

WIN-Charta Nachhaltigkeitsbericht 2014/2015

L-Bank, Staatsbank für Baden-Württemberg

Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)
Baden-Württemberg

INHALT

1. WIN-Charta Checkliste	03
2. Unsere Schwerpunktthemen	04
Schwerpunktthema 1: Aktiver Klimaschutz – Gebäudemanagement	05
Schwerpunktthema 2: Betriebliches Mobilitätsmanagement	07
3. Weitere Aktivitäten	09
4. Unser WIN!-Projekt	12
5. Ausblick und Zielaktualisierung	13

1. WIN-CHARTA CHECKLISTE

Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank – (L-Bank),
Charta-Erstunterzeichner seit 20.05.2014

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

	Schwerpunkt- setzung	Maßnahmen ergriffen	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1		x		
Leitsatz 2		x		
Leitsatz 3		x		
Leitsatz 4		x		
Leitsatz 5		x		
Leitsatz 6	x	x	x	x
Leitsatz 7	x	x	x	x
Leitsatz 8		x		
Leitsatz 9		x		
Leitsatz 10		x		
Leitsatz 11		x		
Leitsatz 12		x		

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: JOBLINGE gAG Region Stuttgart

Schwerpunktbereich der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: Wir unterstützen die JOBLINGE gAG Region Stuttgart mit einem fünfstelligen Betrag sowie durch den Arbeitseinsatz unserer Mitarbeiter.

2. UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 6 – Ressourcen
- Leitsatz 7 – Energie und Emissionen

Schwerpunkt der Projekte:

- Aktiver Klimaschutz – Gebäudemanagement
- Betriebliches Mobilitätsmanagement

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die wichtigsten Energie- und Materialströme eines Finanzdienstleisters sind Gebäudeenergie, Wasser, Abfall, Papier und Geschäftsreisen. In diesen fünf Kategorien definiert die L-Bank Kennzahlen für ihre betriebliche Umweltleistung.

GEBÄUDEMANAGEMENT

Die L-Bank hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Geschäftsprozesse auf einen sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen auszurichten. Mit einem aktiven Gebäudemanagement hält die L-Bank die Auswirkungen ihrer Standorte auf die Umwelt gering, ohne die Arbeitsplatzinfrastruktur und das Arbeitsklima zu beeinträchtigen. Das Gebäudemanagement soll weiterentwickelt werden.

BETRIEBLICHES MOBILITÄTSMANAGEMENT

Das betriebliche Mobilitätsmanagement hat mehrere Wirkungsrichtungen. Aus einer Transparenz der Mobilitätskosten lassen sich betriebliche und persönliche Einsparpotenziale ableiten. Mobilität ist zudem ein wichtiges Kriterium für die Arbeitsplatzwahl und die Bindung an den Arbeitgeber. Sie hat durch die mit ihr verbundenen Emissionen Effekte auf unsere Umwelt- und Klimabilanz und direkten Einfluss auf den Bereich der Gesundheitsvorsorge.

SCHWERPUNKTTHEMA 1: AKTIVER KLIMASCHUTZ – GEBÄUDEMANAGEMENT

ZIELSETZUNG

Durch ein aktives Gebäudemanagement können die Auswirkungen der L-Bank-Standorte auf die Umwelt gering gehalten werden, ohne die Arbeitsplatzinfrastruktur und das Arbeitsklima zu beeinträchtigen. Zur Erhöhung der Transparenz hinsichtlich des Ressourceneinsatzes und zur Stärkung unseres Gebäudemanagements haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Möglichkeiten der Feinsteuerung zu verbessern und so Energieverbräuche differenzierter zu erfassen. Darüber hinaus wollen wir unsere Energieeffizienz durch den Einsatz moderner und energieeffizienter Geräte steigern und so zum aktiven Klimaschutz beitragen.

BESCHREIBUNG DER ERGRIFFENEN MASSNAHMEN

Wie im Zielkonzept bereits beschrieben, haben wir folgende Maßnahmen im Bereich Gebäudemanagement ergriffen:

- Einbau moderner Verbrauchsstellenzähler in Stuttgart zum exakten Controlling von Strom und Wärmeenergie
- Ersatz von Leuchtmitteln durch energiesparende LED-Leuchtmittel in weiten Teilen des Gebäudes Schlossplatz 10 in Karlsruhe
- Erneuerung der Fernwärmeübergabestation in Stuttgart
- Stilllegung der alten Druckerhöhungsanlage in Stuttgart
- Einbau moderner Schaltschränke in Stuttgart

QUALITATIVE DOKUMENTATION DER ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

In Bezug auf das Gebäudemanagement konnte ein Großteil der im Zielkonzept genannten Maßnahmen durchgeführt und konnten somit die aufgestellten Ziele überwiegend erreicht werden.

Einzelne Maßnahmen mussten vorerst zurückgestellt werden. Dies liegt darin begründet, dass wir für unsere eigengenutzten Gebäude energetische Gesamtlösungen anstreben. Daher wurden vorerst alle Einzelmaßnahmen, sofern diese keinen vordringlichen Bedarf darstellen, zurückgestellt. Dies gilt beispielsweise für den Austausch aller unregelmäßig betriebenen Wärmepumpen am Schlossplatz 10 in Karlsruhe sowie den Einbau der neuen Druckerhöhungsanlage in Stuttgart.

Die Umstellung der Beleuchtung auf LED-Leuchtmittel am Schlossplatz 10 ist bereits in weiten Teilen erfolgt und wird im Jahr 2016 abgeschlossen sein. Durch den Einbau moderner Verbrauchsstellenzähler in Stuttgart wurde die Verbrauchsmessung für Strom und Wärmeenergie optimiert. Dies ermöglicht zukünftig die Energieverbräuche differenzierter zu betrachten und dadurch besser zu steuern. So können außerdem Schwachstellen aufgezeigt und gezielt angesteuert werden.

Die bisherigen Anstrengungen im Bereich des Gebäudemanagements wollen wir weiterführen und zu einem ganzheitlichen und systematischen Umweltmanagement mit Umweltbetriebsprüfung nach den Richtlinien von EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) ausbauen. Aufgrund dessen werden wir den Schwerpunkt Leitsatz 6 – Ressourcen – auch im Jahr 2016 weiterverfolgen und unsere Anstrengungen im Bereich Umwelt- und Gebäudemanagement intensivieren.

QUANTITATIVE DOKUMENTATION DER ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Indikator 1: Anzahl der eingebauten Zähler

- In Stuttgart wurden 26 moderne Verbrauchsstellenzähler zum exakten Controlling von Strom und Wärmeenergie eingebaut. Die damit erreichte Qualität der Verbrauchserfassung und der Transparenz entspricht unseren Anforderungen. Der Einbau weiterer Zähler ist nicht geplant.

Indikator 2: Reduktion des Gebäudeenergieverbrauchs insgesamt

- Über die Erreichung des Ziels, die Reduktion des Gebäudeenergieverbrauchs um fünf Prozent am Standort Stuttgart bis Ende 2015, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussage gemacht werden, da die Verbrauchszahlen für 2015 noch nicht vorliegen. Das angestrebte Ziel wird weiterverfolgt.

Indikator 3: Reduktion des Wasserverbrauchs am Standort Stuttgart

- Über die Erreichung des Ziels, den Wasserverbrauch am Standort Stuttgart um zehn Prozent bis Ende 2015 zu reduzieren, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch keine endgültige Aussage getroffen werden, da die Verbrauchszahlen für das Jahr 2015 noch nicht vorliegen. Inwieweit das Ziel erreicht werden konnte, ist unsicher, da altersbedingt umfangreiche Sanierungsarbeiten an den Rohrleitungen durchgeführt werden mussten und diese daher regelmäßig durchgespült wurden. Darüber hinaus wurde aufgrund der klimatischen Verhältnisse im Sommer 2015 mehr Wasser für die Kühlung benötigt.

SCHWERPUNKTTHEMA 2: BETRIEBLICHES MOBILITÄTSMANAGEMENT

ZIELSETZUNG

Wir leben in einer mobilen Gesellschaft und werden zunehmend mit der Herausforderung konfrontiert, Klima- und Umweltschutz mit den gesteigerten Mobilitätsanforderungen in Einklang zu bringen. Dies bedarf innovativer Lösungsansätze, die auch die Emissionseinsparpotenziale in der betrieblichen Mobilität im Blick haben. Mit der Teilnahme an dem Projekt „Mobil.Pro.Fit“ haben wir uns zum Ziel gesetzt, zum einen Transparenz im Hinblick auf unsere betriebliche Mobilität zu schaffen und daraus betriebliche sowie persönliche Einsparpotenziale abzuleiten und zum anderen ein betriebliches Mobilitätsmanagement einzuführen.

Die im Zielkonzept angestrebte Kompensation der Geschäftsverkehrsemissionen wurde nicht realisiert, da es sich hierbei um eine isolierte Betrachtung eines Einzelelements handelt und uns diese Betrachtungsweise zu kleinteilig erscheint. Wir streben auch hier einen ganzheitlichen Ansatz an, der über die Geschäftsverkehrsemissionen hinausgeht und sämtliche Emissionen des Geschäftsbetriebs in einer Gesamtbetrachtung erfasst und entsprechend kompensiert.

BESCHREIBUNG DER ERGRIFFENEN MASSNAHMEN

Wie im Zielkonzept bereits beschrieben, haben wir folgende Maßnahmen im Bereich des betrieblichen Mobilitätsmanagements ergriffen:

- Im Rahmen des Projekts „Mobil.Pro.Fit“, eines vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit unterstützten Gemeinschaftsprojekts mit dem B.A.U.M. e.V., haben wir ein betriebliches Mobilitätsmanagement eingeführt und im Zuge dessen Maßnahmen für eine nachhaltige und klimafreundliche Mobilitätsgestaltung umgesetzt. Für die erfolgreiche Teilnahme wurden wir im Oktober 2015 mit dem „Mobil.Pro.Fit“-Zertifikat für den Standort Karlsruhe ausgezeichnet.
- Das Mobilitätsprofil (Arbeitsweg) der Mitarbeiter wurde anhand einer Wohnstandortanalyse erfasst und ausgewertet.
- Die bereits vorhandenen Zusatzangebote, wie beispielsweise subventionierte Jobtickets, wurden aufgrund der hohen Nutzungsrate in ihrer Qualität und Wirksamkeit bestätigt.
- Die bereits testierte traditionelle Fahrradfreundlichkeit der L-Bank (Auszeichnung 2010 zum „Fahrradfreundlichsten Arbeitgeber“ der Stadt Karlsruhe) haben wir weiter gefestigt. Im Rahmen der Nachhaltigkeitstage Baden-Württemberg wurde gemeinsam mit dem ADFC, der VBG und dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat ein Aktionspaket zusammengestellt. Angeboten wurde ein kostenloser Fahrradcheck, bei dem die Räder der Mitarbeiter auf Funktionsfähigkeit und Verkehrssicherheit geprüft wurden. Gleichzeitig wurden Tipps zu Pflege und Reparatur gegeben. Darüber hinaus gab es einen Vortrag zum Thema „Gesundheitliche Aspekte des Radfahrens“ sowie einen Infostand, an dem Fragen rund ums Fahrrad und Pedelec beantwortet wurden. Abgerundet wurde das Angebot durch ein Fahrradsicherheitstraining.

- Über ein Sponsoring des Fahrradverleihsystems „Fächerrad Karlsruhe“ wurde eine zusätzliche, attraktive Alternative für dienstliche und private Stadtfahrten in Karlsruhe geschaffen.
- Zur weiteren Reduzierung der Geschäftsverkehrsemissionen und Verringerung des zeitlichen Reiseaufwands wurden Besprechungsräume an beiden Standorten mit Videokonferenzsystemen ausgestattet.

QUALITATIVE DOKUMENTATION DER ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die durchgeführte Wohnstandortanalyse zeigte eine ausgeprägte Heterogenität im Hinblick auf den Wohnort der einzelnen Mitarbeiter auf, weshalb eine Ausweitung des Mobilitätsangebots, beispielsweise durch die Einführung eines „Mitfahrerbetts“ für Mitarbeiter, nicht den erwünschten zusätzlichen Nutzen stiften würde.

Da viele Kolleginnen und Kollegen den Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad zurücklegen, wurden ein kostenloser Fahrradcheck sowie ein Fahrradsicherheitstraining angeboten, um diese klimaneutrale Fortbewegungsart zu fördern. Aus diesem Grund wurden darüber hinaus dem Fahrradverleihsystem „Fächerrad“ in Karlsruhe 61 „Pink Bikes“ zur Verfügung gestellt, um eine attraktive, nachhaltige Alternative für dienstliche und private Stadtfahrten zu schaffen.

Ein ganzheitliches Konzept zur Kompensation von Emissionen, das alle aus dem Geschäftsbetrieb resultierenden Emissionen gebündelt betrachtet, wird weiterhin angestrebt. Hierzu wird im Jahr 2016 in einem ersten Schritt die jährliche Gesamtemission von Treibhausgasen (in CO₂-Äquivalenten) bestimmt. Auf dieser Basis soll dann ein Konzept zur Kompensation erarbeitet werden. Parallel dazu soll die Nutzung der Videokonferenzsysteme ausgebaut werden und dazu beitragen, Geschäftsverkehrsemissionen an ihrem Entstehungsort zu verringern, insbesondere bei Dienstreisen zwischen den Standorten Karlsruhe und Stuttgart.

Da bereits ein weitreichendes Angebot rund um das Thema betriebliche Mobilität vorhanden ist und somit zusätzliche Maßnahmen nicht in gewünschtem Maße weitere Verbesserungen und Einsparungen erzielen würden, werden wir den Leitsatz 7 – Energie und Emissionen – für die nächste Berichtsperiode als „weitere Aktivität“ verfolgen und den Schwerpunkt für das Jahr 2016 auf den Leitsatz 3 – Nachhaltige Innovation – legen.

QUANTITATIVE DOKUMENTATION DER ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Fünf Besprechungsräume wurden mit Videokonferenzsystemen ausgestattet.
- Im Jahr 2014 nutzten 70 Prozent unserer Mitarbeiter das Angebot von Jobtickets.
- Zur Stärkung der Fahrradmobilität am Standort Karlsruhe wurden dem Fahrradverleihsystem „Fächerrad Karlsruhe“ 61 „Pink Bikes“ zur Verfügung gestellt und wurde eine Verleihstation direkt an der L-Bank installiert.

3. WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 1 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die im Rahmen des angestoßenen Strategieprozesses eingegangenen Vorschläge der Mitarbeiter wurden gesammelt, ausgewertet und in einem Maßnahmenkatalog zusammengetragen, um auf diese Weise bisher ungenutztes Potenzial in der L-Bank zu heben.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Erste Neuerungen und Anregungen aus dem Strategieprozess sind bereits in Kraft getreten. So wurde beispielsweise ein langfristiges strategisches Kostenmanagement installiert.
- Der Vorstand hat einen permanenten Strategieprozess installiert und dafür Ansprechpartner benannt.

LEITSATZ 2 – MENSCHEN UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das gesetzte Ziel, die Quote weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen auf über 34,4 Prozent zu erhöhen, wird bis 2020 konsequent weiterverfolgt werden. Nach Abschluss dieser Periode und weiteren Änderungen, die aus dem laufenden Strategieprozess resultieren, kann eine endgültige Aussage zur Zielerreichung getroffen werden.
- Die L-Bank ist bei der Integration von Flüchtlingen in Baden-Württemberg aktiv. Sie stellt Räumlichkeiten für Sprachkurse zur Verfügung. Im Herbst 2015 wurde unter den Mitarbeitern ein Aufruf gestartet, während ihrer Arbeitszeit Flüchtlinge bei Behördengängen zu begleiten. Dabei wurden insbesondere Mitarbeiter mit entsprechenden Sprachkenntnissen wie Arabisch und Englisch angesprochen.

LEITSATZ 3 – NACHHALTIGE INNOVATION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ein wichtiger Baustein für nachhaltige Innovationen ist die Führungskräfteentwicklung. Um eine nachhaltige Führungskräfteentwicklung zu gewährleisten, wurde im Herbst 2015 eine Projektgruppe „Personalentwicklung“ eingerichtet, die unter anderem auch das Thema Führungskräfteentwicklung überarbeitet.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Zum Start des neuen Personalentwicklungskonzepts wurde ein „Talentmanagementsystem“ eingeführt. In einem sogenannten Talentdialog wird zunächst gemeinsam mit dem jeweiligen Mitarbeiter ein persönliches Profil erarbeitet. Darauf aufbauend sollen die Mitarbeiter zukünftig bei der Entfaltung ihrer Talente und Fähigkeiten fachkundig begleitet und gefördert werden.

LEITSATZ 4 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Finanzentscheidungen sind unsere Kernkompetenz, die wir laufend weiterentwickeln. Um auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden und Partner eingehen zu können, wird stets der Dialog gesucht, um das Förder- und Dienstleistungsangebot der L-Bank im Sinne unserer Kunden und Partner weiterzuentwickeln.

LEITSATZ 5 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die zuvor im Bereich Justizariat angesiedelten Compliance-Tätigkeiten wurden zum 01.06.2015 ausgegliedert und in der Stabsstelle Compliance zusammengeführt. Diese ist direkt dem Vorstand unterstellt. Zudem wurde die Stabsstelle personell verstärkt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Ein internes anonymes Hinweisgebersystem (Whistleblowing) wurde installiert.

LEITSATZ 8 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Um die Nachhaltigkeit unserer Produkte zu verbessern, sind wir dabei, das Schulungsangebot bedarfsorientiert weiterzuentwickeln. Im Rahmen eines Pilotprojekts bieten wir seit November 2015 zu unseren Produkten maßgeschneiderte Webinare für Finanzierungspartner und Multiplikatoren an. Durch diesen „virtuellen Seminarraum“ können Geschäftsverkehrsemissionen auf beiden Seiten eingespart werden.
- Mit der „Energieeffizienzfinanzierung – Mittelstand“ wurde ein wirksamer Beitrag zum Gelingen der Energiewende geleistet. Basierend auf der sehr guten Resonanz wurde das Förderprogramm um die Programmkomponente „Materialeffizienz und Umwelttechnik“ erweitert. Es wird als „Ressourceneffizienzfinanzierung“ weitergeführt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Ergänzung unseres Schulungsangebots durch Webinare wurde von unseren Partnern positiv aufgenommen und soll daher weiter ausgebaut werden.
- Durch die Erweiterung des Förderprogramms „Energieeffizienzfinanzierung – Mittelstand“ zu einer „Ressourceneffizienzfinanzierung“ werden die Bemühungen des Landes Baden-Württemberg flankiert, im Rahmen des Rohstoffdialogs einen Beitrag zur Rohstoffeinsparung zu leisten.

LEITSATZ 9 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Als Förderbank des Landes Baden-Württemberg unterstützen wir die Wirtschaft, die Kommunen und die Menschen im Land und tragen so dazu bei, dass Baden-Württemberg leistungsstark und lebenswert bleibt. Diesen Auftrag leben wir. Daher ist unser Angebot stets auf die regionalen Gegebenheiten und Anforderungen ausgerichtet.

LEITSATZ 10 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Im Rahmen des sowohl im Herbst 2014 in Friedrichshafen als auch im Juni 2015 in Mannheim veranstalteten Wirtschaftsforums fanden Expertengespräche in offener Runde statt, mit dem Ziel, eine Plattform für den aktiven Austausch mit den Anspruchsgruppen für deren Information zu bieten.
- Durch die Tätigkeiten des Beirats und des Verwaltungsrats der L-Bank existieren institutionalisierte Mitwirkungsmöglichkeiten sowie ein regelmäßiger Austausch.
- Über das Kontaktformular im Internet können Interessierte ihre Fragen zur L-Bank schnell und unkompliziert stellen.

LEITSATZ 11 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mit dem Einführungsvortrag „Nachhaltigkeit in der L-Bank“ für alle neuen Studenten der Dualen Hochschule wird für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert und der Anstoß zur kontinuierlichen Mitwirkung bereits zu Beginn der Ausbildung gegeben.
- Des Weiteren wurden Grundsätze zur Papierverwendung formuliert und den Mitarbeitern über das Intranet kommuniziert, um sie noch stärker für das Thema der nachhaltigen Papierverwendung zu sensibilisieren.
- Mit dem Online-Tool „Employee Self Service (ESS)“ wurden Bescheinigung in Papierform, wie beispielsweise Entgeltnachweise, schrittweise durch digital abrufbare Dokumente ersetzt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Aus dem Strategieprozess konnten ebenfalls „Anreize zum Umdenken“ in Bezug auf den Umgang mit Ressourcen abgeleitet werden.
- Mit dem ESS wurden die Personalzeitwirtschaft und deren Dokumentation digitalisiert.

LEITSATZ 12 – MITARBEITERFÖRDERUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir möchten unsere Mitarbeiter auch in schwierigen Situationen begleiten und bei Lösungsfindungen unterstützen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde im Sommer 2015 ein Sozialreferat eingerichtet.
- Auch das neue Personalentwicklungskonzept mit dem Baustein Talentmanagement fördert die Mitarbeiter der L-Bank.

4. UNSER WIN!-PROJEKT

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Die JOBLINGE gAG Region Stuttgart ist eine gemeinnützige AG mit dem Zweck, Jugendlichen den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. JOBLINGE wendet sich an Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren, die nach der Schule keinen Anschluss in Ausbildung oder Arbeit finden, aber motiviert sind, an dieser Situation etwas zu ändern.

In einem mehrmonatigen Programm qualifizieren sich die Joblinge in der Praxis für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Die Initiative JOBLINGE gibt damit arbeitslosen Jugendlichen eine Perspektive und die Chance, sich in der Praxis zu bewähren und sich fit für die Arbeitswelt zu machen.

Dabei werden sie von JOBLINGE-Mitarbeitern und -Mentoren, geschulten ehrenamtlichen Helfern mit Lebens- und Berufserfahrung, unterstützt. Ziel ist es, die Joblinge nach ungefähr sechs Monaten in einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu vermitteln.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die L-Bank unterstützt die Initiative JOBLINGE gAG Region Stuttgart in mehrfacher Hinsicht; finanziell durch eine Beteiligung an der gemeinnützigen AG, materiell durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten und Catering für die Jahresabschlussveranstaltung, personell und gestaltend durch Mitwirkung im Aufsichtsrat sowie bei der strategischen Weiterentwicklung.

Darüber hinaus fungiert die L-Bank als Anbieter von Praktika zur beruflichen Orientierung. Zudem sind aktuell fünf unserer Mitarbeiter als ehrenamtliche Mentoren in der Betreuung von Joblingen tätig.

PROJEKT-ERGEBNISSE IM BERICHTSZEITRAUM

Durch unser Engagement konnten wir die JOBLINGE gAG Region Stuttgart von Beginn an begleiten und in vielerlei Hinsicht unterstützen und so zum Erfolg des Projekts beitragen: Von den bisher knapp 130 Teilnehmern konnten mehr als 70 Prozent in eine Arbeits-/Ausbildungsstelle oder ein Weiterqualifikationsangebot vermittelt werden.

Die von uns angebotenen Orientierungspraktika wurden bisher nicht genutzt. Von den Joblingen wurden Praktika vorgezogen, die Übernahmechancen versprachen. Dennoch werden wir weiterhin Orientierungspraktika anbieten.

Um eine langfristige Partnerschaft und eine kontinuierliche Zusammenarbeit zu gewährleisten, werden wir das Projekt auch im Jahr 2016 weiterhin tatkräftig unterstützen. Insbesondere wollen wir uns an der strategischen Weiterentwicklung sowie der Öffnung des Projekts für Flüchtlinge beteiligen.

5. AUSBLICK UND ZIELAKTUALISIERUNG

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTSETZUNG UND -ZIELE

LEITSATZ 3 – NACHHALTIGE INNOVATION: TALENTMANAGEMENT

- Für uns als L-Bank als Finanzdienstleister sind unsere Mitarbeiter unser wertvollstes Gut. Die Führungskräfteentwicklung ist für uns ein wichtiger Baustein für nachhaltige Innovation. Um eine nachhaltige Personalentwicklung zu gewährleisten, wurde im Herbst 2015 der Arbeitskreis „Personalentwicklung“ initiiert. Ziel der mit zwei Teilnehmern aus dem Vorstandsgremium besetzten Arbeitsgruppe ist die Optimierung der Personal- und damit auch der Führungskräfteentwicklung. Daher werden wir für das Berichtsjahr 2016 unseren Schwerpunkt auf den Leitsatz 3 – Nachhaltige Innovation – legen.
- Als ein Baustein eines neuen Personalentwicklungskonzepts startete 2015 ein Talentmanagement. Dieser bereits angestoßene Prozess soll weiterverfolgt werden. Darüber hinaus soll der gesamte Themenblock „Personalentwicklung“ in Teilen neu aufgesetzt und optimiert werden.
- Unser Ziel ist es, unseren ausgebildeten DH-Studenten ein Übernahmeangebot machen zu können, die Mitarbeiterfluktuation weiterhin gering zu halten und durch eine verbesserte Personalentwicklung den Auswirkungen des demographischen Wandels frühzeitig mit einem strategischen Personalmanagement- und Personalentwicklungskonzept entgegenzutreten.

LEITSATZ 6 – RESSOURCEN: AKTIVER KLIMASCHUTZ – EMAS-ZERTIFIZIERUNG

- Die L-Bank hat sich bereits in der letzten WIN-Charta Periode zum Ziel gesetzt, ihre Geschäftsprozesse bestmöglich auf einen sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen auszurichten. Mit einem aktiven Gebäudemanagement hält die L-Bank die Auswirkungen ihrer Standorte auf die Umwelt gering, ohne die Arbeitsplatzinfrastruktur und das Arbeitsklima zu beeinträchtigen. Diese bisherigen Anstrengungen sollen weitergeführt und zu einem ganzheitlichen und systematischen Umweltmanagement mit Umweltbetriebsprüfung nach den Richtlinien von EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) ausgebaut werden.
- Für das kommende Jahr ist die EMAS-Zertifizierung unserer Standorte in Karlsruhe (Schlossplatz 10 + 12 + 21) und in Stuttgart (Börsenplatz 1) geplant.
- Unser Ziel ist, durch die Umweltbetriebsprüfung die Umweltleistung der L-Bank ganzheitlich und systematisch zu erfassen sowie dadurch mögliche Schwachstellen aufzudecken und weitere Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Die aus den Ergebnissen der Umweltbetriebsprüfung abgeleiteten Umweltziele führen den angestoßenen Nachhaltigkeitsprozess konsequent weiter und richten den Fokus gezielt auf das Thema Umwelt. Daneben soll die Umwelterklärung als weiteres Instrument zum Dialog mit unseren Anspruchsgruppen dienen und Auskunft über unsere direkten und indirekten Umweltaspekte liefern.

UNSERE WEITEREN ZIELE FÜR DIE KOMMENE BERICHTSPERIODE

LEITSATZ 1 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

- Der angestoßene Strategieprozess soll weitergeführt und die daraus abgeleiteten Maßnahmen sollen konsequent umgesetzt werden, um die Weichen für die Zukunft der L-Bank zu stellen. Dabei werden Produkte und Dienstleistungen sowie die Zielrichtung in Bezug auf die daraus resultierenden Aufwendungen grundlegend hinterfragt.

LEITSATZ 2 – MENSCHEN UND ARBEITNEHMERRECHTE

- Diskriminierungsfreiheit ist in der L-Bank oberste Maxime. Das Thema Frauenförderung wird weiterverfolgt werden, um das angestrebte Ziel, den Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen bis 2020 zu erhöhen, zu erreichen.
- Die L-Bank wird auch im Jahr 2016 weiterhin bei der Integration von Flüchtlingen in Baden-Württemberg aktiv sein und Räumlichkeiten für Sprachkurse zur Verfügung stellen sowie Mitarbeitern mit entsprechenden Sprachkenntnissen während ihrer Arbeitszeit gestatten, Flüchtlinge bei Behörden-gängen zu begleiten.

LEITSATZ 4 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

- Finanzentscheidungen sind unsere Kernkompetenz, die wir laufend weiterentwickeln. Mit dem Beitritt zur UNEP FI (United Nations Environment Programme Finance Initiative) zum 01.01.2016, bekräftigen wir unser Bekenntnis Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte auf allen Unternehmensebenen zu integrieren.

LEITSATZ 5 – ANTI-KORRUPTION

- Die Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Rechtsvorschriften zu Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie zum Datenschutz wird in der L-Bank durch organisatorische Maßnahmen und laufende Kontrollen gewährleistet. Hierzu verfügt die L-Bank über ein adäquates Compliance-Management.

LEITSATZ 7 – ENERGIE UND EMISSIONEN

- Zur weiteren Reduzierung von Geschäftsverkehrsemissionen werden wir die Nutzung der Video-konferenzsysteme ausbauen.

LEITSATZ 8 – PRODUKTVERANTWORTUNG

- Im Jahr 2016 wollen wir uns verstärkt mit unseren direkten und indirekten Umweltaspekten auseinandersetzen. Dies beinhaltet ebenfalls die indirekten Umweltaspekte, die aus unseren Produkten resultieren.
- Darüber hinaus wollen wir Webinare als festen Bestandteil unseres Schulungsangebots für Partner und Kunden zur Verfügung stellen und das Angebot von Webinaren vergrößern.

LEITSATZ 9 – REGIONALER MEHRWERT

- Als Förderbank des Landes Baden-Württemberg unterstützen wir die Wirtschaft, die Kommunen und die Menschen im Land und tragen so dazu bei, dass Baden-Württemberg leistungsstark und lebenswert bleibt. Diesen Auftrag leben wir. Durch eine konsequente Weiterentwicklung und den Ausbau des Produkt- und Dienstleistungsangebots wollen wir diesem Leitsatz Rechnung tragen und damit Mehrwert für Baden-Württemberg schaffen.

LEITSATZ 10 – ANSPRUCHSGRUPPEN

- Wesentliche Stakeholder der L-Bank sind die eigenen Mitarbeiter, die Kunden und Partner, das Land und die Gesellschaft Baden-Württembergs sowie die Umwelt. Neben institutionalisierten Mitwirkungsmöglichkeiten (beispielsweise durch den Beirat oder den Verwaltungsrat) werden bei Bedarf gezielte Stakeholder-Dialoge durchgeführt. Diese können themenfokussiert oder offen ausgestaltet sein. Auch im Jahr 2016 wird im Rahmen des Wirtschaftsforums in Ulm ein Expertengespräch in offener Runde stattfinden, um eine Plattform für den aktiven Austausch sowie zur Information zu bieten.
- Darüber hinaus werden wir im Zuge der EMAS-Zertifizierung im Jahr 2016 eine extern validierte Umwelterklärung veröffentlichen, die Auskunft über unsere wesentlichen Umweltauswirkungen und unser Umweltprogramm gibt. Die Erklärung dient als weiteres Instrument zum Dialog mit unseren Anspruchsgruppen.

LEITSATZ 11 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

- Bei der Einführung des Umweltmanagementsystems EMAS wollen wir unsere Mitarbeiter aktiv beteiligen und so Anreize zum Umdenken setzen.
- Durch die geschaffene Arbeitsgruppe zur Digitalisierungsstrategie der L-Bank sollen Barrieren identifiziert und beseitigt sowie die Möglichkeit der Digitalisierung der Wertschöpfungskette systematisch ausgeschöpft werden. Viele Prozesse sollen so vereinfacht und beschleunigt und Papier soll damit eingespart werden.

LEITSATZ 12 – MITARBEITERFÖRDERUNG

- Die Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter ist der L-Bank ein hohes Gut. Wir setzen uns für unsere Mitarbeiter durch ein vielseitiges Instrumentarium ein, das laufend weiterentwickelt wird.
- Darüber hinaus kann den Mitarbeitern im Jahr 2016 ein überarbeitetes und optimiertes Weiterbildungsangebot zur Verfügung gestellt werden.

KÜNFTIGES WIN!-PROJEKT

Auch im kommenden Jahr 2016 werden wir wieder das Projekt JOBLINGE gAG Region Stuttgart tatkräftig unterstützen, um auf diese Weise eine langfristige Partnerschaft und kontinuierliche Zusammenarbeit zu gewährleisten. Insbesondere wollen wir bei der strategischen Weiterentwicklung und der Öffnung des Programms für Flüchtlinge unterstützend tätig werden.

