



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

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

---

## Oldenburgische Landesbank AG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Head of Sustainability  
Holger Sandker

Stau 15/17  
26122 Oldenburg  
Deutschland

+49 (0)441 221 1568  
+49 (0)441 221 2433  
holger.sandker@olb.de;  
sustainability@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: 2022, 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](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Wir, die Oldenburgische Landesbank AG (OLB), sind ein in Norddeutschland verankertes Finanzinstitut, das seine Kunden unter den beiden Marken OLB Bank und Bankhaus Neelmeyer (BHN) deutschlandweit betreut. Wir verfolgen im Geschäft mit Privat- und Geschäftskunden, zu denen auch kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) gehören, einen Multikanalansatz und kombinieren regionale Filialverbünde mit einem nationalen digitalen Auftritt. Im größervolumigen Firmenkundengeschäft sind wir deutschlandweit und selektiv auch in anderen europäischen Ländern tätig, bei Exportfinanzierungen auch weltweit. Darüber hinaus nutzen wir gezielt Wachstumschancen in speziellen Finanzierungsbereichen mit einem als attraktiv beurteilten Risiko-Rendite-Profil, wie beispielsweise Akquisitionsfinanzierungen und gewerbliche Immobilienfinanzierungen. Wir verfügen über viele langjährige Kundenbeziehungen sowie über ein nach Volumen und Branchen diversifiziertes Kreditportfolio und besitzen eine Kapitalausstattung von nahezu 1,3 Milliarden (Mrd.) Euro hartem Kernkapital per 31.12.2022.

Wir gliedern unsere Geschäftsaktivitäten mit Blick auf Zielkunden, Produkte, Dienstleistungen und Prozesse sowie für Steuerungszwecke in zwei Geschäftsfelder:

Das Geschäft mit Privatkunden und KMU ist dem Geschäftsfeld „Private & Business Customers“ (PBC) zugeordnet. Wir bieten diesen Kunden über unser zentral gesteuertes Filialnetz und über den Bereich Central & Digital Sales (CDS) kompetente Beratungs- und Betreuungsleistungen an, die auf persönlichem und vertrauensvollem Kontakt beruhen. Parallel stellen wir hier Produkte und Services über Online- und Mobile-Banking auch direkt zur Verfügung. Wir kombinieren damit eine Filialpräsenz im Kerngeschäftsbereich Weser-Ems mit dem Angebot einer deutschlandweit operierenden Digitalbank mit Partnervertrieben und Vermittlungsgeschäft. Das Angebot konzentriert sich auf Girokonten und Kreditkarten, Onlinebanking und Mobile Banking (über die OLB Banking-App), Ratenkredite, private Baufinanzierungen und private Geldanlagen. Darüber hinaus bieten wir Versicherungsvermittlungen und die Begleitung bei privatem Immobilienkauf und -verkauf an. Zu diesem Geschäftsfeld gehört auch der Bereich Private Banking & Wealth Management, in dem wir unter der Marke Bankhaus Neelmeyer auftreten.

Das größervolumige Corporate-Geschäft einschließlich Fußballfinanzierungen sowie die Bereiche Akquisitionsfinanzierung inklusive Fund Finance, International Diversified Lending und die gewerbliche Immobilienfinanzierung sind im Subsegment „Corporates & Diversified Lending“ (CDL) zusammengefasst. Ergänzt wird das Geschäftsfeld durch die Wind-Finanzierungen. Das Angebot dieses Geschäftsfelds ist durch ein individuell zugeschnittenes Profil, größere Einzeltransaktionen und stärkeren Ressourceneinsatz in der Beratung und Abwicklung gekennzeichnet.



# 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.

Wir verfolgen ein kundenzentriertes, nachhaltiges Geschäftsmodell und sind in unserer Geschäftstätigkeit solide, stetig und langfristig orientiert. Unter Nachhaltigkeit verstehen wir ein betriebswirtschaftlich abgeleitetes Handlungsprinzip, bei dem die Entwicklung der Geschäftstätigkeit unter dauerhafter Gewährleistung der geschäftsnotwendigen eigenen betrieblichen Substanz geplant und durchgeführt wird. Neben diesem ökonomischen Aspekt setzen wir uns zum Ziel, auch im ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltig zu handeln.

Ausgehend von unserer Rolle als Finanzdienstleister haben wir in unserer Geschäftsstrategie ein Nachhaltigkeitsleitbild definiert, welches sich an den „Prinzipien für verantwortungsvolles Banking“ („Principles for Responsible Banking“) orientiert und unsere Geschäftstätigkeit so ausgerichtet, dass sie nicht im Widerspruch zur Realisierung der Bedürfnisse von Menschen und Zielen der Gesellschaft steht, wie sie in den 17 Nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen („Sustainable Development Goals“, SDG) und dem Pariser Klimaabkommen zum Ausdruck kommen. Zudem legen wir Wert auf die Förderung einer angemessenen Risikokultur, deren Ziel es ist, das Risikobewusstsein als Teil des Risikomanagements auf allen Organisationsebenen zu festigen.

Dieses Nachhaltigkeitsleitbild wird in einer eigenen Environmental/Social/Governance-Policy (ESG-Policy) weiter spezifiziert. Die in dieser Policy beschriebenen zentralen Handlungsfelder beschreiben einerseits die Grundsätze der Bank in ihrer Rolle als Wirtschaftsakteur und die damit verbundene eigene Wirkung auf Nachhaltigkeitsfaktoren wie Klima, Umwelt oder soziale Aspekte („ESG-Impact“ oder auch „Inside-Out-Perspektive“) sowie andererseits den Umgang mit externen Einwirkungen von Nachhaltigkeitsfaktoren auf die Bank, insbesondere die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken („ESG-Risiko“ oder auch „Outside-In-Perspektive“).

Wir räumen somit dem verantwortungsvollen Banking einen hohen Stellenwert ein und sind uns der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft bewusst. Wir berichten hierüber in einem 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) in folgenden fünf Dimensionen offenlegt: Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Darüber hinaus legen wir sowohl aufsichtlich geforderte als auch freiwillige Nachhaltigkeitsangaben auf unserer [Internetseite](#) offen.

## 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.

Der Klimaschutz und die Begrenzung der Treibhausgasemissionen sind zu einem zentralen Thema von Politik und Gesellschaft geworden, ebenso wie soziale Fragestellungen. Als Bank gehören wir auf den ersten Blick zu einer unproblematischen Branche, denn die Wirkung unseres eigenen Geschäftsbetriebs auf Umwelt- und Sozialbelange ist im Vergleich zu anderen Sektoren relativ gering. Betrachtet man die Bank in ihren Rollen als Kreditgeberin, Finanzberaterin oder Finanzmarktteilnehmerin, so fällt das Fazit hingegen differenzierter aus. Die durch unserer Kreditvergabe ermöglichten Investitionen und wirtschaftlichen Tätigkeiten sind in der Regel auch mit Treibhausgasemissionen verbunden, die den CO<sub>2</sub>-Ausstoß unseres eigenen Geschäftsbetriebs um ein Vielfaches übertreffen. Ähnliche Aussagen lassen sich auch für Wertpapieranlagen treffen oder auf soziale Belange übertragen. Die Investitions- und Finanzierungsentscheidungen von Finanzintermediären wirken also wie ein Hebel auf Umwelt, Klima und Gesellschaft.

Folglich wurde unter der Leitung der Europäischen Kommission ein Aktionsplan für die Finanzwirtschaft erarbeitet, das unter anderem auf die Neuausrichtung der Kapitalflüsse hin zu nachhaltigen Investments abzielt. Banken nehmen bei der Transformation hin zu einer nachhaltig und klimaneutral ausgerichteten Wirtschaft eine Schlüsselrolle ein. Entsprechend sind unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten darauf ausgerichtet, einerseits den regulatorischen Vorgaben zu entsprechen und andererseits Nachhaltigkeit als weitere Dimension der Banksteuerung zu etablieren.

Bei der Ermittlung der wesentlichen Faktoren - sowohl aus der „Inside-Out-“ als auch aus der „Outside-In-Perspektive“ - haben wir zunächst eine breite Auswahl an Themen gesammelt, die für unsere Stakeholder (vgl. Kapitel 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“) unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten relevant sind, und sie den fünf Nachhaltigkeitsaspekten gemäß §289c Abs. 2 HGB (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung) zugeordnet. Zur Bewertung der Wesentlichkeit wurde eine von uns entwickelte Matrix angewendet, welche Aspekte nach ihrer Dringlichkeit, Beeinflussbarkeit und nach dem Grad der Wirkung des Handelns einordnet. Die Analyse hat ergeben, dass folgende Nachhaltigkeitsaspekte für uns vorrangig und wesentlich sind:

a) Wesentliche Faktoren der eigenen Geschäftstätigkeit auf Aspekte der Nachhaltigkeit (Inside-out-Betrachtung)

- Finanzierte Treibhausgasemissionen

Mit der Kreditvergabe ist in der Regel die Finanzierung wirtschaftlicher Aktivitäten verbunden, die Treibhausgasemissionen verursachen. Diese übertreffen nach überschlägiger Kalkulation den CO<sub>2</sub>-Ausstoß unseres eigenen Geschäftsbetriebs um ein Vielfaches. Um der Ausrichtung unserer Geschäftsstrategie auf das Pariser Klimaabkommen gerecht zu werden, streben wir ab dem laufenden Geschäftsjahr 2023 eine regelmäßige Berechnung dieser Emissionen gemäß dem PCAF-Standard und Abgleich mit dem Klimazielpfad an. Zur Klassifizierung nachhaltiger Finanzierungen kommt darüber hinaus eine spezielle Software zum Einsatz, die wirtschaftliche Aktivitäten gemäß der EU-Taxonomieverordnung einordnen kann.

- Nachhaltigkeit in der Anlageberatung

Unseren Anlagekunden bieten wir seit dem Berichtsjahr 2022 an, Nachhaltigkeit in ihren Anlagepräferenzen zu berücksichtigen. Wie wir in unseren Anlageentscheidungen Nachhaltigkeitsrisiken und mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt berücksichtigen, legen wir in detaillierter Form auf unseren Nachhaltigkeitsseiten im Internet offen.

b) Wesentliche Einflüsse von Aspekten der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit (Outside-In-Betrachtung)

- Steigendes Umweltbewusstsein

Als Unternehmen und als Teil der Gesellschaft beobachten wir ein zunehmendes Bewusstsein für Nachhaltigkeit und insbesondere ein steigendes Umweltbewusstsein. Als Finanzintermediär sind wir bemüht, unsere Kunden bei der Transformation zu einer nachhaltig und klimaneutral ausgerichteten Wirtschaft bestmöglich zu unterstützen. Mit neuen Produkten und Beratungslösungen begreifen wir diese Entwicklung daher auch als Geschäftschance. Gleichzeitig wollen wir auch selbst mit gutem Beispiel vorangehen. Ausdruck davon ist unter anderem unsere neue, Anfang des Jahres 2023 abgeschlossene Klimapartnerschaft mit der Umweltorganisation PLANT-MY-TREE, in deren Zuge wir die Aufforstung von Mischwäldern in Deutschland und Europa mit insgesamt 25.000 Jungpflanzen fördern. In Kooperation mit dem schwedischen Unternehmen Doconomy bieten wir seit dem Berichtsjahr die App „OLB Klimascore“ an, mit der unsere Kunden den Einfluss ihres Konsumverhaltens auf das Klima messen können.

- Chancengleichheit und Diversität

Die Chancengleichheit hat für uns einen hohen Stellenwert; Benachteiligungen und Herabwürdigungen jeglicher Art lehnen wir strikt ab. So haben wir bereits 2015 die Charta der Vielfalt unterschrieben und uns damit auch öffentlich zur Umsetzung und Unterstützung von Diversität und Chancengleichheit bekannt. Das Vergütungssystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet, das heißt eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts ist ausgeschlossen. Im April 2022 haben wir ein neues Mentoring-Programm für Frauen aufgelegt, um hier Potenziale für Spezialisten- und Führungsaufgaben zu heben. Weitere Informationen zu diesem Nachhaltigkeitsaspekt sind in Kapitel 15 „Chancengerechtigkeit“



beschrieben.

Die hier beschriebene Wesentlichkeitsanalyse wird von der jährlichen Risikoinventur ergänzt, die das Gesamtrisikoprofil der OLB aus der „Outside-In-Perspektive“ bewertet und eine wesentliche Grundlage des Risikomanagements darstellt. Im Rahmen der diesjährigen Risikoinventur haben wir die Betroffenheit unseres Geschäftsmodells von ESG-Risiken bzw. ESG-Risikotreiber untersucht. Im ersten Schritt wurde eine qualitative Risikoinventur mit Blick auf ESG-Risikotreiber durchgeführt. Hier zeigte sich einerseits, dass insbesondere das Kreditrisiko von ESG-Risikotreibern betroffen ist, und andererseits, dass klima- und umweltbezogene Risiken (physisch und transitorisch) die wesentlichsten ESG-Risikotreiber darstellen. Andere Risikoarten zeigten sich im Vergleich weniger stark betroffen bzw. andere ESG-Risikotreiber wurden mit einem eher geringeren Einfluss eingeschätzt. Die qualitative Wesentlichkeitseinschätzung wurde im zweiten Schritt für das Kreditrisiko, als Risikoart mit der höchsten Betroffenheit, um quantitative Szenariorechnungen ergänzt. Im Ergebnis zeigte sich, dass die Auswirkungen von klima- und umweltbedingten Risiken auf unser Kreditportfolio der OLB niedrig bis moderat sind und keine Gefahr für die finanzielle Leistungsfähigkeit der Bank 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.

Im Einklang mit gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben verfolgen wir bei unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten die folgenden gleichrangigen, qualitativen Absichten.

- Wir begleiten unsere Kunden auf dem Weg zur Klimaneutralität:  
Wir begreifen die anstehende Transformation der Wirtschaft als Herausforderung und Chance zugleich. Um unsere Kunden auf diesem Weg zu begleiten, erweitern wir unser Beratungs- und Produktangebot sukzessive um nachhaltige Lösungen – sowohl auf der Kreditseite als auch bei der Vermögensanlage.
- Wir tragen aktiv zum Klima- und Umweltschutz bei:  
Schon seit Jahren ermitteln wir unseren ökologischen Fußabdruck, darunter die mit unserem eigenen Geschäftsbetrieb unmittelbar verbundenen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2). Unser Ziel ist es, unsere Emissionen zu reduzieren und Ressourcen umweltbewusst und schonend einzusetzen. Dazu gehört auch, Abfälle zu verringern und Recyclinglösungen den Vorzug zu geben.
- Wir integrieren Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Governance:  
Wir stellen Anlage- und Kreditgrundsätze auf, um die mit der Kreditvergabe und Investitionsentscheidungen gegebenenfalls verbundenen nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen einzudämmen. Darüber hinaus messen und analysieren wir die mit der Kreditvergabe finanzierten, indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 3). Neben den Wirkungen der eigenen Wirtschaftsaktivität („ESG-Impact“) bewerten wir auch die externen

Einwirkungen von Nachhaltigkeitsfaktoren auf die Bank, insbesondere die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken („ESG-Risiko“). Wir streben an, ESG-Impact und ESG-Risiken in unserer Geschäftsplanung sowie unserer Preispolitik zu berücksichtigen.

- Wir verbinden unser unternehmerisches Handeln mit sozialer Verantwortung:

Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung bewusst und wollen von allen Stakeholdern als fairer Geschäftspartner wahrgenommen werden. Als Arbeitgeber schaffen wir Rahmenbedingungen, die Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen ermöglichen. Bei der Lieferantenauswahl achten wir auf Nachhaltigkeitskriterien. Der Verhaltenskodex ist ein wichtiges Element der eigenen Unternehmens- und Compliancekultur; die Achtung und Wahrung der Menschenrechte ist für uns selbstverständlich.

- Wir treten öffentlich für Nachhaltigkeit ein:

Nachhaltigkeit, insbesondere die Transformation der Wirtschaft in Richtung Klimaneutralität, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, zu der jeder Einzelne und jede Institution einen Beitrag leisten kann. In diesem Sinne wollen wir ein Multiplikator für Nachhaltigkeit sein. Deshalb schaffen wir Transparenz über unsere eigenen Nachhaltigkeitsbemühungen, fördern nachhaltiges Engagement und binden unsere Stakeholder ein.

Die Weiterentwicklung dieses strategischen Zielrahmens fokussiert auf die quantitative Unterlegung der aufgeführten Absichten und lässt sich in vier Phasen unterteilen, die wir im Laufe des Jahres 2023 abschließen wollen:

1. Wir schaffen eine verlässliche Datenbasis.
2. Wir analysieren Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen.
3. Wir setzen uns quantitative Nachhaltigkeitsziele.
4. Wir schaffen Transparenz.

Übergeordnetes, perspektivisches Ziel der damit verbundenen Maßnahmen und Aktivitäten ist die Etablierung von Nachhaltigkeit als neue, weitere Dimension in der Banksteuerung, die sich beispielsweise in der Etablierung eines nachhaltigkeitsbasierten Preis- und Steuerungsmechanismus zeigen kann.

Die operative Umsetzung der vom Vorstand festgelegten ESG-Strategie wird vom „Head of Sustainability“ verantwortet und ist in einer eigenen Environmental/Social/Governance-Policy (ESG-Policy) weiter spezifiziert.

Die Überprüfung der Geschäftsstrategie und damit auch des Nachhaltigkeitsleitbildes erfolgt regelmäßig, mindestens jährlich, in einem klar definierten Überarbeitungsprozess und umfasst insbesondere eine Durchführungs- und Wirksamkeitskontrolle der für das jeweilige Jahr gesetzten Ziele und Maßnahmen. Darüber hinaus werden Erreichungsgrade und Umsetzungsstände aller definierten Ziele und Themen unterjährig durch regelmäßige, interne Monitorings und Berichte überwacht.

Soweit es Überschneidungen gibt, zahlen diese Absichten auf die SDG der Vereinten Nationen ein. Dies betrifft beispielsweise das Ziel Nr. 7 „bezahlbare und saubere Energie“, das sich mit Blick auf unsere Beratungs- und Produktangebote von der Finanzierung energiesparender Lösungen bei Bau und Renovierung über die Unterstützung mittelständischer Betriebe bei der Nutzung von Solarenergie bis hin zu komplexen Finanzierungsvorhaben wie Windparks unterschiedlichster Größen erstreckt. Dem Ziel Nr. 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ kommen wir unter anderem dadurch nach,

dass wir seit ab dem Jahr 2023 Kreditvergaben hinsichtlich ihrer Konformität zu den Umweltzielen 1 und 2 (Klimaschutz bzw. Anpassung an den Klimawandel) der EU-Taxonomie bewerten, um diese in künftigen Berichtsperioden als „Green Asset Ratio“ quantitativ ausweisen zu können. Weitere Beispiele finden sich auf unseren [Internetseiten](#).

## 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.

Wir erwirtschaften den weitaus größten Teil unserer Erträge aus Finanzdienstleistungen. Diese reichen unter anderem vom Einlagengeschäft und der Anlageberatung über Zahlungsverkehrsdienstleistungen bis hin zum Kreditgeschäft sowie der Vermittlung von Immobilien und Versicherungen. Als Finanzdienstleister erbringen wir den weitaus größten Anteil an der Wertschöpfung selbst.

Bei der Erbringung von Bankdienstleistungen finden Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend Berücksichtigung. Unseren Anlagekunden bieten wir an, Nachhaltigkeit in Ihren Anlagepräferenzen zu berücksichtigen. Wie wir in unseren Anlageentscheidungen Nachhaltigkeitsrisiken und mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt berücksichtigen, legen wir in detaillierter Form auf unseren [Nachhaltigkeitsseiten](#) im Internet offen. Unsere Kreditspezialisten prüfen Kreditvergaben unter Nutzung eines ESG-Soringtools unter anderem auch auf mögliche Risiken hinsichtlich ökologischer, ethischer und sozialer Auswirkungen. Geschäfts- oder Kreditanfragen aus bestimmten Bereichen und Branchen unterliegen einer besonderen Prüfung oder sind unter Reputationsgesichtspunkten bzw. aufgrund von Nachhaltigkeitsgrundsätzen völlig untersagt.

Nur wenige Teile unserer Wertschöpfungskette sind ausgelagert. Umfangreicher hingegen sind die zur Erbringung unserer Bankdienstleistungen notwendigen Vorleistungen, die in großen Teilen von Lieferanten oder Dienstleistern erbracht werden. Diese Vorleistungen umfassen im Wesentlichen die Beschaffung von Infrastruktur zur Datenverarbeitung (u.a. Netzwerktechnik und Telekommunikation), Bereitstellung von Marktdaten, Fachdienstleistungen (etwa Rechtsberatung, externe Personalleistungen, Mobilitätsdienste) sowie Gebäudearbeiten (z.B. Bauleistungen, Gebäudebetrieb und -technik), Logistik oder Versicherungen. Nachhaltigkeitsaspekte finden in Regelungen der Einkaufsprozesse, der Geschäftsvorfallüberwachung, des Reputationsrisikomanagements und der Compliance ihre Berücksichtigung. Wesentliche 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 gegebenenfalls durch sorgfältige Planung sowie ebensolchen Bau und Betrieb von Gebäuden. Für

---

die Auswahl von Zulieferern, Dienstleistern oder Werbematerialien bedeutet diese Vorgabe, dass die mit dem Einkauf beauftragten Mitarbeiter neben den ökonomischen Aspekten auch ökologische und soziale Kriterien berücksichtigen.

Wir nehmen aus unterschiedlichen Positionen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft, wie oben beschrieben insbesondere als Kreditgeber, Anlageberater oder Bezieher von Vorleistungen. Darüber hinaus achten wir in unserer Rolle als Arbeitgeber auf gesundheitliche Aspekte am Arbeitsplatz und vermitteln diese auch in Seminaren und Online-Schulungen. Oftmals gehen Einsparmaßnahmen mit Ressourcenschonung und weiteren Nachhaltigkeitsaspekten einher, beispielsweise wenn bislang papiergebundene Prozesse durch digitale Lösungen ersetzt werden oder Dienstreisen durch den Einsatz von Telefon- bzw. Videokonferenzen vermieden werden können. Unsere 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 veröffentlichen wir sowohl auf unserer Intranetseite als auch im Internet regelmäßig detaillierte Informationen mit Bezug zu Nachhaltigkeitsaspekten, beispielsweise diesen Nichtfinanziellen Bericht, unsere ESG-Policy oder Angaben zu Projektförderungen durch die OLB-Stiftung.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorstand leitet das Unternehmen und führt die Geschäfte unter gemeinsamer Verantwortung seiner Mitglieder. Im Rahmen seiner Geschäftsführung bestimmt der Vorstand die Unternehmensziele, die strategische Ausrichtung und die Geschäftspolitik. Der Vorstand legt somit auch die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele sowie Maßnahmen zu deren Umsetzung fest. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist damit Bestandteil der regelmäßigen, mindestens jährlichen Erörterung der der Geschäftsstrategie mit dem Aufsichtsrat.

Die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wird vom Head of Sustainability verantwortet. Diese Funktion wurde im Berichtsjahr 2022 geschaffen, um der wachsenden Bedeutung des Themenfeldes Nachhaltigkeit Rechnung zu tragen und die zugehörigen Aktivitäten zentral zu steuern. Zu seinen Aufgaben gehören unter anderen:

- Monitoring der ESG-Zielerreichung und Koordinierung der Umsetzung entsprechender Maßnahmen
- Beachtung regulatorischer Anforderungen und gemeinsame Umsetzung mit der verantwortlichen Fachabteilung
- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements
- Koordinierung der Offenlegungserfordernisse

Der Head of Sustainability ist gegenüber Stakeholdern der zentrale Ansprechpartner und Impulsgeber bzgl. Nachhaltigkeitsthemen. Er untersteht in direkter Berichtslinie dem Chief Financial Officer (CFO).

Die Erstellung des Nichtfinanziellen Berichts wird durch eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus verschiedenen Bereichen der Bank und unter koordinierender Führung des Head of Sustainability sichergestellt. Der Bericht 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.

Die Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie folgt einem Top-down-Ansatz von der Geschäftsstrategie über die ESG-Policy bis hin zu Detailregelungen in Richtlinien und Arbeitsanweisungen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie in Form unseres Nachhaltigkeitsleitbilds wird durch den Gesamtvorstand festgelegt und ist damit Bestandteil der regelmäßigen, mindestens jährlichen Erörterung der Geschäftsstrategie mit dem Aufsichtsrat. Auch die Nachhaltigkeitsziele werden jährlich im Rahmen der Strategieüberarbeitung überprüft, weiterentwickelt und mit Maßnahmen unterlegt. Entsprechend enthalten die vom Aufsichtsrat jährlich festgelegten Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder auch nicht-finanzielle, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Ziele, siehe Kapitel 8 „Anreizsysteme“. Die jährliche Strategieaktualisierung wird von geeigneten Kommunikationsmaßnahmen begleitet (Information der Führungskräfte und Mitarbeiter z.B. in Townhall-Veranstaltungen sowie Veröffentlichung der Geschäftsstrategie im Internet).

Unser Nachhaltigkeitsleitbild wird in der vom Gesamtvorstand verabschiedeten und jährlich aktualisierten ESG-Policy weiter spezifiziert. Die ESG-Policy ist damit das zentrale Element des Governance Frameworks der Bank im Bereich Nachhaltigkeit und wird durch die Beschreibung von Zuständigkeiten und Prozessen mittels fachlicher Richtlinien und Arbeitsanweisungen operationalisiert, die wiederum der Verantwortung des jeweiligen Fachbereichs sowie einem jährlichen Überarbeitungsturnus unterliegen.

Die Zielerreichung wird regelmäßig und großenteils unterjährig geprüft, siehe Kapitel 7 „Kontrolle“.

## 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 berücksichtigen wir zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen eine Reihe von nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Diese umfassen insbesondere jährliche 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 werden die Daten analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung definiert und gesteuert.

Mit Beginn des Geschäftsjahres 2023 wurde darüber hinaus das unterjährige Vorstandsreporting um folgende Kennzahlen erweitert („ESG KPI Controlling“):

- Treibhausgasemissionen (CO<sub>2</sub>-Äquivalent) der eigenen Geschäftstätigkeit
- Finanzierte Treibhausgasemissionen (CO<sub>2</sub>-Äquivalent) des Kreditportfolios
- Volumen des taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Kreditneugeschäfts
- ESG-Scoring-Kennzahlen des Kreditportfolios

Soweit verfügbar bzw. technisch möglich, erfolgt die Ermittlung dieser Kennzahlen auf Basis anerkannter internationaler Standards (z.B. PCAF oder EU-Taxonomie) und mit Hilfe IT-gestützter Verfahren. Das ESG KPI Controlling befindet sich im Aufbau, entsprechend unterliegen Kennzahlensystem, Kennzahlenermittlung und Prüfverfahren noch Veränderungen.

## 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 unsere Geschäftsstrategie und in -tätigkeit integriert. Auch räumt unser Verhaltenskodex dem Schutz natürlicher Ressourcen eine besondere Bedeutung ein. Unsere Mitarbeiter stellen demnach sicher, dass sie bei ihrer Arbeit natürliche Ressourcen schützen und möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt ausüben, beispielsweise durch Material- und Energieeinsparung oder durch Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen.

Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder. Die dort beschriebenen Verhaltensgrundsätze setzen allgemein anerkannte ethische Prinzipien um und integrieren Grundsätze der Nachhaltigkeit und gesellschaftlichen Verantwortung in die Geschäftstätigkeit der OLB. 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. Wir haben unseren Verhaltenskodex im Internet veröffentlicht [siehe: [OLB Verhaltenskodex](#)].

Wir verfolgen ein kundenzentriertes und nachhaltiges Geschäftsmodell, das die geschäftsnotwendige betriebliche Substanz dauerhaft sicherstellen soll. Da die Übernahme von Risiken bzw. Kreditrisiken untrennbar mit dem Geschäftsmodell einer Bank verbunden ist, wird dies durch die aus der Geschäftsstrategie abgeleiteten Risikostrategie limitiert. Auf allen Ebenen legen wir besonderen Wert auf die Förderung einer angemessenen und konsistenten Risikokultur,

ihr Aufbau und Erhalt ist daher wesentlicher Teil der vom Vorstand beschlossenen ESG-Policy. In unseren Führungsgrundsätzen richten wir uns gezielt an unsere Führungskräfte, die über ihre Vorbildfunktion das profitable, nachhaltige und risikobewusste Wachstum der Bank mitverantworten. Daneben sind gemeinsame ethische Wertvorstellungen ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor für unsere nachhaltige Geschäftsentwicklung und vermindern mögliches Fehlverhalten. Uns ist bewusst, dass unsere externe Wahrnehmung und Reputation auch durch unsere Unternehmenskultur beeinflusst wird. Gebildet aus kulturellen Werten wie Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Verantwortungsbewusstsein dient sie langfristig auch der finanziellen Leistungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit unserer Bank.

## 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.

Unser Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass es unter Berücksichtigung der maßgeblichen regulatorischen Anforderungen sowohl die Gewinnung und langfristige Bindung qualifizierter Mitarbeiter als auch die Erzielung eines wertorientierten und nachhaltigen Unternehmenserfolgs unterstützt. Anreize zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten werden insbesondere durch die Aufnahme entsprechender Ziele und Key Performance Indicators (KPI) in die Zielvereinbarungen von Vorstandsmitgliedern, Führungskräften und Mitarbeitern gesetzt.

Neben geschäftlichen bzw. finanziellen Zielen beinhalten die Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder auch nicht-finanzielle, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete KPI. Diese zielen unter anderem auf die Reduzierung eigener CO<sub>2</sub>-Emissionen, die Steigerung des taxonomiekonformen Kreditgeschäfts sowie die Kundenzufriedenheit ab. 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 dem Streben nach kurzfristigen Erfolgen entgegengewirkt. Unterstützt wird die nachhaltige Anreizwirkung zudem durch die Vorgabe, die variable Vergütung der Risikoträger zunächst in Teilen zurückzubehalten und erst nach einer erneuten Überprüfung der zugrundeliegenden Zielerreichung in Tranchen auszuzahlen.

Für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der einzelnen Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat verantwortlich. Hierunter fällt neben der Festlegung der für das jeweilige Geschäftsjahr relevanten Ziele und KPI auch die Entscheidung über die vorjährige Zielerreichung, die in den der Bonusermittlung zugrunde gelegten mehrjährigen Zielerreichungszeitraum einfließt. Der Aufsichtsrat ist zudem für die nachträgliche erneute Überprüfung der Zielerreichungen der Vorstandsmitglieder im Rahmen des Backtesting verantwortlich, die der Gewährung bzw. Auszahlung zurückbehaltener Tranchen vorgeschaltet ist.



Dem Gedanken einer kohärenten Unternehmens- und Anreizsteuerung folgend, beinhalten auch die Zielvereinbarungen der Führungskräfte und Mitarbeiter die gleichen für den Vorstand maßgeblichen Nachhaltigkeitsziele. Für den zum engen Kreis der Risikoträger gehörenden Teil der Mitarbeiter kommt es auch hier zu einer teilweisen Zurückbehaltung der variablen Vergütung, vor deren Auszahlung die zugrundeliegende Zielerreichung überprüft wird. Die Prüfung obliegt dem Vorstand nach vorangehender Vorbereitung durch eine interne Arbeitsgruppe.

Das Vergütungssystem beinhaltet zudem sowohl für Vorstandsmitglieder als auch für Mitarbeiter die Maßgabe, im Falle eines sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens, beispielsweise bei Verstößen gegen gesetzliche Vorgaben, Organisationsrichtlinien oder Wohlverhaltens- und Compliance-Regeln, eine Reduzierung der für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelten variablen Vergütung zu prüfen.

## 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.

Detaillierte Informationen zum Vergütungssystem der Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder veröffentlichen wir jährlich im Offenlegungsbericht.

## Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir erachten dieses Verhältnis für die Bewertung der Angemessenheit oder Nachhaltigkeit unserer Vergütungsstrukturen für nicht aussagekräftig. Angaben zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter finden sich im Anhang des Geschäftsberichts 2022 (Veröffentlichung Ende März 2023) sowie im Kapitel "Vergütungspolitik" des Offenlegungsberichts 2022 (Veröffentlichung Ende April 2023).

## 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.

Wir definieren die für uns gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen einerseits entlang der Wertschöpfungskette, die vom Einkauf (Anspruchsgruppe „Zulieferer/Dienstleister“) über die Leistungserbringung (Anspruchsgruppe „Mitarbeiter“) bis zur Leistungsabnahme (Anspruchsgruppe „Kunde“) reicht. Andererseits identifizieren wir Anspruchsgruppen über ihr aktiv geäußertes oder rechtlich berechtigtes Interesse an unserer Gesellschaft, hierzu gehören unsere Aktionäre (Anspruchsgruppe „Gesellschafter“), die Öffentlichkeit (Anspruchsgruppe „Öffentlichkeit/Medien“) und die Finanzdienstleistungsaufsicht (Anspruchsgruppe „Aufsicht“).

- Zulieferer/Dienstleister

Insbesondere vorgelagerte Teile der bankbetrieblichen Wertschöpfung werden durch Zulieferer bzw. Dienstleister erbracht, beispielsweise die Infrastruktur zur Datenverarbeitung (u.a. Netzwerktechnik und Telekommunikation), Bereitstellung von Marktdaten, Fachdienstleistungen (etwa Rechtsberatung, externe Personalleistungen, Mobilitätsdienste) sowie Gebäudearbeiten (z.B. Bauleistungen, Gebäudebetrieb und -technik), Logistik oder Versicherungen. Nachhaltigkeitsaspekte finden in Regelungen der Einkaufsprozesse, der Geschäftsvorfallüberwachung, des Reputationsrisikomanagements und der Compliance ihre Berücksichtigung.

- Mitarbeiter

Die Mitarbeiter stehen als Arbeitnehmer in einem vertraglichen Beschäftigungsverhältnis mit der Bank. Ihre Mitbestimmung wird über gewählte Betriebsräte und drei Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gewährleistet. Die leitenden Angestellten unserer Bank werden durch einen Sprecherausschuss repräsentiert. Außerdem nehmen die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung innerhalb unserer Bank besondere Interessen wahr. Der Dialog mit den Mitarbeitern erfolgt anlassbezogen primär über unser Intranet sowie E-Mails, multimediale Konferenzen oder bei Bedarf persönliche Treffen mit dem Vorstand.

- Kunden

Im Rahmen der vertraglichen Geschäftsbeziehungen pflegen wir einen regelmäßigen, oftmals persönlichen Austausch mit unseren Kunden, insbesondere in beratungsintensiven Bereichen wie im Geschäft mit Firmenkunden oder vermögenden Privatkunden. Auf Basis von telefonischen Kundenbefragungen sowie durch den Austausch auf den Vertriebskanälen analysieren wir stetig das Bild unserer Kunden von der Bank, unserem Angebot und unseren Services. Positiv beurteilte Aspekte stärken wir weiter, kritisch bewertete Punkte werden hinterfragt und gegebenenfalls erläutert.

- Gesellschafter

Unsere Gesellschafter halten das Grundkapital der Bank in Form von Aktien und stehen weit überwiegend mit dem Teacher Retirement System of Texas, Apollo Global Management und Grovepoint Investment Management in Verbindung. Sie vertreten ihre Interessen in der Hauptversammlung der OLB AG sowie über die sechs Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat. Über dieses Gremium wirken verschiedene Impulse auf das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank ein, ausgehend beispielsweise von der jährlichen Erörterung der Geschäftsstrategie der Bank oder der Prüfung des Nichtfinanziellen Berichts.

- Öffentlichkeit/Medien

Wir achten die professionelle Unabhängigkeit von Medien und trennen zwischen vertrieblicher Werbung und unternehmenspolitischer Kommunikation. Mittels der Veröffentlichung von Presseinformationen oder durch die Beantwortung von Medienanfragen halten wir Medien und Öffentlichkeit kontinuierlich über unsere geschäftliche Entwicklung oder relevante strategische Entscheidungen, die unter anderem auch Nachhaltigkeitsaspekte beinhalten können, im Bilde. Regelmäßig veröffentlichen wir im Internet oder gegebenenfalls zusätzlich als Druckversion relevante Publikationen wie beispielsweise den Finanzbericht, den Offenlegungsbericht oder diesen Nichtfinanziellen Bericht.

- Aufsicht

Wie alle anderen deutschen Finanzinstitute vergleichbarer Größe unterliegen auch wir der staatlichen Bankenaufsicht, die sich die Deutsche Bundesbank und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) teilen. In Ergänzung zu der europäischen und nationalen Gesetzgebung gehen von beiden Institutionen wichtige Impulse auf das Nachhaltigkeitsmanagement von Banken aus, zum Beispiel durch das Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken. Wir stehen im regelmäßigen, konstruktiven Austausch mit Vertretern beider Stellen, wie etwa im jährlichen Aufsichtsgespräch, in dem regelmäßig auch

das ESG-Risikomanagement thematisiert wird.

Das Nachhaltigkeitsmanagement entwickelt sich im Dialog mit den genannten Anspruchsgruppen stetig weiter, insbesondere durch die Berücksichtigung der im Stakeholder-Ansatz ermittelten Nachhaltigkeitsfaktoren und -einflüsse im Rahmen unserer ESG-Wesentlichkeitsanalyse.

## 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 unseren Stakeholdern befinden wir uns im kontinuierlichen Dialog. Insbesondere die Standortmaßnahmen im Nordwesten Deutschlands, die kontinuierliche Modernisierung des Kundenkontakts einschließlich digitaler Kanäle sowie die Weiterentwicklung alternativer Bezahlmöglichkeiten bildeten im Berichtsjahr 2022 öffentlich-mediale Schwerpunkte.

Vor dem Hintergrund, dass wir bereits seit einigen Jahren nicht mehr nur regional im Nordwesten Deutschlands, sondern bundesweit am Markt aktiv sind, sind für unsere Kunden insbesondere Erreichbarkeit und Service vielgeäußerte Themen. Die filialgestützte Beratung vor Ort wurde daher ergänzt durch das in Oldenburg ansässige Beratungszentrum, das als „Central & Digital Sales“-Einheit das wesentliche Rückgrat für unseren deutschlandweiten Kundenservice bietet. Unsere Kunden können folglich entscheiden, auf welche Weise sie mit uns in Kontakt treten: Für kompetente und persönliche Beratung ist das Kompetenzzentrum 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.

Auf Wünsche und Anregungen unserer Mitarbeiter versuchen wir zügig zu reagieren. Insbesondere das betriebliche Gesundheitsmanagement und das Weiterbildungsangebot werden fortlaufend ausgebaut. Zudem haben wir für das regelmäßige Jahresgespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft eine neue Form des Dialogs etabliert, der eine Beurteilung der aktuellen Leistung des Mitarbeiters, eine Potenzialerkennung für weitere Aufgaben und die Erarbeitung individueller Entwicklungsschritte umfasst und so zu einer ganzheitlichen Einschätzung führt.

Die mit dem Aufsichtsrat und damit indirekt mit Vertretern der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite besprochenen Themen können dem Bericht des Aufsichtsrats als Teil des [Geschäftsberichts](#)

entnommen werden.

## 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.

Der von uns angestrebten deutlichen Reduzierung des Papierverbrauchs kommen nach wie vor Entwicklungen zugute, die wir schon vor längerer Zeit initiiert haben. Seit der Einführung des elektronischen Postfachs im Jahr 2011 konnten bereits in den vergangenen Jahren viele Druckaufträge und hohe Versandkosten gespart werden. Durch die stetige Erhöhung aktiver Onlinebanking-Nutzer werden in Kombination mit der Ausweitung von Online-Services zunehmend Aufträge elektronisch, papierlos und ressourcenschonend abgewickelt. Der digitale Ausbau unserer Vertriebskanäle und Services bleibt daher auch künftig ein zentraler Stellehebel, um insbesondere den Papierverbrauch weiter zu mindern.

Als Finanzdienstleister wirken wir jedoch vorwiegend indirekt über unsere Rollen als Kreditgeber, Finanzberater und Finanzmarktteilnehmer auf Umwelt und Gesellschaft. Ein Indikator für diese Einschätzung ist die Höhe finanziert Treibhausgasemissionen des Kreditportfolios, die nach erster Schätzung die Emissionen des eigenen Geschäftsbetriebs um mehr als das Hundertfache übertreffen. Ausgehend von dieser Wesentlichkeitseinschätzung definiert unsere ESG-Policy Nachhaltigkeitsgrundsätze im Kreditgeschäft sowie bei Eigenanlagen und beschreibt die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsfaktoren in der Anlageberatung beziehungsweise der Finanzportfolioverwaltung.

Neue Produkte und Innovationen werden überwiegend von der Einheit „Marketing/Products/Business Intelligence“ initiiert. Als Beispiel sei die App „OLB Klimascore“ angeführt, die wir seit dem Berichtsjahr in Kooperation mit dem schwedischen Unternehmen Doconomy anbieten und mit der unsere Kunden den Einfluss ihres Konsumverhaltens auf das Klima messen können. Der Einführung neuer Produkte ist ein „Neue Produkte/ Neue Märkte“-Prozess vorgeschaltet, der insbesondere der Risikoanalyse jedes neuen Produktes dient. Seit dem Berichtsjahr 2022 ist die Einheit „Sustainability“ neuer Teilnehmer dieses Bewertungsprozesses. In dieser Funktion bewertet die Einheit jedes neue Produkt hinsichtlich seiner Vereinbarkeit mit der Nachhaltigkeitsstrategie als eine Voraussetzung für dessen Einführung. Im Rahmen des Reviews vorgehaltener Märkte berücksichtigen wir das Thema Nachhaltigkeit, indem wir die Nachhaltigkeits-Wettbewerbsfähigkeit, das Nachhaltigkeits-Ranking und die Pro-Kopf-CO<sub>2</sub>-Emissionen des jeweils betrachteten Landes in die Analyse einbeziehen.

Unseren Anlagekunden bieten wir seit dem Berichtsjahr 2022 an, Nachhaltigkeit in ihren

Anlagepräferenzen zu berücksichtigen. Hierfür haben wir beispielsweise nachhaltige Investmentfonds in unser Produktportfolio aufgenommen, die ihr Fondsvermögen in ökologischen beziehungsweise ethischen Anlageuniversen platzieren. Unser nachhaltiges Produktangebot wird aber noch wachsen: In einem bankinternen Projekt entwickeln wir derzeit eigene Investmentprodukte, die ESG-Kriterien in besonderer Weise berücksichtigen. Unsere Kreditkunden unterstützen wir darüber hinaus beispielsweise seit mehr als 30 Jahren dabei, Windenergieanlagen zu planen und zu bauen. Im Kreditgeschäft kommt uns unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten auch unsere große Expertise im Bereich Öffentlicher Förderprogramme zugute.

Im Berichtsjahr 2022 erfolgte noch keine spezifische Messung der sozialen und ökologischen Wirkungen von Finanzanlagen oder Kreditprodukten. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass eine solche Messung aufgrund der vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten und Wirkungsweisen von Kreditmitteln sehr komplex ist. Um der Ausrichtung unserer Geschäftsstrategie auf das Pariser Klimaabkommen gerecht zu werden, streben wir jedoch ab dem laufenden Geschäftsjahr 2023 eine regelmäßige Berechnung von finanzierten Treibhausgasemissionen gemäß dem PCAF-Standard und Abgleich mit dem Klimazielpfad an. Zur Klassifizierung nachhaltiger Finanzierungen kommt darüber hinaus eine spezielle Software zum Einsatz, die wirtschaftliche Aktivitäten gemäß der EU-Taxonomieverordnung einordnen kann. Ebenfalls im Laufe des Geschäftsjahres wird die quantitative Offenlegung mit Angaben zu nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren gemäß Artikel 4 Absatz 3 der EU-Verordnung 2019/2088 (Offenlegungsverordnung) umgesetzt.

## 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)**

Wir hatten im Berichtsjahr 2022 aus vorgenannten Gründen noch keine Kriterien definiert, die eine Positiv- beziehungsweise Negativprüfung von Finanzanlagen nach Umwelt- oder sozialen Faktoren beschreiben.

# 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. Als Finanzdienstleister nehmen wir per se weniger natürliche Ressourcen für den eigenen Geschäftsbetrieb in Anspruch als die meisten anderen Wirtschaftszweige, insbesondere im Vergleich zur industriellen Produktion. Nichtsdestotrotz ist uns der respektvolle und schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen sehr wichtig und deshalb im Verhaltenskodex der Bank, der vom Gesamtvorstand festgelegt und regelmäßig überprüft wird, verankert. Im Rahmen unseres Umweltkonzepts nutzen wir Einflussmöglichkeiten des Betriebsmanagements und fördern das umweltbewusste Verhalten unserer Mitarbeiter durch entsprechende Hinweise und Anreize. Dabei zählt auch unser Bestreben nach der durchgängigen Digitalisierung von Prozessen ein, die beispielsweise zu einem messbaren Rückgang des Papierverbrauchs führt. Im Intranet werden die jährlich ermittelten betriebsökologischen Kennzahlen veröffentlicht und allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht.

Hinsichtlich einer Reduzierung der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen sehen wir neben einem umweltbewussten Verhalten entlang der Wertschöpfungskette weitere Einflussmöglichkeiten über den Einkauf, insbesondere durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Auswahl der Dienstleister. Die abgeschlossenen Dienstleistungsverträge, zum Beispiel mit Reinigungs- oder Transportlogistikunternehmen, werden laufend überprüft. Beim Bezug von Werbematerialien wird das Thema Nachhaltigkeit bei der Auswahl von Materialien berücksichtigt. Mit dem Fokus auf Abfallminderung und Einsparungsmöglichkeiten werden unter anderem das Gebäudemanagement, anstehende Dienstreisen sowie der Papierverbrauch kontinuierlich überprüft. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ein VBN- oder DB-Job-Ticket zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel abzuschließen. Bei der Papierbestellung über einen regionalen Lieferanten wird auf Qualität und Zertifizierung geachtet. Der von der EWE 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 schwerwiegende negative Auswirkungen auf

Umweltbelange hätten, sind nicht festzustellen.

Bereits seit dem Jahr 2006 messen und analysieren wir im Rahmen des Umweltmanagements Zahlen zur Inanspruchnahme wesentlicher natürlicher Ressourcen, im Wesentlichen Erdgas (als Quelle für die Heizenergie), Papier und Wasser. Aus den erkennbaren Entwicklungen leiten wir Maßnahmen ab, die in den folgenden Abschnitten dieses Berichts genauer beschrieben werden.

## 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.

Sowohl unter Kostengesichtspunkten als auch mit Blick auf ökologische Aspekte haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Energie- und Papierverbrauch zu senken sowie die CO<sub>2</sub>-Emissionen stetig zu reduzieren. Der Energie- und Papierverbrauch ist im Rahmen des Kostencontrollings ein Bestandteil des monatlichen Vorstandsreportings, das im Jahr 2023 erstmalig auch das Volumen der Treibhausgasemissionen des eigenen Geschäftsbetriebs sowie des Kreditportfolios umfassen wird. Bereits in den vergangenen Jahren konnte in vielen Bereichen eine Verbesserung der Ressourceneffizienz durch schonende Materialverwendung und eine hohe Sensibilisierung der Mitarbeiter erreicht werden.

Die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen ist unter anderem eine Folge der von der Bank strategisch umgesetzten Verringerung der Anzahl der Filialstandorte. Dieser Faktor wirkt sich auch im Energiebereich verbrauchsminierend aus. Darüber hinaus wird bei erforderlichen Dienstreisen nach Möglichkeit die An- und Rückreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln bevorzugt. Die Planung der Bank sieht vor, im Rahmen von Umbauten oder Renovierungen die gesamte Beleuchtung inklusive der mit Licht arbeitenden Werbeanlagen sukzessive auf LED-Technik umzustellen. Mit Blick auf das 1,5°C-Ziel des Jahres 2050 ist gemäß des von der Science Based Targets Initiative (SBT) vorgegebenen Zielpfads eine weitere Absenkung unserer Scope 1 und Scope 3 Emissionen von 28 % als Zwischenziel bis zum Jahr 2030 erforderlich. Die Scope 2 Emissionsziele gelten nach dieser Methodik für uns als bereits erreicht, da unser Strombedarf zu 100 % durch erneuerbare Energiequellen (Wasser- und Windkraft) gedeckt wird.

Der angestrebten deutlichen Reduzierung des Papierverbrauchs kommen nach wie vor Entwicklungen zugute, die wir schon vor längerer Zeit initiiert haben. Durch die Einführung des elektronischen Postfachs im Jahr 2011 konnten bereits in den vergangenen Jahren viele Druckaufträge und hohe Versandkosten 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 unser moderner Druckerpark funktional bereitstellt.

Unser Ressourcenmanagement unterliegt einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Ausdruck dessen ist beispielsweise das im Berichtsjahr gestartete Projekt „OLB goes paperless“, das weitere Einsparpotenziale beim Papierverbrauch aufzeigen und sich in den kommenden Jahren in einer weiter verbesserten Ressourceneffizienz widerspiegeln soll.

Die Wirkung unseres eigenen Geschäftsbetriebs auf die Umwelt ist im Vergleich zu den Effekten, die sich insbesondere aus den Rollen der Bank als Kreditgeberin, Finanzberaterin und Finanzmarktteilnehmerin ableiten, verhältnismäßig gering (vgl. Kapitel 2 Wesentlichkeit“). Weder die Wesentlichkeitsanalyse noch die jährliche Risikoinventur ermittelten wesentliche Risiken, die sich aus der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen für unseren Geschäftsbetrieb ableiten ließen. Grundsätzliche Risiken jedoch, die zu einer Verfehlung der Ziele im Bereich der Ressourceneffizienz führen könnten, sehen wir im Wesentlichen in externen und außerhalb unseres eigenen Einflussbereichs liegenden Einflussfaktoren. Beispielsweise führen regulatorische Verpflichtungen zu einem in einigen Bereichen ansteigenden Papierbedarf und wirken damit unseren Einsparungsanstrengungen 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.**

Das wesentliche von uns eingesetzte Material ist 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. Das im Berichtsjahr gestartete Projekt „OLB goes paperless“ wird weitere Digitalisierungs- und Einsparpotenziale identifizieren.

Im Jahr 2022 haben wir 121,8 Tonnen (t) Papier verbraucht, hiervon knapp 38 % aus Recyclingpapier. Nach 235,9 t im Jahr 2016 entspricht dies einem Rückgang um knapp 49 % innerhalb von sechs 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 seit Jahren sukzessive 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 verbrauchen wir zur Wertschöpfung im engeren Sinne keine Kraftstoffe. Die für Dienstreisen verbrauchten Kraftstoffe werden nicht erfasst. Wir erheben alternativ die auf Dienstreisen zurückgelegten Kilometer und legen diese der Berechnung der Treibhausgasemissionen (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 13) zu Grunde.

Zu c.

Unser Stromverbrauch belief sich im Jahr 2022 auf 6.762.321 Kilowattstunden (kWh). Gegenüber 7.405.885 kWh im Jahr 2021 konnte der Verbrauch insbesondere durch die Schließung von Filialen und der vermehrten Nutzung mobiler Arbeitsangebote um 8,7 % verringert werden. Wir decken

unseren Strombedarf zu 100 % mit zertifiziertem Strom aus Wasser- und Windkraft. Im Jahr 2022 betrug der Heizenergieverbrauch 8.496.695 kWh nach 8.809.322 kWh im Jahr zuvor. Für die Heizenergie verwenden wir zu 100 % Erdgas.

Zu d.

Diese Angaben treffen auf uns nicht zu.

Zu e.

Unser gesamter Energieverbrauch als Summe aus Strom- und Heizenergieverbrauch betrug 15.259.016 kWh bzw. 54.932.458 Megajoule (MJ) im Jahr 2022.

Zu f. und g.

Wir legen die Abrechnungen unserer Energieversorger zu Grunde und verwenden für Berechnungen unter anderem 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 erschweren die in den vergangenen Jahren erfolgten Verschmelzungen der Bremer Kreditbank AG, der Bankhaus Neelmeyer AG sowie der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank auf die OLB und die daran anschließenden organisatorischen Reorganisationsmaßnahmen 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 ( $\leq 1000$  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.

Unser relativer Wasserbedarf liegt derzeit bei ca. 8 Kubikmetern ( $m^3$ ) je Mitarbeiter. Im Jahr 2022 lag der Wasserverbrauch bei  $12.580 m^3$  bzw. 12,580 Megalitern (ML) nach  $11.282 m^3$  bzw. 11,282 ML im Jahr 2021. 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.

Wir legen unseren 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. und b.

Das Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle betrug 382.943 kg im Jahr 2022. Das bedeutet einen Rückgang von über 21 % gegenüber der Abfallmenge im Jahr 2021 (485.729 kg). Die Reduzierung resultierte im Wesentlichen aus der Schließung von Filialen und vermehrter Nutzung mobiler Arbeitsangebote. Die Abfälle werden zu 81 % recycelt (311 t). Knapp 19 % (71 t) des Abfalls werden der Müllverbrennung zugeführt.

Zu c.

Wir legen unseren 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 Wirkung unseres eigenen Geschäftsbetriebs auf die Umwelt ist im Vergleich zu den Effekten, die sich insbesondere aus den Rollen der Bank als Kreditgeberin, Finanzberaterin und Finanzmarktteilnehmerin ableiten, verhältnismäßig gering. Ein Indikator für diese Einschätzung ist die Emission von Treibhausgasen (THG) aus dem eigenen Geschäftsbetrieb, die nach erster Schätzung weniger als 1 % des THG-Ausstoßes des Kreditportfolios (so genannte finanzierte Scope 3 Emissionen) ausmachen.

Unabhängig von dieser Wesentlichkeitseinschätzung möchten wir natürlich auch unseren eigenen Beitrag zur Minderung von Treibhausgasemissionen leisten und somit aktiv zum Klima- und Umweltschutz beitragen. Schon seit Jahren ermitteln wir daher die mit dem eigenen Geschäftsbetrieb verbundenen Treibhausgasemissionen und berichten hierüber im Nichtfinanziellen Bericht. Die Berechnungsmethodik der über die Kreditvergabe finanzierten indirekten Emissionen hingegen befindet sich aufgrund ihrer Komplexität noch im Aufbau. Wir planen, diese Emissionen im

---

Laufe des Jahres 2023 erstmals gemäß des international anerkannten Standards PCAF zu berechnen und ab dem kommenden Jahr offenzulegen.

Die durch unseren eigenen Geschäftsbetrieb verursachten klimarelevanten Emissionen entstehen in erster Linie durch Heizenergie (Scope 1) und Dienstreisen (Scope 3). Die mit dem Stromverbrauch gemäß ortsbasierter Rechnung verbundenen Scope 2 Emissionen entfallen nach marktbasierter Berechnungsmethode, da unser Strombedarf zu 100 % durch erneuerbare Energiequellen (Wasser- und Windkraft) gedeckt wird. Der in allen drei Kategorien messbare Rückgang der klimarelevanten Emissionen des Jahres 2022 ist neben witterungsbedingten Einflüssen und der zunehmenden Digitalisierung auch auf eine Vielzahl von Energiesparmaßnahmen zurückzuführen, die von einer hauseigenen Arbeitsgruppe vorgeschlagen und sukzessive umgesetzt wurden.

Wir legen unsere Treibhausgasemissionen in Entsprechung des Greenhouse Gas Protocols offen. Im Rahmen unserer ökologischen Verantwortung werden innerhalb der Bank 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) erörtert.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
  
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 2022 betrug 2.055 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

Zu b.

Die Berechnung der direkten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO<sub>2</sub>-Äquivalente mit Hilfe des Kennzahlenblatts des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VFU) und bezieht alle genannten Gase mit ein.

Zu c.

Es liegen keine biogenen Emissionen vor.

Zu d.

Es wurde kein Basisjahr festgelegt.

Zu e.

Zur Berechnung der THG-Emissionen nutzen wir das Kennzahlenblatt des VfU. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.7.1, Oktober 2020) berechnet.

Zu f.

Wir verfolgen den Konsolidierungsansatz der operativen Kontrolle.

Zu g.

Wir legen unseren Angaben die Abrechnungen unserer Energieversorger zu Grunde und verwenden für Berechnungen unter anderem das Kennzahlenblatt des VfU.



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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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 2022 betrug 2.813 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

Zu b.

Das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) im Jahr 2022 betrug 0,0 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

Zu c.

Die Berechnung der indirekten energiebedingten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO<sub>2</sub>-Äquivalent mit Hilfe des Kennzahlenblatts des VfU. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.7.1, Oktober

---

2020) berechnet.

Zu d.

Es wurde kein Basisjahr festgelegt.

Zu e.

Zur Berechnung der THG-Emissionen nutzen wir das Kennzahlenblatt des VfU. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.7.1, Oktober 2020) berechnet.

Zu f.

Wir verfolgen den Konsolidierungsansatz der operativen Kontrolle.

Zu g.

Wir legen unseren Angaben die Abrechnungen unserer Energieversorger zu Grunde und verwenden für Berechnungen unter anderem das Kennzahlenblatt des VfU.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 2022 betrug 1.176 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

Zu b.

Die Berechnung der indirekten energiebedingten THG-Emissionen erfolgt aus der Umrechnung des Energieverbrauchs in CO<sub>2</sub>-Äquivalent mit Hilfe des Kennzahlenblatts des VfU. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.7.1, Oktober 2020) berechnet.

Zu c.

Es liegen keine biogenen Emissionen vor.

Zu d.

Die sonstigen indirekten THG-Emissionen werden mit Hilfe des Kennzahlenblatts des VfU berechnet. Der Berechnungsschlüssel berücksichtigt die Kategorien Einkauf von Waren und Dienstleistungen, Treibstoff und Energie bezogene Aktivitäten außerhalb Scope 1 und Scope 2, Abfallmanagement, Dienstreisen und Homeoffice.

Zu e.

Es wurde kein Basisjahr festgelegt.

Zu f.

Zur Berechnung der THG-Emissionen nutzen wir das Kennzahlenblatt des VfU. Die Emissionsfaktoren werden darin anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (<https://www.ecoinvent.org/>), V. 3.7.1, Oktober 2020) berechnet.

Zu g.

Wir legen unseren Angaben die Abrechnungen unserer Energieversorger zu Grunde und verwendet für Berechnungen unter anderem das Kennzahlenblatt des VfU.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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 unserer vielfältigen Initiativen 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 erschweren die in den vergangenen Jahren erfolgten Verschmelzungen der Bremer Kreditbank AG, der Bankhaus Neelmeyer AG sowie der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank auf die OLB und die daran anschließenden organisatorischen Reorganisationsmaßnahmen 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 für das zurückliegende Geschäftsjahr zu veröffentlichenden Leistungsindikatoren (KPI).

[So sind z.B. bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber 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. den Delegierten Rechtsakten für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Quotienten (KPI) gem. EU-Taxonomie-VO Art. 8 Abs. 10 per Stichtag 31.12.2022

KPI	Basis: Turnover		Basis: CapEx	
	Total Assets	Covered Assets	Total Assets	Covered Assets
1: Anteil der taxonomiefähigen Risikopositionen	20,34%	21,99%	20,43%	22,09%
2: Anteil der nicht-taxonomiefähigen Risikopositionen	19,63%	21,22%	19,53%	21,11%
3: Anteil der Risikopositionen ggü. Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten	7,48%		7,48%	
4: Anteil der Derivate	0,14%		0,14%	
5: Anteil der Risikopositionen ggü. nicht NFRD-pflichtigen Unternehmen	43,35%		43,35%	
6: Anteil der kurzfristigen Interbankenkredite	2,82%		2,82%	
7: Anteil der Handelspositionen	0,02%		0,02%	

## 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. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

Bei der Berechnung der Taxonomiekennzahlen besteht weiterhin ein Interpretationsspielraum hinsichtlich der Auslegung der zugrunde liegenden Verordnung. Bei der Berechnung des Nenners für das Jahr 2022 beziehen wir uns bei allen Kennziffern auf die Bruttobilanzsumme („total assets“). Darüber hinaus werden KPI 1 und KPI 2 anhand der „covered assets“ ausgewiesen. Die „covered assets“ berechnen sich anhand der Bruttobilanzsumme abzüglich der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten, zudem werden die „assets held for trading“ von der verbliebenen Summe subtrahiert. Die Definitionen der angesprochenen Positionen wurden unter anderem den Erläuterungen („FAQs“) der Verordnung sowie der „Platform on Sustainable Finance“ entnommen und in Zweifelsfällen bei der Berechnung der Kennzahlen ein konservatives Vorgehen gewählt.

Aufbauend auf den von Unternehmen initial berichteten nichtfinanziellen Taxonomiekennzahlen konnten wir für das Jahr 2022 erstmals die Taxonomiefähigkeit von allgemeinen Unternehmensfinanzierungen bestimmen. So wurden im KPI 1 die NFRD-pflichtigen Finanz und Nicht-Finanzunternehmen, Private Haushalte sowie lokale Gebietskörperschaften mit taxonomiefähigen Verwendungszweck berücksichtigt. Allgemeine Unternehmensfinanzierungen wurden mithilfe der veröffentlichten Taxonomiequoten der Gegenparteien gewichtet. Dieses Vorgehen wurde bei Wertpapieren, die keinen eindeutigen taxonomiefähigen Zweck aufwiesen, fortgeführt. Weiterhin wurde, sofern bereits veröffentlicht, eine Unterscheidung nach Investitionsausgaben (capital expenditures bzw. CapEx) und Umsatz (turnover) vorgenommen. Die Erhöhung der taxonomiefähigen Positionen gegenüber dem Vorjahr 2021 (19,6 %) ist demnach auf die Inkludierung NFRD-pflichtiger Unternehmungen zurückzuführen. Risikopositionen gegenüber Finanzunternehmen (Eigenanlagen) wurden erst ab einer festgelegten Wesentlichkeitsschwelle analysiert. Die verbliebenen Positionen wurden keinem KPI zugeordnet, da gemäß der Taxonomieverordnung keine Schätzungen vorgenommen werden dürfen und es sich bei den Positionen nicht um Unternehmen handelt, welche KPI 5 zuzuordnen wären.

KPI 2 stellt demzufolge den Anteil der Kredite an NFRD-pflichtigen Unternehmen, privaten Haushalten und lokalen Gebietskörperschaften dar, welcher in der Evaluation der taxonomielevanten Positionen als nicht-taxonomiefähig bewertet wurde. Die Verringerung von KPI 2 und die Erhöhung von KPI 5 gegenüber dem Vorjahr (30,7 % bzw. 30,9 %) sind demnach auf die verbesserte Datengrundlage der potentiell NFRD-pflichtigen Unternehmen zurückzuführen.

Bei der Bestimmung der verbleibenden KPI 3 bis 7 wurden, sofern möglich, FINREP-Bezüge der FAQs angenommen. Die Bestimmung der NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen erfolgte nach nationaler

Gesetzgebung. Die Identifikation dieser Unternehmen wird dadurch erschwert, dass zum aktuellen Zeitpunkt kein entsprechendes öffentliches Register besteht. Wir haben auch hier einen konservativen Ansatz gewählt, so dass die taxonomielevanten Positionen in den kommenden Jahren eher steigen werden. Die Veränderungen der KPI 3, 4, 6 und 7 gegenüber dem Vorjahr sind lediglich geringfügig und entstammen den Schwankungen des regulären Geschäftsbetriebs.

Hinsichtlich der Bedeutung der Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ist unsere Geschäftsstrategie so ausgerichtet, dass sie nicht im Widerspruch zur Realisierung der Bedürfnisse von Menschen und Zielen der Gesellschaft steht, wie sie unter anderem im Pariser Klimaabkommen zum Ausdruck kommen. Vor dem Hintergrund der zur Erreichung der Klimaziele unabdingbaren Transformation der Wirtschaft messen wir der Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten eine zunehmende Bedeutung bei. Ausdruck davon ist die Einführung einer Software zur Bewertung von potentiell taxonomiekonformen Finanzierungen. Die Einführung in den Geschäftsbetrieb ist sukzessiv ab dem 2. Quartal 2023 geplant. Wir verstehen den Einsatz dieser Software deshalb auch als Möglichkeit, um Kunden durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten zukünftig noch besser beraten zu können.

Für den sehr geringen Handelsbestand der OLB sind unter Taxonomiegesichtspunkten noch keine qualitativen Aussagen zur Gesamtzusammensetzung oder entsprechender Entwicklungen möglich, auch befindet sich die Erarbeitung diesbezüglicher Ziele und Leitlinien noch in Prüfung.

### 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 Zusammenarbeit mit den Gremien der Arbeitnehmer (z.B. Betriebsrat) und den Beschäftigten gestaltet sich konstruktiv und vertrauensvoll. Die aus dem Betriebsverfassungsgesetz und weiteren Rechtsnormen resultierenden Mitbestimmungsrechte werden beachtet und die Arbeitnehmergremien in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von uns jederzeit unterstützt. Die betrieblichen Strukturen haben wir in einem gesonderten Tarifvertrag einvernehmlich mit der Gewerkschaft ver.di geregelt. Wir sehen die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten (u. a. nationale und internationale Standards, Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Gewerkschaften, Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Informationen, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit) durch uns als erfüllt an. Unser Ziel ist es, diesen Status Quo vollumfänglich auch in Zukunft beizubehalten.

Aus unserer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. leitet sich eine Tarifvertragsbindung ab. Die Beschäftigten sind gemäß tarifvertraglichen Vereinbarungen angestellt, nach denen insbesondere die Entlohnung, die Arbeitszeiten, der Urlaubsanspruch und die allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelt sind. Diese Regelungen gehen in Teilen über das gesetzliche Maß hinaus. Darüber hinaus gewähren wir zusätzliche freiwillige Leistungen wie beispielsweise im Jahr 2022 den Corona-Bonus und im Jahr 2023 die Inflationsausgleichsprämie.

Regelmäßige Zusammenkünfte von Arbeitnehmervertretern mit Vorstandsmitgliedern sichern die vertrauensvolle Zusammenarbeit und eine kontinuierliche Kommunikation. Wir haben Rahmenbedingungen geschaffen, die Chancengerechtigkeit und eine Vielfalt im Unternehmen ermöglichen sowie auch einen Fokus auf Weiterbildung, Gesundheit und Work-Life-Balance legen. Durch den Abschluss von Vereinbarungen zum Mobilen Arbeiten, zu flexiblen Arbeitsplätzen und zur Arbeitszeiterfassung bestehen hohe Flexibilität und Gestaltungsspielräume für unsere Beschäftigten.

Unsere Mitarbeiter sind aktiv in das Nachhaltigkeitsmanagement eingebunden. Dies äußert sich einerseits in der regelmäßigen bankinternen Kommunikation zum Thema sowie andererseits in der zunehmenden Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in allen Bereichen der Bank, vom Einkauf über das Risikomanagement bis hin zur Banksteuerung. Das in unserer Geschäftsstrategie

verankerte Nachhaltigkeitsleitbild wurde in einer ESG-Policy vertieft und für alle Mitarbeiter verständlich aufbereitet. Im Vertrauen auf die hohe Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter nimmt unser Verhaltenskodex alle Beschäftigten in die Pflicht, sich an ethische Grundwerte und professionelle Standards zu halten.

Wir unterhalten ausschließlich Geschäftsstandorte in Deutschland. Alle in Deutschland geltenden gesetzlichen Vorgaben und Standards werden von uns eingehalten. Dies betrifft insbesondere die Arbeitsbedingungen, die Rechte der Arbeitnehmer, den Gesundheitsschutz sowie die Arbeitssicherheit und die Rechte der Arbeitnehmergremien.

Wesentliche Risiken, die möglicherweise schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbelange hätten, lassen sich weder aus der Geschäftstätigkeit noch aus den Geschäftsbeziehungen ableiten.

## 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 ist unser Vergütungssystem bereits heute so ausgestaltet, dass eine angemessene und marktgerechte Entlohnung aller Mitarbeiter unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorgaben sichergestellt ist. Die Ausgestaltung unterstützt die grundlegenden personalstrategischen Ziele der Gewinnung, Entwicklung und langfristigen Bindung von Vertriebsmitarbeitern sowie von hochqualifizierten Mitarbeitern für Spezialistentätigkeiten. Die Vergütung ergibt sich für den überwiegenden Teil der Belegschaft auf Basis der Regelungen des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe sowie unter Berücksichtigung der ausgeübten Funktion und individuellen Qualifikation. Das Vergütungssystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet, das heißt eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts ist ausgeschlossen. Unser Ziel ist es, diese angemessene Bezahlung aller Mitarbeiter auch in Zukunft sicherzustellen. Quantitative Ziele oder ein zeitlicher Zielerreichungshorizont sind hiermit nicht verbunden.

Benachteiligungen und Herabwürdigungen jeglicher Art lehnen wir strikt ab. Die Absicht des Diversity-Konzeptes ist es, Diskriminierung zu vermeiden und eine offene, vielfältige Unternehmenskultur zu schaffen. Die festgelegten Verhaltensgrundsätze im Verhaltenskodex und unsere Diversity Policy setzen diese Prinzipien um und geben entsprechende Leitlinien vor. Das Diversity-Konzept wurde in Zusammenarbeit mit dem Vorstand erarbeitet und dessen Umsetzung kommunikativ und wertschätzend begleitet.

Mit Schulungen im Rahmen der Compliance-Grundlagen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz stellen wir klar: Benachteiligungen im Arbeitsalltag wegen der ethnischen Herkunft, des

Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind zu verhindern oder zu unterbinden. Im Jahr 2015 unterzeichneten wir erstmals die „Charta der Vielfalt“ und bekunden seitdem auch öffentlich unseren Willen zur Umsetzung von Diversity. Ziel der regelmäßigen Kommunikation in Verbindung mit einer offenen Mitarbeiterbeteiligung ist es auch weiterhin, Vielfalt sichtbar zu machen, wertzuschätzen und in das Bewusstsein aller zu holen.

Unsere Unternehmensphilosophie entspricht es, Frauen gleichberechtigt zu fördern und leistungsbezogen in Führungspositionen einzusetzen. Hierzu setzen wir Personalförderprogramme ein, die gezielt auf künftige Führungs- oder Fachaufgaben vorbereiten. Das im Berichtsjahr aufgelegte Frauenmentoringprogramm „Grow“ soll auf dieses Ziel zusätzlich einzahlen. Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen werden regelmäßig in Personalgrundsatzgesprächen thematisiert und beleuchtet. Die in Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen festgelegten Zielquoten konnten im ersten Zielerreichungszeitraum nicht vollumfänglich verwirklicht werden, daher wurde die Frist für die Erreichung der unveränderten Zielgrößen in Höhe von 25 % für den Frauenanteil im Vorstand und den ersten beiden Führungsebenen bis Ende 2023 verlängert. Die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat wurde auf zwei Zwölftel (dies entspricht rund 17 %) und als Frist für die Erreichung der 2. Dezember 2023 festgelegt.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement hat das Ziel, die Mitarbeiter und Führungskräfte in ihrem Bemühen um die Erhaltung ihrer Gesundheit zu unterstützen. Dies soll erreicht werden, indem gesunde und flexible Bedingungen bzw. Prozesse im Betrieb geschaffen sowie passende gesundheitsfördernde Angebote zur Verfügung gestellt werden (z.B. eTrainings zu Gesundheitsthemen). Unterstützend helfen hierbei die Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten und die Berücksichtigung der fachlichen Qualifikation und gesundheitlichen Verfassung. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden präventive Maßnahmen ergriffen, um physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu identifizieren und von vornherein zu verhindern oder abzubauen (z.B. regelmäßige Sprechstunden des Betriebsarztes vor Ort oder finanzielle Unterstützung des Betriebssportes). Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gehört insbesondere die Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort. Über Betriebsvereinbarungen zur variablen Arbeitszeit, zum mobilen Arbeiten, sowie die Möglichkeit des außerbetrieblichen Arbeitsplatzes (Homeoffice) sind Regelungen implementiert, die den Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität bieten und individuelle Arbeitszeitmodelle in allen Bereichen der Bank ermöglichen. Diese Angebote wurden im Jahr 2022 aktualisiert und modernisiert. 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. In Bezug auf die Pflege von Angehörigen kann die Hilfestellung über die Inanspruchnahme der Vertrauensarbeitszeit, unbezahltem Urlaub von bis zu zehn Arbeitstagen oder die Beantragung von Pflegezeit nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz erfolgen.

Die Umsetzung und Wirkung der gewählten Maßnahmen werden regelmäßig oder nach Durchführung geprüft und bewertet. Dies erfolgt in Ausschusssitzungen unter Einbindung der Gremien und Schwerbehindertenvertretungen. Zur Feststellung der Zielerreichung werden sowohl quantitative Ergebnisse (z.B. Anzahl der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen, Anzahl der Flex-Arbeitsplätze oder Anträge auf mobiles Arbeiten) als auch qualitative Einflussfaktoren herangezogen

(z.B. Offenheit für gesundheitliche Themen wie psychische Erkrankungen, Unternehmenskultur in Bezug auf flexibles Arbeiten). Mit den Arbeitnehmervertretungen werden die Rahmenbedingungen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung derzeit weiterentwickelt und sollen im Jahr 2023 finalisiert werden.

## 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.

Wir haben einen hohen Anspruch an die Qualifikation unserer Mitarbeiter. Insbesondere in der persönlichen und telefonischen Kundenberatung ist die fachliche Kompetenz das entscheidende Kriterium. Deshalb liegt ein besonderes Augenmerk darauf, möglichst hochqualifizierte und beratungsorientierte Mitarbeiter einzustellen.

Um Kenntnisstand und Fähigkeiten der Mitarbeiter stets auf dem besten und neuesten Stand zu halten, legen wir großen Wert auf eine umfangreiche Aus- und Weiterbildung. Kernelement des Angebotes ist unser Learning-Management-System „iQ“ mit umfangreichen digitalen Angeboten, sodass Aus- und Weiterbildung sowohl tätigkeitsbezogen als auch übergreifend und standortunabhängig erfolgen kann. Auf Basis der aktuellen IQ-Inhalte wurde uns im Berichtsjahr der eLearning Award 2023 im Bereich „Learner Journey“ verliehen. Vor dem Hintergrund komplexer Rahmenbedingungen und der konstant hohen Anzahl von Mitarbeitern, die im Homeoffice arbeiten, wurden passende digitale Angebote in iQ bereitgestellt, um die Herausforderungen eines sich wandelnden Arbeitsumfelds zu meistern. Hierzu zählen insbesondere eTrainings in Bezug auf Resilienz, Motivation in turbulenten Zeiten und Teamwork in hybriden Teams.

Damit Beschäftigte ihre Arbeitsleistung dauerhaft bestmöglich und gesund erbringen können, werden zusätzlich Fortbildungsangebote in Form von Präsenzseminaren, Webinaren (ersetzen im Jahr 2022 weiterhin die meisten Präsenzformate) und 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 Ausweitung des iQ-Angebotes im Jahr 2022 legte eine gute Grundlage für die Qualifizierung der Mitarbeiter und unterstützt die diesbezügliche Zielerreichung auch weiterhin maßgeblich. In Teilen der freiwilligen Angebote werden kontinuierlich steigende Nutzungsquoten angestrebt. Die positiven Erfahrungen in der Pandemie mit der Verlagerung von Präsenzs Schulungen hin zu eTrainings und Webinaren führten größtenteils zu einer Fortführung der digitalen Konzepte und nur vereinzelt wurde die Präsenz als didaktisch vorteilhaft erachtet und wieder ermöglicht. Im Jahr 2022 haben wir eine umfangreiche Kooperation mit dem Bildungsanbieter Hult/EF geschlossen. Wir bieten allen Mitarbeitern die kostenfreie Nutzung einer Online-Englisch-Schule an, um die persönlichen Sprachfertigkeiten zu verbessern. Darüber hinaus

wurden mehr als 100 Upgrades mit Live-Gruppen- und Einzelkursen angeboten, die bis hin zum individuellen Sprachcoaching reichen.

Wir unterhalten ausschließlich Geschäftsstandorte in Deutschland und befolgen hinsichtlich der Arbeitnehmerbelange die hier geltenden Vorschriften. Über den nationalen Standard hinaus wird die Ausstattung aller Büro-Arbeitsplätze mit flächendeckend höhenverstellbaren Schreibtischen angestrebt. Durch regelmäßige Begehungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ergonomischer Empfehlungen des Betriebsarztes werden unsere Mitarbeiter für orthopädische Risiken am Arbeitsplatz sensibilisiert. In Koordination durch den Betriebsrat wurde der Belegschaft im Jahr 2022 überzählige Büroausstattung kostenfrei zur Verfügung gestellt, um damit insbesondere die Arbeit im Homeoffice ergonomisch zu verbessern. Gleichzeitig trug dies zur nachhaltigen Ressourcenverwendung bei.

Wir bieten Mitarbeitern vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten an. Externe Fort- und Weiterbildungen sowie Inhouse-Schulungen und eTrainings stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung. Dadurch wird ihre Beteiligung an nachhaltigen Themen gesichert. Im Rahmen von Beurteilungsgesprächen können Mitarbeitern auch individuelle Lernpfade bereitgestellt werden, um Wissen und Fähigkeiten weiter auszubauen. Ebenso unterstützen wir unsere 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 Human Resources und unseren Führungskräften werden Nachfolgeplanungen und Weiterbildungsbedarfe festgelegt. Darüber hinaus erfolgt die systematische Identifizierung und Förderung von Leistungs- und Potentialträgern. Unser Talentmanagement wird sukzessive ausgebaut. So haben wir im April 2022 ein neues Mentoring-Programm für Frauen aufgelegt, um hier Potenziale für Spezialisten- und Führungsaufgaben zu heben. Gleichzeitig sollen unsere weiblichen Talente sichtbarer gemacht werden. Dieses OLB-interne Programm ist zunächst auf zwölf Monate angelegt und wird von einem auf Mentoring spezialisierten externen Unternehmen begleitet. Als Mentorinnen und Mentoren stehen erfahrene Führungskräfte sowie Vorstandsmitglieder an der Seite der Mentees. Feste Bausteine des Programms umfassen unter anderem Vorträge, Workshops oder Trainings, den strategischen Netzwerkaufbau sowie die Diskussion mit dem Vorstand zu aktuellen Themen. Zudem stehen weitere optionale Bausteine zur individuellen Weiterentwicklung zur Verfügung. Noch im Jahr 2022 konnten erste Mentees aus diesem Programm neue Führungs- und Fachaufgaben übernehmen.

Unser Ziel ist es, den beschriebenen Status quo auch künftig aufrecht zu erhalten und selektiv nach Bedarf auszubauen. Eine Analyse der Zielerreichung und des Risikos erfolgt sowohl laufend als auch bei Festlegung der geschäftlichen Ziele in Verbindung mit der Beleuchtung von Auswirkungen auf die Qualifikation unserer Mitarbeiter. Dabei werden Risiken aus der Geschäftstätigkeit und Dienstleistungen sowie aus unseren Geschäftsbeziehungen beleuchtet. Die in der Vergangenheit systematisch festgestellten operationellen Verluste oder 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 2022 sind uns per Unfallanzeige elf Unfälle angezeigt worden. Die Summe setzt sich zusammen aus Wege- beziehungsweise Verkehrsunfällen sowie sonstigen Unfällen. Darüber hinaus wurden im Verbandbuch 47 leichte Verletzungen (beispielsweise Prellungen, Quetschungen oder Schnittverletzungen) eingetragen.

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.

Bei uns in der OLB bestehen mit den Arbeitnehmervertretungen getroffene Vereinbarungen zu den Gesundheits- und Sicherheitsthemen „Variable Arbeitszeit“, „Mobiles Arbeiten“ und „Überlastungsschutz“. Eine weitere Vereinbarung zur „Psychischen Gefährdungsbeurteilung“ ist in Vorbereitung. Ferner besteht Einigkeit mit den Arbeitnehmervertretungen über die Prozesse und Vorgehensweisen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie den Angeboten und Aktionen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Entwicklungen hinsichtlich deren erfolgreicher Umsetzung sowie bezüglich Arbeitsunfähigkeiten, Wiedereingliederungen oder Qualifizierungen werden regelmäßig mit den Arbeitnehmervertretungen und in Ausschüssen beleuchtet. Arbeitsschutzausschusssitzungen mit Beteiligung der Arbeitnehmervertreter finden regelmäßig statt und beziehen alle bundesweiten Standorte sowie auch die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ein.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

Per Stichtag 31. Dezember 2022 wurden bei uns 1.454 aktive Mitarbeiter (ohne Vorstand, Mitarbeiter der passiven Phase der Altersteilzeit, Langzeiterkrankte, Freigestellte, Elternzeiten, Auszubildende und Praktikanten) beschäftigt. Daneben waren zu diesem Stichtag 86 Auszubildende und Praktikanten für uns tätig. Für das Jahr 2022 wurden in der gesamten OLB 16.213 Weiterbildungsstunden in Form von Seminaren, Webinaren und externen Maßnahmen ermittelt. Im Durchschnitt ergibt dies je aktivem Mitarbeiter (inkl. Auszubildende) knapp elf Weiterbildungsstunden im Jahr 2022. Das dauerhaft digitale Angebot wurde im Berichtszeitraum auf inzwischen mehr als 200 eTrainings mit im Schnitt 50 Minuten Bearbeitungszeit ausgebaut. Aus technischen Gründen ist bei diesen Angaben eine Unterscheidung nach Geschlecht oder Angestelltenkategorie nicht möglich.

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 2022 aus neun Personen zusammen (siehe OLB Aufsichtsrat).

Struktur des Aufsichtsrats:



	gesamt	männlich	weiblich
< 30 Jahre	-	-	-
30 - 50 Jahre	2 (22,2%)	2 (22,2%)	-
> 50 Jahre	7 (77,8%)	7 (77,8%)	-

Struktur der 1.454 aktiven Mitarbeiter:

	gesamt	männlich	weiblich
< 25 Jahre	66 (4,5%)	40 (2,7%)	26 (1,8%)
25 - 34 Jahre	202 (13,9%)	99 (6,8%)	103 (7,1%)
35 - 44 Jahre	364 (25,0%)	158 (10,9%)	206 (14,1%)
45 - 54 Jahre	414 (28,5%)	219 (15,1%)	195 (13,4%)
55 - 64 Jahre	404 (27,8%)	230 (15,8%)	174 (12,0%)
> 65 Jahre	4 (0,3%)	4 (0,3%)	0 (0,0%)
Gesamt	1454 (100%)	750 (51,6%)	704 (48,4%)

Von den 1.454 aktiven Mitarbeitern arbeiteten am Stichtag 31. Dezember 2022 in Vollzeit 977 Mitarbeiter (67 %) und in Teilzeit 477 Mitarbeiter (33 %). Von den Mitarbeitern in Vollzeit waren 678 Männer (69 %) und 299 Frauen (31 %). Bei den Mitarbeitern in Teilzeit waren 72 Männer (15 %) und 405 Frauen (85 %).

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 bei uns 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 sehen wir als selbstverständlich an. Die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen, die in unserem Heimatmarkt Deutschland bereits hohen ethischen Anforderungen unterliegen, halten wir nach bestem Wissen und Gewissen ein. Dies setzen wir auch bei unseren Kunden und Geschäftspartnern voraus und würden einen Verstoß keinesfalls dulden. Bis dato hat es keinen solchen Vorfall gegeben. Nicht zuletzt hinsichtlich der nationalen und internationalen Richtlinien, Sanktionen, Embargos oder ähnlichen Vorgaben, denen wir verpflichtet sind, werden neue Vertragspartner vor Vertragsabschluss auf Basis einer bankinternen Richtlinie einer eingehenden Vertragspartnerprüfung unterzogen.

Ein eigenes Konzept zu Menschenrechten haben wir aus Wesentlichkeitsgründen nicht verfasst und zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichtes auch nicht vorgesehen. Unserer Überzeugung nach

beschränkt sich gute Corporate Governance nicht allein auf die Erfüllung bestimmter Vorgaben, vielmehr haben hierauf auch die persönliche Integrität der Verantwortungsträger und die Eigenverantwortung der Mitarbeiter einen entscheidenden Einfluss. Wir haben diese Werte über die Inhalte des Verhaltenskodex auf unser Unternehmen übertragen und in unserer Unternehmenskultur verankert.

Unser Verhaltenskodex wird vom Gesamtvorstand festgelegt und ist für alle Mitarbeiter der OLB verbindlich. Er ist auf der Internet-Website der OLB veröffentlicht [siehe [OLB Verhaltenskodex](#)]. Der Verhaltenskodex ist ein wesentliches Grundelement für den gelebten Wertekanon in unserer Bank und als Mindeststandard für das Verhalten aller Mitarbeiter zu verstehen. Im Rahmen eines Arbeitskreises mit Vertretern aus Compliance, Human Resources, Legal, Internal Audit und Board Office wird der Verhaltenskodex sowie dessen Einhaltung anlassbezogen, mindestens jedoch jährlich überprüft. Die gesamte Bank unterstützt und achtet den Schutz von Menschenrechten, stellt sicher, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht und wahrt die Vereinigungsfreiheit sowie die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen. Wir treten zudem für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit sowie die tatsächliche Abschaffung von Kinderarbeit ein. Ebenso stellen wir uns gegen jede Art von Diskriminierung, etwa bei Anstellung und Erwerbstätigkeit.

Die Menschenrechte sehen wir innerhalb der „Social Areas“ in den ESG-Kriterien als besonders sensiblen und damit schützenswerten Bereich an, auch weil durch diesbezügliche Regelverletzungen über den damit verbundenen Reputationsverlust ein operationelles Risiko für unsere Bank entstehen würde. Wesentliche Risiken sind hier jedoch nicht festzustellen, auch weil wir die Einhaltung der Menschenrechte in unserer Geschäftstätigkeit als gegeben ansehen.

## 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 uns 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 erachten wir 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 unsere Geschäftsstandorte 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 erachten wir 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 uns 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 erachten wir 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.

Uns 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 Gründen der Wesentlichkeit haben wir 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.

Mit dem Ziel, auch im gesellschaftlichen Sinne nachhaltig zu handeln, engagieren wir uns stark im Gemeinwesen, zum einen als Top-Nationaler Arbeitgeber und als erfolgreicher Ausbildungsbetrieb, zum anderen als engagierter Förderer und Sponsor. Im Laufe des Jahres wird regelmäßig ausgewertet, ob wir dem eigenen Anspruch an unser gesellschaftliches Engagement gerecht

werden oder ob neue Ziele oder Förderschwerpunkte zu vereinbaren sind, wobei weder quantitative Ziele noch ein zeitlicher Zielerreichungshorizont vorgegeben werden. Durch unsere Bank und die OLB-Stiftung wurden im Jahr 2022 erneut wie im Vorjahr rund 200 Projekte mit einem Gesamtvolumen von mehr als 750.000 Euro (2021: ca. 570.000 Euro) unterstützt, darin enthalten waren Spenden in Höhe von mehr als 20.000 Euro.

Die Förderungen werden in erster Linie aus den Reinerträgen vom „OLB Glückssparen“ ermöglicht, bei deren Vergabe die OLB-Stiftung als dessen Trägerin die „Geschäftsordnung für Förderungen aus Reinerträgen des OLB Glückssparens“ beachtet. Zweck der OLB-Stiftung ist es, Kultur, Wissenschaft und den Umweltschutz im Nordwesten Deutschlands zu fördern. Im Jahr 2022 wurden durch die OLB-Stiftung drei herausragende Bauvorhaben mit dem OLB Preis für Architektur und Ingenieurbau in Höhe von insgesamt 18.000 Euro prämiert und eine Anerkennung ausgesprochen. Zum zwölften Mal hat die OLB-Stiftung im Berichtsjahr den OLB Wissenschaftspreis mit insgesamt 22.000 Euro ausgelobt. Über die genannten Fördertätigkeiten hinaus werden die Universitäten und Hochschulen der Region im Rahmen des Deutschlandstipendiums unterstützt und die Schulen bei Bewerbertrainings begleitet. Zudem begrüßen wir den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiter, die sich in vielen Vereinen engagieren.

Sponsoring-Projekte mit kommerziellem Hintergrund werden von uns aus der Bank heraus finanziert. Die Beantragung erfolgt über Corporate Communications. Unser Bankvorstand 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 ist die Finanzierung von Sponsoring-Projekten laut unseren Richtlinien untersagt. Dies wird durch Internal Audit regelmäßig geprüft. Die Jahresabschlussprüfungen der Stiftungen werden durch externe Prüfungsstellen vorgenommen.

Die OLB-Treuhandstiftung Weser-Ems und die Peter-Franz-Neelmeyer-Stiftung bieten zudem für Stiftungsinteressierte die Möglichkeit, unter ihren gemeinnützigen Dachstiftungen eigene Stiftungszwecke durch Zustiftungen zu verfolgen. Durch die Mitwirkung eines Stiftungsbeirates werden geeignete Projekte gefunden und so der Stifterwille wirkungsvoll umgesetzt.

Ausgehend von den Bewertungsergebnissen unserer jährlichen Risikoinventur stellen Sozialbelange keine wesentlichen Risiken für uns dar. Zudem wirkt unser Engagement im Bereich Förderung und Sponsoring präventiv möglichen Reputationsrisiken entgegen.

## 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 (HGB) per 31.12.2022 in Mio. Euro** Bilanzsumme: 26.426,8 (Vorjahr: 24.611,0) Eigenkapital: 1.398,2 (1.213,4) Kundenkreditvolumen: 18.410,0 (16.950,4) Kundeneinlagen: 16.384,4 (14.085,6) **Erfolgskennzahlen (HGB) per 31.12.2022 in Mio. Euro** Zinsüberschuss: 544,2 (360,2) Provisionsüberschuss: 104,5 (119,8) Risikovorsorge: -63,7 (-16,7) Personal- und andere Verwaltungsaufwendungen: -257,4 (-284,9) Gewinn vor Steuern: 331,5 (137,0) **Verteilte Werte (HGB) per 31.12.2022 in Mio. Euro** Personalaufwand: -154,4 (-166,8) davon Löhne und Gehälter: -121,5 (-139,2) davon Sozialabgaben und Aufwendungen: -33,0 (-27,6) davon für Altersversorgung: -15,7 (-7,3) **Sonstige Steuern (HGB) per 31.12.2022 in Mio. Euro** Steuern vom Einkommen und Ertrag: -112,9 (-50,0) Sonstige Steuern: -0,8 (-0,8) Bankenabgabe: -10,4 (-7,8) Einlagensicherung: -4,8 (-6,8) Bankenaufsicht (EZB und BaFin): -0,8 (-0,6) 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.

Wir sind Mitglied im Bundesverband deutscher Banken e.V. (BdB), der als zentrale Interessenvertretung privater Banken in Deutschland fungiert und über den von Seiten der Mitgliedsbanken Eingaben zu Gesetzgebungsverfahren vorgenommen werden können. Weitere Mitgliedschaften bestehen unter anderem bei den örtlichen Industrie- und Handelskammern, beim Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. sowie beim Förderverein Wirtschaft pro Metropolregion e.V. Neben verpflichtenden Mitgliedschaften gehen wir auch Mitgliedschaften aus gesellschaftlichen oder geschäftlichen Gründen ein, die durch interne Richtlinien geregelt sind.

Bei den aktuellen Gesetzgebungs- und Konsultationsverfahren wie unter anderem zu den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), der EU-Taxonomieverordnung, dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) oder der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) haben wir keine eigenen Eingaben gemacht, sondern uns - gegebenenfalls nach vorheriger Mitarbeit bzw. Abstimmung in entsprechenden Ausschüssen oder Arbeitsgruppen des BdB - durch diesen vertreten lassen.

Unserem Anspruch auf Unabhängigkeit folgend streben wir 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 2022 nicht getätigt. Wenn sich Mitarbeiter aktiv am politischen Geschehen beteiligen, erkennen wir dieses Engagement an, fordern 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.

Im Jahr 2022 haben wir 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.

Zur Sicherstellung rechtskonformen Verhaltens verfügen wir über eine unabhängige Compliance-Abteilung. Mitarbeiter dieser Abteilung beraten Vorstand und Mitarbeiter der Bank hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Verantwortlich für das Risikomanagement zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie für die Einhaltung der geldwäscherelevanten Bestimmungen ist der Vorstandsvorsitzende. Für Compliance im Sinne von Einhaltung bestehender Gesetze und Vorgaben ist der Gesamtvorstand verantwortlich.

Zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption haben wir Grundsätze, Mittel und Verfahren eingerichtet, die unter anderem die Durchführung von Risikoanalysen umfassen. Hiermit werden jährlich die für uns bestehenden Risiken hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen sowie Anforderungen aus dem Wertpapierhandelsgesetz und Antikorruption unter Berücksichtigung bestehender Prozesse und Risikominderungsmaßnahmen ermittelt. Auf dieser Grundlage konnten im Jahr 2022 für alle analysierten potenziellen Risiken (z.B. Sanktionsverstöße, Geldwäscheverstöße, Gesetzesverstöße gegen das WpHG) angemessene Maßnahmen zur Risikominderung definiert werden. Die so festgelegten Grundsätze, Mittel und Verfahren werden regelmäßig von der internen Revision sowie von externen Wirtschaftsprüfern

überprüft und bewertet.

Darüber hinaus haben wir neben dem Verhaltenskodex weitere Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien veröffentlicht, die von allen Mitarbeitern verpflichtend einzuhalten sind. Gemäß diesen Vorgaben ist jede Annahme oder Gewährung von Geschenken und Einladungen ab einem Orientierungswert von 40 Euro zu genehmigen. Zudem ist die Compliance-Funktion in die Geschäftspartnerauswahl sowie die Bewertung des Geschäftspartners hinsichtlich bestehender Antikorruptionsvorgaben eingebunden. Im Berichtszeitraum traten keine Korruptionsfälle auf. Bußgelder oder andere Strafen aufgrund von Korruptionsvorwürfen wurden nicht verhängt.

Wir führen periodisch Online-Schulungen sowie Präsenztermine durch und veröffentlichen aktuelle Themen in einem Compliance-Newsletter für alle Mitarbeiter. Dies trägt aktiv zur Erhaltung und Verbesserung der Compliance-Kultur bei. Neben dem Ziel, sämtliche gesetzliche Anforderungen einzuhalten, verfolgen wir ein Null-Toleranz-Prinzip hinsichtlich möglicher Verstöße gegen die Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien. Verstöße werden mit angemessenen personellen Maßnahmen sanktioniert. Sie werden jährlich von den Abteilungen Compliance, HR, Legal und Internal Audit besprochen, geprüft und hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen bewertet.

Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Hinweise auf rechtswidriges Verhalten anonym an eine unabhängige Stelle zu melden (Hinweisgebersystem). Compliance nimmt diese Informationen unabhängig von ihrem Inhalt entgegen und nimmt sich 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 der OLB sowie der vertraglich gebundenen Vermittler. In diesen Kontrollen 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 2022 wurden gegen uns oder unsere Mitarbeiter keine Bußgelder oder andere Strafen aufgrund von Korruptionsvorwürfen verhängt.

EFFAS V01-01: Im Jahr 2022 haben wir keinerlei Ausgaben oder Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell und Monopolverstößen getätigt oder erhalten.

EFFAS V02-01: Wir haben unseren Sitz in Deutschland, einem Land mit einem im internationalen

---

Vergleich guten Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index, CPI) von 79 im Jahr 2022.

# 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.