

Im Wandel

Nichtfinanzielle
Erklärung 2019



Bankhaus Lampe

Nichtfinanzielle Erklärung 2019

Bankhaus Lampe KG

Zur Erfüllung der Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes gemäß § 289b bis § 289e HGB und § 315b HGB und § 315c HGB veröffentlicht die Bankhaus Lampe KG die nichtfinanzielle Erklärung. Die nichtfinanzielle Erklärung ist Teil des Geschäftsberichtsberichts der Bankhaus Lampe KG.

Inhalt

Nachhaltigkeitsbericht	70
Bericht zur Entgeltgleichheit und zur Gleichstellung der Bankhaus Lampe Gruppe	82
Gremien	84
Adressen	86
Impressum.....	88

Nachhaltigkeitsbericht

Nichtfinanzielle Erklärung für das Jahr 2019 gemäß § 289c HGB

Bankhaus Lampe beschäftigt sich mit dem Thema Nachhaltigkeit in den Bereichen nachhaltiges Wirtschaften, nachhaltiges Investieren, gesellschaftliche Verantwortung, Mitarbeiterverantwortung und Umweltschutz. Die Ausgestaltung, Zielsetzungen und Nachhaltigkeit erfolgen auf der Ebene der persönlich haftenden Gesellschafter. Dabei werden sie durch die entsprechenden Bereiche und Beauftragten unterstützt, unter anderem durch die Bereiche Corporate Development & Strategy, Personal, Unternehmenskommunikation, Compliance, zentrale Verwaltung sowie Risikocontrolling.

Die einschlägigen Rahmenwerke, wie insbesondere der deutsche Nachhaltigkeitskodex, dienen der Orientierung bei allen Nachhaltigkeitsthemen und werden regelmäßig bei der Prüfung und Initiierung von Konzepten und Maßnahmen berücksichtigt. Aufgrund der Größe und des Geschäftsmodells des Bankhaus Lampe wird allerdings noch keine Zertifizierung gemäß den Rahmenwerken angestrebt.

Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen überwiegend verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für Angehörige beider Geschlechter.

Nachhaltiges Wirtschaften

Im Fokus der Geschäftstätigkeit des Bankhaus Lampe steht das nachhaltige Wirtschaften. Darunter versteht die Bank eine nachhaltige, regelkonforme und ethische Unternehmensführung, Verpflichtung gegenüber den Kunden sowie ihre gesellschaftliche Verantwortung.

Unternehmensführung

Partnerschaft und Innovation sind fester Bestandteil des Wertefundaments des Bankhaus Lampe. Die Unternehmensstrategie und das Geschäftsmodell sind auf kontinuierliche Wertschaffung ausgerichtet. Umwelt-, Arbeitnehmer-, und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung finden dabei grundsätzlich entsprechende Berücksichtigung. Der Aspekt der Nachhaltigkeit ist zudem in der Geschäftstätigkeit verankert: Die Geschäftsleitung haftet persönlich, auch über ihre Tätigkeit als Management hinaus.

Werte und Leitsätze

Das Wertegerüst des Bankhaus Lampe basiert auf dem Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe, welcher sich mit dem grundsätzlichen Verhalten im Geschäftsleben beschäftigt. Der Verhaltenskodex beschreibt die grundlegenden Anforderungen an jeden Mitarbeiter, die eingehalten werden müssen, unterstützt in der täglichen Arbeit und bietet so Orientierungshilfe. Die Basis bildet die strikte Einhaltung der Gesetze, darauf aufbauend werden unter anderem folgende Themen behandelt:

- // Verhalten im Wettbewerb, gegenüber aufsichtsrechtlichen Behörden und Verhalten der Mitarbeiter untereinander
- // Trennung von Privat- und Unternehmensinteressen
- // Schutz der Umwelt

Neben dem Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe sowie dem des Bankhaus Lampe unterliegen alle Mitarbeiter der Bank den Leitsätzen für Mitarbeitergeschäfte, einer Interessenkonflikt-Policy, einer Umweltschutzzerklärung sowie alle Kundenbetreuer den Grundsätzen in der Kundenbetreuung.

Compliance: Funktion und Umsetzung

Das Ziel von Compliance ist der Schutz der Bank vor sämtlichen Compliance-Risiken und damit auch der Schutz vor Reputationsrisiken und rechtlichen Risiken durch ein gesetztes- und richtlinienkonformes Verhalten. Die Compliance-Abteilung ist im Unternehmensbereich Produktion & Risikosteuerung angesiedelt. Gesellschafter, Geschäftsleitung und Mitarbeiter sollen vor bewussten und unbewussten Regelverstößen geschützt werden, was letztlich auch allen Kunden zugutekommt.

Daher erhalten alle Mitarbeiter – auch Werkstudenten, Praktikanten oder Zeitarbeiter – des Bankhaus Lampe umfangreiche Schulungen zu Compliance mittels webbasierter Lernprogramme. Mitarbeiter in entsprechender Funktion nehmen an internen Schulungen zu aktuellen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Entwicklungen in der Anlageberatung teil, etwa im Rahmen von Vermögensmanagement-Seminaren für Mitarbeiter in kunden-nahen Bereichen.

WpHG-Compliance

Eine der Hauptaufgaben der Compliance-Funktion ist es, für die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Erbringung von Wertpapierdienstleistungen zu sorgen und die vorgehaltenen Mittel und Verfahren regelmäßig zu überwachen und zu beurteilen. Auf diese Weise sollen die Gefahren und Risiken aus einer Verletzung dieser rechtlichen Vorgaben frühzeitig aufgedeckt werden. Die zentral organisierte Compliance-Abteilung der Bank wird dabei durch dezentrale Compliance-Mitarbeiter vor Ort unterstützt.

Durch Maßnahmen wie die Festlegung von Vertraulichkeitsbereichen (Chinese Walls), die Erfassung von Insiderinformationen, die Ausgestaltung und Kontrolle von Vertriebsvorgaben, die Überprüfung der Einhaltung der Vergütungssysteme werden entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen.

Im Hinblick auf mögliche Verstöße gegen das Verbot von Marktmanipulation und Insidergeschäften sowie den Versuch dazu überwacht und kontrolliert die Compliance-Abteilung alle Geschäfte von Mitarbeitern der Bank und ihren Tochtergesellschaften in Finanzinstrumenten sowie alle Eigenhandels- und Eigengeschäfte der Bank.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Compliance-Funktion ist zudem verantwortlich für die inhaltliche Ausgestaltung von Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten zwischen der Bank, anderen Unternehmen der Gruppe, der Geschäftsleitung, den Mitarbeitern, vertraglich gebundenen Vermittlern oder anderen Personen, die mit der Bank verbunden sind, und Kunden oder zwischen Kunden. Das Bankhaus Lampe hat im Rahmen eines Interessenkonflikt-Managements Maßnahmen zur Vermeidung und Steuerung von aktuellen und möglichen Interessenkonflikten ergriffen. Die Maßnahmen basieren auf den strengen Prinzipien einer strikten funktionalen Trennung sensibler Geschäftsbereiche und einem funktionsfähigen internen Kontrollsystem, dessen Wirksamkeit durch die unabhängigen Kontroll- und Prüfungsinstanzen sichergestellt wird. Die Maßnahmen gewährleisten, dass Dienstleistungen in einem transparenten, integren Umfeld unter Wahrung des Kundeninteresses angeboten werden können. Da in jedem Bereich spezielle Anforderungen und Rahmenbedingungen gelten, beziehen sich die Maßnahmen individuell auf die identifizierten Handlungsfelder.

Der Verhaltenskodex der Bankhaus Lampe Gruppe hat das Ziel, den Umgang mit Zuwendungen im Geschäftsverkehr zu regeln, Mitarbeiter für mögliche Interessenkonflikte zu sensibilisieren, die im Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe vorgegebenen Leitlinien umzusetzen und einem Reputationsschaden vorzubeugen. Eine Zuwendungsampel bietet Orientierungshilfe bei der Einordnung und Bewertung von Zuwendungen.

Prävention von Geldwäsche

Schließlich verfolgt die Bank über Compliance das Ziel der Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen, die auch zu einer Gefährdung des Vermögens der Bank führen können. Die Bank bestellt einen unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellten Geldwäschebeauftragten, der für die Bekämpfung und Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie sonstiger strafbarer Handlungen zu Lasten der Bank verantwortlich ist.

Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und Reputationsrisiken

Für das Bankhaus Lampe gehören Reputationsrisiken zu den wesentlichen, die Nachhaltigkeit des Hauses gefährdenden Risiken. Daher kommen der Identifizierung, Analyse und Steuerung dieser Risikoarten besondere Bedeutung zu. Als Reputationsrisiko wird die mittelbare oder unmittelbare Gefahr eines Vertrauens- oder Ansehensverlustes der Bank bei ihren Stakeholdern aufgrund von negativen Ereignissen im Rahmen der Geschäftstätigkeit definiert, wobei der Vertrauens- oder Ansehensverlust potenziell relevante Auswirkungen auf das Kerngeschäft der Bank haben muss.

Um diese Risikoart angemessen zu begrenzen und mit Blick auf eine ethisch nachhaltige Unternehmensführung, wurden die folgenden Einschränkungen für die Geschäftstätigkeit der Bank festgelegt:

- // Verletzung universeller Menschenrechte (vor allem Persönlichkeits- und Freiheitsrechte)
- // Verstöße gegen Recht und Gesetz (zum Beispiel Verbrechen, Drogenhandel, Steuerhinterziehung, Betrug, Geldwäsche, Korruption, Insidergeschäfte)
- // Lieferung von Rüstungsgütern und Waffen
- // Umweltverschmutzung
- // Ausbeutung von Ressourcen und Atomenergie
- // Gesellschaftlich oder von den Gesellschaftern nicht akzeptierte Spekulationsgeschäfte (zum Beispiel auf Nahrungsmittelverfügbarkeit, Tod, Krankheit, Invalidität)
- // Sonstige gesellschaftlich oder von den Gesellschaftern nicht akzeptierte Geschäftsbereiche (zum Beispiel Rotlichtmilieu, Pornographie) und Glücksspiel
- // Verstöße gegen branchenspezifische Mindeststandards (zum Beispiel Sicherheit, Qualität)
- // Verstöße gegen Wohlverhaltensregeln und Usancen im Bankgeschäft (zum Beispiel Erwecken von Interessenkonflikten, fehlende Professionalität)

Grundsätzlich können die aufgeführten Sachverhalte bei jeder Kundenverbindung sowie bei jedem Geschäftsvorfall (beispielsweise Kreditfinanzierung) evident sein. Bei entsprechenden Vermutungen beteiligter Personen sind im Einzelfall eine angemessene Prüfung möglicher Reputationsrisiken sowie eine dokumentierte Einschätzung der Sachlage durch die jeweiligen Initiatoren vorzunehmen.

Bei Geschäften mit Bezug zu folgenden Branchen und Themenbereichen ist regelmäßig eine entsprechende Prüfung durchzuführen:

- // Energie- und Stromgewinnung (zum Beispiel Fracking, fossile Energien, Wasserkraft, Atomenergie)
- // Agrarrohstoffe (zum Beispiel Weizen, Mais, Soja, Reis, Kartoffeln)
- // Land- und Forstwirtschaft (zum Beispiel Tierhaltung, Palmöl, Baumwolle, Edelhölzer)
- // Abbau von Edelmetallen und Edelsteinen
- // Verwendung von Giftstoffen (zum Beispiel Elektro-, Textilindustrie, Landwirtschaft)

In Zweifelsfällen sind für eine abschließende Beurteilung des Sachverhalts und der daraus resultierenden Reputationsrisiken stets die persönlich haftenden Gesellschafter sowie bei eventuellen Risiken für die Oetker-Gruppe der Beirat einzuschalten. Als interne Mindestanforderung werden die Pflege einer Schadensfall-datenbank, die Durchführung regelmäßiger Self Assessments, jährliche Risikobeurteilungen im Rahmen eines internen Arbeitskreises Operationelle Risiken und Reputationsrisiken sowie die monatliche Einschätzung von Frühwarnindikatoren formuliert.

Verpflichtung gegenüber dem Kunden

Das Bankhaus Lampe versteht sich als vertrauensvoller Berater. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit über alle Ebenen hinweg und der strategische Dialog auf Augenhöhe sind daher Grundlage einer jeden Kundenbeziehung.

Leitsätze gegenüber Kunden

Kundenbetreuer des Bankhaus Lampe verpflichten sich zu gemeinsamen Grundsätzen, die für ihr jeweiliges Tätigkeitsfeld gelten. Sie unterschreiben eine Erklärung zu Integrität, Vertraulichkeit, Objektivität, Neutralität und Professionalität.

Dialog mit dem Kunden

Das Bankhaus Lampe legt großen Wert auf einen kontinuierlichen, ehrlichen und vertrauensvollen Dialog mit den Kunden. Um angemessen auf Kunden eingehen zu können, ist es wichtig, soziale, ökologische und ökonomische Interessen, Erwartungen, Bedürfnisse, Anforderungen und Erfahrungen zu kennen. Um einen wertgenerierenden strategischen Dialog mit den Kunden zu gewährleisten, werden je nach Bedarf des Kunden ausgebildete Produktspezialisten hinzugezogen.

Darüber hinaus wird der Dialog mit den Kunden regelmäßig im Rahmen von Vortragsveranstaltungen gesucht, wobei der Fokus in der Regel auf aktuellen Fachthemen liegt. Neben dem Ziel der Wissensvermittlung möchte die Bank Mehrwert für die Kunden durch Vernetzung untereinander bieten.

Auch die junge Generation ist für das Bankhaus Lampe eine wichtige Zielgruppe. Mit der Veranstaltungsreihe „Jungexzellenzliga“ bieten wir einmal im Jahr einen mehrtägigen Workshop mit der Auswahl eines Schwerpunktthemas. Die Teilnehmer profitieren von hochkarätigen Experten aus der Bank oder der Praxis, dem Netzwerk untereinander und einem tiefen Eintauchen in ein spezielles Thema. Im Jahr 2019 standen folgende Themen auf der Agenda:

- // Grundlagen liquides Asset Management
- // Grundlagen Finanzierung für Unternehmer
- // Von der Idee zur eigenen Stiftung
- // Finanzierungsbedarf in der Unternehmensnachfolge
- // Alternative Investments am Beispiel von Private Equity
- // Unternehmerisch investieren – Die Höhle der Löwen
- // Professionelles Asset Management
- // Gesellschafter Governance
- // Immobilienvermögen strukturieren und finanzieren
- // Familienunternehmen, Investoren und Start-Ups – Unterschiede, Gemeinsamkeiten und zentrale Herausforderungen

Mitarbeiter des Bankhaus Lampe zeigen zudem ihr Engagement durch sehr regelmäßige Dozententätigkeiten an Universitäten oder bei anderen Unternehmen, in der Regel Industrieunternehmen.

Nachhaltig Investieren

Globalisierung und demographische Entwicklung, Klimawandel sowie Ressourcenknappheit erfordern auch im Bereich der Kapitalanlage nachhaltiges Handeln. Durch die gezielte Auswahl nachhaltiger Investitionskriterien und Anlageprodukte können wir als Bankhaus entsprechenden Einfluss auf Unternehmen und Branchen ausüben und eine nachhaltige Entwicklung fördern. Gleichzeitig fragt bereits eine Vielzahl unserer Kunden, und zwar nicht mehr nur Stiftungen, Kirchen oder kirchennahe Institutionen eine Vermögensverwaltung gemäß den Qualitätskriterien für nachhaltige Anlagen nach.

Vor diesem Hintergrund hat das Bankhaus Lampe im Jahr 2017 die Ergänzung des Produktangebotes um einen auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Investmentansatz initiiert, der auch im laufenden Berichtsjahr umgesetzt und weiter ausgebaut wurde. Dabei ist schon Anfang 2018 unter anderem die Aktienexpertise in diesem Bereich erfolgreich verstärkt sowie die Vermögensverwaltung um das Konzept „Nachhaltig Investieren“ ergänzt worden. Die Investitionsziele Rendite – beziehungsweise Ertragsmaximierung und Risikominimierung – werden im Zuge dieser erweiterten Anlagestrategie um die Dimension „Nachhaltigkeit“ erweitert.

Des Weiteren wurde im Laufe des Jahres 2019 ein Nachhaltigkeitskomitee gegründet. Das Komitee mit Experten aus verschiedenen Bereichen dient dem Portfoliomanagement als Sparringspartner in der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsansatzes.

Nachhaltiger Investmentprozesses

Die Auswahl von Aktien und Anleihen unter Berücksichtigung nachhaltiger Investitionskriterien läuft in einem mehrstufigen Prozess ab. Dabei werden sogenannte eigendefinierte Nachhaltigkeitsfilter angewandt, um diejenigen Investitionsmöglichkeiten zu identifizieren, die unter Berücksichtigung ökologischer, sozialer und unternehmensethischer Kriterien ein langfristig stabiles Gewinnpotenzial aufweisen.

Dabei kommen drei zentrale Auswahl-Komponenten zum Einsatz:

- // Qualitäts-/ Positivkriterien (ökologische und soziale Verantwortung, Grundsätze der Unternehmensführung)
- // Best-in-Class-Ansatz (durch Peer-Group-Vergleich)
- // Negativ-/ Ausschlusskriterien

Zunächst werden gemäß den Qualitäts- /Positivkriterien Unternehmen ausgewählt, die definierte Anforderungen sowohl hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte als auch im Hinblick auf die Unternehmensführung besonders gut erfüllen. In einem zweiten Schritt werden im Zuge eines Best-in-Class-Ansatzes die Unternehmen mit den höchsten ökologischen, sozialen und die Unternehmensführung betreffenden Standards innerhalb ihrer Peer-Group, das heißt in der Regel innerhalb ihrer jeweiligen Branche ausgewählt. Der dritte Aspekt wird über den Ausschluss von Unternehmen aus unerwünschten Geschäftsfeldern unter Berücksichtigung sogenannter Negativkriterien abgebildet. Dabei werden Investitionen auf Basis von Ausschlusskriterien in bestimmte Unternehmen, Branchen, Themen und Länder ausgeschlossen. Dabei handelt es sich beispielsweise um Tabakkonzerne, Alkohol produzierende Unternehmen oder Waffenhersteller.

Für die gezielte Auswahl der nachhaltigen Anlagen verwenden wir die Datenbank eines unabhängigen Research-Anbieters. Dabei werden mehr als 6.000 der weltweit größten Unternehmen, 165 Staaten und über 100 Anleiheemittenten nach einer Vielzahl von Kriterien analysiert und beurteilt. Die Kriterien sind wie folgt

kategorisiert: Umweltorientierung (Environmental), Sozialverhalten (Social) und gute Unternehmensführung (Governance). Neben der direkten Berichterstattung durch die Unternehmen dienen Internetforen, Mediene Datenbanken sowie Informationen von Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und staatlichen Stellen als Research-Quellen.

Nachhaltiges Produktangebot

Das Produktangebot wurde in den letzten Jahren insbesondere im Zuge der Implementierung des nachhaltigen Investmentansatzes sukzessive ausgebaut. Kunden können grundsätzlich über mehrere Mandatsformen nachhaltig investieren.

Zur Auswahl steht zum einen das Einzelwertdepot (über Verträge mit der Bankhaus Lampe KG), welches für drei Aktienuniversen und ein Rentenuniversum angeboten wird:

- // Aktien Nachhaltigkeit Eurozone
- // Aktien Nachhaltigkeit Europa
(Eurozone und UK, Schweiz und Skandinavien)
- // Aktien Nachhaltigkeit International
(Europa und USA und Kanada)
- // Renten Nachhaltigkeit
(Globale Emittenten, in Euro denominated, Rating: Investmentgrade)

Zum anderen kann im Rahmen von individuellen Spezialfonds der LAM oder über den Stifterfonds LAM nachhaltig investiert werden, wobei sich der Letztere der gleichen Nachhaltigkeitsfilterkriterien bedient, die vom Bankhaus Lampe für die Auswahl der nachhaltigen Aktien- und Rentenuniversen angewandt werden.

Zwei Publikumsfonds der LAM sowohl für Aktien als auch für Renten ergänzen das nachhaltige Produktangebot. Diese stehen im Rahmen der nachhaltigen Vermögensanlage ebenfalls als Investitionsalternativen zur Verfügung:

- // LAM Renten Nachhaltigkeit – ISIN DE000A2JF675,
(Anlageuniversum: Globale Emittenten, in EUR denominated, Investment Grade)
- // LAM Aktien Nachhaltigkeit international – ISIN DE000A2JFE4,
(Anlageuniversum: Europa sowie USA und Kanada)

Umfang der nachhaltigen Vermögensverwaltung

Die Nachfrage nach nachhaltigen Investments im Rahmen der Vermögensverwaltung hat sich auch im abgelaufenen Geschäftsjahr positiv entwickelt. Die Bankhaus Lampe Gruppe verwaltete zum 31. Dezember 2019 Nachhaltigkeitsmandate für mehr als 140 Kunden mit einem Volumen von 730 Mio. €.

Investiert wurde dabei sowohl im Rahmen von Einzelwertdepots mit Verträgen der Bankhaus Lampe KG oder der Lampe Asset Management GmbH als auch über Publikumsfonds („LAM Aktien Nachhaltigkeit International“ – rund. 42 Mio. € per 31. Dezember 2019, „LAM Renten Nachhaltigkeit“ – rund 190 Mio. € per 31. Dezember 2019) sowie über Spezialfonds der Lampe Asset Management GmbH.

Zusätzlich waren zum 31. Dezember 2019 weitere 109 Mio. €, in dem bereits seit einigen Jahren bestehenden Stifterfonds der Lampe Asset Management GmbH nachhaltig investiert. Dieser bedient sich der gleichen Nachhaltigkeitsfilterkriterien, die vom Bankhaus Lampe auch für die Auswahl der nachhaltigen Aktien- und Rentenuniversen angewandt werden.

Gesellschaftliche Verantwortung

Kundenverantwortung

Wir sind uns bewusst, dass wir im Zuge der Betreuung unserer Kunden auch eine übergeordnete gesellschaftliche Verantwortung tragen. Wir streben danach, Unternehmerfamilien in allen Belangen sinnvoll zu unterstützen. Dieses Ziel ergibt sich aus der Identität und Historie des Bankhaus Lampe, welches die wesentlichen Herausforderungen und Anforderungen von Familienunternehmen versteht und damit umzugehen weiß. Zum einen werden laufend Strategien entwickelt, die das Vermögen der Kunden schützen und bewahren. Zum anderen tragen wir als Kapitalgeber für den deutschen Mittelstand besondere Verantwortung.

Sponsorings

Das Bankhaus Lampe engagiert sich in kulturellen, gesellschaftlichen und sozialen Projekten, in Form von Spenden oder persönlichem Einsatz der Mitarbeiter. Kooperationen mit dem Kunstmuseum Bonn und der Zeit-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius in Hamburg sowie die Firmenmitgliedschaften im Freundeskreis des Museums Kunstpalast in Düsseldorf und in der Gesellschaft der Freunde der Kunstsammlung Nordrhein-Westfalen sind Beispiele für das Engagement. In den Niederlassungen finden zudem regelmäßig Vortragsveranstaltungen zu aktuellen finanzwirtschaftlichen, politischen und generationsübergreifenden Zukunftsthemen statt.

Nachwuchsförderung

Durch die enge Zusammenarbeit mit ausgewählten Hochschulen erhalten Studierende die Möglichkeit, ein Praktikum oder eine Werkstudententätigkeit im Bankhaus Lampe zu absolvieren. Im Jahr 2019 konnten 40 Werkstudenten und Praktikanten ihr theoretisches Wissen bei uns in der Praxis anwenden. Gleichzeitig konnten die Fachabteilungen der Bank mögliche Bewerbungskandidaten kennenlernen. So ist es uns gelungen, ehemalige Praktikanten und Werkstudenten in eine Festanstellung zu übernehmen.

Auch das „Stay in Touch“-Programm der Oetker-Gruppe bietet uns eine interessante Möglichkeit, mit sehr qualifizierten und engagierten Praktikanten und Werkstudenten in Kontakt zu bleiben. Aktuell nehmen 18 ehemalige Praktikanten auf Empfehlung der Fachbereiche an diesem Programm teil. Dieses Format bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, in persönlichen Gesprächen gruppenübergreifend Kontakte zu knüpfen. Pro Jahr werden zwei exklusive Veranstaltungen für die Teilnehmer organisiert. So trafen sich am 15./16.04. und 28./29.10.2019 bereits zum 12. beziehungsweise 13. Mal ehemalige Praktikanten und Personal der Oetker-Gruppe in Budenheim und Bielefeld.

Im November 2019 fanden darüber hinaus auch die Talent Days der Oetker-Gruppe statt. Die insgesamt 65 Teilnehmer, die sich für die Teilnahme an den Talent Days bewerben mussten, erhielten an zwei Tagen Einblicke in die einzelnen Unternehmen und Geschäftsbereiche der Oetker-Gruppe. Zudem hatten die interessierten und potenzialreichen Kandidaten die Möglichkeit, in Form von gruppenübergreifenden praxisnahen Workshops ihr theoretisches Wissen unter Beweis zu stellen und wertvolle Kontakte zu Personalern sowie zu Mitarbeitern aus den verschiedenen Fachbereichen zu knüpfen.

Mitarbeiterengagement

Auch außerhalb der Banktätigkeit engagieren sich viele Mitarbeiter und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, zum Beispiel als Referenten, Lehrbeauftragte, Vereinsvorstände oder Schatzmeister. Im sozialen oder gesundheitswirtschaftlichen Bereich sind das Engagement bei der Deutschen Multiple Sklerose Gesellschaft und bei dem Projekt OpenEyes4Uganda zu nennen.

Mitarbeiterverantwortung

Unsere Mitarbeiter nehmen eine wesentliche Rolle in unserem Geschäftsmodell ein. Zu unseren zentralen Nachhaltigkeitsthemen gehören deshalb die Akquise sowie die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Darüber hinaus gilt es, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem eine faire Entlohnung, flexible Vereinbarungen zur Arbeitszeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gesundheit im Vordergrund stehen. Seit 2019 bietet das Bankhaus Lampe seinen Mitarbeitern die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens an. Durch die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort erhalten die Mitarbeiter einen größeren individuellen Gestaltungsspielraum sowie eine verbesserte Vereinbarkeit beruflicher und privater Anforderungen. Das Bankhaus Lampe legt großen Wert auf motivierte und unterschiedlich denkende Mitarbeiter, die dadurch einen Mehrwert gegenüber den Kunden und der Bank generieren.

Beschäftigung

Analog zu den leicht sinkenden Beschäftigungszahlen des privaten Bankgewerbes insgesamt (Quelle: AGV Banken) hat sich die Anzahl der aktiven Mitarbeiter des Bankhaus Lampe im Laufe des Jahres 2019 auf insgesamt 585 Mitarbeiter (nach 612 Mitarbeitern im Vorjahr) reduziert. Hinzu kamen 36 passive Mitarbeiter in Altersteilzeit, Freistellung oder Elternzeit. Diese Veränderung ist überwiegend auf Einmaleffekte zurückzuführen.

Die Fluktuationsquote (Verhältnis Personalabgänge zur Gesamtzahl der Mitarbeiter im Mittel) liegt bei 14,3 % und ist somit im Vergleich zum Vorjahr (10,9 %) gestiegen. Der Wert liegt im Berichtsjahr über dem vom Bankenverband zuletzt erhobenen Durchschnittswert der Branche von 7,1 %. Ziel ist es, Mitarbeiter langfristig zu halten. Das zeigt auch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit, die zum Jahresende 2019 bei 11,9 Jahren lag und damit auf dem Vorjahresniveau (11,9 Jahre).

Mitarbeiterbindung

Bankhaus Lampe bindet seine Mitarbeiter regelmäßig in Veränderungs- und Entwicklungsprozesse ein und beteiligt sie aktiv am Nachhaltigkeitsmanagement. Dies erfolgt unter anderem im Rahmen von Informationsveranstaltungen und einem regelmäßigen Austausch innerhalb der Fachabteilungen sowie mit Vorgesetzten. Des Weiteren existiert ein offizielles Vorschlagswesen für alle Mitarbeiter, das im Rahmen einer Betriebsvereinbarung bereits 2004 initiiert und festgeschrieben wurde. Die Geschäftsleitung des Bankhaus Lampe wählt dafür gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat jedes Jahr einen Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen (BVW-Beauftragter) aus, der Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter entgegennimmt. Geprüft und bewertet werden diese durch einen offiziellen Bewertungsausschuss, der sich aus dem BVW-Beauftragten und der jeweils zuständigen Fachabteilung sowie einem Mitglied des Gesamtbetriebsrats zusammensetzt. Die Mitarbeiter des Bankhaus Lampe werden so regelmäßig dazu aufgerufen, Verbesserungsvorschläge zu entwickeln und sich auch aktiv am Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen. Als Anerkennung können pro Vorschlag 25 % des ersten Jahresnettonutzens aus dem umgesetzten Vorschlag (maximal jedoch 25.000 €) oder – sofern der Nutzen nicht bewertbar ist – 50 € bis 250 € vergütet werden.

Rekrutierung

In Zeiten des Fachkräftemangels kombiniert mit dem Rückgang der Arbeitgeberattraktivität der Bankenbranche, ist das Personalmanagement mit großen Herausforderungen verbunden. Daher wurden auch im Jahr 2019 die Personalrekrutierung und -betreuung sowie die nachhaltige Personalentwicklung mit großem Aufwand geplant und umgesetzt.

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Das Bankhaus Lampe legt großen Wert auf ein hochwertiges und konstantes Weiterbildungsniveau seiner Mitarbeiter. Erklärtes Ziel ist es zudem, die Mitarbeiter möglichst langfristig an die Bank zu binden. Schwerpunkte bei den Fortbildungsmaßnahmen lagen 2019 daher analog zum Vorjahr auf individuellen Weiterbildungsmaßnahmen wie Coaching oder Seminare sowie Trainings zur Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen. Weitere Aspekte bildeten Schulungen im Zusammenhang mit regulatorischen und gesetzlichen Anforderungen sowie englische Sprachkurse. Zudem unterstützt das Bankhaus Lampe berufsbegleitende Studiengänge oder Zertifikatsausbildungen seiner Mitarbeiter, wie zum Beispiel die Ausbildung zum Certified Financial Planner oder Certified International Investment Analyst. Zusätzlich ermöglicht und fördert die Bank für ausgewählte Mitarbeiter berufsbegleitende Masterstudiengänge. Im Berichtsjahr wurden beispielsweise die Fachrichtungen Stiftungsberatung oder Wealth Management belegt.

Auch 2019 besuchten Mitarbeiter wieder eine Vielzahl externer Seminare. Die Veranstaltungen sind in folgende Themengebiete zu untergliedern:

- // Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch und fachspezifische Tagungen
- // Seminare zu neuen gesetzlichen Anforderungen
- // Seminare zur Persönlichkeitsbildung

Mitarbeiterführung

Das Thema „Mitarbeiterführung“ genießt in der Bank und ihren Tochtergesellschaften einen hohen Stellenwert. In einem Dienstleistungsunternehmen mit einer so anspruchsvollen Kundschaft sind motivierte, gut ausgebildete, kompetente und zufriedene Mitarbeiter von sehr großer Bedeutung. Deshalb möchte die Bank insbesondere diese Zielgruppe binden. Empirischen Untersuchungen zufolge ist eine „gute“ Führungskraft Hauptmotivator und Bindungsfaktor für Mitarbeiter. Es liegt daher im langfristigen Interesse der gesamten Bank, die Qualifikation und Förderung der Führungskräfte zu intensivieren und systematisieren. Neben der individuellen fachlichen wie persönlichen Weiterbildung, welche allen Mitarbeitern offensteht, werden Führungskräfte im Rahmen externer Schulungen rechtzeitig auf ihre Funktion vorbereitet und durch weitere bedarfsgerechte Schulungen oder Coachings bei der Erfüllung ihrer Aufgaben weiter unterstützt.

Neben der Nachwuchsförderung spielt der Einsatz von Praktikanten und Werkstudenten eine zunehmend große Rolle. Die Unterstützung durch Studierende wurde auch im Jahr 2019 erneut von vielen Fachbereichen in der Bank nachgefragt. Gleichzeitig nutzen viele Praktikanten und Werkstudenten die Möglichkeit, im Bankhaus Lampe erste Berufserfahrungen zu sammeln (siehe auch „Gesellschaftliche Verantwortung / Nachwuchsförderung“).

Die Situation von Arbeitgebern und insbesondere von Banken als Arbeitgeber entwickelt sich verstärkt zu einem Arbeitnehmermarkt: Der demographische Wandel, der Fachkräftemangel, die Anforderungen von Millennials an ihre Arbeit (Stichworte Selbstverwirklichung, Work-Life, Shareconomy etc.) sowie die zunehmend negative Reputation von Banken führen dazu, dass der „war for talent“ unverändert in vollem Gang ist. Vor diesem Hintergrund ist es mehr denn je notwendig, gute und qualifizierte Mitarbeiter an die Bank zu binden.

Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Die Unterstützung von Familien ist ein wichtiger Teil der Personalpolitik des Bankhaus Lampe. Zum Jahresende 2019 befanden sich 21 Mitarbeiter in Mutterschutz beziehungsweise Elternzeit, wobei davon 6 Mütter während der Elternzeit ihre Arbeit in Teilzeit aufgenommen haben. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Bankhaus Lampe intensiv darum bemüht, den Mitarbeitern auch während der Elternzeit Einsatzmöglichkeiten anzubieten, um die spätere Rückkehr in das berufliche Umfeld möglichst problemlos gestalten zu können. Hilfreich ist dabei sowohl der Kinderbetreuungszuschuss, den die Bank seit 2007 anbietet, als auch die Unterstützung durch einen Familienservice.

Darüber hinaus haben in 2019 zehn Väter die Elternzeit in Anspruch genommen.

Speziell geschulte Experten einer externen Mitarbeiterberatung stehen allen Mitarbeitern und ihren im Haushalt lebenden Angehörigen für individuelle Beratungen in schwierigen Berufs- und Lebenssituationen (berufliche, private und gesundheitliche Fragestellungen) zur Verfügung. Diese Kooperation mit einer unabhängigen externen Mitarbeiterberatung wurde auch im Jahr 2019 von den Mitarbeitern der Bank und der Lampe Asset Management stark nachgefragt. Ziel ist der Erhalt, die Wiederherstellung und die Erhöhung der Leistungsfähigkeit, des Wohlbefindens und der Arbeitszufriedenheit. Darüber hinaus soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter gestärkt werden.

Vielfalt, Vergütung und Arbeitszeitmodelle

Nähere Informationen zu Vielfalt und Chancengleichheit sowie zu Vergütung und Arbeitszeitmodellen in der Bankhaus Lampe Gruppe finden sich im Entgeltbericht ab Seite 82.

Gesundheitsmanagement

Im Jahr 2014 wurde das Gesundheitsmanagement in der Bank und den Tochtergesellschaften implementiert. Verschiedene Maßnahmen aus den Bereichen Prävention, Bewegung, Ernährung und Stressmanagement werden seitdem den Mitarbeitern der Bank angeboten. Ziel ist es, Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten und zu verbessern.

Im Bereich der Prävention bietet die Bank seit der Einführung des Gesundheitsmanagements allen Mitarbeitern einen qualitativ hochwertigen Gesundheits-Check-up bei zwei auf Präventivmedizin spezialisierten Anbietern an. Die Check-ups werden von den Mitarbeitern stark nachgefragt und die Rückmeldungen sind ausschließlich positiv.

Die vorgeschriebenen Bildschirmarbeitsplatzvorsorgeuntersuchungen (G37) führt die Bank regelmäßig über den betriebsärztlichen Dienst durch. Da der Arbeitsalltag in sehr hohem Maße von der Arbeit am Bildschirm geprägt ist, ist die Wahl der richtigen Sehhilfe – sofern erforderlich – für den Arbeitsplatz wichtig. Gemeinsam haben die Personalabteilung und der Gesamtbetriebsrat die vorhandene Regelung zur Bezuschussung der Bildschirmarbeitsplatzbrille überarbeitet. Die neue Regelung stellt sicher, dass jeder Mitarbeiter bei Bedarf eine passende Brille erhält.

Im Berichtsjahr förderte die Bank erneut die Teilnahme an gemeinsamen sportlichen Veranstaltungen. So zeigten beim Firmenlauf B2Run in Düsseldorf insgesamt 38 Läufer des Bankhaus Lampe neben Teamgeist ihren Spaß an der Bewegung – und liefen mit rund 12.500 anderen Teilnehmern nach einer Strecke von 6,2 Kilometern in die MERKUR SPIEL-ARENA ein.

Mitarbeiter der Bank haben auch wieder an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ teilgenommen. Ziel dieser Aktion ist es, bereits auf dem Weg zum Arbeitsplatz etwas für seine persönliche Gesundheit zu tun. Am Standort Düsseldorf war zudem eine mobile Fahrradwerkstatt verfügbar.

Die Kooperationen mit einem überregionalen Anbieter für Rückentraining sowie einer deutschlandweit vertretenen Sportstudiotkette werden ebenfalls weiterhin von den Mitarbeitern genutzt.

Im Jahr 2019 hatten die Mitarbeiter in Düsseldorf und Bielefeld die Möglichkeit, an einem Vortrag zum Thema „Mit Kopf und Körper ruhig bleiben in Stresssituationen“ teilzunehmen. Die Vorträge wurden von insgesamt 50 Mitarbeitern besucht.

Umweltschutz

Umweltschutz ist integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik der Bank. Unser Ziel ist es, unternehmerisches Handeln und ökologische Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen. Wir verpflichten uns im Rahmen unserer Möglichkeiten als Dienstleister dazu, die natürlichen Ressourcen zu schonen und zu erhalten. Wir sehen auch jeden Mitarbeiter in der Pflicht, einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Neben einem Umweltschutzbild und -leitlinien werden regelmäßig auf Jahresbasis konkrete Maßnahmen definiert, verfolgt und überprüft.

Umweltschutzleitlinien

In Bezug auf den Umweltschutz hat sich die Bank Leitlinien auferlegt. Demnach verpflichten sich unsere Mitarbeiter zu folgenden Standards:

- // Wir handeln ökologisch verantwortungsvoll zum Schutz der Umwelt und unserer natürlichen Lebensgrundlagen.
- // Wir betreiben unser Bankgeschäft unter Beachtung einer weitest möglichen Schonung der natürlichen Ressourcen und der Umwelt.
- // Wir überprüfen kontinuierlich, ob unsere Arbeitsweise den aktuellen Erkenntnissen in Bezug auf Umweltschutz entspricht und ergreifen notwendige Maßnahmen zur Beseitigung von Umweltbelastungen.
- // Die Vermeidung, Verminderung beziehungsweise Verwertung von Abfällen hat Vorrang vor Deponierung oder Verbrennung.
- // Wir betreiben eine offene Umweltinformationspolitik gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Behörden und Lieferanten.
- // Im Rahmen unserer Umweltverantwortung werden bei Bedarf Mitarbeiter geschult und über aktuelle Umweltfragen informiert.

Umweltschutzmaßnahmen

Das Erbringen und kreative Mitgestalten von Vorschlägen zur Verbesserung der Umwelt sind Grundvoraussetzungen eines funktionierenden Umweltschutzes. Alle Mitarbeiter der Bankhaus Lampe Gruppe unterschreiben eine Umweltschutzerklärung. Damit sollen eine verstärkte Sensibilisierung sowie eine Erhöhung des Umweltbewusstseins geschaffen werden. Die Mitarbeiter können sich an der Entwicklung geeigneter Umweltschutzmaßnahmen aktiv beteiligen und ihre Ideen im Rahmen des Vorschlagswesens einbringen. Darüber hinaus werden von einem Umweltschutzbeauftragten im Rahmen des Umweltschutzmanagements Maßnahmen entwickelt, vorgestellt und umgesetzt. Ein Umweltausschuss dient dabei dem internen Informationsaustausch, der Erarbeitung von Entscheidungsvorlagen und der Umsetzung geeigneter Initiativen innerhalb der Gesamtbank. Der Status quo wird regelmäßig in einem Umweltschutzbericht im Intranet der Bank offengelegt.

Die Handlungsfelder im Bereich Umweltschutz sowie die dafür entwickelten Projekte und umgesetzten Maßnahmen sind vielfältig. Zum Beispiel wird unterjährig im Rahmen des technischen Managements kontinuierlich bei der Überprüfung haustechnischer Anlagen und bei Wartungsleistungen in allen Niederlassungen nach Energiesparpotenzialen gesucht. Bei angemieteten Liegenschaften nimmt die Bank Einfluss auf die Eigentümer und unterstützt den Einsatz energetisch wirksamer und ökologisch sinnvoller Maßnahmen.

Neben den übergreifenden Umweltthemen hat das Bankhaus Lampe 2019 auch kontinuierlich an Detaillösungen gearbeitet, die im Kleinen wirken und dennoch Signalwirkung entwickeln:

- // Begleitende energie- und umweltrelevante Planung beim Umbau des Stammhauses in Bielefeld
- // Recycling alter Mobiltelefone, dadurch klimawirksamer Ausgleich von CO₂-Emissionen
- // Nutzung von Strom aus regenerativen Quellen, dadurch Einsparung von 187 Tonnen CO₂-Emissionen
- // Kontinuierliche Umstellung von gedruckten und per Post versendeten Kontoauszügen auf PDF-Kontoauszüge mit Bereitstellung im e-Postkorb.

Mobilitätsmanagement

Das Thema Mobilität hat im Bankhaus Lampe einen hohen Stellenwert. So werden durch den Einsatz von Bahncards und die vermehrte Nutzung von Bahnfahrten seit mehreren Jahren regelmäßig Beiträge zur Ressourcenschonung geleistet.

Gleichzeitig stehen Aspekte der CarPolicy laufend auf dem Prüfstand. Während Alternativen mit Blick auf die Diesel-Fahrverbot-Thematik noch diskutiert werden, wurden die Obergrenze für den CO₂-Ausstoß bereits angepasst sowie eine Begrenzung der zulässigen Motorleistung für Dienstfahrzeuge vorgenommen.

Liegenschaften und Bauen

Das Thema Bauen gemäß den ökologischen, ökonomischen und technischen Qualitätszielen der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB) spielte bei dem Umbau in Bielefeld im Jahr 2018 eine wichtige Rolle. Für 2020 ist der Umzug aller Düsseldorfer Liegenschaften in einen einzigen gemeinsamen Neubau vorgesehen. Durch den Umzug und kürzere Wege werden sich nicht nur der Austausch und die Zusammenarbeit der Düsseldorfer Mitarbeiter verbessern. Wir gehen auch davon aus, dass wir signifikante Energieeinspareffekte realisieren werden. Gleiches gilt für den Wiedereinzug der Bielefelder Niederlassung in die Räumlichkeiten am Alter Markt. Dieser fand im November 2019 statt.

Bericht zur Entgeltgleichheit und zur Gleichstellung der Bankhaus Lampe Gruppe

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für die Bankhaus Lampe Gruppe auch, zukunftsfähig zu bleiben und mit der Bemühung, um Gleichstellung auch die Diversität aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Vielfalt und Chancengleichheit, eine faire Entlohnung und flexible Arbeitszeitmodelle sind die Grundlage, Talente nicht nur zu gewinnen, sondern langfristig an das Bankhaus Lampe zu binden. Nur wenn das Bankhaus nach innen für seine Mitarbeiter Besonderes leistet, entsteht ein tragfähiges Fundament, um für alle Anspruchsgruppen und vor allem die Kunden Besonderes zu leisten.

Vielfalt und Chancengleichheit

Zum Stichtag 31. Dezember 2019 beschäftigte die Bank inklusive der inländischen Tochtergesellschaften 585 aktive Mitarbeiter. Davon waren insgesamt 43 % (252 Mitarbeiter) weiblichen und 57 % (333 Mitarbeiter) männlichen Geschlechts. Insgesamt waren 18 % (105 Mitarbeiter) in Führungspositionen beschäftigt. Von den 105 Führungskräften waren 25 Personen weiblich. Der Frauenanteil von 24 % unter den Führungskräften war damit etwas niedriger als im Vorjahr (25 %).

Die Neuverpflichtung von Mitarbeitern unterstreicht den Anspruch, Chancengleichheit aktiv zu fördern. So lag der Anteil neu eingetretener weiblicher Mitarbeiter im Jahr 2019 bei 38 %.

Vergütung

Das Bankhaus Lampe folgt den „Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken“ inklusive der darin enthaltenen Regelungen zu Chancengleichheit, Familie und Beruf, Sozialzulagen, Urlaub, Vorruhestand, Altersteilzeit etc. Insbesondere durch den Anteil an Tarifmitarbeitern ergibt sich eine Gleichstellung bei der Vergütung vergleichbarer Positionen, die geschlechterneutral nach fachlicher Qualifikation besetzt werden.

Im Jahr 2019 waren im Durchschnitt 36 % der Mitarbeiter im tariflichen Bereich angestellt. Bei außertariflichen Mitarbeitern erfolgt die Vergütung ebenfalls nach Qualifikation sowie fachlicher Anforderung und damit diskriminierungsfrei.

Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort

Bei Bedarf bietet das Bankhaus Lampe flexible Arbeitszeitmodelle an, um auf die persönliche Situation der Mitarbeiter einzugehen. So gibt es eine Vielzahl individueller Lösungen, die unterschiedliche Arbeitstage sowie unterschiedliche Arbeitszeiten bedarfsgerecht kombinieren.

Seit 2019 bietet das Bankhaus Lampe seinen Mitarbeitern die Möglichkeit des mobilen Arbeitens an. Durch die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort erhalten die Mitarbeiter einen größeren individuellen Gestaltungsspielraum sowie eine verbesserte Vereinbarkeit beruflicher und privater Anforderungen. Knapp unter der Hälfte (48 %) der Teilzeitbeschäftigten arbeiten vollzeitnah mit mindestens 30 Wochenstunden, wobei der Frauenanteil hier signifikant höher liegt.

Statistische Angaben

Die Bank als Einzelinstitut macht, orientiert an § 21 EntgTranspG, folgende statistische Angaben (Stand Dezember 2019):

Bankhaus Lampe KG	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Anteil in %
Weiblich	131	102	233	44
Männlich	282	10	292	56
Gesamt	413	112	525	100
Anteil in %	79	21	100	

Weitere Maßnahmen und Ausblick

Schon jetzt sind alle inländischen Mitarbeiter der Bankhaus Lampe Gruppe verpflichtet, Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu absolvieren. Zudem sind die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Nachhaltigkeitsbericht dargestellt. Bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter achtet das Bankhaus Lampe bei Ausschreibung und Auswahl auf Geschlechterneutralität. Das Bankhaus Lampe wird Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer weiterhin fördern und zusätzlich außerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Zeiträume veröffentlichen und operationalisieren.

Gremien

Gesellschafter

Persönlich haftende Gesellschafter

Klemens Breuer, Sprecher

Markus Bolder

Ute Gerbaulet

Kommanditisten

Dr. August Oetker KG

Rudolf Schweizer

Philip Oetker

Ludwig Graf Douglas

Markus von Luttitz

Richard Oetker

Dr. Alfred Oetker

Ferdinand Oetker

Julia Oetker

Stand März 2020

Beirat

Dr. Heino Schmidt, Vorsitzender

Generalbevollmächtigter der Dr. August Oetker KG, Bielefeld

Dr. Albert Christmann, Stellvertretender Vorsitzender

Persönlich haftender Gesellschafter der Dr. August Oetker KG, Bielefeld

Dr. Alfred Oetker

Gesellschafter und Stellvertretender Vorsitzender des Beirats der

Dr. August Oetker KG, Bielefeld

Dr. Harald Schaub

Sprecher der Geschäftsführung der Chemische Fabrik Budenheim KG,

Budenheim

Dr. Arnt Vespermann

Chief Executive Officer der Hamburg Südamerikanische Dampfschiffahrts-

Gesellschaft A/S & Co KG, Hamburg

Stand März 2020

Adressen

Bankhaus Lampe KG

Berlin

Carmerstraße 13
10623 Berlin
Telefon +49 30 319002-0
Telefax +49 30 319002-324

Bielefeld

Alter Markt 3
33602 Bielefeld
Telefon +49 521 582-0
Telefax +49 521 582-1195

Bonn

Heinrich-Brüning-Straße 16
53113 Bonn
Telefon +49 228 850262-0
Telefax +49 228 850262-99

Düsseldorf

Schwannstraße 10
40476 Düsseldorf
Telefon +49 211 4952-0
Telefax +49 211 4952-111

Frankfurt/Main

Freiherr-vom-Stein-Straße 65
60323 Frankfurt/Main
Telefon +49 69 97119-0
Telefax +49 69 97119-119

Hamburg

Ballindamm 11
20095 Hamburg
Telefon +49 40 302904-0
Telefax +49 40 302904-18

München

Brienner Straße 29
80333 München
Telefon +49 89 29035-600
Telefax +49 89 29035-799

Münster

Domplatz 41
48143 Münster
Telefon +49 251 41833-0
Telefax +49 251 41833-50

Osnabrück

Schloßstraße 28/30
49074 Osnabrück
Telefon +49 541 580537-0
Telefax +49 541 580537-99

Stuttgart

Büchsenstraße 28
70174 Stuttgart
Telefon +49 711 933008-0
Telefax +49 711 933008-99

Stand März 2020

Lampe Asset Management GmbH

Düsseldorf

Schwannstraße 10

40476 Düsseldorf

Telefon +49 211 95742-500

Telefax +49 211 95742-570

Frankfurt/Main

Bockenheimer Anlage 44

60322 Frankfurt/Main

Telefon +49 69 2444878-0

Telefax +49 69 2444878-99

Stand März 2020

Impressum

Herausgeber

Bankhaus Lampe KG
Unternehmenskommunikation
Schwannstraße 10
40476 Düsseldorf
www.bankhaus-lampe.de

Layout und Satz

Instinctif Partners
Maximilianstraße 25
80539 München
www.instinctif.de

Bildnachweis

Bankhaus Lampe KG