



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

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

---

## Landessparkasse zu Oldenburg

---

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Landessparkasse zu Oldenburg  
Vorstandsstab

Kirsten Kaper

Berliner Platz 1  
26123 Oldenburg  
Deutschland

0441 230 - 3116  
0441 230 - 3199  
Kirsten.kaper@lzo.com



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: EFFAS

### Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2020, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

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

Die Landessparkasse zu Oldenburg (LzO) ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und wurde am 01.08.1786 als "Ersparungscasse" für das Herzogtum Oldenburg gegründet. Sie ist ein wirtschaftlich selbstständiges Unternehmen mit der Aufgabe, auf der Grundlage der Markt- und Wettbewerbserfordernisse für ihr Geschäftsgebiet den Wettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise und insbesondere des Mittelstands mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen in der Fläche sicherzustellen. Sie unterstützt in ihrem Geschäftsgebiet die kommunale Aufgabenerfüllung des Trägers in wirtschaftlichen, regionalpolitischen, sozialen und kulturellen Bereichen. Dieser öffentliche Auftrag ist im Niedersächsischen Sparkassengesetz niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell: Wir handeln nicht ausschließlich gewinn-, sondern auch gemeinwohlorientiert.

Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Erträge, die wir nicht zur Stärkung unseres Eigenkapitals verwenden, fließen in die Region zurück zur Finanzierung gesellschaftlich wichtiger Projekte und Strukturen. Als Sparkasse fördern wir mit unserer Geschäftstätigkeit verlässlich die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region.

Wir verwenden die Einlagen unserer Kunden zur Refinanzierung von Krediten an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen in der Region. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit und geben Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen. Wir bieten unseren Kunden auch Produkte mit ökologischem und sozialem Nutzen an. Die entsprechenden Nachhaltigkeitsstandards dieser Produkte dokumentieren wir in den jeweiligen Produktinformationen und Mittelverwendungsnachweisen. Wir leben nicht über unsere Verhältnisse, sondern verfolgen eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik. Wir refinanzieren uns hauptsächlich über unsere Einlagen oder im Interesse unserer Kunden bei Förderbanken.

Wir kennen unsere Kunden persönlich und betreuen sie langfristig, deshalb fördern wir Investitionen mit Maß und Weitblick. Unsere geschäftspolitischen

---

Ziele machen wir transparent. Wir verhalten uns fair und respektieren die Gesetze.

Die LzO strebt eine angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise, ihrer kommunalen Kunden und des Mittelstands mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen in ihrem Geschäftsgebiet an. In der Beratung legen wir großen Wert darauf, unseren Kunden individuelle Lösungen anzubieten, denn jeder Mensch verfolgt andere Ziele in seinem Leben. Die Bedürfnisse unserer Kunden haben daher oberste Priorität für uns.

Die LzO betreibt alle banküblichen Geschäfte, soweit nicht bestimmte Arten von Geschäften sparkassenrechtlich ausgeschlossen sind.

Die LzO betreibt das Sparkassengeschäft auf Grundlage ihrer Satzung. Auf dieser Basis zählen zu den wesentlichen Geschäftsaktivitäten das regionale Kundengeschäft mit den Kredit-, Einlagen- und Dienstleistungsgeschäften (z.B. die Vermittlung von Bausparverträgen und Versicherungen).

Träger (§§ 5, 30 NSpG) der LzO ist der Sparkassenzweckverband Oldenburg, dem die kreisfreien Städte Delmenhorst und Oldenburg sowie die Landkreise Ammerland, Cloppenburg, Friesland, Oldenburg, Vechta und Wesermarsch angehören.

Das Geschäftsgebiet der LzO ist das Gebiet des Trägers.

Die LzO ist gem. § 3 NSpG eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Sie ist beim Amtsgericht Oldenburg unter der Nummer HRA 3568 im Handelsregister eingetragen.

#### Ergänzende Anmerkungen:

**Hinweis:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine gendergerechte Sprache verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für jedes Geschlecht.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die LzO hat als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut den Auftrag, das Gemeinwohl zu fördern. Wir fühlen uns daher aus der Sparkassenidee heraus dem Gedanken der Nachhaltigkeit verpflichtet. Wir betreiben keine Gewinnmaximierung, sondern fokussieren uns auf die Versorgung der Bevölkerung vor Ort mit sicheren und zuverlässigen Finanzdienstleistungen. Wir ermöglichen damit die Teilhabe an sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung und tragen zum Erhalt der wirtschaftlichen Strukturen in unserem Geschäftsgebiet bei. Wir verstehen Nachhaltigkeit aus einem ganzheitlichen Ansatz, der sich auf die Balance zwischen Ökonomie, Ökologie und Sozialem bezieht. Hierzu haben wir unser Verständnis in einem Leitbild zur Nachhaltigkeit in der Geschäfts- und Risikostrategie verankert. Der Verwaltungsrat der LzO hat in der Sitzung im November 2018 diesem nachstehenden Bekenntnis zugestimmt:

*Als LzO bekennen wir uns zu dem Prinzip Nachhaltigkeit. Es verbindet wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und mit dem Schutz der natürlichen Umwelt. Zukünftige Generationen sollen überall dieselben Chancen auf ein gutes Leben haben. Mit unserer unternehmerischen Haltung, unseren Produkten und unseren gesellschaftlichen Initiativen wollen wir uns als Sparkasse für die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks unserer Region sowie für die Verbesserung der für alle frei zugänglichen Lebensqualität einsetzen.*

Im vergangenen Jahr haben wir eine der Nachhaltigkeitsentwicklung gewidmete Stelle im Vorstandsstab geschaffen und unser Nachhaltigkeitsmanagement ausgebaut.

Wir stellen damit sicher, dass wir uns zukünftig vermehrt mit den

zunehmenden ökologischen und sozialen Herausforderungen auseinandersetzen und dabei ökonomische Notwendigkeiten berücksichtigen. Wir sehen hierbei nicht nur eine Herausforderung, sondern auch eine Chance, Verantwortung für ein zukunftsfähiges und stabiles Finanzwesen in der Region zu übernehmen.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir im vergangenen Jahr den Nachhaltigkeits-Kompass durchgeführt und eine Bestandsaufnahme unserer bisherigen Maßnahmen vorgenommen. Mithilfe dieses Analysetools wurden die Handlungsfelder Strategie und Steuerung, Kerngeschäft (Kredit- und Anlagegeschäft, Depot A), Geschäftsbetrieb sowie Kommunikation und gesellschaftliches Engagement hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsausrichtung genauer betrachtet. Dabei wurden zwei Haupt-Handlungsfelder definiert: Die Konkretisierung der strategischen Verankerung sowie der Ausbau von Positiv- und Negativkriterien im Kerngeschäft. Darüber hinaus wurden weitere Handlungsansätze formuliert (z.B. Umsetzung der Themen aus dem BaFin-Merkblatt, Mobilitätsthemen, Einkauf und Lieferanten, interne Kommunikation und Stakeholdermanagement), die wir in den Folgejahren umsetzen wollen.

Bei der Umsetzung wollen wir uns aktiv dafür einsetzen, die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens zu erreichen. Neben dem Klima- und Umweltschutz sind uns auch weitere Aspekte der Nachhaltigkeit wichtig, die ihren Ausdruck in den 17 UN-Zielen für Nachhaltige Entwicklung finden.

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

### **Die Natur unseres Geschäftsmodells.**

Als Sparkasse gestalten wir Veränderungen so mit, dass möglichst viele Menschen davon profitieren können. Die Sparkassenidee ist in Zeiten großer Umbrüche entstanden. Gesellschaftlichen, technologischen und auch politischen Wandel haben die Sparkassen immer aktiv begleitet und mit dafür gesorgt, dass aus neuen Entwicklungen auch Chancen für die Bevölkerung sowie für die mittelständischen Unternehmen entstanden. Auch heute erleben wir eine sich kontinuierlich verändernde Umwelt. Die Digitalisierung und der fortlaufende Klimawandel beeinflussen unser Leben erheblich. Als Sparkasse stellen wir uns diesen Anforderungen: die digitale Zukunft menschlich zu gestalten, die Transformation zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft ohne soziale Verwerfung zu meistern und das breit angelegte Wohlstandversprechen

der sozialen Marktwirtschaft als Orientierungspunkt des deutschen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells zu erhalten. Für uns sieht die Implementierung von Nachhaltigkeit die Möglichkeit vor, Geschäftserfolg dauerhaft sicherzustellen und unseren Anteil zur langfristig positiven Entwicklung des Wirtschaftsraumes unseres Geschäftsgebietes zu leisten.

Unsere Geschäftstätigkeit wird durch folgende Nachhaltigkeitsthemen beeinflusst:

### **Neue Steuerungsbedarfe im Kerngeschäft durch Nachhaltigkeit und Klimawandel.**

Die Mitgliedsstaaten der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen, darunter auch Deutschland und die gesamte EU, haben sich im Dezember 2015 in Paris auf das Ziel einer Begrenzung der Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius verständigt. Nach dem Willen der EU-Kommission sollen bis 2050 die Treibhausgasemissionen auf netto Null gesenkt werden. Um diese Ziele zu erreichen, ist in kürzester Zeit die Transformation unserer bisherigen Produktions- und Lebensweise notwendig. Die Transformation wird durch gesetzliche Regulierung vorangetrieben, von neuen Technologien begleitet und durch das veränderten Marktgeschehen und steigende Umweltbewusstsein der Bevölkerung geformt. Dieser Wandel wird einige Wirtschaftssektoren vor enorme Herausforderungen stellen. Damit sind Risiken, aber auch Chancen verbunden, die das Kerngeschäft unserer Sparkasse beeinflussen können. Durch die weitreichende Regulierung ist eine Kostenbelastung und eine veränderte Steuerung von Klima- und Nachhaltigkeitsrisiken zu erwarten. Gleichmaßen werden sich die Auswirkungen des Wandels in den Wirtschaftssektoren unserer Kunden widerspiegeln. Gleichwohl entstehen im Bereich der Nachhaltigkeit Chancen am Markt, in dem die Sparkassen aus ihrem Geschäftsmodell heraus eine gute Ausgangsposition haben.

Die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung verändern nicht nur die Wirtschaft, sie eröffnen ihr auch bedeutende Marktchancen durch neue Technologien, innovative Ideen und neue Arbeitsweisen. Mit Produkten und Dienstleistungen, die einen positiven Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten, können sich Unternehmen aller Branchen und Größenklassen neue Geschäftschancen erschließen. In dem mit dieser Entwicklung einhergehenden Bedarf an Finanzdienstleistungen liegen für uns als Sparkasse wichtige Entwicklungspotenziale, die wir auf der Grundlage unseres öffentlichen Auftrags nutzen wollen.

### **Corona-Pandemie verstärkt bestehende Trends.**

Die pandemiebedingten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einschränkungen haben die finanzielle Substanz vieler Haushalte, Unternehmen und Selbstständiger in der Region schwer getroffen. In der Folge sind Finanzierungsbedarfe gestiegen, während die durch Negativzinsen ohnehin erschwerte Ersparnisbildung der Menschen mit geringeren Einkommen noch weiter unter Druck geraten ist. Die Anpassung der Eigenvorsorge unserer



Kunden an die veränderten Rahmenbedingungen ist und bleibt eine zentrale Aufgabe für uns als Sparkasse.

Die Auswirkungen der Corona-Krise auf etwaige Wertberichtigungsbedarfe in der LzO werden sich erst im laufenden und in den Folgejahren in vollem Umfang zeigen. Um die Erfüllung ihres öffentlichen Auftrags in einem wettbewerbsintensiven Umfeld langfristig zu sichern, optimiert die LzO ihre Aufwände und Kosten konsequent.

Die Corona-Pandemie hat die Aufstellung der LzO als Multikanalbank ganz eindeutig bestätigt: Unser Filialnetz und die persönliche Beratung sind verzahnt mit der Sparkassen-Internetfiliale, mit mobilen Anwendungen und kontaktlosen Bezahlverfahren. Unsere Beschäftigten bleiben ein wichtiger Erfolgsfaktor und bringen neben ihrer digitalen auch ihre soziale Kompetenz voll mit ein. Mit dieser Infrastruktur hat die Sparkasse während der Einschränkungen in der Corona-Pandemie die finanzwirtschaftliche Versorgung der Unternehmen, Selbstständigen und Privatpersonen jederzeit und flächendeckend sichergestellt.

#### **Verändertes Kundenverhalten.**

Bei der Erbringung unserer Finanzdienstleistungen spielen digitale Technologien seit vielen Jahrzehnten eine wichtige Rolle. Für die Verbesserung der Ertragsstärke setzen wir seit jeher moderne Informationstechnologien konsequent ein, um interne Abläufe in unserer Sparkasse sowie auch in der Sparkassen-Finanzgruppe zu optimieren. Seit vielen Jahren verfolgt die LzO eine Multikanalstrategie, die Angebote in den Filialen im ersten Schritt durch Internet und telefonische Services ergänzt. Auf diese Weise lassen wir unsere Kunden an digitalen Neuerungen frühzeitig teilhaben. Als Sparkasse verstehen wir uns weiterhin als Multikanalbank, wir wollen keine (Online-)Direktbank werden. Entgegen des aktuellen Trends von Filialschließungen, halten wir an unseren bestehenden Filialen fest, investieren fortlaufend in unser Filialnetz und weiten unser Angebot durch persönliche Beratungskapazitäten für unsere Kunden noch weiter aus. Trotz der erhöhten Kundenaktivitäten über Endgeräte, bleibt für viele Menschen eine Bankfiliale ein fester Bestandteil der Bankbeziehung. Um die wirtschaftlichen Herausforderungen mit den Kundenwünschen zu vereinen, investieren wir weiterhin in Kundennähe und lokale Präsenz. Durch unseren Video-Service, die sogenannte Amelie-Räume vor Ort in unseren Filialen, können Kunden auch außerhalb der Öffnungszeiten Service- und Beratungsleistungen in Anspruch nehmen. Mit diesem Service sind wir in der Lage, unsere Filialen in der Fläche zu erhalten und selbst in kleineren Filialen Service und Beratung vor Ort zu gewährleisten.

Auch unsere Mitarbeiter sind in der digitalen Welt ein wichtiger Erfolgsfaktor. Sie unterstützen unsere Kunden durch innovative Dienstleistungen und Anwendungen bei ihren Bankgeschäften am eigenen Endgerät, um ihnen Mehrwerte im Alltag zu bieten.

---

Die IT-Sicherheit unserer Systeme hat höchste Priorität. Wir sehen die Digitalisierung bewusst als Chance, uns zu verändern und unser Geschäftsmodell so weiterzuentwickeln, dass wir seinen Kern – die Nähe zu den Kunden – bewahren.

#### **Unsere Mitarbeiter.**

Unsere Mitarbeiter sind unmittelbarer Erfolgsfaktor unserer Sparkasse. Durch eine bedarfsorientierte und zielgerichtete Aus- und Weiterbildung gewährleisten wir ein hohes Qualifikationsniveau unserer Mitarbeiter. Deren Eigenmotivation wird durch eine unternehmerische Mitverantwortung, Kunden- und Serviceorientierung, Flexibilität und permanente Fortbildungsbereitschaft besonders geprägt. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter aktiv bei der Erreichung des Gleichgewichtes zwischen Beruf und Familie. Insbesondere durch flexiblere Arbeitszeitregelungen, Jobsharing oder externe Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und Familienangehörigen wird das Gleichgewicht gefördert. Auch unser betriebliches Gesundheitsmanagement erfährt eine hohe Priorität.

#### **Die Nähe zur Region.**

Wir sind ein regional tätiges Kreditinstitut und durch unser gemeinwohlorientiertes Geschäftsmodell tief in der Region verwurzelt. Hierzu gehört auch die Standortförderung mit vielfältigen Spendenaktivitäten und unser gesellschaftliches Engagement in den Bereichen Sport, Bildung, Kunst, Kultur und Umwelt. Durch die Unterstützung von verschiedenen Vereinen und Projekten fördern wir soziale Aktivitäten, Inklusion und Integration auf vielfältige Weise.

#### **Ökologie.**

Ein verantwortungsvoller Umgang mit den Ressourcen prägt seit Jahren das Gebäudemanagement in der LzO. Hierzu zählt der bewusste Einsatz von Ressourcen und ein energieeffizientes Wirtschaften. Die regelmäßige Durchführung eines Energieaudits ermöglicht uns einen umfassenden Blick auf unsere Energieeinsparpotentiale. Als Finanzdienstleisterunternehmen sehen wir derzeit weder in der eigenen Geschäftstätigkeit noch in unseren Geschäftsbeziehungen oder bei unseren Produkten und Dienstleistungen Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen haben. Dennoch erkennen wir unsere Chance der weiteren Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen.

Wir haben gegenwärtig noch keine spezielle Methode zur Identifizierung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte. Wir leiten diese aus unserem öffentlichen Auftrag, unserer Geschäftsstrategie und unserem Geschäftsmodell ab.

---

## 3. Ziele

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

Die LzO ist ein bedeutender Finanzdienstleister in der Region und unser Ziel ist es, ökonomisch dauerhaft erfolgreich zu sein und gleichzeitig ökologisch, sozial und gesellschaftlich verantwortlich zu handeln. Hierzu bereiten wir uns konsequent auf die Herausforderungen der Zukunft vor. Derzeit sind die Mehrheit der Unternehmensziele ökonomisch geprägt und werden durch objektive Zielgrößen konkretisiert.

Gleichwohl verfolgen wir kontinuierlich das Ziel, den ökologischen Fußabdruck unserer Sparkasse zu verkleinern. Um das zu erreichen, überprüfen wir kontinuierlich unsere Arbeitsabläufe. In Hinblick auf die soziale Dimension halten wir für unsere Mitarbeiter ein großes Repertoire an Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten bereit, unterstützen die Work-Life-Balance sowie die Gesundheit unserer Mitarbeiter durch verschiedene Maßnahmen. Ein weiteres Ziel ist die hohe Kundenzufriedenheit verbunden mit der Nähe zu unseren Kunden. Die Qualität unserer Beratung hat höchste Priorität. Wir wollen unsere Kunden durch unsere individuelle Beratung in die Lage versetzen, selbstbestimmte Finanzentscheidungen zu treffen.

Die Bestandsaufnahme unserer bisherigen Nachhaltigkeitsaktivitäten im vergangenen Jahr ermöglicht es uns nun, unsere bereits durchgeführten Maßnahmen zu ergänzen und weiter auszubauen. Wir sehen hier die Herausforderungen als Chance und werden im kommenden Jahr mittel- und langfristige Ziele im Unternehmen vereinbaren. Die Auswertung der Ergebnisse sowie die Vereinbarung und Verankerung von Maßnahmen im Unternehmen hat hierbei hohe Priorität.

Auch wenn derzeit keine konkreten ökologischen Unternehmensziele bestehen, bezieht die Tätigkeit der LzO sich bereits auf Aspekte der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Hierbei stehen die Ziele „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ sowie „nachhaltige Städte und Gemeinden“ der Vereinten Nationen im Fokus, welche wir durch unsere Förderung des regionalen Mittelstandes aber auch durch die Bereitstellung von Konten für Jedermann unterstützen. Ebenso ermöglichen wir durch unsere Kreditvergaben die Modernisierung und den Einsatz von erneuerbaren Energien und tragen zur Zielerreichung für mehr Klimaschutz sowie zu nachhaltigeren Produktionen in Unternehmen bei. Gleichwohl haben wir unsere Ziele nicht konkret auf die SDGs der Vereinten Nationen bezogen, sondern agieren vielmehr aus dem Grundverständnis der Sparkassen und unserer Unternehmensphilosophie

heraus.

## 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.

Als Sparkasse fördern wir die stabile Entwicklung von Wirtschaft und Infrastruktur in unserem Geschäftsgebiet. Wir tragen zum lokalen Klimaschutz und zum Ausbau erneuerbarer Energien sowie zur Bewältigung demografischer Herausforderungen und sozialer Aufgaben bei.

Wir sind als Finanzdienstleister ein zentrales Element des regionalen Wirtschaftskreislaufs und arbeiten zum Wohle der Region. Unsere Wertschöpfung erbringen wir im Wesentlichen in unserem Geschäftsgebiet und richten unser Produktangebot an den regionalen Bedürfnissen aus. Dabei agieren wir als Dienstleister für die Region und erbringen den Großteil unserer Wertschöpfung selbst. Eine detaillierte Betrachtung bzw. Analyse unserer Wertschöpfungsketten neben dem originären Bankgeschäft erfolgt aktuell aufgrund der untergeordneten Wesentlichkeit nicht.

### **Auswirkungen des Klimawandels auf das Risikomanagement.**

Klimatische, ökologische und soziale Veränderungen wirken sich auch auf die Kreditwirtschaft aus. Insbesondere mit dem Klimawandel verbundene Risiken, etwa durch Wetterextreme (physische Risiken) oder durch den forcierten Übergang von der auf fossilen Brennstoffen basierenden Wirtschaft zur klimaneutralen Wirtschaftsweise (transitorische Risiken), spielen mit Blick auf die Finanzmarktstabilität eine künftig wichtigere Rolle.

Die nationalen wie auch internationalen Aufsichtsbehörden haben 2019 Nachhaltigkeitsaspekte in den Fokus ihrer Aufmerksamkeit gerückt. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat ein „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ vorgelegt und ihre Erwartungen an Kreditinstitute darin präzisiert. Im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion hat sie angekündigt, das Management von Klimarisiken im Kreditgeschäft künftig stärker zu berücksichtigen (physische Risiken durch Wetterextreme, Risiken aus dem Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-neutralen Wirtschaft).

Wir sind vor die Aufgabe gestellt, die Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen der bestehenden Risikoarten noch stärker als bisher in das Risikomanagement sowie in die Gesamtbanksteuerung zu integrieren. Dieser Anforderung werden wir im Rahmen der Weiterentwicklungen der Sparkassen-Finanzgruppe gerecht werden.

### **Nachhaltigkeit als Chance.**

Es eröffnen sich im Bereich der Produktentwicklung neue Chancen für die Finanzierung nachhaltiger Aktivitäten von Unternehmen, von Privatkunden und auch von kommunalen Kunden. Hier können wir als regionales Kreditinstitut in Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen aus der Region passgenaue Produktangebote entwickeln, die regionale Nachhaltigkeitsprogramme fördern oder ermöglichen. Dreh- und Angelpunkt unserer Wertschöpfungskette sind unsere qualifizierten Mitarbeiter in der Beratung und in den Bereichen unserer Zentrale. Durch Schulungen für nachhaltige Geldanlagen stellen wir sicher, dass wir unsere Kunden im Rahmen der Beratung ebenfalls für Nachhaltigkeitsthemen gewinnen und deren Präferenzen optimal berücksichtigen können. Hierzu bieten wir allen Bürgern, die in besonders sozial und ökologisch handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten, passende Anlageprodukte an. In diesem Zusammenhang sehen wir keine expliziten sozialen und ökologischen Probleme, die wir damit verursachen.

### **Nachhaltigkeit im Eigengeschäft.**

Als Sparkasse erfolgt unsere Refinanzierung vorrangig über Kundeneinlagen. Für die Eigenanlagen werden Vermögenstitel gewählt, die unseren Liquiditäts-, Risiko- und Ertragsanforderungen am besten entsprechen. Die Nachhaltigkeitsratingagentur imug hat auf Initiative der DekaBank exklusiv einen Nachhaltigkeitsfilter für die Sparkassen-Eigenanlagen (konkret: direkt im Depot-A gehaltene Aktienpositionen sowie Bank-, Unternehmens- und Staatsanleihen mit Ausnahme von Investments in Spezial- oder Publikumsfonds) erarbeitet. Der entwickelte Nachhaltigkeitsfilter umfasst Ausschlusskriterien zu den Themenfeldern Umwelt, Rüstung, ILO Kernarbeitsnormen sowie Korruption. Das Ergebnis zeigt, dass die direkt gehaltenen Anlagen die Qualität dieses Nachhaltigkeitsfilters zur Gänze erfüllen. Rund 80 Prozent dieser bewerteten Anlagen sind Anleihen der öffentlichen Hand.

### **Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb.**

Für den Betrieb der LzO nehmen wir Dienstleistungen Dritter in Anspruch, beziehen Materialien wie Papier, Büromöbel, technische Ausstattungen und Energie zum Betrieb unserer Filialen und Bürogebäude. Durch unseren regionalen Bezug arbeiten wir bevorzugt mit Partner aus unserer Region und unserem Geschäftsgebiet zusammen. Dadurch stehen unsere Lieferanten und Dienstleister unter deutscher Rechtsprechung. Die Einhaltung von Arbeits- und Mitbestimmungsrechten ist in Deutschland unternehmerischer Standard und wird von staatlicher Seite überwacht. Eine Überprüfung unserer Wertschöpfungskette anhand von Nachhaltigkeitskriterien führen wir gegenwärtig noch nicht durch. Wir erwarten allerdings von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie ökonomische, ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen erfüllen. Hierzu planen wir im laufenden Jahr Lieferantenrichtlinien zu vereinbaren, um unsere Lieferanten zum Handeln im

Sinne der Nachhaltigkeit zu verpflichten.

Darüber hinaus halten wir alle gesetzlichen Umweltvorgaben ein, zum Beispiel in den Bereichen Trinkwasser, Energie und Entsorgung (Gewerbeabfallverordnung). Wir führen die vorgeschriebenen Energieaudits gemäß Energiedienstleistungsgesetz (EDLG) durch und halten bei Neubauten und Sanierungsmaßnahmen die Vorgaben gemäß EEWärmeG und EnEV ein.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Gesamtverantwortlich für die Steuerung von Nachhaltigkeit ist der Vorstandsvorsitzende der LzO, die operative Umsetzung liegt bei dem Nachhaltigkeitsbeauftragten. Er ist in der Abteilung Vorstandsstab angesiedelt und berichtet an den Vorstandsvorsitzenden.

Die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit erfolgen in einem Arbeitskreis "Nachhaltigkeit", der sich aus Mitgliedern sämtlicher Bereiche mit Nachhaltigkeitsbezug zusammensetzt. Zusätzlich zu den vorhandenen Strukturen wurde im Oktober 2020 im Vorstandsstab eine Stelle für das Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen, welche zur Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten dient.

Aufgaben und Zuständigkeiten sind im Unternehmenshandbuch, in dem die Organisations- und Arbeitsprozesse genau beschrieben werden, geregelt.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Ein Bekenntnis zur Nachhaltigkeit wurde im Jahr 2018 in die Geschäfts- und Risikostrategie aufgenommen und vom Verwaltungsrat verabschiedet.

Die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit erfolgt im bereichsübergreifend besetzten „Arbeitskreis Nachhaltigkeit“. Der „Arbeitskreis Nachhaltigkeit“ deckt die wesentlichen Unternehmensbereiche ab und steht in einem kontinuierlichen Austausch mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten. Dieses sichert eine effektive Berichterstattung und ein gesamthafter Vorgehen.

Im ersten Schritt wurde eine Bestandaufnahme der bisherigen Nachhaltigkeitsleistungen vorgenommen. In diesem Jahr werden die Ergebnisse der LzO dazu verwendet, wesentliche Handlungsfelder zu definieren, sich hierzu zu positionieren und entsprechend Handlungsoptionen

abzuleiten. Dazu werden sämtliche Bereiche der LzO mit eingebunden. Wir streben die Einführung von Lieferantenrichtlinien an und überprüfen die Erstellung weiterer Richtlinien in unseren definierten Handlungsfeldern. Ebenso wird die Einführung eines Vorschlagswesens für Nachhaltigkeitsthemen geprüft.

Die Abläufe, Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind im Unternehmenshandbuch dokumentiert.

## 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.

Wir berichten jährlich durch die Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Hier kommunizieren wir eine Vielzahl an Leistungsindikatoren, die sich an die Anforderungen nach EFFAS richten. Wir machen unsere Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit nicht nur sichtbar, sondern auch überprüfbar und vergleichbar – sowohl intern als auch extern.

### **Kundenzufriedenheit als Indikator.**

Die Zufriedenheit unserer Kunden steht für uns an erster Stelle. Sie ist die Grundlage der Erfüllung unseres öffentlichen und gesellschaftlichen Auftrags. Denn zufriedene Kunden empfehlen uns als Finanzpartner weiter – und ermöglichen es uns so, die Ressourcen zu erwirtschaften, die wir in die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region investieren. Die Zufriedenheit unserer Privat- und Firmenkunden überprüfen wir regelmäßig durch geeignete Kundenbefragungen. Die Erkenntnisse aus diesen Erhebungen geben uns die Möglichkeit, die Wünsche unserer Kunden noch besser zu verstehen und bei Bedarf schnell auf von Kunden kritisch gesehene Themen reagieren zu können.

Auch Kundenbeschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Im Rahmen des Impulsmanagements analysieren wir alle Kundenäußerungen, um kontinuierlich potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Sinne der Kunden weiterzuentwickeln. Die TÜV NORD Cert GmbH überprüft jährlich die Regeln und Abläufe des Beschwerdeverfahrens im Rahmen einer Auditierung.

### **Unsere Personalpolitik.**

Eine nachhaltige Personalpolitik ist eine gute Grundlage für unseren unternehmerischen Erfolg. Hierzu zeichnen wir Kennzahlen auf, um



Veränderungen bei der Qualität und bei der Quantität des Personals messbar zu machen. Zu diesen Kennzahlen gehören unter anderem die:

- Teilzeitquote
- Ausbildungsquote
- Fehlzeitenquote wegen Krankheit
- Gesamtzahl der Mitarbeiter
- Altersstruktur
- Fortbildungstage der Mitarbeiter.

Mit unserem Unternehmenshandbuch und den darin beschriebenen Arbeitsanweisungen und Abläufen gewährleisten wir eine einheitliche und zuverlässige Arbeitsweise unserer Mitarbeiter. Das Unternehmenshandbuch ist von allen Mitarbeitern im Intranet abrufbar. Durch regelmäßige Seminare, Teamrunden oder auch Webinare werden das Wissen zur Umsetzung der Arbeitsanweisungen und Abläufe und die Kenntnis zu den Regelungen nachhaltig gewährleistet.

#### **Aufbau unseres Nachhaltigkeitsmanagements.**

Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit erheben wir jährlich Daten mit einem Bezug zur Nachhaltigkeit (s. Kriterium Nr. 12). Uns fehlt gegenwärtig noch die Erfahrung, darauf aufbauend konkrete Ziele zu definieren, die realistisch und umsetzbar scheinen. Mit der neu geschaffenen Position für das Nachhaltigkeitsmanagement im Vorstandsstab wollen wir zukünftig das Thema strukturierter betrachten. Hierzu haben wir uns im vierten Quartal intensiv mit dem IST Zustand unseres Hauses beschäftigt und werden 2021 mit der Erarbeitung von Maßnahmen und Zielen fortfahren.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Da wir als Finanzdienstleister auf keine tiefere Lieferkette zurückgreifen müssen, werden keine Lieferanten und Partner nach ESG-Kriterien bewertet.

### Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

Da wir als Finanzdienstleister auf keine tiefere Lieferkette zurückgreifen müssen, werden keine Lieferanten und Partner nach ESG-Kriterien auditiert.

---

## 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.

Wir stellen im Rahmen unserer Vergütungspolitik von Gesetzes wegen sicher, dass die Leistung unserer Mitarbeiter nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit unserer Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kundinnen und Kunden zu handeln, kollidiert. Insbesondere werden durch die Vergütung keine Anreize gesetzt, ein Finanzinstrument zu empfehlen, das den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden weniger entspricht. Unsere Vergütungsstruktur richtet sich nach Tarifvertrag, ist nicht mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

Qualitative Aspekte wie Nachhaltigkeit gehören zu den Grundwerten unserer Unternehmenskultur.

Der Verwaltungsrat überprüft jährlich die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Vorstände und wird über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter entsprechend der Institutsvergütungsverordnung informiert.

Die Integration von weiteren sozialen oder ökologischen Aspekten in das aktuelle Vergütungssystem ist momentan nicht vorgesehen. Auch ist eine Integration dieser Aspekte nicht als Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene vorgesehen.

## 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.

Aus unserem gemeinwohlorientierten Geschäftsmodell und dem ihm

zugrundeliegenden öffentlichen Versorgungsauftrag ergeben sich die Anspruchsgruppen der LzO. Menschen, Unternehmen und Kommunen in unserem Geschäftsgebiet sollen von der Geschäftstätigkeit der LzO profitieren. Als nicht kapitalmarktorientierte Finanzinstitute sind die Sparkassen denjenigen verpflichtet, die in der Region tätig sind. Die für Sparkassen relevanten Anspruchsgruppen wurden 2012 in einer wissenschaftlichen Studie vom Institut für Kreditwesen der Universität Münster erarbeitet. Auf dieser Grundlage definieren wir die Anspruchsgruppen für unser Institut wie folgt:

- Kunden, Geschäftspartner
- Mitarbeiter
- Träger (darunter auch der Verwaltungsrat und kommunalpolitische Entscheider)
- lokale Institutionen (Wirtschaft, Behörden, Presse und Wissenschaft)
- zivilgesellschaftliche Akteure, Nichtregierungsorganisationen
- breite Öffentlichkeit (Bürger).

Die LzO, ebenso wie die Mehrzahl ihrer Mitarbeiter, sind in der Region verwurzelt. Als kommunal verankertes Kreditinstitut führen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kunden und Trägern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und den Bürgern in der Region.

Diese Dialoge waren bislang häufig nicht im Sinne der Nachhaltigkeit formalisiert, umfassen aber ein breites Spektrum an Themen, die für die zukunftsfähige wirtschaftliche und gesellschaftliche Weiterentwicklung der Region wesentlich sind.

Unser Ziel ist eine auf Dauer ausgerichtete und vertrauensvolle Geschäftsverbindung. Begleitet wird dieses Ziel im Rahmen des Impulsmanagements. Hier analysieren wir alle Kundenäußerungen, um kontinuierlich potentielle Fehlerquellen zu entdecken und unsere Angebote im Sinne unserer Kunden weiterzuentwickeln. Wir führen regelmäßig Marktforschungen und Kundenbefragungen durch, durch deren Ergebnisse unserer Arbeit aus Kundenperspektive reflektiert wird.

Wir nutzen den Austausch mit unseren Anspruchsgruppen, um unsere Geschäftspolitik, unser Produktangebot und unsere gesellschaftlichen Initiativen weiterzuentwickeln. Im Folgenden sind die wichtigsten Dialogformate aufgeführt:

- Kundenveranstaltungen
- Jahresauftakt mit Mitarbeitern
- Personalversammlungen
- Sitzungen des Verwaltungsrates und der Zweckverbandsversammlung
- Zusammenkünfte mit den Hauptverwaltungsbeamten unserer Trägermitglieder
- Pressekonferenzen und Pressegespräche

Ergänzend erfolgt die interne Kommunikation mit Mitarbeiter über Abteilungsbesprechungen, persönliche Gespräche oder über das Intranet. Das Intranet ist das wichtigste kommunikative Medium für die Mitarbeitenden. Alle relevanten Informationen rund um den Geschäftsbetrieb werden hier eingestellt.

## 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.

### **Digitalisierung nutzen und Innovationen fördern.**

Mit der Verankerung eines Digitalen Leitbildes in der Geschäftsstrategie der LzO wurde die Basis geschaffen, Innovationsprozesse im Haus zu etablieren. Darauf aufbauend wurde ein Innovationsteam ins Leben gerufen, das die vielen Ideen von Mitarbeitern und Kunden aufnehmen, bewerten und zwecks Umsetzung an die zuständigen Einrichtungen weiterleiten soll. Das Innovationsteam ist für die Initiierung von neuen Ideen zuständig und hält deren Umsetzung nach. Diese Ideen können beispielsweise folgende Aspekte umfassen:

- Neuerungen bei Produkten und Dienstleistungen,
- Serviceverbesserungen gegenüber unseren Kunden,
- Optimierung von Arbeitsabläufen, -methoden oder -verfahren,
- Einsparungen an Material und Energie.

Mithilfe des Innovationsteams, den Rückmeldungen und Impulsen aus unserer Netzwerkarbeit, entwickeln wir unsere Services und Produkte auch in Zusammenarbeit mit unseren Verbundpartnern stetig weiter – nah am Markt und mit dem Ziel, Stabilität und Lebensqualität für die Menschen in der Region dauerhaft sicherzustellen.

### **Unsere Anlageberatung.**

Als regionales Kreditinstitut bieten wir allen Bürgern Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen. Dazu gehören auch Anlageprodukte mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen. Seit November ist die Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen unserer Kunden ein fester Bestandteil im Wertpapierberatungsprozess. Wir können dadurch auf allen Ebenen der Kundenberatung nachhaltige Wertpapierprodukte - und passend auf die Präferenzen der Kunden - Produktempfehlungen aussprechen. Hierzu bieten

---

wir ein breites Spektrum von nachhaltigen Anlageprodukten, u.a. auch zahlreiche Fonds der DekaBank, an.

Beratungsangebote rund um die Themen Vermögensbildung und Altersvorsorge sind vor dem Hintergrund der anhaltenden Nullzinspolitik wichtiger denn je. Zugleich steigen die Vielfalt und die Komplexität der Anlageprodukte stetig – und damit auch die Anforderungen an die Kundenberatung, Finanzprodukte so zu erklären, dass jeder eine verlässliche Entscheidungsgrundlage erhält. Als Sparkasse übernehmen wir diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe gerne und ermöglichen allen Sparern den Zugang zu qualifizierter Vermögensberatung.

Wir stellen sicher, dass unsere Berater die jeweils von ihnen angebotenen Finanzinstrumente umfassend kennen und beurteilen können. Aktuelle Produktkenntnisse werden durch ein qualifiziertes, kontinuierliches Schulungs- und Weiterbildungsangebot vermittelt.

#### **Unsere Nähe zeichnet uns aus.**

Durch unser flächendeckendes Filialnetz und unsere Selbstbedienungsstandorte können wir ein umfangreiches Leistungsangebot vorhalten und bewegen uns konträr zur aktuellen Entwicklung am Markt. Die Standortnähe, barrierefreie Erreichbarkeit und ein angepasstes hochwertiges Angebot an Finanzdienstleistungen sind unsere Qualitätsmerkmale. Unsere Dialogfilialen ermöglichen auch in einer sich weiter digitalisierenden Welt die Nähe zu unseren Kunden zu halten, die Anfahrtswege und die damit verbundenen CO<sub>2</sub> Emissionen zu verringern sowie die persönliche, kompetente und vertrauenswürdige Betreuung vor Ort sicherzustellen. Mit dem flächendeckenden Ausbau unseres stationären Video-Services ermöglichen wir auch außerhalb der Öffnungszeiten persönliche Service- und Beratungsleistungen. Somit können auch kleinere Filialen in der Fläche erhalten bleiben sowie unsere Erreichbarkeit und die Nähe zu unseren Kunden auf einem hohen Niveau sichergestellt werden.

Ein weiterer Baustein unserer Nähe zum Kunden ist die Online-Beratung der LzO. Hier bieten wir Kunden die Möglichkeit, von zu Hause aus mit ihrem Berater Finanzangelegenheiten zu besprechen und Lösungen zu erarbeiten. Durch die digitale Beratungsform werden Prospekte und Beratungsunterlagen nicht mehr auf Papier benötigt. Besprechungsergebnisse und Vertragsunterlagen werden in der Regel digital festgehalten und in das elektronische Postfach der Kunden eingestellt. Zudem entstehen bei der Online-Beratung keine Fahrtkosten für den Kunden und die damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen fallen nicht an.

Dreh- und Angelpunkt in der Kommunikation mit unseren Kunden sind das KundenServiceCenter (KSC) sowie die BusinessLine der LzO. Mit dem stetigen Ausbau der Leistungsfähigkeit können viele Anliegen der Anrufer mittlerweile

fallabschließend am Telefon bearbeitet werden. Somit ist der Besuch einer Filiale in vielen Fällen nicht mehr erforderlich.

Des Weiteren nimmt die Ressourceneffizienz durch unser umfangreiches Online-Banking-Angebot zu und verhilft zum einfachen, komfortablen und smarten Banking von zu Hause oder unterwegs. Bereits 67% der Privatkunden und 91% der Firmenkunden nutzen unsere Internetfiliale für ihr tägliches Banking. Zudem nutzen 73% der Privatkunden das elektronische Postfach und die damit verbundene Möglichkeit, Dokumente und Kontoauszüge online einzusehen und elektronisch abzuspeichern.

### **Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in den Bankrisiken.**

Auf der Grundlage unseres öffentlichen Auftrags ist es unsere Kernaufgabe, die Bevölkerung, die Unternehmen und kommunalen Institutionen in unserem Geschäftsgebiet mit Krediten zu versorgen. Wir verfügen über umfassende Kenntnisse der regionalen Märkte und betreuen auf der Grundlage des Regionalprinzips vorrangig Kunden aus der Region. Dies ermöglicht es uns, Risiken im Kreditgeschäft frühzeitig zu erkennen.

Kontrolle und Steuerung allgemeiner Bankrisiken gehören zu den Kernaufgaben eines Kreditinstituts. Zu den wesentlichen Risiken von Kreditinstituten zählen: Adressenrisiken, Marktpreisrisiken, Liquiditätsrisiken und operationelle Risiken. Die Kreditrisikostategie der Sparkasse definiert die genauen Vorgaben für die Vergabe von Krediten und ist für alle Mitarbeiter verbindlich. Wir setzen seit Jahren Verfahren und IT-Instrumente im Risikomanagement ein, die auf der einen Seite der Kapital- und Vermögensermittlung und auf der anderen Seite der Risikoermittlung dienen. Die Zusammenführung und damit Gegenüberstellung erfolgt im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung. Hierbei nutzen wir von der Sparkassen-Finanzgruppe zentral entwickelte Konzepte, die die verschiedenen Verfahren und Methoden verbinden und in eine Risikolimitierung auf Ebene des Gesamtinstituts sowie der einzelnen Risikoarten einbetten.

### **Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken.**

Als regionales Kreditinstitut tragen wir nicht nur zur Ersparnisbildung privater Haushalte bei, sondern vergeben auch Kreditmittel, u.a. für den Wohnungsbau und zur Förderung des Mittelstandes. Über die verschiedenen Förderprogramme unserer öffentlichen Mittelgeber NBank und KfW finanzieren wir vielfältige Investitionen im Bereich der Energieeinsparung und der Energieeffizienz. Hierbei beraten wir unsere Kunden bedürfnisorientiert und können durch unser zentrales Kompetenzcenter unter einer Vielzahl von Förderprogrammen das passende Produkt für unsere Kunden herausfiltern. Neben dem Bau von modernen energieeffizienten Wohn- bzw. Mietimmobilien zählen dazu auch die energetische Sanierung von Altbauten, der Austausch von alten stromintensiven Maschinen, der Ersatz von ineffizienten Heizungen und Kühlungen in Fabrik- oder Gewerbeimmobilien oder auch der Austausch von alter Beleuchtung durch LED´s, um nur einige Beispiele zu nennen.

---

Durch unser stark ländlich geprägtes Geschäftsgebiet finanzieren wir viele Kunden aus der Agrar- und Ernährungswirtschaft über die Landwirtschaftliche Rentenbank. Hier werden besonders „nachhaltige“ Investitionen beispielsweise über das Programm Nachhaltigkeit refinanziert. Mit diesem Förderprogramm stärken wir die Tiergesundheit, den Umweltschutz und die Biodiversität in der Landwirtschaft.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01  
Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Wir vertreiben Finanzprodukte, für die wir die Energieeffizienz nicht ermitteln.

Leistungsindikator EFFAS V04-12  
Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Die Landessparkasse zu Oldenburg ist ein Kreditinstitut mit der Aufgabe, breite Bevölkerungsschichten Möglichkeiten zur Geldanlage anzubieten, den Zahlungsverkehr durchzuführen und die örtlichen Kreditbedürfnisse auch der mittelständischen Wirtschaft zu befriedigen. Als Finanzdienstleister sind wir kein produzierendes Gewerbe. Demnach entfällt die Investition in Forschung, ökoeffiziente Produktionsprozesse sowie ökologisches Design.

Wir investieren permanent in die Gesundheitsbedingungen für unsere Mitarbeiter. So finden beispielsweise diverse Seminare zur Ernährungsberatung, zu Ergonomieschulungen oder zum Thema „Gesunde Selbstführung“ statt. Im Jahr 2020 haben wir in Höhe von rund 154.600,00 EUR in das Gesundheitsmanagement und somit in die Gesundheit unserer Mitarbeiter investiert. Die Höhe der Gesamtinvestition in weiteren ESG-relevanten Bereichen haben wir nicht erhoben.

---

# 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.

Umweltfreundliches Handeln ist auch unter Reputationsgesichtspunkten immer wichtiger. Das Klimaschutzpaket der Bundesregierung lässt erkennen, dass sich unsere Produktionsweise und unser Lebensstil im Sinne des Klimaschutzes verändern sollen. Vor diesem Hintergrund verlangen Kunden und Verbraucher mehr Transparenz über die Umwelleistung von Unternehmen. Gerade junge Menschen suchen ihre Anbieter und Arbeitgeber häufig auch nach Kriterien von Umwelt- und Nachhaltigkeitsaffinität aus. Diese Entwicklung betrifft auch uns als Sparkasse. Mangelndes Bewusstsein für Umweltfragen könnte mittelfristig unsere Reputation als Kreditinstitut bei wichtigen Kundengruppen beeinträchtigen.

Unser Geschäftsmodell ist durch seinen regionalen Bezug auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen angelegt, da weite Wege vermieden und die deutschen Umweltstandards eingehalten werden. Wir sehen derzeit weder in der eigenen Geschäftstätigkeit noch in den Geschäftsbeziehungen Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen haben. Daher haben wir bislang kein eigenständiges Konzept zum Thema „Umwelt“ erarbeitet. Wir leiten unser Tun vielmehr aus unserem öffentlichen Auftrag sowie aus unserer Geschäftsstrategie ab.

Die Umweltauswirkung unseres direkten Geschäftsbetriebs ergibt sich im Wesentlichen aus Verbräuchen bei Gebäudeenergie, Strom, Kraftstoff, Papier und Wasser sowie darüber hinaus durch Abfälle. Hierbei haben wir in den derzeitigen Verbrauchsermittlungen den Fokus auf Strom, Gas und Wasser sowie Papier und Entsorgung gelegt. Diese Verbräuche werden anhand von Hochrechnungen ermittelt und in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 13 dargestellt. Wir streben für das Jahr 2021 eine genauere Erhebung



unserer Verbräuche an.

Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen für unsere Geschäftstätigkeit ist für ein Finanzdienstleistungsunternehmen im Vergleich zu einem Industrieunternehmen von eher untergeordneter Bedeutung.

## 12. Ressourcenmanagement

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

Die Umweltauswirkungen unseres Geschäftsbetriebs ergeben sich im Wesentlichen aus den Verbräuchen bei Gebäudeenergie, Dienstreisen, Papier, Wasser und Abfällen. Durch Sparsamkeit und Effizienz versuchen wir, unseren Ressourcenverbrauch so gering wie möglich zu halten. Unsere Umweltbelastungen reduzieren wir durch den Einsatz von neuen Technologien sowie durch Vermeidung und Trennung von Abfall. Im Geschäftsbetrieb halten wir alle gesetzlichen Umweltvorgaben ein, z.B. in den Bereichen Energie, Trinkwasser und Entsorgung. Wir führen die vorgeschriebenen Energieaudits gemäß Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) durch und halten bei Neubauten und Sanierungsmaßnahmen die Vorgaben gemäß EEWärmeG und EnEV ein.

Im Energieaudit vom 27. November 2019 wird der LzO bescheinigt, dass das größte Energieeinsparpotenzial im Bereich der Gebäudehüllen(Gebäudeheizung) liegen würde. Allerdings sei der Wärmebedarf bereits jetzt schon gering. Die Gebäude bedürften derzeit keiner energetischen Sanierung. Im Ergebnis sind die Energieeinsparmöglichkeiten gegenwärtig als gering zu bewerten. Wir werden im Jahr 2023 erneut ein Energieaudit durchführen.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen prägt seit Jahren das Gebäudemanagement der LzO. Die Energieeffizienz bei gleichzeitiger Wirtschaftskraft steht hier im Vordergrund sämtlicher Maßnahmen. Die Einhaltung der selbst gesteckten Ziele wird durch die Einschaltung von Fachingenieuren, z.B. im Bereich Elektrotechnik oder Haustechnik, kontrolliert. Um uns kurzfristig konkrete Ziele für ökologische Aspekte setzen zu können, fehlt uns eine breite und konsistente, mehrjährige Datenbasis sowie ein Gefühl dafür, welche Ziele realistisch und umsetzbar sind. Unabhängig davon haben wir selbstverständlich den Anspruch, Umweltbelastungen zu verringern oder

sogar ganz zu vermeiden.

Nachstehende Maßnahmen haben wir bereits beispielhaft umgesetzt:

- Einsatz von Geothermie in der Zentrale der LzO
- Nutzung von Ökostrom
- Einsatz von Thin Clients im IT-Bereich, Serverzentralisierung und Etagendrucker
- Einführung von Videokonferenzen zur Reduzierung von Dienstreisen
- Einsatz von Dokumentenmanagementsystemen
- Bereitstellung von Kundendokumenten im Elektronischen Postfach
- Einsatz von Energiesparender Hardware
- Reduzierung von Hardware durch den Einsatz von Kombigeräten
- Ausstattung des Fuhrparks der LzO mit Elektroautos
- Installation von 30 E-Ladesäulen im Geschäftsgebiet der LzO
- Förderung des ÖPNV durch Vergabe von Jobtickets.

Wie bereits beschrieben, sehen wir als ein Finanzdienstleistungsunternehmen derzeit weder in der eigenen Geschäftstätigkeit noch in unseren Geschäftsbeziehungen oder bei unseren Produkten und Dienstleistungen Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen haben. Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen ist für uns im Vergleich zu einem Industrieunternehmen von eher untergeordneter Bedeutung. Gleichwohl sind wir uns bewusst, dass beispielsweise Kreditvergaben indirekt auch ökologische Auswirkungen haben können.

Die LzO hat als Sparkasse per Gesetz den Auftrag, die heimische Wirtschaft zu fördern. Ziel ist es, ökonomische Grundlagen zu erhalten und für nachfolgende Generationen auszubauen. Das muss im Einklang mit ökologischen Zielsetzungen erfolgen. Zu unseren Aufgaben gehört es allerdings auch, Unternehmen zu finanzieren, die sich noch auf dem Weg hin zu ökologischer Nachhaltigkeit befinden.

Bisher wurde keine strukturierte Risikoanalyse durchgeführt. Dennoch geht die LzO davon aus, dass sich keine wesentlichen Risiken aufgrund des Ressourcenverbrauchs ergeben. Gleichwohl werden wir unsere Verbräuche weiterhin analysieren und Maßnahmen zur Reduzierung unserer Verbräuche durchführen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01  
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Gesamtgewicht des Abfalls in t: 67,971

#### Leistungsindikator EFFAS E05-01

Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Der Anteil des gesamten Abfalls der recycelt wird, wird nicht gesondert ermittelt. In allen unseren Niederlassungen trennen wir den Abfall wie folgt:

- Papierverbrauch in t: 98,26
- Restmüll in t: 45,774
- Biomüll in t: 22,197

#### Leistungsindikator EFFAS E01-01

Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

- Stromverbrauch in kWh: 4.499.543
- Gasverbrauch in kWh: 5.516.396
- Wasserverbrauch in m<sup>3</sup>: 24.927

## Branchenspezifische Ergänzungen

#### Hinweis zur Berechnung

Der Verbrauch von Strom, Gas, Wasser, Rest- und Biomüll wurde exemplarisch für die nachstehenden Standorte erhoben und anhand der dort vorhandenen Mitarbeiterkapazitäten auf das Gesamthaus hochgerechnet.

Es handelt sich um folgende Standorte:

- Zentrale (ohne Lokales Service Center und Servicepartner Niedersachsen)
- Delmenhorst Bahnhofsstraße
- Jever
- Vechta
- Oldenburg-Eversten
- Steinfeld

## 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.

Aus unserer unternehmerischen Verantwortung und unserem Selbstverständnis als Sparkasse bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit. In unserem Nachhaltigkeitsverständnis haben wir die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks als zentralen Aspekt definiert. So wie alle anderen Unternehmen sind wir gefordert, unsere Anstrengungen zur Verbesserung unserer Klimabilanz spürbar zu intensivieren und unsere Treibhausgasemissionen aus dem Geschäftsbetrieb zu senken. Um dieses Ziel zu verfolgen, haben wir in diesem Berichtsjahr erstmalig unsere Treibhausgasemissionen berechnet.

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen der LzO setzen sich aus dem Gas, Strom sowie Wasserverbrauch zusammen, wobei diese Daten durch Hochrechnungen auf Basis von Mitarbeiterkapazitäten ermittelt wurden. Zusätzlich wurden Geschäftsreisen und Dienstreisen der Mitarbeitenden erhoben und in dieser Berechnung berücksichtigt. Wir gehen gegenwärtig davon aus, dass ca. 95% unseres Stromverbrauches aus umweltfreundlichen, erneuerbaren Energiequellen stammen. Da wir derzeit unsere Verbräuche durch Hochrechnungen näherungsweise ermitteln, verzichten wir aktuell darauf, diesen Umstand in unsere Berechnungen mit einfließen zu lassen. Wir streben eine genauere Berechnung der Treibhausgasemissionen im Berichtsjahr 2021 an. Hierzu wurden bereits Gespräche mit den einzelnen Versorgern und Lieferanten sowie Entsorgern geführt.

Da die Erhebungen erstmalig in 2020 als Ausgangsbasis stattgefunden haben, können erst in 2021 konkrete Ziele definiert werden. Gleichwohl erfährt die Reduktion und Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen weiterhin hohe Priorität bei uns im Hause.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01  
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Die folgenden Kennzahlen zur Emissionen von CO<sub>2</sub> in 2020 wurden mit Hilfe eines Excel Tools des VfU\* berechnet:

Scope 1 – 1.216 t CO<sub>2</sub>e Direkte Emissionen im Betrieb

Scope 2 – 1.921 t CO<sub>2</sub>e indirekte Emissionen aus zugekaufter Energie

Scope 3 – 937 t CO<sub>2</sub>e Sonstige indirekte Emissionen mit Vorkette

Insgesamt 4.074t CO<sub>2</sub>e

\* VfU = Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.

Hinweis: Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen haben wir unsere Mitarbeiterkapazitäten (MAK) als Bezugsgröße verwendet. Hierbei werden Teilzeitstellen in Vollzeitäquivalente umgerechnet (Stand: 1349,17 per 31.12.2020).

## Branchenspezifische Ergänzungen

### Hinweis zur Berechnung

Der Verbrauch von Strom, Gas, Wasser, Rest- und Biomüll wurde exemplarisch für die nachstehenden Standorte erhoben und anhand der dort vorhandenen Mitarbeiterkapazitäten auf das Gesamthaus hochgerechnet.

Es handelt sich um folgende Standorte:

- Zentrale (ohne Lokales Service Center und Sparkassenpartner Niedersachsen)
- Delmenhorst Bahnhofsstraße
- Jever
- Vechta
- Oldenburg-Eversten
- Steinfeld

## 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 LzO ist ein regional tätiges Kreditinstitut im Oldenburger Land. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die LzO dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bereich Sparkassen“, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. 98 Prozent aller aktiven Beschäftigten haben Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag (ohne Auszubildende).

Für alle Beschäftigten der LzO werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten.

Entsprechend der Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Niedersachsen ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Hierzu arbeitet die LzO vertrauensvoll und auf Augenhöhe mit dem Personalrat zusammen.

Durch die Einbindung des Vorstandes wurden ergänzend zu den gesetzlichen Regelungen Unternehmensleitlinien und ein Verhaltenskodex erstellt. In diesen sind u.a. Führungsgrundsätze, Regelungen zum zwischenmenschlichen Umgang, zu den Wertvorstellungen der LzO, der familienbewussten Führung sowie zur Unternehmenskultur enthalten.

Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Rahmen von z.B. Personalentwicklungsprozessen sowie dem Innovationsmanagement (das betriebliche Vorschlagswesen in der LzO) regelmäßig einbringen und dort ihre Vorstellungen zum Thema „Nachhaltigkeit“ platzieren. Ferner können Kollegen durch die direkte Kontaktaufnahme mit dem Nachhaltigkeitsmanagement Impulse setzen und Ihre Ideen aktiv einbringen. Grundsätzlich haben die Mitarbeiter auch die Möglichkeit sich im Rahmen sogenannter Sprint-Teams an der operativen Umsetzung zu beteiligen.

Mit unserer Mitarbeiterbeurteilung erfolgt ein Feedbackgespräch zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter. Der Mitarbeiter kann erkennen, wo seine Stärken und Potenziale liegen und uns über seine beruflichen Wünsche und Ziele informieren.

Unser Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber im Oldenburger Land zu sein. Hierzu erheben wir entsprechende Kennzahlen, führen Interviews mit unseren Mitarbeitern durch und bieten regelmäßig Mitarbeiterbefragungen an. Aus den gesammelten Daten leiten wir Maßnahmen ab, um die Zufriedenheit, die Motivation und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu stärken.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher. Ein Arbeitsschutzausschuss, bestehend aus Vertretern der Bereiche Personal und Dienstleistungsmanagement, des Personalrates sowie der Betriebsärztin, trifft sich vierteljährlich.

Aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen sowie unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben sich nach unserer Auffassung keine wesentlichen Risiken, die negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben. Dazu gibt es genügend gesetzliche Regelungen und Vorschriften. Zudem ist die LzO ausschließlich national tätig. Eine separate Risikoanalyse sehen wir in diesem Zusammenhang als nicht erforderlich an.

## 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 Migrant\*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

### **Gleichbehandlung, Diversität und Chancengerechtigkeit.**

Für die LzO als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit. Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2019 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Daraus ableitend haben wir keine objektiv messbaren Ziele definiert, sondern sind ständig bemüht, alle erdenklichen Hürden abzubauen, damit alle Menschen die gleichen Chancen bei uns haben.

Auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen werden Frauen und

Männer innerhalb der LzO für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. 98 Prozent aller aktiven Beschäftigten haben Arbeitsverträge nach dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bereich Sparkassen“ (ohne Auszubildende). In der LzO arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Generationen, mit unterschiedlichen Qualifikationen, Lebensentwürfen oder kulturellen Hintergründen. Von ihren breitgefächerten Potenzialen können wir als Sparkasse profitieren. Die Anerkennung und Förderung unterschiedlicher Talente und Qualifikationen ist eine wichtige Ressource für innovatives und zukunftsgerichtetes unternehmerisches Handeln.

Vielfalt hilft uns auch, für die junge Generation und für digitale Talente attraktiv zu bleiben. Wir fördern die Möglichkeit zum Austausch zwischen jungen und etablierten Mitarbeitern, schaffen gezielt Anlässe, sie miteinander ins Gespräch zu bringen. Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Diversität sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. 57 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes liegt aktuell bei 25 Prozent. Mit bedarfsgerechten Maßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen in ihrem Wunsch, eine Führungsposition zu übernehmen. Hierzu gehören nicht nur interne Angebote der Personalentwicklung, sondern auch attraktive Teilzeitmodelle.

Dem Vorstand der LzO gehört zum Stichtag 31.12.2020 eine Frau an. Die Altersstruktur des Vorstandes ist wie bei allen Kreditinstituten durch gesetzliche Anforderungen geprägt, die eine Zulassung als Vorstand von beruflichen Qualifikationsnachweisen abhängig machen und die eine Mindestzahl von Berufsjahren voraussetzen. Insofern sind keine unter 30-Jährigen in diesem Organ vertreten.

In dem Kontrollorgan Verwaltungsrat liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder bei rund 22 Prozent. Von den Mitgliedern des Sparkassenzweckverbandes sind knapp 11 Prozent weiblich.

### **Familie und Beruf.**

Eine familienbewusste und –freundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen. Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns umfassend und mit großer Überzeugung. Dazu gehört auch, dass wir in der LzO eine Kultur der Kollegialität fördern, in der die Rücksichtnahme auf familiäre Erfordernisse ein Teil einer teamorientierten Arbeitsorganisation ist. Dieses haben wir in unseren „Leitsätzen familienbewusster Führung“ verankert. Wir möchten nicht nur für Frauen bessere Voraussetzungen schaffen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Ebenso wollen wir Männer stärker ermutigen, Zeit für die Familie zu investieren. Auch die Pflege von Angehörigen unterstützen wir mit spezifischen Maßnahmen.

Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schafft die LzO durch flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit und Jobsharing sowie auch durch



---

finanzielle Unterstützung, z.B. bei der Kinderbetreuung (LzO Kids). Ebenso kann ein weiterer Urlaubsbedarf durch „Freizeit-Plus“ realisiert werden.

### **Zertifizierung.**

Das Audit „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung wird regelmäßig durchgeführt. Im Jahr 2020 erhielt die LzO bereits zum fünften Mal die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen. Im Rahmen der Zertifizierung werden passgenaue und bedarfsgerechte Maßnahmen für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik erarbeitet. Der Prozess der Auditierung konzentriert sich dabei auf die wesentlichen Themen der Personalpolitik zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

### **Unser Gesundheitsmanagement.**

Wir schützen und fördern aktiv die Gesundheit unserer Beschäftigten. Um gesundheitlichen Risiken einer vorwiegenden sitzenden bzw. stehenden Tätigkeit entgegenzuwirken, bieten wir im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements verschiedenste Angebote an. Hierzu zählen Informationsangebote, Ergonomie-Schulungen, das Angebot von Hansefit und der Besuch von Gesundheitskochkursen sowie Gripeschutzimpfungen und Massagen am Arbeitsplatz. Das Gesundheitsmanagement erfährt hohe Priorität bei uns im Hause. Bereits in der Ausbildung wird der Grundstein durch die Teilnahme unserer Auszubildenden an dem Projekt „Gesunder Start“ gelegt.

Unser Mitarbeiterrestaurant legt großen Wert auf die Verwendung regionaler Produkte und auf den Bezug von Fleisch aus artgerechter Haltung. Hierbei erfährt nicht nur die Qualität der Produkte einen hohen Stellenwert, sondern auch die Reduktion der Lebensmittelverschwendung. Zusätzlich zu dem ausgeglichenen Angebot zwischen biologischen sowie vegetarischen und veganen Gerichten wird daher das „Reste.Retter-Gericht“ angeboten.

In unserem Gesundheitsmanagement steht nicht nur die körperliche, sondern auch die seelische Gesundheit im Vordergrund. Daher besteht für die Mitarbeiter die Möglichkeit einer psychosozialen Beratung. Es handelt sich dabei um ein Schwerpunktthema, zu dem die Führungskräfte besondere Schulungen erhalten und Mitarbeitern die Teilnahme an Schulungen zur psychischen Gesunderhaltung ermöglicht. Die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote lag bei 3,7 Prozent im Berichtsjahr.

## 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.

### **Unsere Personalpolitik.**

Der demographische Wandel und damit einhergehend eine veränderte Altersstruktur bei den Mitarbeitern bergen die Gefahr, dass Kompetenzen verloren gehen, sofern nicht frühzeitig gegengesteuert wird. Der stetige und zunehmend dynamische Wandel im Unternehmensumfeld, insbesondere initiiert durch die Digitalisierung und die zunehmend regulatorischen Anforderungen, geht einher mit veränderten Anforderungen an die Qualifikation unserer Mitarbeiter.

Mit einer verantwortungsvollen Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik wollen wir auch in Zukunft diesen Ansprüchen gerecht werden und ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Dafür werden die Potenziale unserer Mitarbeiter erkannt, eingebracht und genutzt. Unterstützt wird die individuelle Förderung durch ein potenzialorientiertes Personalentwicklungssystem mit zielgruppengerechten Instrumenten und Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung. Auf die Zufriedenheit und Qualifikation unserer Mitarbeiter legen wir höchsten Wert. Daher fördern wir das lebenslange Lernen während der beruflichen Zugehörigkeit zur LzO.

### **Wir fördern lebenslanges Lernen.**

Wir sind davon überzeugt, dass sich unsere Unternehmensziele nur mit qualifizierten Mitarbeitern erreichen lassen. Hierzu stellen wir unseren Mitarbeitern qualitativ hochwertige Seminarangebote und interne Personalentwicklungsprogramme zur Verfügung. In Zusammenarbeit mit den Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe und der Jade Hochschule ermöglichen wir ein breites Spektrum an externen und internen Aus- und Weiterbildungsangeboten und schaffen langfristige Perspektiven, sowohl in Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses. Konkrete Ziele zur Qualifizierung der Mitarbeiter sehen wir nicht vor, um die Maßnahmen bestmöglich, potenzialorientiert und individuell für unsere Mitarbeiter zu gestalten. Gleichwohl validieren wir die Qualifizierung hinsichtlich ihrer Wirkung auf unsere Kunden durch Befragungen, die wir regelmäßig durchführen.

Die fachliche Weiterentwicklung unserer Beschäftigten in Bezug auf neue Markterfordernisse muss einhergehen mit einer Stärkung ihrer individuellen

Bereitschaft und Fähigkeit zur Veränderung. Angesichts der sich dynamisch wandelnden Arbeitsprozesse wollen wir als Sparkasse einerseits unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, mit neuen Anforderungen konstruktiv, produktiv und für sie persönlich gewinnbringend umzugehen. Zum anderen möchten wir auch für potenzielle Bewerber ein exzellenter Arbeitgeber sein, der seine Beschäftigten auch langfristig bei einer erfolgreichen beruflichen Entwicklung unterstützt. Differenzierte fachliche Qualifizierungsangebote für alle Gruppen der Belegschaft sind daher ebenso entscheidend wie Maßnahmen, die eine gute Zusammenarbeit fördern und den Zusammenhalt im Team stärken.

#### **Unser Engagement nach der Ausbildung.**

Nach der Ausbildung bieten wir u.a. Weiterbildungen zum Sparkassenfachwirt für Kundenberatung oder Bankfachwirt-online (Sparkassenakademie) und Sparkassenbetriebswirt an der Sparkassenakademie Niedersachsen an. Das Qualifizierungsprogramm zur oberen Führungsebene umschließt neben fachbezogenen Seminaren den Besuch des Lehrinstituts an der Management-Akademie der Sparkassenfinanzgruppe in Bonn mit dem Abschluss zum diplomierten Sparkassenbetriebswirt und MBA.

Ehemalige Auszubildende, die ein Studium aufgenommen haben und unserer Sparkasse verbunden bleiben wollen, fördern wir über das Förderkolleg der Stiftung für die Wissenschaft. Ebenso bieten wir die Gelegenheit von studentischen Aushilfstätigkeiten u.a. in unserem Kunden-Service-Center an.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

### Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Unter 20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60	Freigestellte*	GESAMT
35	395	280	316	394	106	115	1641

\* im Wesentlichen Mitarbeiter in Elternzeit oder in der Ruhephase der Altersteilzeit.

### Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

Der Anteil von Frauen an der Gesamtmitarbeiterzahl liegt bei 57 Prozent.

Leistungsindikator EFFAS S10-02  
Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu  
gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 25 Prozent.

Leistungsindikator EFFAS S02-02  
Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.  
[Link](#)

Die Ausgaben für Fort- und Weiterbildung lagen im Berichtsjahr bei knapp 640.400 Euro, mitunter 390 Euro pro Beschäftigten. Zu berücksichtigen gilt, dass etliche Seminare, Veranstaltungen sowie Fortbildungsmaßnahmen aufgrund der Pandemie ausgefallen sind.

## 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.

Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit sind der öffentliche Auftrag und das Regionalprinzip. Unsere Beschäftigten, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten kommen überwiegend aus dem Geschäftsgebiet. Als Sparkasse beteiligen wir uns nicht an internationalen Projektfinanzierungen in Entwicklungsländern.

Gesetzeskonformes Handeln und eine ausgeprägte Compliance-Kultur sind die Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit. Alle relevanten Geschäftsprozesse werden durch die Compliance-Funktion in unserer Sparkasse überwacht.

Aus diesen Gründen haben wir für den Geschäftsbetrieb der LzO keine gesonderte Risikoanalyse zur Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt. Es existiert auch kein eigenständiges Konzept mit Zielsetzungen. Mit Blick auf das Kerngeschäft werden Menschenrechtsaspekte in einzelnen nachhaltigen Anlageprodukten berücksichtigt und in den jeweiligen Mittelverwendungsnachweisen bzw. Produktinformationen offengelegt. Im

Kreditgeschäft werden verschiedene Risikoarten geprüft. Einzelheiten zu materiellen Risiken legen wir im Risikobericht im Rahmen des Lageberichts offen.

### **Wahrung der Menschenrechte als Selbstverständlichkeit.**

Für die LzO gehören die Wahrung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit zu ihrem Selbstverständnis.

Wir unterliegen mit unserer Geschäftstätigkeit dem deutschen und europäischen Recht. Hierbei ist die Achtung der Menschenrechte im Grundgesetz der Bundesrepublik verankert. Zudem ist Deutschland Vertragsstaat des wichtigen Menschenrechtsabkommen der UN und ihrer Zusatzprotokolle (Zivilpakt, Sozialpakt, Anti-Rassismus-Konvention, Frauenrechtskonvention, Anti-Folter-Konvention, Kinderrechtskonvention, Behindertenrechtskonvention, Konvention gegen Verschwindenlassen).

Damit einhergehend vermeiden wir Menschenrechtsverletzungen gegenüber unseren Mitarbeitern durch die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Auch die Einhaltung der Gleichbehandlung aller Beschäftigten erfährt eine hohe Priorität. Wir erfüllen alle gesetzlichen und tariflichen Anforderungen an Mitbestimmung, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung. Darüber hinaus engagieren wir uns für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und langfristige Entwicklungsperspektiven unserer Beschäftigten. Zudem können sich die Mitarbeiter im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen und Feedback-Mechanismen in die Weiterentwicklung der Sparkasse einbringen.

### **Verantwortung für unsere Region.**

Gleichermaßen ist der Ausbau der Kundenzufriedenheit ein wichtiges strategisches Geschäftsziel. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung für die Menschen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen. Wir haben daher den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot ausgebaut. Wir verfügen über ein umfassendes internes und externes Beschwerdemanagement, in dem wir sämtliche Impulse und Anliegen unserer Kunden systematisch analysieren.

Ebenfalls pflegen wir einen fairen und partnerschaftlichen Umgang mit den Lieferanten und Dienstleistern sowie Geschäftspartnern und erwarten auch von diesen einen verantwortungsvollen Umgang mit ihren Mitarbeitern sowie Vertragspartnern im Sinne einer sozial und ökologisch einwandfreien Wertschöpfungskette.

Gemäß unserer Satzung sind wir zu dem Regionalprinzip verpflichtet. Dieses

---

Prinzip setzen wir auch bei der Auswahl der Lieferanten und Dienstleister um und arbeiten, wo immer es möglich ist, mit regionalen Unternehmen zusammen. Darüber hinaus beschränken wir unseren Einkauf im Wesentlichen auf Anbieter aus Deutschland oder kaufen bei Partnerunternehmen in der Sparkassen-Finanzgruppe.

Der Sparkasse liegen derzeit keine Anhaltspunkte dafür vor, dass sich aus ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten und Dienstleistungen oder aus ihren Geschäftsbeziehungen Risiken für die Einhaltung der Menschenrechte ergeben könnten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

SA8000 ist ein internationaler Standard mit dem Ziel, Arbeitsbedingungen zu verbessern. Er dient vor allem transnationalen Unternehmen als Mindestanforderung an Sozial- und Arbeitsstandards. Das Geschäftsgebiet der LzO ist das Gebiet ihres Trägers. Dazu gehören die Landkreise Ammerland, Cloppenburg, Friesland, Oldenburg, Vechta und Wesermarsch sowie die beiden kreisfreien Städte Delmenhorst und Oldenburg. Vor diesem Hintergrund nehmen wir eine Zertifizierung nach SA8000 nicht vor.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

In der Region Oldenburg zählen wir zu den großen Arbeitgebern und starken Ausbildungsbetrieben. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Bedeutung als Arbeitgeber bewusst und haben mit unserer Personalstrategie einen verlässlichen strategischen Rahmen für den Umgang mit unseren Mitarbeitern geschaffen.

Unser Geschäftsmodell ist besonders durch den öffentlichen Auftrag geprägt. Wir handeln in erster Linie gemeinwohl- und nicht gewinnorientiert. Unsere

Geschäftstätigkeit sowie auch die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft der Region zugute. Mit unserem Leitspruch "Unsere Nähe bringt Sie weiter" bringen wir zum Ausdruck, dass wir uns den Menschen im Oldenburger Land sehr verbunden fühlen. Anspruch und Ziel unseres Förderengagements ist es, diejenigen Jahr für Jahr zu unterstützen, die für Zusammenhalt in unserer Region sorgen. Wir werden unser Engagement weiter fortsetzen und aus unseren Jahresüberschüssen Mittel dafür bereitstellen, soweit diese nicht zur Stärkung des Eigenkapitals oder für andere Zwecke benötigt werden.

Für die gesellschaftlichen Aufgaben und Anliegen haben wir im vergangenen Jahr rund 4,2 Millionen Euro (Gesamtbeitrag von Spenden, Erlösen aus "Sparen und Gewinnen", Sponsoring sowie Zustiftungen, u.a. über unsere acht regionalen Treuhandstiftungen) zur Verfügung gestellt. Unser gesellschaftliches Engagement erstreckt sich über die geförderten Bereiche:

- Bildung
- Kunst und Kultur
- Soziales
- Sport
- Umwelt

Darüber hinaus ist es uns wichtig, Projekte zu fördern, die in ihrem Bereich innovativ sind und die zu einer zukunftsfähigen und nachhaltigen Entwicklung beitragen. Die geförderten Projekte aus den Bereichen Kunst und Kultur, Soziales, Bildung, Umwelt und Sport sind in den Förderbroschüren der LzO sowie auf unserer Webseite einzusehen.

Das Instrument der Stiftungen eröffnet uns die Möglichkeit, unser finanzielles Engagement für die Region über diese Stiftungen unabhängig vom wirtschaftlichen Ergebnis einzelner Geschäftsjahre zu gewährleisten.

Konzeptionell ist das Engagement in der Sparkasse durch festgelegte Förderkriterien, die Regeln und Vorgaben umfassen und eine zweckmäßige Förderung garantieren, verankert. Diese wurden vom Vorstand verabschiedet. Im Rahmen unserer jährlichen Planungen erfolgt zudem eine Budgetierung der Ausgaben in dem Förderengagement, die im Rahmen von Soll-/Ist-Analysen einer regelmäßigen Kontrolle durch den Vorstand unterzogen werden. Abweichungen werden analysiert und bewertet.

Darüber hinaus besteht kein gesondertes Konzept zum Förderengagement der LzO und auch keine besondere Zielsetzung samt Planung. Die Zielsetzung leitet sich aus unserem öffentlichen Auftrag und dem Sparkassengedanken ab. Im Hinblick darauf, dass sich hieraus ausschließlich ein positiver Beitrag ergibt, sind wesentliche Risiken nicht erkennbar. Auf eine systematische Analyse haben wir daher verzichtet.

Unabhängig davon, haben wir in der Vergangenheit großen Wert auf ökologische Förderungen gelegt. Hierzu wurde 2014 die Baumpflanzaktion ins Leben gerufen. Jeder unserer Träger hat unter dem Motto „Neue Konten – Neue Bäume“ eine Spende für Bäume erhalten. Im laufenden Jahr werden wir diese Aktion überarbeiten. Vorstellbar ist die Zusammenarbeit mit Schulen indem wir dort ökologische Projekte jeglicher Natur unterstützen und begleiten. Somit kann sowohl das Bewusstsein für die Natur als auch die Natur selbst gestärkt aus dem Projekt hervorgehen.

Aufgrund unserer Aktivitäten werden in der Region zahlreiche Maßnahmen ermöglicht, die sonst nicht gefördert werden könnten. Durch das breite Förderspektrum und die Berücksichtigung zahlreicher regionaler Institutionen bei der Fördermittelvergabe unserer Sparkasse als auch der Stiftungen minimieren wir das Risiko, dem öffentlichen Anspruch an das gesellschaftliche Engagement unserer Sparkasse in der Region nicht gerecht zu werden. Die Ausgaben der Stiftungen und der Sparkasse werden, wie auch andere Bereiche der Sparkasse, im regelmäßigen Turnus durch die Interne Revision geprüft. Die Jahresabschlussprüfung der Stiftungen wird durch die Prüfungsstelle des Sparkassenverbandes Niedersachsen vorgenommen.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Die LzO ist Mitglied im Sparkassenverband Niedersachsen und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) in Berlin angeschlossen.

Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe gegenüber staatlichen Stellen sowie in der Öffentlichkeit und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppen. Hierzu erarbeiten seine Mitglieder und Verbundunternehmen mit dem DSGV Konzepte für eine erfolgreiche Marktbearbeitung.

Der DSGV ist Träger der zentralen Bildungseinrichtungen der Sparkassen-Finanzgruppe: der Management-Akademie und der Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe – University of Applied Sciences. Weitere



Gemeinschaftseinrichtungen sind zum Beispiel der Verein Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe, das Förderkolleg der Stiftung für die Wissenschaft sowie die Sparkassenstiftung für internationale Kooperation. Der DSGV verwaltet zudem die institutssichernden Einrichtungen nach dem Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz und das Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe sowie den Sicherungsfonds der Girozentralen und den Sicherungsfonds der Landesbausparkassen.

Wir spenden nicht an Parteien, politische Vereinigungen oder parteipolitische geprägte Organisationen.

Information und Austausch, u. a. auch zu Gesetzgebungsverfahren, erfolgen über die satzungsgemäßen Gremien der Sparkassenverbände. Darüber hinaus werden in der Sparkasse keine gesonderten Konzepte für politische Einflussnahme verfolgt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

Es fanden keine Zahlungen statt.

## 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.

### **Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung.**

Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften/Finanzsanktionen einzuhalten. Die Abteilung Compliance

stellt über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen.

Gleichermaßen erwarten wir von unseren Kunden und Geschäftspartnern, dass sie Gesetze und Regularien einhalten. Missachtungen von Gesetzen, strafbare Handlungen und unethische Geschäftspraktiken werden nicht unterstützt. Besonderes Augenmerk gilt der Geldwäscheprävention, der Verhinderung von Terrorismusfinanzierung und betrügerischen Handlungen.

#### **Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.**

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln. Das bedeutet, dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Wir tolerieren keine Form von Korruption oder Bestechung („Null-Toleranz-Politik“). Für die Überwachung dieser Vorgaben ist in unserem Haus die Abteilung Compliance verantwortlich. Sie ist unabhängig vom operativen Geschäft, hat umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

Die Abteilung Compliance identifiziert zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der internen Verhaltensregeln geprüft. Hierzu gehören insbesondere die Einhaltung unserer allgemeinen Geschäftsanweisung sowie unseres Verhaltenskodexes, die die Basis unserer Compliance-Grundsätze bilden. Weiter unterstützt und berät sie den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Die Abteilung Compliance berichtet sowohl jährlich als auch anlassbezogen an den Vorstand. Die Informationen werden an die interne Revision und an den Verwaltungsrat weitergeleitet.

In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Sämtliche Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen auf die von der LzO festgelegten Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen hingewiesen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet. Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder die Abteilung Compliance zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen (sog. Hinweisgebersystem).

Durch unsere Maßnahmen konnten wir sicherstellen, dass die von der Sparkasse zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen eingerichteten Sicherungssysteme angemessen und wirksam sind. Ziel ist es, dies auch für die Zukunft sicherzustellen.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen  
wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

Keine Ausgaben im Jahr 2020.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency  
International Corruption Index unter 60. [Link](#)

Null Prozent.