



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

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

Oldenburgische Landesbank AG

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt Timo Cyriacks

Stau 15/17
26122 Oldenburg
Deutschland

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



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Allgemeine Informationen

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

Die Oldenburgische Landesbank AG (OLB), die seit 1869 das Bankgeschäft betreibt, ist eine börsennotierte Regionalbank mit Hauptsitz in Oldenburg (Oldb). Gegenstand des Unternehmens ist gemäß Satzung der Betrieb von Bank- und Finanzgeschäften aller Art mit Ausnahme des Investmentgeschäfts. Die Bank beschäftigt per 31. Dezember 2017 insgesamt 2.071 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden wird bei Aufgaben-, Berufs-, Funktionsbezeichnungen o.ä. aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form verwendet) und ist in ihrem Geschäftsgebiet im Nordwesten Deutschlands mit einer flächendeckenden Vertriebsstruktur von rund 200 Standorten, Filialen mit persönlicher Beratung und Selbstbedienungsfilialen präsent.

Kernkompetenz der Bank ist die persönliche Beratung. Parallel dazu ist die OLB für ihre Kunden als Multikanalbank mit Onlinebanking und telefonischem Kundenservice erlebbar. Die OLB unterteilt ihr Geschäft in die drei strategischen Geschäftsfelder „Privat- und Geschäftskunden“, „Private Banking & Freie Berufe“ sowie „Firmenkunden“.

Das Privat- und Geschäftskundengeschäft umfasst das klassische Filialgeschäft mit Privat- und Geschäftskunden. Über das Einlagengeschäft hinaus werden Kontoführung, Zahlungsverkehrsabwicklung, Konsumentenkredite, private Baufinanzierungen, kleinere Geschäftskredite, Absicherungs- und Vorsorgeprodukte und die strukturierte Vermögensanlage angeboten.

Im Geschäftsfeld Private Banking & Freie Berufe erfolgt die individuelle Betreuung von der Anlageberatung bis zum Kreditgeschäft. Neben den klassischen Bankprodukten im Zahlungsverkehrs-, Einlagen- und Kreditgeschäft und individuellen Lösungen bei der privaten Absicherung und Vorsorge liegt in diesem Geschäftsfeld ein besonderer Fokus auf der Vermögensanlage mit starker Ausrichtung auf gemanagte Anlageformen und Vermögensverwaltung sowie der Immobilienvermittlung und -finanzierung.

Im Geschäftsfeld Firmenkunden konzentriert sich die OLB auf das breite mittelständische Firmenkundenkreditgeschäft und die regionalen Schlüsselbranchen Erneuerbare Energien sowie Land- und Ernährungswirtschaft. Neben dem Kreditgeschäft bilden der Zahlungsverkehr und das Provisionsgeschäft den Schwerpunkt des OLB-Angebots.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

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

Die OLB rechnet mit einem weiterhin anhaltenden Niedrigzinsumfeld. Dem Anpassungsdruck, der sowohl aus dem Niedrigzinsumfeld, einem veränderten Kundenverhalten, der umfassenden Digitalisierung sowie den zunehmenden regulatorischen Anforderungen resultiert, begegnet die Bank seit 2015 mit einem bankweiten Digitalisierungs-, Restrukturierungs- und Investitionsprogramm. Dieses Zukunftsprogramm „OLB 2019“ soll bis zum 150-jährigen Jubiläum im Jahr 2019 den Ertrag in den Kundensegmenten steigern, die Personal- und Sachkosten nachhaltig senken und zu einer deutlich verbesserten Eigenkapitalrendite führen.

Neben diesem ökonomischen Aspekt setzt sich die OLB zum Ziel, auch im ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig zu handeln. Erstmals für das Geschäftsjahr 2017 berichtet die Bank hierüber in diesem gesonderten Bericht (Nichtfinanzieller Bericht), der sich inhaltlich an den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert und u. a. eine vom DNK vorgegebene Auswahl quantitativer Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) offenlegt. Im Rahmen ihrer Geschäftsstrategie hat sich die Bank zu den im Nichtfinanziellen Bericht beschriebenen Nachhaltigkeitsaspekten bekannt, die die fünf Dimensionen Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung umfassen.

Die OLB lebt vom Vertrauen ihrer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität des Unternehmens. Dieses Vertrauen

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

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.

Das gesamte Geschäftsmodell der OLB ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Drei Faktoren sind hierbei besonders wichtig: die vertrauensvolle Partnerschaft auf Augenhöhe mit den Kunden, der effiziente Einsatz der personellen und finanziellen Ressourcen sowie die tiefe Verankerung im Nordwesten Deutschlands als dem Geschäftsgebiet der Regionalbank.

Dabei ist der Satz „Heimat ist eine Bank“ mehr als nur der Markenclaim der OLB: Heimat bedeutet im Wesentlichen Vertrauen, Herkunft und Zukunft. Im Kundengeschäft spiegelt sich dies in häufig langjährigen Verbindungen wider, die Mitarbeiter der Bank stammen zum größten Teil aus der Region. Darüber hinaus übernimmt die OLB u. a. auch in Form von Spenden und Förderungen gesellschaftliche Verantwortung in der Region.

In ihrer Rolle als Finanzierungspartner setzt die Bank mit einer nachhaltigen Kreditpolitik auf Berechenbarkeit und Langfristigkeit. Die Geldeinlagen der Kunden aus der Region sind dabei die solide Refinanzierungsquelle für die Vergabe von Krediten in die Region. Von dem Vertrauen der Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität der Bank lebt das transparente Geschäftsmodell. Dieses Vertrauen hängt wesentlich davon ab, wie sich Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführung verhalten und wie sie ihre Fähigkeiten zum Nutzen der Kunden, Aktionäre und des Unternehmens einsetzen. Im Verhaltenskodex der OLB sind die unternehmenseigenen Grundsätze und Leitlinien zur Integration von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung zusammengefasst, die aus einem Zusammenspiel ökonomischer, ökologischer und sozialer Ziele zu einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes führen.

Neben ökologischen oder sozialen Rahmenbedingungen und Anforderungen, die unter anderem in den Finanzierungsentscheidungen und Kapitalmarktangeboten (wie in Kriterium 10 beschrieben) der Bank integriert sind, ist die OLB von dem Marktumfeld für Banken beeinflusst. In dem anspruchsvollen, von Veränderungen durch das niedrige Zinsniveau, steigenden regulatorischen Anforderungen und dynamischem Kundenverhalten geprägten Marktumfeld positioniert sich die Bank mit ihrem strategischen Zukunftsprogramm „OLB 2019“ und stellt sich den daraus resultierenden Chancen – bspw. dem steigenden Bedarf an kompetenter Beratung – und Risiken – bspw. dem Markteintritt neuer Wettbewerber, wie Fintechs. Mit fokussiertem Wachstum, konsequenter Kundenorientierung, durchgängiger Digitalisierung, nachhaltiger und sich langfristig auszahlender Effizienz sowie einer integrativen Leistungskultur will die OLB auch in Zukunft der kompetente Partner für Wirtschaft und Privatkunden in Weser-Ems sein.

3. Ziele

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

Die Unternehmensziele der OLB sind in der Geschäftsstrategie definiert und werden in den einzelnen Fachbereichen konkretisiert und operationalisiert. Die Überprüfung der Geschäftsstrategie erfolgt jährlich 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 (z. B. Finanzberichte, Offenlegungsberichte oder neu: Nichtfinanzieller Bericht). Über die vorgeschriebenen externen Prüfungen des Wirtschaftsprüfers oder der Finanzdienstleistungsaufsicht hinaus unterzieht sich die OLB regelmäßig diversen Produkt-, Service- und Bereichstests (Top Employer Deutschland, TÜV-Siegel, Kundenbefragungen, Mitarbeiterbefragungen etc.).

Mit Blick auf wesentliche ökologische Aspekte hat sich die OLB Ziele gesetzt, um sowohl den Energie- und Papierverbrauch als auch die CO₂-Emissionen weiter zu reduzieren. Die Bank strebt bis zum Jahr 2020 eine Verringerung der CO₂-Emissionen um 1,0 %, des Energieverbrauchs um 3,1 % und des Papierverbrauchs um 33,0 % an.

In Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat die OLB im September 2015 Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Mit Wirkung ab dem 1. Juli 2017 wurden die Zielgrößen für diese Ebenen auf jeweils 25 % neu definiert. Diese Zielgrößen will die Bank bis zum 31. Dezember 2019 erreichen. Der Bank ist bewusst, dass sie langfristig nur unternehmerisch erfolgreich sein kann, wenn Frauen auf Basis eines nachhaltigen Konzeptes gleichberechtigt gefördert und leistungsbezogen in Führungspositionen eingesetzt werden.

Frühzeitig hat sich die OLB zur Förderung der Vielfalt im Unternehmen verpflichtet. Es wurden entsprechende 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 (auch weiblicher) Führungskräfte profitieren können.

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

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

Als Finanzdienstleister erbringt die OLB den weitaus größten Anteil an der Wertschöpfung selbst. Den verbleibenden Anteil an Wertschöpfung durch Dritte beeinflusst die OLB durch umfangreiche Regelungen insbesondere der Einkaufsprozesse, der Geschäftsvorfallüberwachung, des Reputationsrisikomanagements und der Compliance, in denen Nachhaltigkeitsaspekte Berücksichtigung finden. Der Artikel 18 Absatz 2 des OLB-Verhaltenskodex räumt dem Schutz natürlicher Ressourcen eine besondere Bedeutung ein. Mitarbeiter sollen bei Ihrer Arbeit bemüht sein sicherzustellen, dass alle Maßnahmen durch Materialeinsparung, Energie sparende Planung, Bau und Betrieb von Gebäuden sowie Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen nur einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben. Jeder Mitarbeiter soll bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den ökonomischen Aspekten auch die ökologischen und sozialen Kriterien berücksichtigen.

Die OLB nimmt unter Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien aus unterschiedlichen Positionen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft. Als Kreditinstitut beachtet sie bei Kreditentscheidungen Finanzierungsrichtlinien und festgelegte Grundsätze zu Finanzierungsquoten und -ausschlüssen. Bei der Beauftragung von Dienstleistungsunternehmen werden Anforderungsrichtlinien bspw. 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 bspw. papiergebundene Prozesse durch digitale Lösungen ersetzt oder Dienstreisen durch den Einsatz von Web Based Trainings und Telefonkonferenzen vermeidet. Die Markenkernwerte Nachhaltigkeit, Vertrauen, Kompetenz und Regionalität sind entlang der gesamten Wertschöpfungskette verankert, werden kommuniziert und kontinuierlich überprüft.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

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

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

Im Rahmen der Jahresabschlussprüfung prüft und erörtert darüber hinaus auch der Aufsichtsrat den Nichtfinanziellen Bericht.

6. Regeln und Prozesse

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

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

Die Nachhaltigkeitsorientierung sowie die zugrunde liegenden gesetzlichen Vorgaben, Branchenstandards und eigenen Verpflichtungen sind in der Bank in Form von internen Arbeitsanweisungen, Richtlinien und übergeordneten Policies verankert.

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 (Umweltkennzahlen nach G4 EN), zu Arbeitnehmerbelangen (z.B. Mitarbeiterzufriedenheit, Teilzeitquote, Geschlechterverteilung in Führungspositionen, Anzahl und Gründe arbeitnehmerinitiierte Austritte), zu Sozialbelangen (z.B. Förderprojekte und -volumen), zu Kundenbelangen (z.B. 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, ggf. unter Einbindung spezialisierter externer Dienstleister, erhoben und regelmäßig berichtet. Gemeinsam mit den verantwortlichen Fachbereichen sowie 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 G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

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

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

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

8. Anreizsysteme

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

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

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

Neben geschäftlichen Zielen beinhalten die Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder zahlreiche Nachhaltigkeitsaspekte. Hierzu gehören neben quantitativen Kriterien wie der Sicherstellung der Risikotragfähigkeit, einer angemessenen Eigenkapitalquote oder ausreichender Liquidität u. a. auch qualitative Faktoren wie die Förderung der gesellschaftlichen Verantwortung, die Berücksichtigung von Kundeninteressen, die Weiterentwicklung und Qualifikation der Mitarbeiter oder die Förderung von Vielfalt und Integration.

Den Vorstandsmitgliedern wurde im Rahmen der Konzernzugehörigkeit zur Allianz eine erfolgsabhängige, aktienbezogene Vergütung in Form von langfristig zu haltenden virtuellen Aktien gewährt, die den Anreiz zur nachhaltigen Unternehmenswertsteigerung verstärkt.

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Informationen zur Vergütungsstruktur der Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder veröffentlicht die OLB jährlich im Vergütungsbericht, der Teil des Finanzberichts ist [\[https://www.olb.de/geschaeftsberichte\]](https://www.olb.de/geschaeftsberichte).

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die OLB hat die für sie gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit sowie entlang der Wertschöpfungskette definiert.

Kunden:

Die OLB pflegt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einen regen Kontakt mit ihren Kunden. Auf Basis regelmäßiger Kundenbefragungen analysiert die OLB die Sicht der Kunden auf die Bank. Positiv bewertete Aspekte, wie bspw. die Kompetenz der Beratung, werden weiter gestärkt, kritisch aufgenommene Punkte, wie bspw. erforderliche Umwandlungen im Filialnetz, den Kunden bestmöglich erläutert und Alternativen aufgezeigt. Mit ihrem strategischen Zukunftsprogramm „OLB 2019“ baut die Bank zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit bspw. den telefonischen sowie digitalen Kundenservice aus oder

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

erweitert die Palette der online-abschlussfähigen Produkte. Darüber hinaus besteht im Unternehmen seit über 30 Jahren ein Beirat, dem unter anderen Persönlichkeiten aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Medien angehören. Der Vorstand der Bank und der Beirat kommen pro Jahr zu mindestens zwei Treffen zusammen. Die Beiratsmitglieder fungieren auch als Multiplikatoren und Ideengeber.

Aktionäre:

Aktionäre sind eingeladen im Rahmen der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung ihr Stimmrecht auszuüben und über grundsätzliche Entscheidungen für das Unternehmen mitzubestimmen.

Mitarbeiter:

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer wird über die Betriebsräte jeder Geschäftsregion, den Gesamtbetriebsrat sowie im Aufsichtsrat über die frei gewählten Arbeitnehmervertreter gewährleistet. Die leitenden Angestellten der Bank werden durch einen Sprecherausschuss repräsentiert. Außerdem nehmen die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung innerhalb der Bank besondere Interessen wahr. Mitarbeiterinformationen erfolgen anlassbezogen über E-Mails oder Telefonkonferenzen mit dem Vorstand sowie täglich über das Intranet. Bei gemeinsamen Veranstaltungen mit der Bankleitung oder in themenbezogenen Workshops können sich die Mitarbeiter aktiv einbringen. In jährlichen Mitarbeiterbefragungen holt sich die Bank Rückmeldungen ein, um positive sowie negative Trends und Meinungen in der Steuerung berücksichtigen zu können. Basierend auf Wünschen aus Mitarbeiterbefragungen hat die OLB bspw. das Angebot im betrieblichen Gesundheitsmanagement mit Seminaren und Coachings weiter ausgebaut. Über die Umsetzung des Zukunftsprogramms „OLB 2019“ werden alle Mitarbeiter laufend informiert.

Öffentlichkeit/ Medien

Die OLB achtet die professionelle Unabhängigkeit von Journalisten und Medien und zahlt nicht für redaktionelle Beiträge. Sie stellt den Medien auf der jährlichen Bilanz-Pressekonferenz ihre Geschäftsentwicklung und -strategie vor. Über Presseinformationen oder die Beantwortung von Anfragen sind Medien und Öffentlichkeit kontinuierlich über die wichtigen Vorgänge in der Bank im Bilde. Publikationen, die die OLB im Internet zur Verfügung stellt, sind insbesondere der Finanzbericht, der Halbjahresfinanzbericht und der Offenlegungsbericht sowie neu der Nichtfinanzielle Bericht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Mit ihren Stakeholdern befindet sich die Bank im kontinuierlichen Dialog. Der Kunde steht durch das Geschäftsmodell als Regionalbank im Mittelpunkt. Der Kunde nutzt das breite Angebot an Kommunikationskanälen, auch um Anregungen, Hinweise und Verbesserungsvorschläge vorzubringen, z.B. über die Nachrichtendienste sozialer Medien, den telefonischen Kundenservice sowie die OLB-Homepage. Dies nimmt die OLB gern an, lässt es durch die entsprechenden Fachabteilungen prüfen und wenn möglich umsetzen. Mit Nutzung des Onlinebankings haben die Kunden mittlerweile unter anderem die Möglichkeit ihre persönlichen Bankdokumente im elektronischen Postfach zu verwalten, so dass der Versand von Post entfällt. Auch wurde das Angebot an Online Produktabschlüssen weiter ausgebaut und Bestandskunden können einen Online Sofortkredit bei entsprechender Bonität oder einen Online Sparschatz direkt abschließen.

Die Belange der Kunden werden zusätzlich in regelmäßigen Befragungen analysiert. Über das geschäftliche und das tägliche persönliche, regionale Umfeld hinaus besteht auch auf Veranstaltungen, die die Bank ausrichtet, Kontakt zu den Kunden und der Öffentlichkeit. Mit der Vortragsreihe OLB-Forum ‚Wissen und Zukunft‘ setzt die OLB seit mehr als 30 Jahren nachhaltige Impulse für Zukunftschancen und –perspektiven im Nordwesten. Die OLB ist sich ihrer besonderen Verantwortung für die Region bewusst und möchte die Menschen, die hier zu Hause sind, einladen, in den Veranstaltungen mehr über eine Welt im Wandel zu erfahren.

Auf die Wünsche und Anregungen ihrer Mitarbeiter, die sich unter anderem aus der jährlichen Mitarbeiterbefragung ergeben, reagiert die OLB mit verschiedenen Angeboten. Den von den einzelnen Abteilungen identifizierten Handlungsfeldern werden mögliche Maßnahmen gegenübergestellt, die geprüft und wenn möglich umgesetzt werden. Das interne Weiterbildungsangebot wird so bspw. laufend ausgebaut sowie individualisiert und auch das betriebliche Gesundheitsmanagement strebt kontinuierlich ein passendes, gesundheitsförderndes Angebot für die Mitarbeiter an.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

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

Chlorchemie, Gentechnik, Raubbau, Tierversuche oder Militärtechnologie ausgeschlossen.

Die OLB selbst ist im Hinblick auf die ökologische Verantwortung und den ressourcenschonenden Umgang engagiert: So wurde durch die konsequente Einführung des elektronischen Postfaches für die Kunden in den vergangenen Jahren bereits der Druck mehrerer Millionen Dokumente eingespart (siehe Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“).

Auch steht der weitere digitale Ausbau im Fokus, um die Kommunikation und Interaktion mit den Kunden zunehmend auf elektronischem Wege zu realisieren und hierdurch u. a. weitere positive Effekte im Hinblick auf den Ressourcenverbrauch von Kunde und OLB zu erreichen. Beispielhaft hierfür ist der in 2017 eingeführte Online Sofortkredit.

Hervorzuheben ist darüber hinaus, dass die OLB ihre Branchenkunden seit mehr als 20 Jahren dabei unterstützt, Windenergieanlagen zu planen und zu bauen. Neben der Windpark-Finanzierung ist seit 2016 auch ein Windpark-Festgeld Teil des Produktangebots, das den Gemeindeauflagen, die betroffenen Anwohner finanziell zu beteiligen, Rechnung trägt. Neben Erneuerbaren Energien bildet auch die Landwirtschaft einen bedeutenden wirtschaftlichen Faktor in der Region der OLB. Für die inzwischen hoch spezialisierten und auch hoch technisierten Betriebe, die einem starken Strukturwandel unterliegen, stehen den Firmenkundenbetreuern Fachberater aus den Kompetenzcentern 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 10 %, bei Investitionsfinanzierungen mit 48 % und über alle Kundengruppen hinweg mit 33 % einen erheblichen Anteil des Kreditgeschäftes ausmacht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Bisher hat die OLB noch keine Kriterien definiert, die eine Positiv- bzw. Negativprüfung von Finanzanlagen nach Umwelt- oder sozialen Faktoren beschreiben. Nachhaltigkeitsgesichtspunkte fließen bspw. jedoch, wenn auch nicht als explizit zu prüfende Kriterien, wie im Innovations- und Produktmanagement beschrieben, in die Auswahl von Finanzanlagen bzw. 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 in ihrem Zukunftsprogramm „OLB 2019“ als eines der wesentlichen Ziele unter anderem die durchgängige Digitalisierung von Prozessen, was zu einem spürbaren Rückgang des Papierverbrauchs führt. Im Intranet werden die jährlich ermittelten betriebsökologischen Kennzahlen veröffentlicht und somit allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht.

Neben dem umweltbewussten Verhalten der Mitarbeiter sieht die OLB entlang der Wertschöpfungskette in Bezug auf Nachhaltigkeit Einflussmöglichkeiten im Einkauf über die Berücksichtigung bei der Auswahl der Dienstleister. Die abgeschlossenen Dienstleistungsverträge, bspw. mit Reinigungs- sowie Transportlogistikunternehmen, werden laufend überprüft. Mit dem Fokus auf Abfallminderung und Einsparungsmöglichkeiten werden unter anderem das Gebäudemanagement, anstehende Dienstreisen sowie der Papierverbrauch kontinuierlich kontrolliert. Bei der Papierbestellung über einen regionalen Lieferanten wird auf Qualität und Zertifizierung geachtet. Gemeinsam mit dem Energieversorger EWE Vertrieb GmbH wurde ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. Der von der EWE als größter Stromlieferant der OLB bezogene Strom stammt zu 100 % aus Erneuerbaren Energien. Wesentliche Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Umweltbelange haben, sind nicht festzustellen.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Bereits seit dem Jahr 2006 misst und analysiert die OLB im Rahmen des Umweltmanagements Zahlen zur Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen sowie zum Input und Output von Wasser, Abfall und Energie. 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 65 % auf 1.288 kg im Jahr 2017 zu reduzieren.

12. Ressourcenmanagement

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

Die OLB hat sich mit Blick auf wesentliche ökologische Aspekte Ziele gesetzt, um sowohl den Energie- und Papierverbrauch als auch die CO₂-Emissionen weiter 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. Diesem Ansatz weiterhin konsequent folgend, geht die Bank davon aus, auch die neu gesetzten Ziele zu erreichen.

In den nachfolgend aufgeführten Bereichen hat sich die Bank bis zum Jahr 2020 eine Verringerung der Werte gegenüber dem Jahr 2015 vorgenommen:

CO ₂ -Emissionen	- 1,0 %
Energieverbrauch	- 3,1 %
Papierverbrauch	- 33,0 %

Die Reduzierung der CO₂-Emissionen ist 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.

Der angestrebten deutlichen Reduzierung des Papierverbrauchs werden Entwicklungen zugutekommen, die die OLB bereits seit längerem initiiert hat. Durch die Einführung des elektronischen Postfachs im Jahr 2014 und die Vereinbarung mit inzwischen rund 117.000 Kunden, auf papierhafte Briefe zu verzichten, konnten bereits in den vergangenen Jahren Druck und Versand von rund 5.000.000 Briefen gespart werden. Im Zuge der durchgängigen Digitalisierung wird sich dieser Trend weiter fortsetzen. Auch der seit dem Jahr 2017 flächendeckende Einsatz von eSignPads trägt zu einem verringerten Papierverbrauch bei. Im Verantwortungsbereich jedes Mitarbeiters liegt die Nutzung der doppelseitigen Druckfunktion, die der moderne Druckerpark der Bank funktional bereitstellt.

Die OLB ist zuversichtlich, den Papierverbrauch insgesamt wie geplant reduzieren zu können - andererseits führen aber regulatorische Verpflichtungen zu einem in einigen Bereichen ansteigenden Papierbedarf. So müssen auf Basis gesetzlicher Vorgaben bspw. Beratungsgespräche mit Kunden zunehmend umfangreicher papierhaft dokumentiert und den Kunden umfangreiche Anhänge zum Produktvertrag zur Verfügung gestellt werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

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 2017 sind in der OLB 176.161 kg Papier verbraucht worden. Nach 235.866 kg im Jahr 2016 entspricht dies einem Rückgang um 25 %. 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 G4-EN3
Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Der Stromverbrauch in der OLB belief sich im Jahr 2017 auf 8.641.086 Kilowattstunden (kWh). Gegenüber 9.674.347 kWh im Jahr 2016 konnte der Verbrauch um 10,7 % verringert werden. Die OLB deckt ihren Strombedarf zu 100 % mit zertifiziertem Strom aus Wasserkraft, allein hieraus resultiert eine Einsparung von 4.200 Tonnen (t) CO₂.

Im Jahr 2017 betrug der Heizenergieverbrauch 9.097.763 kWh und lag damit um 8,8 % unter dem Wert von 9.979.121 kWh im Jahr 2016. Für die Heizenergie verwendet die OLB zu 100 % Erdgas.

Leistungsindikator G4-EN6
Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

In den nachfolgend aufgeführten Bereichen hat sich die Bank bis zum Jahr 2020 eine Verringerung der Werte gegenüber dem Jahr 2015 vorgenommen:

CO ₂ -Emissionen	- 1,0 %
Energieverbrauch	- 3,1 %
Papierverbrauch	- 33,0 %

Leistungsindikator G4-EN8
Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Der relative Wasserbedarf in der Bank schwankt seit Jahren in Abhängigkeit von der Mitarbeiterzahl zwischen 6 und 7 Kubikmetern (m³) je Mitarbeiter. Im Jahr 2017 lag der Wasserverbrauch bei 13.855 m³ nach 15.631 m³ im Jahr 2016, was eine Abnahme um 11,4 % bedeutet.

Leistungsindikator G4-EN23
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Das Gesamtgewicht des in der OLB produzierten Abfalls verringerte sich von 847.656 kg im Jahr 2016 um 9,3 % auf 768.491 kg im Jahr 2017. Im Einzelnen setzte sich der Abfall im Jahr 2017 wie folgt zusammen:

	2017	2016
Papier	566.070 kg	639.810 kg
Hausmüll	166.691 kg	189.563 kg
Sonstiges	35.730 kg	18.283 kg

Die Entsorgungsmethoden der OLB umfassen die thermische Verwertung, das Recycling sowie die Verwertung über Biogasanlagen. Die thermische Verwertung wird für unter 1 % der Stoffe, die Verwertung in Biogasanlagen für ca. 1 % angewandt und rund 98 % der Stoffe werden recycelt.

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. Die strategischen Ziele der OLB, bspw. zur Reduktion der Emission werden innerhalb des Kriteriums 12 zum Ressourcenmanagement sowie den dazugehörigen Leistungsindikatoren erörtert. Bei der Anschaffung neuer Firmenfahrzeuge bspw. gilt im Rahmen der Autoordnung verpflichtend, dass der maximal zulässige CO₂-Ausstoß für die Motorisierung 140 g/km nicht übersteigt. Für die Erreichung des Ziels der Reduktion des CO₂-Ausstoßes wird Strom, der zu 100 % aus erneuerbaren Energien (Wasserkraft) gewonnen wird, eingekauft. Heizkesselanlagen wurden erneuert und gegen Niedrigtemperaturkessel ausgetauscht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Im Jahr 2017 wurden 9.097.763 kWh Heizenergie verbraucht, gegenüber dem Vorjahreswert von 9.979.121 kWh ergibt dies eine Abnahme um 8,8 %. Dies entspricht einer CO₂-Emission in Höhe von 1.949.742 kg.

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Der Stromverbrauch im Jahr 2017 belief sich auf 8.641.086 kWh und lag damit um 10,7 % unter dem Vorjahreswert von 9.674.347 kWh. Dies entspricht einer CO₂-Emission in Höhe von 83.819 kg.

Leistungsindikator G4-EN17

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Gemäß Reisekostenportal der Bank fielen folgende Werte für Bahnreisen, Flugreisen und Dienstfahrten mit Mietwagen an:

Bahnreisen im Nahverkehr wurden im Jahr 2017 über insgesamt 29.323 km zurückgelegt. Im Vorjahr lag die Entfernung mit 32.646 km um 10,2 % höher. Dies entspricht einer CO₂-Emission in Höhe von 1.642 kg.

Bahnreisen im CO₂-neutralen Fernverkehr erfolgten im Jahr 2017 über 315.651 km und damit um 10,2 % niedriger als im Vorjahr bei 351.426 km. CO₂-Emissionen fielen bei dieser Art der Bahnreise nicht an.

Die per Flugzeug zurückgelegte Entfernung verringerte sich im Jahr 2017 auf 163.015 km nach einem mit 208.775 km um 21,9 % höheren Wert im Jahr 2016. Dies entspricht einer CO₂-Emission in Höhe von 19.673 kg.

Dienstfahrten per PKW wurden im Jahr 2017 über 3.142.591 km zurückgelegt. Der Vorjahreswert lag noch um 8,2 % höher bei 3.424.077 km. Dies entspricht CO₂-Emissionen in Höhe von 619.407 kg.

Die Datenbeschaffung für Fahrten von Dienstleistern im Auftrag der OLB ist nicht möglich, da hier keine Entfernungen, sondern Fallpauschalen berechnet werden und zudem die Dienstleisterfahrten auch für andere Kunden der Dienstleister und nicht ausschließlich für die OLB stattfinden.

Leistungsindikator G4-EN19

Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Die OLB ist im Rahmen des für einen Finanzdienstleister Möglichen bestrebt, die Höhe der Treibhausgasemissionen zu verringern. Durch eine verstärkte Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen können Dienstreisen vermieden werden. Mit der Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel unterstützt die Bank bereits seit Jahren die umweltfreundliche Bewältigung der Arbeitswege der Mitarbeiter. Der Bezug von Ökostrom und die Umstellung der Beleuchtung auf klimaeffiziente LED-Technik sind weitere Schritte.

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.

Das Konzept zu Arbeitnehmerbelangen sieht vor, dass die in der Geschäftsstrategie festgelegten Ziele durch eine bedarfsgerechte Mitarbeitergewinnung, kontinuierliche Personalentwicklung und hohe Mitarbeiterbindung erreicht werden können. Hierzu werden verschiedene Maßnahmen und Instrumente eingesetzt, die nur in einem Umfeld von gegenseitiger Wertschätzung, offener Kommunikation und vertrauensvoller Zusammenarbeit erfolgreich wirken können. Zur vertrauensvollen Zusammenarbeit gehört die Einhaltung von Regeln und Normen, die durch gesetzliche, branchenweite, betriebsinterne und individuelle Absprachen entstanden sind. Das Konzept ist langfristig ausgerichtet, mit der Unternehmensführung abgestimmt und wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit überprüft. Der Erfolg des Konzeptes zeigt sich u. a. in einer hohen durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit sowie einer hohen Quote von intern besetzten Stellen. Regelmäßige Zusammenkünfte von Arbeitnehmervertretern und Vorstandsmitgliedern sichern die vertrauensvolle Zusammenarbeit und eine kontinuierliche Kommunikation. Wesentliche Risiken, die möglicherweise schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbelange hätten, sind nicht festzustellen.

Die OLB orientiert sich wie beschrieben am UN Global Compact Programm sowie an den OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen. Insbesondere legt die Bank Wert auf einen partnerschaftlichen und wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern als Teil der Unternehmenskultur und Basis für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Die Bank unterhält ausschließlich Geschäftsstandorte im Nordwesten Deutschlands. Alle in Deutschland geltenden gesetzlichen Vorgaben und Standards hält die OLB ein. Dies betrifft insbesondere die Arbeitsbedingungen, die Rechte der Arbeitnehmer, den Gesundheitsschutz sowie die Arbeitssicherheit und die Rechte der Gewerkschaften. In all diesen Bereichen ist die Bank sehr aktiv.

Die große Mehrheit der Beschäftigten ist gemäß tarifvertraglichen Vereinbarungen angestellt, nach denen insbesondere die Entlohnung, die Arbeitszeiten, der Urlaubsanspruch und die allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelt sind.

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

Im Rahmen festgelegter Kommunikationsstandards und einer jährlich stattfindenden Mitarbeiterbefragung werden die Bedürfnisse der Mitarbeiter ermittelt. Die Rückmeldungen fließen in die Unternehmensentwicklung ein. Auch regelmäßige Veranstaltungen, wie gemeinsame Mittagessen mit dem Vorstandsvorsitzenden, Abteilungs- und Vertriebstreffen mit den Fachvorständen sowie Zusammentreffen auf Gruppen- oder Abteilungsebene tragen zum offenen Dialog innerhalb des Unternehmens bei. Über Mitarbeiterbefragungen und interne Workshops fordert und fördert die Bank die aktive Rückmeldung und Beteiligung von den Beschäftigten. Im Intranet haben die Mitarbeiter zudem jederzeit die Möglichkeit sich zu Veränderungen zu äußern.

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.

Die Vergütungssysteme der OLB sind so ausgestaltet, dass eine angemessene und marktgerechte Entlohnung aller Mitarbeiter unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorgaben sichergestellt ist. Die Vergütung ergibt sich für den überwiegenden Teil der Belegschaft auf Basis der Regelungen des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe sowie regelmäßig unter Berücksichtigung der Art der ausgeübten Funktion und individuellen Qualifikation.

Benachteiligungen und Herabwürdigungen jeglicher Art lehnt die OLB strikt ab. Die festgelegten Verhaltensgrundsätze im Verhaltenskodex setzen diese Prinzipien um und geben Leitlinien vor. Mit Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz stellt die OLB klar: Benachteiligungen im Arbeitsalltag aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind zu verhindern oder zu beseitigen.

Im Berichtszeitraum waren vier von zwölf Aufsichtsratsmitgliedern der Bank weiblichen Geschlechts. Ein Mitglied des Vorstands ist weiblich. Der Frauenanteil auf der ersten und zweiten Managementebene unterhalb des Vorstands beträgt je rund 20 %. Der Unternehmensphilosophie der Bank entspricht es, Frauen gleichberechtigt zu fördern und leistungsbezogen in Führungspositionen einzusetzen. Personalförderprogramme, gezielte

Vorbereitungen auf künftige Aufgaben und Mentoringprogramme für angehende Führungskräfte sind hierbei angewendete Maßnahmen.

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. Über Praktika und Ausbildungen wird bspw. der Berufseinstieg für Migranten ermöglicht.

Die OLB unterstützt alle 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. Diese Zielsetzung geht über die Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Regelungen, wie z.B. 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.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gehört insbesondere die Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort. Über Betriebsvereinbarungen zur Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit des außerbetrieblichen Arbeitsplatzes (Home-Office) sind Regelungen implementiert, die den Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität und individuelle Arbeitszeitmodelle in allen Bereichen der Bank ermöglichen. Angebote zur Kinderbetreuung werden regelmäßig genutzt und auch die Betreuung und Pflege von Angehörigen werden immer wichtiger; für betroffene Mitarbeiter wurden bislang stets zufriedenstellende, individuelle Lösungen gefunden.

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.

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 bestem sowie neuestem Stand zu halten, legt die OLB großen Wert auf eine umfangreiche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter.

Die OLB bietet Mitarbeitern vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten an. Externe Fort- und Weiterbildungen sowie Inhouse-Schulungen stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung. Das Angebot umfasst die fachliche und persönliche Weiterbildung sowie Gesundheitsseminare. 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 Kommunikation und den Führungskräften der Bank werden strategische Nachfolgeplanungen und Weiterbildungsbedarfe festgelegt. Darüber hinaus erfolgt die systematische Identifizierung von Leistungs- und Potentialträgern.

Das Durchschnittsalter aller aktiv beschäftigten Mitarbeiter in der OLB lag zum Jahresende 2017 bei 44,3 Jahren. Am stärksten in der Bank vertreten war dabei die Altersgruppe zwischen 45 und 54 Jahren. Den demografischen Wandel berücksichtigt die Bank in ihren Personalplanungen. Zur Förderung und Einbindung der nachfolgenden Generation bietet die Bank jährlich bis zu 50 Ausbildungsplätze zur/zum Bankkauffrau/-mann und zur/m Fachinformatiker/in, zwei duale Studienplätze sowie diverse Nachwuchs- und Praktikumsstellen an.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Im Jahr 2017 sind der OLB per Unfallanzeige 55 Unfälle angezeigt worden. Die Summe der Unfälle setzt sich zusammen aus 37 Wege- bzw. Verkehrsunfällen, 16 sonstigen Unfällen (bspw. Prellungen, Quetschungen, Stolpern oder Schnittverletzungen) und zwei Unfällen, die sich im Rahmen des Betriebssports ereignet haben.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Die OLB hat mit dem Betriebsrat Vereinbarungen zu den Gesundheits- und Sicherheitsthemen „Vertrauensarbeitszeit“ und „Außerbetrieblicher Arbeitsplatz“ getroffen.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>. Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Per Stichtag 31.12.2017 wurden in der OLB 1.917 aktive Mitarbeiter (ohne Mitarbeiter der passiven Phase der Altersteilzeit, Dauerkranke, Freigestellte etc.) beschäftigt. Daneben waren zu diesem Stichtag 159 Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten für die OLB tätig. Für das Jahr 2017 beträgt die Anzahl der internen und externen Aus- und Weiterbildungstage 6.601. Dabei handelt es sich um 6.264 interne und 337 externe Aus- und Weiterbildungstage. Im Durchschnitt ergibt dieses je aktiven Mitarbeiter (inkl. Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten) 3,18 Aus- und Weiterbildungstage im Jahr.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Der Aufsichtsrat der OLB setzt sich per 31.12.2017 aus 12 Personen zusammen [\[https://www.olb.de/aufsichtsrat\]](https://www.olb.de/aufsichtsrat).

Struktur des Aufsichtsrats:

	gesamt	männlich	weiblich
< 30 Jahre	-	-	-
30 - 50 Jahre	33,3 %	8,3 %	25,0 %
> 50 Jahre	66,7 %	58,3 %	8,3 %

Struktur der 1.917 aktiven Mitarbeiter:

	gesamt	männlich	weiblich
< 25 Jahre	3,0 %	1,1 %	1,9 %
25 - 34 Jahre	19,8 %	7,3 %	12,5 %
35 - 44 Jahre	23,5 %	11,0 %	12,5 %
45 - 54 Jahre	33,7 %	16,8 %	16,8 %
55 - 64 Jahre	20,0 %	10,2 %	9,8 %
> 65 Jahre	0,1 %	-	0,1 %

Von den 1.917 aktiven Mitarbeitern haben am Stichtag 31.12.2017 in Vollzeit 1.298 Mitarbeiter (67,7 %) und in Teilzeit 619 Mitarbeiter (32,3 %) gearbeitet. Von den Mitarbeitern in Vollzeit waren 836 Männer (64,4 %) und 462 Frauen (35,6 %). Bei den Mitarbeitern in Teilzeit waren 55 Männer (9,0 %) und 564 Frauen (91,0 %).

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Diskriminierung wird gemäß Verhaltenskodex in der OLB nicht geduldet und ggf. 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 selbstverständlich. Da sich die Bank als privates Institut mit regionaler Verwurzelung versteht, liegen auch die Beschaffungs- und Absatzmärkte in ihrer Heimatregion. Sie unterliegen daher 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. Die Bank pflegt zu ihren Kunden wie auch zu ihren Dienstleistern und Geschäftspartnern zumeist langjährige Verbindungen und legt größten Wert auf die Einhaltung der geltenden

Standards. Ein Verstoß würde von der OLB nicht geduldet werden und ist vor allem auch durch die Einhaltung des Konzepts zu den Menschenrechten bisher nicht vorgekommen.

Neben den bereits genannten Nachhaltigkeitsaspekten, orientiert sich die OLB in Ergänzung zu den nationalen Bestimmungen in ihrem Verhaltenskodex auch im Rahmen der Integration der gesellschaftlichen Verantwortung an den OECD Richtlinien der UN Global Compact, einer Initiative zur Anerkennung der Menschenrechte. Die genannten Ziele sowie Prinzipien des Global Compact sind im Verhaltenskodex der OLB, der vom Gesamtvorstand festgelegt sowie regelmäßig überprüft wird, verankert und werden im Rahmen des Konzepts verfolgt: 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 für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit sowie die tatsächliche Abschaffung von Kinderarbeit ein. Ebenfalls unterstützt die OLB die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit. Wesentliche Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Einhaltung der Menschenrechte haben, sind nicht festzustellen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Nicht relevant, da die von der OLB ausgeübte Geschäftstätigkeit 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 unterliegt.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

Nicht relevant, da sich alle Geschäftsstandorte der OLB in Deutschland befinden. 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.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

Nicht relevant, da die von der OLB beauftragten Lieferanten größtenteils aus Deutschland und zum verbleibenden Anteil aus OECD-Staaten stammen. Sie unterliegen damit den international geltenden hohen Standards in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte und dem Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Tatsächliche oder potenziell negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette sind der OLB zu keinem Zeitpunkt im Berichtszeitraum bekannt geworden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die OLB ist sich ihrer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und engagiert sich seit vielen Jahren stark für ihre Geschäftsregion - den Nordwesten Deutschlands: zum einen als Top-Arbeitgeber und einer der großen Ausbildungsbetriebe, zum anderen als engagierter Förderer und Sponsor. Im Rahmen des Konzepts „Soziales/Gemeinwesen“ unterstützt die OLB im gesamten Geschäftsgebiet jedes Jahr gezielt gemeinnützige Projekte aus unterschiedlichen Bereichen, allen voran Jugend, Kultur und Soziales. Im Jahr 2017 unterstützte die OLB im Nordwesten Deutschlands rund 300 Projekte mit einem Gesamtvolumen in Höhe von rund 1 Mio. Euro. Hierin enthalten waren Spenden in Höhe von rund 52.000 Euro. Insgesamt ist die Fördertätigkeit der OLB darauf ausgerichtet, möglichen Reputationsrisiken präventiv entgegenzuwirken.

Bei gemeinnützigen Förderungen kommen in erster Linie Reinerträge des Produktes „OLB Glückssparen“ zum Einsatz, über deren Vergabe die OLB-Stiftung entscheidet. Anlässlich ihres 125-jährigen Bestehens gründete die OLB im Jahr 1994 die OLB-Stiftung. Zweck der OLB-Stiftung ist es, Kultur, Wissenschaft und den Umweltschutz in der Region zu fördern. Im Mittelpunkt der Stiftungsarbeit stehen Projekte, bei denen die Stärken der Region hervorgehoben werden und mit denen die Entwicklung des Nordwestens neue Ideen und Impulse erhält.

Sponsoring-Projekte mit kommerziellem Hintergrund müssen aus bankeigenen Mitteln als PR-Maßnahme finanziert werden. Die Kosten dafür müssen bei der OLB-Unternehmenskommunikation beantragt werden. Die Finanzierung von Sponsoringprojekten mit kommerziellem Hintergrund untersagt die Bank grundsätzlich während relevanter Angebots- und konkreter Geschäftsanbahnungsphasen, kürzlich erfolgter relevanter Vertragsabschlüsse sowie während laufender Ausschreibungs- und Bieterprozesse.

Die Bank unterstützt kleine, lokale Projekte ebenso wie einzelne größere Veranstaltungen mit überregionaler Strahlkraft. Außerdem werden die Universitäten und Hochschulen der Region im Rahmen des Deutschlandstipendiums gefördert und die Schulen durch Bewerbertrainings unterstützt. Parallel begrüßt die Bank den ehrenamtlichen Einsatz von ihren Mitarbeitern, die sich in den vielen Vereinen der Region engagieren oder beispielsweise für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei als Stammzellenspender tatsächlich schon Leben retten konnten.

Dank ihrer jahrzehntelangen Erfahrung im Stiftungswesen begleitet die OLB vertrauensvoll und professionell auch Stifter auf ihrem Weg zur eigenen Stiftung: Laut Bundesverband Deutscher Stiftungen belegt Oldenburg im Städteranking der Stiftungsdichte mit 80 Stiftungen auf 100.000 Einwohner bundesweit einen der Spitzenplätze. Mit der gemeinnützigen OLB-Treuhandstiftung Weser-Ems bietet die Bank Stiftern die Möglichkeit, unter dieser Dachstiftung eigene Stiftungszwecke durch Zustiftungen (Themenfonds, Kundenfonds) zu verfolgen. Durch die Mitwirkung eines Stiftungsbeirates werden geeignete Projekte in der Region gefunden und so der Stifterwille wirkungsvoll umgesetzt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Bilanzkennzahlen (Stand: 31.12.2017) in Mio. Euro	
Bilanzsumme	14.367,2
Eigenkapital	669,5
Kundenforderungen	10.848,1
Kundeneinlagen	8.424,9
Erfolgskennzahlen (Stand: 31.12.2017) in Mio. Euro	
Zinsüberschuss	228,1
Risikovorsorge	31,3
Provisionsüberschuss	68,1
Verwaltungsaufwand	229,6
Ergebnis vor Steuern	50,4
Verteilte Werte (Stand: 31.12.2017) in Mio. Euro	
Personalaufwand	140,3
davon Löhne und Gehälter	113,3
davon Sozialabgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	27,0
Sonstige Steuern (Stand: 31.12.2017) in Mio. Euro	
Ertragssteuern	21,1
abgeführte Lohnsteuer	25,1
Sonstige Steuern	16,8
Bankenabgabe	3,7
Einlagensicherung	6,3
Bankenaufsicht (EZB und BaFin)	0,3

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

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Für die OLB sind alle Gesetzgebungsverfahren relevant, die Einfluss auf die regulatorischen Rahmenbedingungen und das wirtschaftliche Potenzial der Bank haben. Innerhalb des Konzepts ‚Compliance‘ sind dies unter anderem die Mindestanforderungen an das Risikomanagement, die Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die Anforderungen nach Basel I bis IV. Auch ist die OLB nach § 161 Aktiengesetz verpflichtet, jährlich im Sinne eines „comply or explain“ eine Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex abzugeben. Darüber hinaus beobachtet die OLB auch Gesetzgebungsprozesse und politische Weichenstellungen in den Zielmärkten, in denen sich Kunden der Bank bewegen.

Die OLB ist Mitglied im Bundesverband deutscher Banken e. V. als ihrer zentralen Interessenvertretung. Weitere Mitgliedschaften bestehen unter anderem bei den örtlichen Industrie- und Handelskammern sowie dem Förderverein Wirtschaft pro Metropolregion e.V. Neben verpflichtenden Mitgliedschaften geht die Bank auch Mitgliedschaften aus gesellschaftlichen oder geschäftlichen Gründen ein, die durch eine interne Richtlinie 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 Vorstandes. 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 G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

Spenden an Parteien oder politische Institutionen hat die OLB im Berichtsjahr 2017 nicht getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

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

Zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption hat die Compliance-Funktion Grundsätze, Mittel und Verfahren implementiert, die unter anderem die Durchführung von Risikoanalysen umfassen. Hiermit werden die für alle Banken bestehenden Risiken hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen sowie Anforderungen aus dem Wertpapierhandelsgesetz und Antikorruption identifiziert sowie die vorhandenen Risiken in der OLB unter Berücksichtigung bestehender Prozesse und Risikominderungsmaßnahmen ermittelt. Auf dieser Grundlage werden bei Bedarf weitere Maßnahmen abgeleitet, um mögliche Risiken zu reduzieren. Darüber hinaus hat die Compliance-Abteilung neben einem Verhaltenskodex weitere Compliance-Richtlinien sowie eine Richtlinie zur Antikorruption für alle Mitarbeiter veröffentlicht, die insbesondere Anforderungen an die Genehmigung von Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen enthält. Zudem ist die Compliance-Funktion in die Geschäftspartner-Auswahl im Rahmen des Überprüfungsprozesses hinsichtlich bestehender Antikorruptionsvorgaben beim Geschäftspartner eingebunden. Auf Basis der Risikoanalyse werden bei Bedarf weitere Kontrollen implementiert, um zu überprüfen, ob die veröffentlichten Prozesse und Anforderungen eingehalten werden.

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

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 G4-S03

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Compliance berücksichtigt bei ihren Kontrollen sämtliche Standorte der OLB. Risiken wurden in diesen Kontrollen nicht identifiziert.

Leistungsindikator G4-S05

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Im Berichtszeitraum lagen keine bestätigten Korruptionsfälle vor, so dass keine Maßnahmen aufgrund von Korruptionsvorwürfen ergriffen wurden.

Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

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