thema entwickelte sich im Jahr 2021 infolge eines Urteils des Bundesgerichtshofs (BGH) die AGB-Änderungsklausel. Wir respektieren selbstverständlich das Urteil des BGH und haben auch im Sinne unserer Kunden sofort die entsprechenden Anpassungen vorgenommen. Wichtig ist für beide Vertragspartner, sprich für die Kunden wie für die Bank, dass möglichst kurzfristig Rechtssicherheit besteht. Vor diesem Hintergrund sind wir im Berichtsjahr und weiterhin aktiv, ausstehende Zustimmungen einzuholen. Wenn Kunden bei uns eine Rückerstattung einfordern, prüfen wir jeden Einzelfall. Bei einem bestehenden Rückerstattungsanspruch erfüllen wir den Anspruch betroffener Kunden. Bis zur Fertigstellung dieses Berichts belief sich die Anzahl der Kunden, die eine Rückerstattung eingefordert haben, auf einen niedrigen vierstelligen Bereich, also unter einem Prozent unserer gesamten Kundschaft. In aller Regel beliefen sich die Rückerstattungen je betroffenem Kunden auf einen niedrigen zweistelligen Euro-Betrag.

Die OLB ist nicht nur regional, sondern bundesweit am Markt aktiv. Auch das Standortnetz im Nordwesten hat die Bank daher stärker differenziert und ihre Beratungsdienstleistungen vor allem in 16 regionalen Kompetenzcentern gebündelt. Hinzu kommen heute rund zwei Dutzend größere

Filialen im Nordwesten, die ein solch hochwertiges und zuverlässiges Beratungsangebot, wie es die OLB in den Kompetenzcentern bietet, auch leisten können. Hingegen ist dieses nicht dauerhaft in Filialstandorten darstellbar, die nur mit einigen wenigen Mitarbeitern besetzt sind und nur vergleichsweise wenige Stunden in der Woche geöffnet haben. Als bundesweit agierende Filialbank sieht sich die OLB gut aufgestellt mit rund 40 Filialen im Nordwesten sowie dem in Oldenburg ansässigen Beratungszentrum als Rückgrat für den digitalen Kontakt in alle Regionen Deutschlands. Zugleich ist diese Größenordnung ein Rahmen, in dem die Bank wirtschaftlich sinnvoll agieren kann.

Die Kunden können entscheiden, auf welche Weise sie mit der Bank in Kontakt treten: für kompetente und persönliche Beratung ist das Kompetenzcenter beziehungsweise 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 durchschnittlich rund 4.000 Anrufe – in Stoßzeiten oder zu besonderen Anlässen temporär auch deutlich 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, Wartezeiten oder Erreichbarkeiten im telefonischen Kundenservice.

Auf Wünsche und Anregungen ihrer Mitarbeiter versucht die Bank zu reagieren. Insbesondere das betriebliche Gesundheitsmanagement und das Weiterbildungsangebot werden fortlaufend ausgebaut. Die neue Form des Dialogs zwischen Mitarbeitern und Führungskräften ist inzwischen etabliert: 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.

Die OLB 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, etc.) 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 130.000 Zugänge angelegt und bereits für die Schaffung dieses digitalen Zugangs Papieranträge eingespart.

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.

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 2021 wurde dieses Produkt allerdings nicht nachgefragt.

Neben Erneuerbaren Energien bildet generell die Landwirtschaft einen bedeutenden wirtschaftlichen Faktor in der Region. Für die inzwischen hoch spezialisierten und auch hoch technisierten Betriebe, die einem starken Strukturwandel unterliegen, stehen den Firmenkundenbetreuern der Bank hauseigene Fachberater aus den Bereichen Agrarwirtschaft und Windenergie zur Seite.

Ein weiterer Bestandteil des nachhaltigen Handelns ist die große Expertise im Bereich Öffentlicher Förderprogramme (insbesondere Energieeffizienz), die im Baufinanzierungsgeschäft mit ca. 9 %, bei Investitionsfinanzierungen mit rund 44 % und über alle Kundengruppen hinweg mit rund 31 % einen relevanten Anteil des Kreditgeschäftes ausmacht.

Eine spezifische Messung der sozialen und ökologischen Wirkungen von Finanzanlagen oder Kreditprodukte im Ganzen erfolgt nicht. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass eine solche Messung aufgrund der vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten der Kreditmittel nicht ohne weiteres möglich wäre. Allerdings vergibt die OLB auch sehr spezifische Finanzierungsmittel, deren ökologische Wirkung durch Energieeffizienzexperten zu bestätigen sind. Der Finanzierungsanteil an diesen Mitteln führte im Jahr 2017 laut einer rückblickenden KfW-Studie zu einer Treibhausgasminde- rung von rund 1.996 Tonnen CO₂ p.a. Darüber hinaus nutzen die Kreditnehmer

der OLB Kredite auch für die Finanzierung eigener sozialer oder ökologischer Maßnahmen. Darüber hinaus erwerben Anleger mit der Investition in einen von der OLB angebotenen Investmentfonds Anteile am Sondervermögen eines entsprechenden Fondsvehikels. Dieser Fonds agiert entsprechend seiner im Verkaufsprospekt festgelegten Anlagepolitik und erwirbt Wertpapiere/Beteiligungen von/an Unternehmen, die der nachhaltigen Philosophie des ausgewählten Fonds entsprechen. Diese Vorgehensweise ermöglicht keine direkte Messung von sozialen oder ökologischen Effekten, lässt aber einen indirekten Rückschluss auf eine Verbesserung zu (z.B. wenn Anleger Anteile am Mikrofinanzfonds erwerben, dieser Darlehen an MFI-Institute vergibt und diese wiederum Mikrokredite an Klein- und Kleinstunternehmer vergeben, so kann eine Steigerung des sozialen Wohlstandes der Zielkreditnehmer unterstellt werden).

Neue Produkte sowie Innovationen werden in der 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.

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

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

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

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

Bereits seit dem Jahr 2006 misst und analysiert die OLB im Rahmen des Umweltmanagements Zahlen zur Inanspruchnahme wesentlicher natürlicher Ressourcen, darunter Heizenergie, Strom, Papier und Wasser. Aus den erkennbaren Entwicklungen leitet die Bank Maßnahmen ab, die in den folgenden Abschnitten dieses Berichts genauer beschrieben werden. Insgesamt ist es der OLB bereits gelungen, die Kohlenstoffdioxid-Emissionen (CO₂-Emissionen) pro Mitarbeiter von 3.778 Kilogramm (kg) im Jahr 2006 um 56 % auf 1.638 kg im Jahr 2021 zu reduzieren.

Das aktuelle Gesamtrisikoprofil der OLB wird in einer jährlichen Risikoinventur bewertet und stellt eine wesentliche Grundlage des Risikomanagements dar. Im Rahmen dieser Risikoinventur werden Risiken für die OLB in wesentlich und nicht wesentlich eingestuft und festgestellt, ob alle wesentlichen Risikoarten einem angemessenen Risikomanagementprozess unterworfen sind. Die Risikoinventur wird derzeit um die Beurteilung von ESG-Risikotreibern erweitert. Die Ergebnisse wird die OLB im nächstjährigen Nichtfinanziellen Bericht darstellen.

12. Ressourcenmanagement

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

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

Die Reduzierung der CO₂-Emissionen ist u.a. eine Folge der strategisch von der Bank bereits eingeplanten Verringerung der Anzahl der Filialstandorte. Dieser Faktor wirkt sich auch im Energiebereich verbrauchsmindernd aus. Darüber hinaus wird bei Dienstreisen nach Möglichkeit die An- und Rückreise mit der Bahn anstelle des Autos oder Flugzeugs bevorzugt. Bei den im gesamten Standortnetz regelmäßig anstehenden Renovierungen und Umbauten wird verstärkt energieeffiziente LED-Technik eingesetzt. Generell sieht die Planung der Bank vor, die gesamte Beleuchtung inklusive der mit Licht arbeitenden Werbeanlagen sukzessive auf LED-Technik umzustellen. Eine konkrete Zielsetzung bzw. Überprüfung der Zielerreichung war und ist aufgrund der durchgeführten Migrationen anderer Banken auf die OLB bis auf weiteres nicht möglich.

Der angestrebten deutlichen Reduzierung des Papierverbrauchs kommen nach wie vor Entwicklungen zugute, die die OLB bereits seit längerem initiiert hat. Durch die Einführung des elektronischen Postfachs im Jahr 2011 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).

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 2021 sind in der OLB 160 t Papier verbraucht worden, hiervon 30 % aus Recyclingpapier. Nach 235,9 t im Jahr 2016 entspricht dies einem Rückgang um 32 % innerhalb von fünf 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 2021 auf 7.405,885 Kilowattstunden (kWh). Gegenüber 7.270.184 kWh im Jahr 2020 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 2021 betrug der Heizenergieverbrauch 8.809.322 kWh. Der Verbrauch im Jahr 2020 betrug 8.730.149 kWh. Die Erhöhung kommt durch die neuen Standorte Bremen und Ludwigsburg

zustande. Für die Heizenergie verwendet die OLB zu 100 % Erdgas.

Zu d.

Diese Daten werden nicht erhoben.

Zu e.

Der gesamte Energieverbrauch der OLB als Summe aus Strom- und Heizenergieverbrauch betrug 16.215.208 kWh bzw. 58.374.749 Megajoule (MJ) im Jahr 2021.

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
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Zu a.

Der relative Wasserbedarf in der Bank schwankt seit Jahren in Abhängigkeit von der Mitarbeiterzahl zwischen 6 und 7 Kubikmetern (m^3) je Mitarbeiter. Im Jahr 2021 lag der Wasserverbrauch bei $11.282 m^3$ bzw. 11,282 Megalitern (ML) nach $12.536 m^3$ bzw. 12,536 ML im Jahr 2020, was eine Rückgang um 10,1 % 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-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung
des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,
erforderlich sind.

Zu a.

Diese Daten werden nicht erhoben.

Zu b.

Das Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle betrug 485.729 kg im Jahr 2021. Das bedeutet einen Rückgang von 1,74 %. Die Abfallmenge im Jahr 2020 betrug 494.327 kg. Die Reduzierung resultierte im Wesentlichen aus der Schließung von Filialen und vermehrter Nutzung von mobilem Arbeiten. Die Abfälle in der OLB werden zu 81 % recycelt (391 t). Knapp 19 % (95 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 befindet sich in Vorbereitung. Zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes wird Strom bezogen, der zu 100 % aus erneuerbaren Energien (Wasserkraft) gewonnen wird. Heizkesselanlagen wurden erneuert und gegen Niedrigtemperaturkessel ausgetauscht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Zu a.

Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) im Jahr 2021 betrug 2.065 t CO₂-Äquivalent.

Zu b.

Die Berechnung der direkten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO₂-Äquivalent mit Hilfe des Kennzahlenblatts des VfU. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.4, Oktober 2017 berechnet.

Zu c.

Es liegen keine biogenen Emissionen vor.

Zu d.

Es wurde kein Basisjahr festgelegt. Die OLB hat ihren ersten Nichtfinanziellen Bericht für das Jahr 2017 erstellt. Aufgrund der im Jahr 2018 erfolgten Verschmelzung der Bremer Kreditbank AG sowie der Bankhaus Neelmeyer AG sowie die Verschmelzung der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank in 2019 auf die OLB ist z.Zt. keine Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren gegeben.

Zu e.

Zur Berechnung der THG-Emissionen nutzt die Bank das Kennzahlenblatt des VfU.

Zu f.

Die OLB nutzt den Konsolidierungsansatz der operativen Kontrolle.

Zu g.

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

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

Zu a.

Das Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) im Jahr 2021 betrug 3.169 t CO₂-Äquivalent.

Zu b.

Das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) im Jahr 2021 betrug 0,0 Tonnen CO₂-Äquivalent.

Zu c.

Die Berechnung der indirekten energiebedingten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO₂-Äquivalent mit Hilfe des Kennzahlenblatts des VfU. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.4, Oktober

2017 berechnet.

Zu d.

Es wurde kein Basisjahr festgelegt. Die OLB hat ihren ersten Nichtfinanziellen Bericht für das Jahr 2017 erstellt. Aufgrund der im Jahr 2018 erfolgten Verschmelzung der Bremer Kreditbank AG sowie der Bankhaus Neelmeyer AG sowie der Verschmelzung der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank in 2019 auf die OLB ist z.Zt. keine Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren gegeben.

Zu e.

Zur Berechnung der THG-Emissionen nutzt die Bank das Kennzahlenblatt des VfU. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.4, Oktober 2017 berechnet.

Zu f.

Die OLB nutzt den Konsolidierungsansatz der operativen Kontrolle.

Zu g.

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

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

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

Zu a.

Das Bruttovolumen der sonstigen indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 3) im Jahr 2021 betrug 1.638 t CO₂-Äquivalent.

Zu b.

Die Berechnung der indirekten energiebedingten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO₂-Äquivalent mit Hilfe des Kennzahlenblatts des VfU. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.4, Oktober 2017 berechnet.

Zu c.

Es liegen keine biogenen Emissionen vor.

Zu d.

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

Zu e.

Es wurde kein Basisjahr festgelegt. Die OLB hat ihren ersten Nichtfinanziellen Bericht für das Jahr 2017 erstellt. Aufgrund der im Jahr 2018 erfolgten Verschmelzung der Bremer Kreditbank AG sowie der Bankhaus Neelmeyer AG sowie die Verschmelzung der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank in 2019 auf die OLB ist z.Zt. keine Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren gegeben.

Zu f.

Zur Berechnung der THG-Emissionen nutzt die Bank das Kennzahlenblatt des VfU. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.4, Oktober 2017 berechnet.

Zu g.

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

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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

Dies ist einerseits darin begründet, dass insbesondere der Verbrauch von Heizenergie überwiegend witterungsbedingten Schwankungen unterliegt und sich damit außerhalb unseres Einflussbereiches befindet. Andererseits erschwert die im Jahr 2018 erfolgte Verschmelzung der Bremer Kreditbank

AG sowie der Bankhaus Neelmeyer AG sowie die Verschmelzung der Wüstenrot Bank AG
Pfandbriefbank in 2019 auf die OLB eine Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren.

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten zu veröffentlichenden klimabezogenen Leistungsindikatoren (KPI).

[Bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen sind derzeit gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 1 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und Anhang I Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber derzeit nach Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihrer jeweiligen Anhänge Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Hinweis: Sie können hierfür die Tabellenfunktion nutzen.

KPI-Nr.	Offenzulegende KPI	OLB
1	Anteil der taxonomiefähigen Risikopositionen an den gesamten Aktiva	19,6%
2	Anteil der nicht taxonomiefähigen Risikopositionen an den gesamten Aktiva	30,7%
3	Anteil der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva	8,2%
4	Anteil der Derivate an den gesamten Aktiva	0,1%
5	Anteil der Risikopositionen gegenüber nichtfinanziellen Kapitalgesellschaften, die gemäß NFRD nicht zu einer nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet sind ("non-NFRD") an den gesamten Aktiva	30,9%
6	Anteil der kurzfristigen Interbankenkredite an den gesamten Aktiva	3,8%
7	Anteil der Handelspositionen an den gesamten Aktiva	0,0%

Die aktuellen Regelungen zur EU Taxonomieverordnung lassen einen umfassenden Interpretationsspielraum zu. Als OLB wünschen wir uns seitens der EU Kommission weitere Klarstellungen, um die Kennzahlen für Finanzinstitute konsistent ermitteln und vergleichen zu

können. Hieraus ergeben sich in den nächsten Jahren möglicherweise Änderungen in der Methodik und den Ergebnissen für die OLB. Die OLB ermittelt die Kennzahlen jeweils auf dem aktuellsten Stand der von der EU-Kommission veröffentlichten Informationen und FAQs. Die hier dargestellten Kennzahlen sind ungeprüft und wurden nach bestem Wissen erstellt.

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihren Anhängen zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987), Anhang I, Abschnitt 1.2, Ziffer 1.2.1 lit. a)). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

Gemäß der Vorgabe der Europäischen Kommission verwendet die OLB bei der Ermittlung oben aufgeführter Kennziffern die gleichen Rechnungslegungsstandards wie in der Finanzberichterstattung und stellt so weit wie möglich auf die entsprechenden sogenannten FINREP-Positionen ab. Der gleichen Vorgabe entsprechend wurden keine Schätzungen verwendet. Da Unternehmen im Jahr 2022 erstmalig gemäß der Taxonomie-Verordnung berichten, lagen zum Berichtszeitpunkt keine verbindlichen Daten zur Taxonomiefähigkeit von Unternehmen vor, so dass wir Risikopositionen sowohl von Finanzunternehmen als auch von Nicht-Finanzunternehmen als nicht-taxonomiefähig eingestuft haben. Die Bank hält die Verordnung (EU) Nr. 2020/852 („Taxonomie-Verordnung“) in der Geschäftsstrategie, bei den Produktgestaltungsprozessen sowie bei der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien ein, soweit eine Umsetzung zum jetzigen Zeitpunkt möglich ist. Die Verfahren zur Bestimmung, ob eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig einzustufen ist, um damit den Grad der ökologischen Nachhaltigkeit einer Investition ermitteln zu können, befinden sich noch im Aufbau. Für den sehr geringen Handelsbestand der OLB sind unter Gesichtspunkten der Taxonomie noch keine qualitativen Aussagen zur Gesamtzusammensetzung und Trends möglich, auch befindet sich die Erarbeitung diesbezüglicher Ziele und Leitlinien noch in Prüfung. Hinsichtlich der Bedeutung der Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ist die Geschäftsstrategie der OLB so ausgerichtet, dass sie nicht im Widerspruch zur Realisierung der Bedürfnisse von Menschen und Zielen der Gesellschaft steht, wie sie u.a. in dem Pariser Klimaabkommen zum Ausdruck kommen. Vor dem Hintergrund der zur Erreichung der Klimaziele unabdingbaren Transformation der Wirtschaft misst die OLB der Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten eine zunehmende Bedeutung bei.

3.) Anhänge

Keine Anhänge hinterlegt.

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 und kontinuierliche Personalentwicklung erreicht werden. Eine wertschätzende und nach nationalen Standards festgelegte Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen sowie die konstruktive und zielgerichtete Information und Einbindung von Mitarbeitern ist das Ziel dieses Konzeptes. Die OLB setzt sich weiterhin das Ziel, Rahmenbedingungen und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Chancengerechtigkeit und eine Vielfalt im Unternehmen möglich machen. Damit einher geht das Ziel, den Zugang aller Mitarbeiter zu Weiterbildung sicherzustellen und zu forcieren (auch zu Themen wie Gesundheitsmanagement und Digitalisierung), damit die Herausforderungen des demografischen Wandels gemeistert werden können. Die Ziele sind gleichberechtigt und orientieren sich wie beschrieben am UN Global Compact Programm sowie an den OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen. Insbesondere legt die Bank Wert auf einen partnerschaftlichen und wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern als Teil der Unternehmenskultur und Basis für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Die Konzepte sind langfristig ausgerichtet, mit der Unternehmensführung abgestimmt und werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Es werden verschiedene Maßnahmen und Instrumente eingesetzt, die nur in einem Umfeld von gegenseitiger Achtung, offener Kommunikation und vertrauensvoller Zusammenarbeit erfolgreich wirken können. Eine Maßnahme im Jahr 2021 war die erstmalige Durchführung der jährlichen Leistungsbeurteilung für Mitarbeiter auf digitaler Basis 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. Zudem besteht eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. aus der sich eine Tarifvertragsbindung ableitet. Die große Mehrheit der Beschäftigten ist gemäß tarifvertraglichen Vereinbarungen (Tarifverträge für das private Bankgewerbe) angestellt, nach denen insbesondere die Entlohnung, die Arbeitszeiten, der Urlaubsanspruch und die allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelt sind.

Die OLB pflegt mit den Gremien der Arbeitnehmerschaft (u.a. Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Sprecherausschuss der leitenden Angestellten) eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Der Vorstand, die Abteilung Personal sowie die Arbeitnehmervertretungen 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. So auch im Berichtszeitraum. Gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen wurden Vereinbarungen für einen sozialverträglichen und verantwortungsvollen Personalabbau getroffen. Diese enthalten verschiedene personalwirtschaftliche Instrumente wie beispielsweise ein Freiwilligenprogramm mit Wechselmöglichkeit in eine Transfergesellschaft, Regelungen zum Vorruhestand und Arbeitszeitreduzierung. So konnte der geplante Personalabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen erfolgen. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit unterstützt das Erreichen der Personalkostenziele auch in den Folgejahren.

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 digitale Veranstaltungen mit Vorstandsbeteiligung, Bereichs-, Abteilungs- und Vertriebstreffen mit den Fachvorständen über MS-Teams sowie Zusammentreffen auf Bereichs-, Abteilungs- oder Gruppenebene tragen zum offenen Dialog innerhalb des Unternehmens bei.

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 2021 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 Nutzung von MS Teams als Kommunikationsmedium stehen Möglichkeiten ohne Präsenzerfordernis zur Verfügung. Die zum Ende 2021 / Anfang 2022 erfolgte Umstellung auf SharePoint bietet noch mehr Möglichkeiten der digitalen Zusammenarbeit. 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.

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. Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral ausgestaltet, d.h. eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts ist ausgeschlossen.

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. 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.

Zum Stichtag am 31. Dezember 2021 waren zwei von zwölf Aufsichtsratsmitgliedern der Bank weiblichen Geschlechts. Ein Mitglied des Vorstands war zum selben Stichtag 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 Führungskräfte sind hierbei angewendete Maßnahmen. Durch ein neu aufzulegendes Frauenförderprogramm soll diese Zielerreichung zusätzlich unterstützt werden. Diese Maßnahmen 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 vollumfänglich verwirklicht werden, daher haben die Zielgrößen weiterhin Bestand, die Frist für die Erreichung der Zielgrößen wurde bis 2023 verlängert.

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Unterstützung der Mitarbeiter und Führungskräfte in ihrem Bemühen um die Erhaltung und Erreichung ihrer Gesundheit. Dies gilt auch für die Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten und Berücksichtigung der fachlichen sowie gesundheitlichen Qualifikation. Angelehnt an das Belastungs- und Beanspruchungskonzept der Berufsgenossenschaften, werden verhältnisbezogene und verhaltensbezogene Ziele und Maßnahmen verfolgt. Die Ziele sollen erreicht werden, indem sie gesunde und flexible Bedingungen und Prozesse im Betrieb geschaffen und passende gesundheitsfördernde Angebote zur Verfügung gestellt werden (z.B. Seminarangebote zu psychischer Belastung, zum aktiven Selbstmanagement oder eTrainings 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 des Betriebsarztes vor Ort zu gesundheitlichen Themen oder finanzielle Unterstützung des Betriebssportes). In 2021 gab es hierzu für alle Mitarbeiter ein Webinar-Angebot mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, welches darauf abzielte, die Arbeitsplatz-Ergonomie im Büro als auch daheim zu überprüfen und zu

verbessern. Die Umsetzung und Wirkung der gewählten Maßnahmen werden regelmäßig oder nach Durchführung geprüft und aufgrund ihrer Eignung für das angestrebte Ziel bewertet. Dies erfolgt unter Einbindung der Gremien und Schwerbehindertenvertretungen in Ausschusssitzungen.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gehört insbesondere die Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort. Über Betriebsvereinbarungen zur Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit des außerbetrieblichen Arbeitsplatzes (Home-Office) sind Regelungen implementiert, die den Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität und individuelle Arbeitszeitmodelle in allen Bereichen der Bank ermöglichen. Diese Angebote werden in 2022 aktualisiert und modernisiert. Hierzu wurden bereits Gespräche mit den Arbeitnehmervertretungen geführt, die den Mitarbeitern einen modernen und flexiblen Rahmen für Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung ermöglichen werden. 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. Bei den Angeboten zur Kinderbetreuung geht es vom Betriebskindergarten über eine Notfallbetreuung bis hin zu einer Betreuung in den Sommerferien. In Bezug auf die Pflege von Angehörigen kann es über die Inanspruchnahme der Vertrauensarbeitszeit, unbezahltem Urlaub von bis zu zehn Arbeitstagen oder die Beantragung von Pflegezeit nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz erfolgen. 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). Mit den Arbeitnehmervertretungen werden die Rahmenbedingungen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung kontinuierlich weiterentwickelt. Die Herausforderungen des Jahres 2021 hinsichtlich Gesundheitsschutz und -gefährdung durch Infektionen wurden professionell begleitet. 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 auch der eLearning Award 2021 im Bereich der eLearning Produktion verliehen. Im Zuge der Corona-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 sowie den digitalen Vertrieb.

Damit Beschäftigte auf Dauer ihre Leistungen optimal erbringen können, werden zusätzlich Fortbildungsangebote (sowohl Präsenzseminare, Webinare (ersetzen in 2021 weiterhin die meisten 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 2021 legt eine gute Grundlage für die Qualifizierung der Mitarbeiter und unterstützt die Zielerreichung im Hinblick auf Qualifikation für 2021 maßgeblich. Höhere Nutzungsquoten in Teilen der freiwilligen Angebote werden angestrebt. Aufgrund der umfangreichen digitalen Möglichkeiten und Angebote, war die OLB mit iQ für die weiteren Pandemiewellen 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 des Betriebsarztes 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 2021 hierzu ergaben Hinweise auf eine gute Zielerreichung.

Die OLB bietet Mitarbeitern vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten an. Externe Fort- und Weiterbildungen sowie Inhouse-Schulungen und eTrainings stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung. Dadurch wird die Beteiligung der Mitarbeiter an nachhaltigen Themen gesichert. Im Rahmen von Beurteilungsgesprächen können Mitarbeitern auch individuelle Lernpfade bereitgestellt werden, um Wissen und Fähigkeiten weiter auszubauen. Ebenso unterstützt die Bank ihre

Mitarbeiter bei nebenberuflichen Weiterbildungen (Bankfachwirt- und Bankbetriebswirt sowie Bachelor- und Masterstudiengänge etc.). Entsprechende Richtlinien regeln sowohl die finanzielle als auch die immaterielle Förderung.

In jährlichen Gesprächen zwischen der Abteilung Personal und den Führungskräften der Bank werden strategische Nachfolgeplanungen und Weiterbildungsbedarfe festgelegt. Darüber hinaus erfolgt die systematische Identifizierung und Förderung von Leistungs- und Potentialträgern. Die OLB plant, sukzessive ihr Talentmanagement auszubauen.

Das Durchschnittsalter aller aktiv beschäftigten Mitarbeiter (ohne Auszubildende) in der OLB lag zum Jahresende 2021 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 2021 sind der OLB per Unfallanzeige 11 Unfälle angezeigt worden. Die Summe der Unfälle setzt sich zusammen aus 6 Wege- beziehungsweise Verkehrsunfällen und 5 sonstigen Unfällen (beispielsweise Prellungen, Quetschungen, Stolpern oder Schnittverletzungen). Unfälle, die sich im Rahmen des Betriebssports ereignet haben, waren keine festzustellen. Darüber hinaus wurden im Verbandbuch 53 leichte Verletzungen (beispielsweise Prellungen, Quetschungen, Stolpern oder Schnittverletzungen) eingetragen, wobei sich 17 Wegeunfälle darunter befanden. Die Eintragungen des Verbandbuches wurden im Jahr 2021 erstmalig ausgewertet.

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.

In der OLB bestehen, mit den Arbeitnehmervertretungen getroffene Vereinbarungen zu den Gesundheits- und Sicherheitsthemen „Vertrauensarbeitszeit“ und „Außerbetrieblicher Arbeitsplatz“ sowie „Überlastungsschutz“. Gespräche zur Modernisierung dieser Vereinbarungen sowie zur „Psychischer Gefährdungsbeurteilung“ sind aufgenommen worden. Ferner besteht Einigkeit mit den Arbeitnehmervertretungen 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 Arbeitnehmervertretungen 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 2021 durchgängig gegeben, dieser tagte regelmäßig zum Thema Gesundheitsschutz in der Pandemie und zu 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 2021 wurden in der OLB 1.873 aktive Mitarbeiter (ohne Vorstand, Mitarbeiter der passiven Phase der Altersteilzeit, langzeit Erkrankte, Freigestellte, Elternzeiten, Auszubildende und Praktikanten) beschäftigt. Daneben waren zu diesem Stichtag 140 Auszubildende und Praktikanten für die OLB tätig. Für das Jahr 2021 wurden in der gesamten OLB 26.062 Weiterbildungsstunden in Form von Seminaren und Webinaren ermittelt. Im Durchschnitt ergibt dies je aktiven Mitarbeiter (inkl. Auszubildende) knapp 14 Weiterbildungsstunden und damit fast zwei volle Arbeitstage im Jahr 2021. Dies entspricht einer deutlichen Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Insbesondere die digital durchführbaren Webinare haben maßgeblich zu dieser Steigerung beigetragen. Das dauerhaft digitale Angebot wurde im Berichtszeitraum auf deutlich über 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 2021 aus 12 Personen zusammen (siehe [OLB Aufsichtsrat](#)).

Struktur des Aufsichtsrats:

	gesamt	männlich	weiblich
< 30 Jahre	-	-	-
30 - 50 Jahre	6 (50,0 %)	4 (33,3 %)	2 (16,7 %)
> 50 Jahre	6 (50,0 %)	6 (50,0 %)	-

Struktur der 1.873 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

	gesamt	männlich	weiblich
< 25 Jahre	75 (4,0 %)	49 (2,6 %)	26 (1,4 %)
25 - 34 Jahre	273 (14,5 %)	128 (6,8 %)	145 (7,7 %)
35 - 44 Jahre	470 (25,1 %)	206 (11,0 %)	264 (14,1 %)
45 - 54 Jahre	540 (28,8 %)	278 (14,8 %)	262 (14,0 %)
55 - 64 Jahre	511 (27,3 %)	284 (15,2 %)	227 (12,1 %)
> 65 Jahre	4 (0,3 %)	3 (0,2 %)	1 (0,1 %)

Von den 1.873 aktiven Mitarbeitern haben am Stichtag 31. Dezember 2021 in Vollzeit 1.273 Mitarbeiter (68 %) und in Teilzeit 600 Mitarbeiter (32 %) gearbeitet. Von den Mitarbeitern in Vollzeit waren 873 Männer (69 %) und 400 Frauen (31 %). Bei den Mitarbeitern in Teilzeit waren 75 Männer (13 %) und 525 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 [OLB Verhaltenskodex](#)]. Der Verhaltenskodex ist ein wesentliches Grundelement für den gelebten Wertekanon in der OLB und als Mindeststandard für das Verhalten aller Mitarbeiter der Bank zu verstehen. Im Rahmen eines Arbeitskreises mit Vertretern aus Compliance, Personal und Kommunikation, Recht, Revision und Vorstandsbüro wird der Verhaltenskodex sowie dessen Einhaltung anlassbezogen, mindestens jedoch jährlich überprüft. 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
mensenrechtliche 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 Arbeitgeber mit ausgezeichnete Weiterbildung (eLearning AWARD 2021) und einer der großen Ausbildungsbetriebe, zum anderen als engagierter Förderer und Sponsor für Projekte aus

unterschiedlichen Bereichen. Die überwiegende Zahl der Projekte ist auf gemeinnützige Zwecke ausgerichtet und wird durch gemeinnützige Organisationen durchgeführt. Insbesondere die Bereiche Jugend, Kultur und Soziales werden gefördert. 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 2021 rund 200 Projekte mit einem Gesamtvolumen von über 570.000 Euro unterstützt. Hierin enthalten waren Spenden in Höhe von rund 30.000 Euro. Das Engagement der OLB im Bereich Förderung und Sponsoring wirkt zugleich präventiv möglichen Reputationsrisiken entgegen.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Gesamtsumme der Förderungen (Vorjahr: 0,8 Mio. Euro) und die Anzahl der Förderungen (Vorjahr: rund 450 Projekte) gesunken. Diese Entwicklung lässt sich zum einen auf die geltenden Einschränkungen durch die Pandemie mit dem Corona-Virus zurückführen, die die Durchführung von Projekten auch in diesem Jahr 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 im Vorjahr eine Vielzahl von zusätzlichen Projekten unterstützt werden konnten. Die 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 2021 wurden durch die OLB-Stiftung herausragende Arbeiten der staatlich anerkannten Universitäten und Hochschulen zum elften Mal mit dem OLB Wissenschaftspreis prämiert. Mit insgesamt 28.000 Euro handelt es sich um den höchstdotierten Preis dieser Art im Nordwesten, der einen angesehenen Beitrag zur Förderung der Wissenschaftsregion Nordwest leistet.

Zum siebten Mal hat die OLB-Stiftung im Berichtsjahr den OLB Preis für Architektur und Ingenieurbau ausgelobt. Relevante Auswahlkriterien sind neben konzeptionellen und funktionalen Schwerpunkten unter anderem die ökologische Qualität sowie die Gestaltung und Wahl des Materials. Auf die Gewinner wird sich im Jahr 2022 ein Preisgeld von insgesamt 18.000 Euro verteilen.

Der Vorstand der OLB-Stiftung wird regelmäßig über alle geförderten Projekte informiert.

Über die genannten Fördertätigkeiten hinaus werden die Universitäten und Hochschulen im Nordwesten Niedersachsens 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 werden aus der Bank heraus finanziert. 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 die Peter-Franz-Neelmeyer-Stiftung als Dachstiftung angeboten werden.

Das aktuelle Gesamtrisikoprofil der OLB wird in einer jährlichen Risikoinventur bewertet und stellt eine wesentliche Grundlage des Risikomanagements dar. Im Rahmen dieser Risikoinventur werden Risiken für die OLB in wesentlich und nicht wesentlich eingestuft und festgestellt, ob alle wesentlichen Risikoarten einem angemessenen Risikomanagementprozess unterworfen sind. Sozialbelange sind aus Sicht des Unternehmens keine wesentlichen Risiken und werden daher nicht analysiert.

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 per 31.12.2021 in Mio. Euro Bilanzsumme 24.611,0 (Vorjahr: 21.475,2)
Eigenkapital 1.213,4 (1.157,2) Kundenkreditvolumen 16.950,4 (15.540,9) Kundeneinlagen
14.062,6 (13.011,4) **Erfolgskennzahlen per 31.12.2021 in Mio. Euro** Zinsüberschuss 360,2
(336,3) Provisionsüberschuss 119,8 (113,3) Risikovorsorge -16,7 (-30,7) Personal- und andere
Verwaltungsaufwendungen -284,9 (-281,3) Gewinn vor Steuern 137,0 (114,9) **Verteilte Werte**
per 31.12.2021 in Mio. Euro Personalaufwand -166,8 (-173,2) davon Löhne und Gehälter -139,2
(-143,4) davon Sozialabgaben und Aufwendungen -27,6 (-29,8) davon für Altersversorgung -7,3
(-8,0) **Sonstige Steuern per 31.12.2021 in Mio. Euro** Steuern vom Einkommen und Ertrag
-50,0 (-35,4) Sonstige Steuern -0,8 (-0,8) Bankenabgabe -7,8 (-6,9) Einlagensicherung -6,8 (-5,6)
Bankenaufsicht (EZB und BaFin) -0,6 (-0,5) Weitere Informationen sind im Internet unter
<https://www.olb.de/geschaeftsberichte> veröffentlicht.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die OLB ist Mitglied im Bundesverband deutscher Banken e. V. als deren zentrale Interessenvertretung, über den mögliche Eingaben zu Gesetzgebungsverfahren vorgenommen werden. Mit dem Merkblatt der Aufsicht zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken wurden die bestehenden Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) der Banken in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken ergänzt. Die Ausführungen der BaFin umfassen alle sogenannten ESG-Risiken, wie Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Die OLB hat ein Projekt gegründet, um diese Anforderungen sowie ihr internes Risikomanagementsystem und weitere Prozesse zu analysieren und entsprechend zu erweitern. Darüber hinaus wurde im Jahr 2021 die MaRisk-Novelle für Kreditinstitute veröffentlicht, die Erweiterungen der Anforderungen an die Behandlung von Problemkrediten und zu Auslagerungen enthielt.

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 2021 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 2021 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.

Zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption hat die Compliance-Funktion Grundsätze, Mittel und Verfahren implementiert, die unter anderem die Durchführung von Risikoanalysen umfassen. Hiermit werden jährlich die für die OLB 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 2021 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. Die bestehenden Grundsätze, Mittel und Verfahren zur Verhinderung rechtswidrigen Verhaltens werden regelmäßig von der internen Revision sowie von externen Wirtschaftsprüfern überprüft und bewertet.

Darüber hinaus hat die Compliance-Abteilung neben einem Verhaltenskodex weitere Compliance-Richtlinien sowie eine Richtlinie zur Antikorruption für alle Mitarbeiter veröffentlicht, die verpflichtend einzuhalten ist. 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 sowie die Bewertung des Geschäftspartners hinsichtlich bestehender Antikorruptionsvorgaben 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 Online-Schulungen und Präsenz-Termine 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. Die OLB verfolgt neben dem Ziel sämtliche gesetzliche Anforderungen zu befolgen ein Null-Toleranz-Prinzip hinsichtlich möglicher Verstöße gegen die Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien. Sofern Verstöße festgestellt werden, so werden diese mit angemessenen personellen Maßnahmen sanktioniert. Verstöße werden jährlich von den Abteilungen Compliance, Personal, Legal und Internal Audit besprochen, geprüft und hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen bewertet..

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 60 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 2021 wurden gegen die OLB oder ihre Mitarbeiter keine Bußgelder oder andere Strafen aufgrund von Korruptionsvorwürfen verhängt.

EFFAS V01-01: Im Jahr 2021 hat die OLB keinerlei Ausgaben oder Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell und Monopolverstößen getätigt oder erhalten.

EFFAS V02-01: Die OLB hat ihren Sitz in Deutschland, einem Land mit einem Transparency International Corruption Index über 60 (80 im Jahr 2021).

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 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) 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

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.