

NICHTFINANZIELLER BERICHT – BERICHT DES VORSTANDS DER L-BANK ÜBER DAS GESCHÄFTS- JAHR 2017

RAHMENBEDINGUNGEN, EINORDNUNG UND METHODIS- CHE VORGEHENSWEISE

Der gesetzliche Förderauftrag ist Grundlage des Handelns der Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank – (L-Bank). Die Geschäftsaktivitäten sind auf die nachhaltige Entwicklung der Bank und des Landes Baden-Württemberg ausgerichtet. Der im L-Bank-Gesetz formulierte Förderauftrag beinhaltet eine hohe Verantwortung. Will die L-Bank langfristiges Wohlstandswachstum unterstützen und für Generationengerechtigkeit eintreten, muss sie selbst Vorbild sein. Um dieser Verantwortung dauerhaft gerecht zu werden, wurde der Kern der L-Bank Nachhaltigkeitsleitlinien im November 2013 als Rahmenbedingung der Geschäftstätigkeit in die Geschäftsstrategie integriert.

Die L-Bank ergänzte erstmals im Jahr 2013 ihre Geschäftsberichterstattung mit einem systematischen Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung der Bank. Im Jahr 2016 wurde in Form eines kombinierten Nachhaltigkeits- und Geschäftsberichts der zweite Bericht vorgelegt. Zusammen mit der im Jahr 2016 vorgenommenen Validierung nach dem Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) und der damit verbundenen Umwelterklärung werden die Leistungen der L-Bank

ganzheitlich dargestellt. Ergänzend wird über ausgewählte Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen der WIN-Charta jährlich berichtet. Die Berichterstattung der L-Bank dokumentiert die wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Tätigkeiten der L-Bank. Ausgangspunkt und zentrales Kriterium für die L-Bank ist eine ausgewogene Unternehmensentwicklung. Eine Unternehmensentwicklung, für die die ökonomische Stabilität grundlegend ist, die aber auch nichtfinanzielle Aspekte berücksichtigt.

Durch das Inkrafttreten des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RLUG) ergeben sich erweiterte gesetzliche Anforderungen an die Dokumentation der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der L-Bank. Im Folgenden kommt die L-Bank ihrer Berichtspflicht nach § 340a Abs. 1a HGB über Angaben nach, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Umfelds und der zukünftigen Entwicklung der L-Bank und deren Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind. Dies geschieht in Form eines gesonderten nichtfinanziellen Berichts (§ 289b Abs. 3 HGB) als Kapitel des Geschäftsberichts (im Folgenden „nichtfinanzieller Bericht“).

Die inhaltliche Struktur des nichtfinanziellen Berichts bildet die gesetzlichen Anforderungen ab und soll Transparenz über die nichtfinanziellen Aspekte der

Geschäftstätigkeit der L-Bank schaffen. Dabei orientiert sich die Berichterstattung an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI), diese dienen als Rahmenwerk des vorliegenden nichtfinanziellen Berichts bei der Beschreibung der Managementansätze und der Konzepte. Mit dem nichtfinanziellen Bericht schließt die L-Bank an die Berichterstattung der Vergangenheit an. Der Auswahl der Berichtsinhalte liegen jedoch die Wesentlichkeitsüberlegungen des HGB zugrunde.

In einem fachbereichsübergreifenden, mehrstufigen Prozess wurden die nichtfinanziellen Aspekte auf ihre Relevanz für die L-Bank und die einzelnen Sachverhalte auf ihre Wesentlichkeit im Sinne des § 289c Abs. 3 HGB

bewertet. Entscheidend sind ein hoher Einfluss des Sachverhalts auf die eigene Geschäftstätigkeit und/oder auf die Ausgestaltung der Geschäftsbeziehungen oder von Produkten und Dienstleistungen sowie die erwarteten Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte.

Die Angaben und Informationen im nichtfinanziellen Bericht fokussieren sich auf die für die L-Bank entsprechend dieser Systematik abgeleiteten wesentlichen Sachverhalte, die den Aspekten nach § 289c Abs. 2 HGB Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie dem weiteren Aspekt Kundenbelange zugeordnet sind.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT	ALS WESENTLICH GEM. § 289C ABS. 3 HGB DEFINIERTE SACHVERHALTE
Umweltbelange	Ökologischer Mehrwert der Förderprodukte
Arbeitnehmerbelange	Personalplanung, Personalentwicklung, Arbeitsbedingungen
Sozialbelange	Sozialer Mehrwert der Förderprodukte, Förderung von Unternehmertum
Achtung der Menschenrechte	Informationelle Selbstbestimmung, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
Kundenbelange (zusätzlicher Aspekt)	Digitalisierung der Geschäftspartnerbeziehungen und Informationssicherheit

Im Geschäftsjahr 2017 und zum Berichtszeitpunkt sind keine wesentlichen Risiken erkennbar, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten Aspekte haben bzw. haben werden. Hinweise auf im Jahresabschluss ausgewiesene Beträge und zusätzliche Erläuterungen wurden nicht gemacht.

Die Angaben des nichtfinanziellen Berichts wurden durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit einer begrenzten Prüfungssicherheit unterzogen und ein uneingeschränkter Vermerk über die betriebswirtschaftliche Prüfung erteilt.

GESCHÄFTSMODELL

Das Geschäftsmodell der L-Bank und seine Umsetzung in den einzelnen Förderfeldern sind im Lagebericht, in den Kapiteln Grundlagen und Wirtschaftsbericht, beschrieben.

Entsprechend den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) von Kreditinstituten hat die L-Bank ein Risikomanagementsystem installiert, das institutsspezifisch und insbesondere durch den gesetzlichen Förderauftrag der L-Bank bestimmt ist. Die L-Bank berichtet darüber im Lagebericht, Kapitel Chancen- und Risikobericht.

UMWELTBELANGE

In Baden-Württemberg haben gemäß Landesverfassung alle öffentlichen Einrichtungen den Auftrag, in Verantwortung für die künftigen Generationen die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen. Zentrale Anliegen sind hierbei Umwelt- und Klimaschutz. Baden-Württemberg trägt als eine der führenden Wirtschaftsregionen Europas überproportional zum Anstieg der klimaschädlichen Treibhausgase bei und hat daher eine besondere Verantwortung für den Klimaschutz. Seit 2013 ist der Klimaschutz in Baden-Württemberg gesetzlich verankert. Das Land hat sich damit zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2040 die Landesverwaltung weitgehend klimaneutral zu organisieren. Die L-Bank hat diese Zielsetzung freiwillig für sich übernommen.

Die L-Bank sieht sich bei Umwelt- und Klimaschutz in doppelter Hinsicht in der Pflicht, einmal als Förderbank, die entsprechende Anreize für Privatpersonen, Kommunen und Wirtschaft setzt, und zum anderen in ihrem eigenen Handeln als Vorbild für andere Unternehmen und die Gesellschaft.

Zur Aufgabenerfüllung hat die L-Bank ein nach EMAS validiertes und nach ISO 14001 zertifiziertes ganzheitliches Umweltmanagementsystem implementiert. Direkte wie indirekte Umweltauswirkungen sind Gegenstand des dokumentierten Managementsystems. Die Umweltkennzahlen der L-Bank werden erfasst und jährlich ausgewertet, von einem unabhängigen Umweltgutachter validiert und in der Umwelterklärung veröffentlicht. Die L-Bank macht damit ihre Auswirkung auf die Umwelt transparent und nimmt zugleich eine Vorbildfunktion ein.

Der CO₂-Fußabdruck der L-Bank betrug 2017 1.099 t CO₂-Äquivalente (CO_{2e}) und teilt sich auf in:

Direkte Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) (Scope 1)	132 t CO _{2e}
Indirekte THG-Emissionen aus Energieversorgung (Scope 2)	475 t CO _{2e}
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	492 t CO _{2e}
Gesamt	1.099 t CO_{2e}

Der CO₂-Fußabdruck wurde mithilfe der Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) berechnet. In Scope 3 sind u. a. THG-Emissionen aus Geschäftsreisen, ausgelagerten Tätigkeiten, Wasseraufbereitung, Abfallbehandlung sowie in Verbindung mit Verbrauchsmaterial berücksichtigt.

ÖKOLOGISCHER MEHRWERT DER FÖRDERPRODUKTE

Die größten CO₂-Einsparpotenziale liegen in der Sanierung des Gebäudebestands, dem Verkehrssektor sowie in der Wirtschaft durch Steigerung der Energie- und

Materialeffizienz. Die L-Bank kann über Förderprogramme Investitionsanreize für energieeffizientes Bauen, umweltgerechtes Sanieren oder die Nutzung erneuerbarer Energien setzen und somit indirekt CO₂-Emissionen einsparen und zum Klimaschutz beitragen. Die Investitionen in Klima- und Umweltschutzmaßnahmen dienen der Umwelt und bringen zudem den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg technologisch voran. Im Förderprogramm Ressourceneffizienzfinanzierung, das die L-Bank gemeinsam mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau sowie dem Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft anbietet, erhalten kleine und mittlere Unternehmen für Maßnahmen zur Steigerung der Material- und Energieeffizienz sowie für betriebliche Umweltschutzmaßnahmen zinsverbilligte Förderdarlehen mit Tilgungszuschuss. Die Beratung durch externe Sachverständige dient der Qualitätssicherung und ist teilweise verpflichtend vorgeschrieben (siehe auch Lagebericht, Kapitel Wirtschaftsbericht).

Annähernd alle wohnwirtschaftlichen Förderprodukte der L-Bank setzen direkt Anreize für Umwelt- und Klimaschutz. Daneben werden in einzelnen Förderprogrammen, beispielsweise in der MikroCrowd BW, einem Förderprogramm zur Förderung kleiner Startups, das Mikrofinanzierung und Crowdfunding kombiniert, über Ausschlusskriterien Anforderungen an ein umweltverträgliches Handeln der Antragsteller definiert.

Durch den Einsatz von Webinaren für ausgewählte Schulungen der Hausbankenpartner wird die Beratung zu den Förderprogrammen zunehmend digitalisiert. Im Jahr 2017 wurden zudem die technischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen für eine Videoberatung geschaffen. Die bereits in einzelnen Bereichen eingesetzte E-Akte soll darüber hinaus flächendeckend in der L-Bank ausgerollt werden und eine papierlose und durch eine Versorgung der L-Bank mit Ökostrom eine weitestgehend klimaneutrale Bearbeitung der Förderanträge ermöglichen.

ARBEITNEHMERBELANGE

Für die L-Bank als Dienstleistungsunternehmen sind die Mitarbeiter Basis für den langfristigen Erfolg.

PERSONALPLANUNG

Die Personalstrategie ist Bestandteil der strategischen Unternehmensführung und leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab. Sie umfasst unter anderem die Vergütungs- und Rekrutierungsstrategie, die Personalplanung sowie die ganzheitliche Personalentwicklungskonzeption.

Im Rahmen der Personalplanung wird analysiert, wie viele Mitarbeiter und insbesondere welche Mitarbeiter mit bestimmten Kompetenzen und Fähigkeiten in der L-Bank benötigt werden und ob die ermittelten Bedarfe durch interne Weiterqualifizierung oder durch Rekrutierung gedeckt werden sollen. Im jährlichen Strategiegespräch des Bereichs Personal mit den Fachbereichen wird die Personalplanung verfeinert, und die externen Rekrutierungsnotwendigkeiten werden daraus abgeleitet. Priorität wird der Zukunftsperspektive der aktuellen L-Bank Mitarbeiter eingeräumt.

Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberleistungen zielt auf eine hohe Arbeitgeberattraktivität. Diese dient der Bindung ebenso wie der Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte.

Die Personalplanung und Rekrutierung ist im Rahmen der Wirtschaftsplanung Gegenstand der Berichterstattung an den Vorstand. Der Personalbereich erarbeitet eine Rekrutierungsstrategie. Diese sieht zukünftig eine noch stärkere Rekrutierung über die Nachwuchskräfteförderung durch die Ausbildung und Bindung von Trainees und Studenten der Dualen Hochschule vor. Zudem wird der Generationenwechsel in der L-Bank durch ein Altersteilzeitprogramm strukturiert und systematisiert, dies schafft Planungssicherheit (siehe auch Lagebericht, Kapitel Personal).

PERSONALENTWICKLUNG

Mit einer systematischen Personalentwicklung auf der Basis der vom Vorstand beschlossenen ganzheitlichen Personalentwicklungskonzeption werden die Mitarbeiterkapazitäten und -kompetenzen der L-Bank gesteuert. Die Stärken der Mitarbeiter werden ausgebaut, bestehende Defizite ausgeglichen. Dabei wird der zunehmend kürzeren Halbwertszeit von Wissen durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Rechnung getragen.

Das Design des Personalentwicklungsprogramms wird in einem Ausschuss, in dem unterschiedliche Fachbereiche der L-Bank kooperieren, beraten und verabschiedet. Der Ausschuss ist ein beschlussfassendes Gremium, das mehrmals pro Jahr tagt.

Attraktive Ausbildungsplätze sind Kern der Nachwuchskräfteförderung der L-Bank. In der Ausbildung arbeitet die L-Bank mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg zusammen. Die L-Bank bietet Abiturienten berufsbegleitende Studienplätze in den Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre Bank und Wirtschaftsinformatik an. Zwischen dem Ausbildungsleiter der L-Bank und der Fachbereichsleiterin der Dualen Hochschule findet ein regelmäßiger Austausch statt. Im Erfahrungsaustausch der Ausbildungsleiter der ausbildenden Betriebe der Dualen Hochschule erfolgt ein überbetrieblicher Austausch.

Für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter ist das interne Talentmanagement grundlegend. Es basiert auf dem Kompetenzprofil der L-Bank und eröffnet den Mitarbeitern nach dem Grundsatz der Stärkenorientierung unterschiedliche Karrierepfade. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, an einem Personalentwicklungsprogramm teilzunehmen, und können sich so neue berufliche Perspektiven erarbeiten (siehe auch Lagebericht, Kapitel Personal).

ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitnehmer verbringen einen großen Teil der Lebenszeit am Arbeitsplatz, die Arbeitsbedingungen wirken sich daher maßgeblich auf das gesamte physische und psychische Wohlbefinden aus.

Die L-Bank nimmt ihre Fürsorgepflicht wahr und schützt ihre Beschäftigten vor Gefährdungen ihrer Gesundheit, die bei der Arbeit oder durch die Arbeit entstehen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird unter aktiver Einbindung der Mitarbeiter sowie des Personalrats kontinuierlich weiterentwickelt. Zentrales Gremium ist der vierteljährlich tagende Arbeitsschutzausschuss. Hier werden aufgeworfene Fragestellungen und Maßnahmen beraten und deren Umsetzung überwacht. Im Rahmen der EMAS-Audits überprüft ein externer Umweltgutachter, ob die relevanten Umwelt- und Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden.

Durch das Instrument der Gefährdungsbeurteilung wird sichergestellt, dass Gefährdungen, denen die Mitarbeiter im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind, ermittelt, bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes hat die L-Bank im Jahr 2017 eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt.

Von besonderer Bedeutung für die L-Bank ist zudem das betriebliche Gesundheitsmanagement, bei dem die Prävention im Vordergrund steht. Die Mitarbeiter können in den bankeigenen Gesundheitszentren beispielsweise an Ausdauer- und speziellen Rückentrainingsgeräten trainieren.

SOZIALBELANGE

Im wirtschaftlichen System der sozialen Marktwirtschaft sind Unternehmen Träger und Initiatoren von Wandel und Fortschritt und sichern so den Wohlstand der

Gesellschaft. Dabei kommt insbesondere Start-ups und mittelständischen Unternehmen eine tragende Rolle zu. Während Start-ups mit neuen Ideen Arbeitsplätze schaffen, wird der Produktivitätsfortschritt maßgeblich vom Mittelstand vorangetrieben.

Die wirtschaftliche Grundlage ist die eine Seite, der soziale Zusammenhalt einer Gesellschaft die andere. Für einen starken Zusammenhalt ist es wichtig, Chancengleichheit zu fördern. Die Förderziele der L-Bank wie auch die operativen Plangrößen orientieren sich an der Förderpolitik des Landes Baden-Württemberg.

SOZIALER MEHRWERT DER FÖRDERPRODUKTE

Der im L-Bank-Gesetz formulierte Förderauftrag beinhaltet eine hohe Verantwortung für die Gesellschaft und die Wirtschaft in Baden-Württemberg. Ausgangspunkt jeder Förderung ist die Bereitstellung von Fördermitteln. Zur langfristigen und nachhaltigen Sicherung des Fördergeschäfts, auch unter regulatorischen Gesichtspunkten, hat die L-Bank zum 01.01.2017 das im Lagebericht, Kapitel Ertragslage, beschriebene Förderbeitragsystem eingerichtet.

Die L-Bank bietet ein breites Förderspektrum: Angebote zur Familienförderung, Förderung von Energieeffizienz- und Umweltschutzmaßnahmen, Wohnraumförderung, Existenzgründungs- und Wirtschaftsförderung, Landwirtschaftsförderung, kommunalen Förderung und Standortentwicklung. In der Familienförderung ist die L-Bank beispielsweise die zentrale Vergabestelle für das Elterngeld in Baden-Württemberg. Die jeweilige Bedeutung gemessen an den Volumina findet sich im Lagebericht, Kapitel Wirtschaftsbericht.

Damit durch die Förderung im gewerblichen Bereich keine Beeinträchtigung des Wettbewerbs entsteht, stellt die L-Bank sicher, dass alle Fördermaßnahmen im Einklang mit den Beihilfevorschriften der Europäischen

Gemeinschaft durchgeführt werden. Dazu wird die EU-De-minimis-Verordnung (1407/2013) umgesetzt. Beihilfen sind nur erlaubt, wenn die Beihilfe vom Betrag her als geringfügig anzusehen ist. In diesem Fall ist die Beihilfe als De-minimis-Beihilfe von der Anwendung der Wettbewerbsregeln ausgenommen.

Je nach Förderprogramm führt die L-Bank als Teilschritt des Förderverfahrens Vergabe- und Beihilfeprüfungen durch. Unabhängig vom einzelnen Förderprogramm stellt die L-Bank anhand entsprechender Nachweise die sachgemäße Verwendung der öffentlichen Fördermittel sicher.

FÖRDERUNG VON UNTERNEHMERTUM

Unternehmertum ist die Grundlage der Marktwirtschaft und Triebkraft für wirtschaftliche Entwicklung. Damit schafft Unternehmertum die Grundlage für den Wohlstand in unserer Gesellschaft.

Die L-Bank fördert Unternehmertum durch Beratung, Sensibilisierung und Qualifizierung sowie durch finanzielle Förderprogramme. Ziel ist es, gemeinsam mit dem Land Baden-Württemberg attraktive Rahmenbedingungen für Unternehmertum zu gestalten und so Arbeitsplätze in Baden-Württemberg zu schaffen und zu sichern. Die L-Bank steht jungen und mittelständischen Unternehmen in den unterschiedlichen Entwicklungsphasen und in jeder wirtschaftlichen Situation mit den passenden Instrumenten zur Seite: von Fremdfinanzierungen über eigenkapitalähnliche Finanzierungen, Eigenkapital und Bürgschaften bis hin zu Zuschüssen im Auftrag des Landes. Die Standortentwicklung ist ein weiteres Förderangebot der L-Bank. Die L-Bank betreibt über Tochtergesellschaften Technologie- und Gewerbeparks in Karlsruhe, Stuttgart, Tübingen, Reutlingen und seit 2017 auch in Mannheim. Eine Beschreibung der Geschäftsfelder findet sich im Lagebericht, Kapitel Wirtschaftsbericht.

Die L-Bank reicht die Kredite zur Förderung der Wirtschaft im Hausbankenverfahren aus. Die Hausbanken stellen die Fördervoraussetzungen sicher und weisen nach Abschluss des Vorhabens gegenüber der L-Bank die bestimmungsgemäße Verwendung der öffentlichen Fördermittel nach. Die L-Bank stellt durch Hausbankenprüfungen stichprobenartig sicher, dass die Vergabe von Krediten rechtmäßig abläuft. Die L-Bank gibt Studien bei externen Dritten in Auftrag, um das Förderangebot bedarfsgerecht weiterzuentwickeln (Identifikation von Bedarfen) und um sicherzustellen, dass die ausgereichten öffentlichen Fördermittel den angestrebten gesellschaftlichen Mehrwert bringen.

Die L-Bank setzt an unterschiedlichen Stellen Akzente, um für das Thema Unternehmertum zu sensibilisieren. Eine wichtige Rolle spielen dabei Wettbewerbe wie der landesweite Start-up BW Elevator Pitch oder der Landespreis für junge Unternehmen. Beim Elevator Pitch wird Gründern eine attraktive Plattform geboten, um sich und ihre Geschäftsidee vor einer Jury und einem Publikum aus regionalen Institutionen, potenziellen Geldgebern, Geschäftspartnern und Kunden zu präsentieren. Der Landespreis für junge Unternehmen soll Unternehmervorbilder würdigen und dadurch den Unternehmertegeist fördern.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Menschenrechte sind Grundrechte und schützen den Freiheitsraum jedes Einzelnen. Die Achtung der Menschenrechte ist ein zentraler Standard für das gesamte unternehmerische Handeln der L-Bank und Teil ihres Selbstverständnisses als Unternehmen im öffentlichen Eigentum.

Durch die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der Tatsache Rechnung tragend, dass das Förderungsgeschäft der L-Bank auf Baden-Württemberg begrenzt ist, besteht kein wesentliches Risiko, die Rechte indigener Völker zu verletzen oder mit Zwangs- und Kinderarbeit in Konflikt zu kommen. Mit dem im Jahr 2016 verabschiedeten Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP) will die Bundesregierung die Menschenrechtssituation verbessern. Aufbauend auf einer Betroffenheitsanalyse sollen die Unternehmen ihren Teil der Verantwortung übernehmen. Die L-Bank nimmt seit 2017 an dem Programm „FIT FÜR DEN NAP“ teil, um die Prozesse menschenrechtlicher Sorgfalt weiterzuentwickeln.

Die L-Bank hält sich als öffentlicher Auftraggeber bei der Vergabe von Aufträgen an die Vergaberichtlinien für öffentliche Aufträge sowie alle einschlägigen Gesetze. Dadurch wird sichergestellt, dass bei der Auftragsausführung alle beteiligten Unternehmen die für sie geltenden rechtlichen Verpflichtungen einhalten.

Die grundsätzliche Möglichkeit, auf Verstöße hinzuweisen und Beschwerden gegenüber der Bank zu artikulieren, wird durch ein Beschwerdemanagement sichergestellt.

INFORMATIONELLE SELBSTBESTIMMUNG

Die Grundlage des Datenschutzes ist das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung. Informationelle Selbstbestimmung bedeutet vereinfacht: Jeder Mensch hat das Recht, selbst zu entscheiden, wer welche Informationen über ihn erhebt, verarbeitet oder nutzt. Es gilt, sowohl die Daten der Kunden und Partner als auch die der Mitarbeiter zu schützen. Die L-Bank stellt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und damit den Datenschutz über die IT-Systeme, definierte Prozesse und das Verhalten der Mitarbeiter sicher. Jeder neue Mitarbeiter erhält verpflichtend bei Eintritt in die L-Bank eine Schulung zum Datenschutz.

Der Vorstand hat einen Datenschutzbeauftragten bestellt, er ist Ansprechpartner und Auskunftsperson für datenschutzrechtliche Fragen und berichtet regelmäßig an den Vorstand. Im Jahr 2017 gab es keine nennenswerten Datenschutzvorfälle. Die Datenverarbeitung unterliegt internen Kontrollen durch den Datenschutzbeauftragten und externen Kontrollen durch den Landesbeauftragten für Datenschutz.

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Als Arbeitgeber und als Auftraggeber wirkt die L-Bank auf die Menschen- und Arbeitnehmerrechte ein. Grundlegend für den Schutz der Arbeitnehmerrechte sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Die Mitarbeiter der L-Bank sind in Deutschland tätig, daher sehen wir die Einhaltung und Gewährung der Arbeitnehmerrechte grundsätzlich über die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen als erfüllt an.

Für die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in der L-Bank und damit die betriebliche Mitbestimmung gilt das Landespersonalvertretungsgesetz. Wahrgenommen werden sie über einen Gesamtpersonalrat, der für standortübergreifende Fragen zuständig ist, sowie über zwei örtliche Personalvertretungen in Karlsruhe und Stuttgart. Arbeitgeber und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge partnerschaftlich, vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen. Der Personalrat übt seine Beteiligungsrechte über Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung aus. Darüber hinaus sind der Gesamtpersonalratsvorsitzende und die beiden Personalratsvorsitzenden aus Karlsruhe und Stuttgart als beratende Mitglieder im Verwaltungsrat, dem Aufsichtsorgan der L-Bank, vertreten.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Die Glaubwürdigkeit und der Erfolg der L-Bank stehen im direkten Zusammenhang mit der persönlichen Integrität und Ehrlichkeit aller für die L-Bank handelnden Personen. Vor diesem Hintergrund ist für die L-Bank eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung selbstverständlich. Sie hat den Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg durch entsprechende Beschlüsse von Vorstand und Verwaltungsrat in ihrem Regelwerk verankert und beachtet seine Vorgaben. Die L-Bank duldet keine Korruption und Bestechung. Diese Haltung spiegelt sich im Ethik- und Verhaltenskodex wider. Der Kodex formuliert für alle Bankangehörigen verbindliche Leitsätze, Werte und Verhaltensstandards. Wenn über diesen Wertekanon hinaus weitergehende Regelungen und Prozessbeschreibungen notwendig sind, werden sie durch interne Richtlinien (Arbeitsanordnungen) ergänzt und präzisiert.

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung hat viele Facetten, als Finanzinstitut sind für die L-Bank dabei insbesondere die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung wesentlich. Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtlicher Vorgaben ist die Grundlage unseres Managementansatzes. Die zur Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen Straftaten in der Bank eingerichteten Stellen genießen jederzeit die volle Unterstützung des Vorstands. Die Stabsstelle Compliance wirkt durch die Überwachung der Einhaltung von Vorgaben zu Sorgfaltspflichten und Sicherungsmaßnahmen darauf hin, dass interne, gesetzliche und regulatorische Vorgaben und Regelungen eingehalten werden. Der Geldwäschebeauftragte und sein Stellvertreter sind direkt dem Gesamtvorstand unterstellt. Alle gemäß § 25h KWG i. V. m. § 6 GwG notwendigen institutsinternen Sicherungsmaßnahmen sind umgesetzt.

Mitarbeiter, die auf Verdachtsmomente hinsichtlich möglicher Verletzungen der für die Bank maßgeblichen Rechtsvorschriften hinweisen möchten, können dafür ein internes Hinweisgebersystem (Whistleblowing) nutzen, das auch anonymisierte Meldungen ermöglicht. Die vertrauliche Behandlung entsprechender Hinweise hat einen hohen Stellenwert in der L-Bank.

Aufbauend auf einer Risikoanalyse werden spezifische, auf die L-Bank zugeschnittene Sicherungsmaßnahmen gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung abgeleitet. Die Interne Revision prüft alle zwei Jahre, ob und inwieweit die Gesetze richtig umgesetzt und angewendet werden, sowie die Einhaltung der internen Richtlinien (Arbeitsanordnungen).

Bei Eintritt in die L-Bank ist eine Präsenzschiulung zu Geldwäsche- und Betrugsprävention, Wertpapier-Compliance und Datenschutz sowie Informationssicherheit verpflichtend. In geldwäscherelevanten Bereichen sind ergänzende Schulungen alle drei Jahre Pflicht. Die Teilnahme unterliegt einem Monitoring.

Die nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 Geldwäschegesetz (GwG) erforderliche Identifizierung des Vertragspartners ist eines der wichtigsten Elemente einzuhaltender allgemeiner Sorgfaltspflichten gegenüber Kunden. Zur Erfüllung dieser Sorgfaltspflicht wurden in der L-Bank die notwendigen Verfahren und Prozesse aufgesetzt. Dabei wurde das Geschäftsmodell der L-Bank als Förderbank ohne Publikumseinlagen, die weder über Filialen noch Bargeldbetrieb verfügt, als risikomindernd im Hinblick auf die Sachverhalte Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung berücksichtigt.

Durch das in der L-Bank angewandte Mehr-Augen-Prinzip wird sichergestellt, dass wichtige Entscheidungen, beispielsweise beim Onboarding neuer Kunden oder kritische Tätigkeiten nicht von einer einzelnen

Person getroffen oder durchgeführt werden. Neben dem Mehr-Augen-Prinzip sind die Freigabekompetenzen in einer internen Richtlinie (Arbeitsanordnung) klar geregelt.

Ein umfangreiches Berichtswesen bindet den Vorstand kontinuierlich ein. Darüber hinaus erfolgt eine anlassbezogene Ad-hoc-Berichterstattung bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Vorschriften des WpHG und GwG an den Vorstand.

Der L-Bank stehen die Mittel und internen Verfahren zur Verfügung, um Geldwäscheoperationen, die Gewinne aus terroristischen Aktivitäten, dem Organisierten Verbrechen oder sonstigen schweren Straftaten zum Gegenstand haben, aufzuspüren und zu verhindern.

KUNDENBELANGE

Die L-Bank reicht als Staatsbank für ganz Baden-Württemberg öffentliche Fördermittel aus. Ihr Auftraggeber, das Land Baden-Württemberg, sowie ihre Förderkunden und Geschäftspartner erwarten von der L-Bank ein schnelles und wirtschaftliches Bearbeiten ihrer Anliegen auf der Grundlage einer hohen Datensicherheit.

Die Digitalisierung verändert nicht nur die internen Wertschöpfungsprozesse, sondern auch die Kunden- und Geschäftspartnerbeziehungen. Um auch künftig die Zugangskanäle, Vertriebs- und Prozess-Plattformen sowie die Förderkunden im Land bedienen zu können und die Bank zukunftsorientiert weiterzuentwickeln, verstärkt die L-Bank ihre Digitalisierungsanstrengungen in wesentlichen Förderfeldern. So hat sie in ihrer Geschäftsstrategie der schrittweisen Digitalisierung sowohl der internen Prozesse wie auch der Kunden- und Geschäftspartnerschnittstellen einen hohen Stellenwert eingeräumt.

Die strategische Digitalisierung wird im Rahmen der Geschäftsstrategie adressiert. Zusammen mit der IT-Strategie konkretisiert sie den eingeschlagenen technologischen Weg. Während die IT-Strategie Aussagen zur Ausgestaltung der IT-Systeme und IT-Prozesse beinhaltet, ist sie die Grundlage für die sukzessive Weiterentwicklung der Wertschöpfungskette und die Ausgestaltung der Kundenkontaktpunkte. Als Basis für die technische Erneuerung wurde die Großrechnerablösung respektive die Erneuerung der Kernbankensoftware, insbesondere des Nebenbuchsystems (dort werden die Förderdarlehen geführt), in mehreren Schritten umgesetzt und zum Jahreswechsel 2017/2018 größtenteils abgeschlossen.

Ziel der L-Bank ist es, einfach, schnell und flexibel auf Kundenabfragen zu reagieren. Dazu hat die L-Bank die über die Hausbanken angebotenen wohnwirtschaftlichen Produkte bereits an die onlinebasierte Vertriebs- und Serviceplattform der KfW „Bankdurchleitung Online 2.0“ (BDO 2.0) angebunden. Die damit mögliche digitale Förderzusage wird in Zusammenarbeit mit der KfW weiterentwickelt und schrittweise auf weitere Durchleitungsprodukte ausgedehnt. Begleitet wird diese neue Grundausrichtung von Digitalisierungsschritten in nachgelagerten Prozessschritten. So werden seit 2017 Prolongationsangebote in digitaler Form an die Zentralinstitute übermittelt.

Durch die Einrichtung eines geschlossenen Benutzerbereichs (Expertenportal) wurde im Jahr 2017 die Informationsbereitstellung für die Finanzierungspartner verbessert, hier erhalten unsere Partner alle wichtigen Informationen zu Ansprechpartnern, Förderprogrammen, Veranstaltungen etc. Das Expertenportal wird sukzessive um weitere Benutzerrollen erweitert. Das eingesetzte Content-Management-System wurde mit Blick auf den im Jahr 2018 geplanten Relaunch der L-Bank Internetpräsenz ausgewählt.

Die Abstimmung und Priorisierung der einzelnen Digitalisierungsprojekte übernimmt das Portfoliosteuerungsgremium, das an den Vorstand berichtet. Für den Change-Prozess sind Regeln definiert: Es werden die operationellen Risiken bewertet und gesteuert, der Prozess folgt gegebenenfalls dem definierten Neu-Produkt-Prozess, das Schutzniveau wird durch ein von den operativen IT-Einheiten unabhängiges Security Office festgelegt. Prozessual wird mit Scrum eine agile Software-Entwicklung verfolgt. Unterstützend kommt das IT-Sicherheitskonzept zur Anwendung.

Das Security Office ist insbesondere für die Unterstützung des Vorstands in allen Fragen zur Informationssicherheitspolitik, für die Koordination der Informationssicherheit und der entsprechenden Maßnahmen, für die Überwachung der Wirksamkeit der Sicherheitsmaßnahmen, für die kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung des Sicherheitsprozesses sowie für das mit der Informationssicherheit zusammenhängende Berichtswesen zuständig.

Karlsruhe, 05.03.2018

Dr. Axel Nawrath

Dr. Ulrich Theileis

Dr. Iris Reinelt

Johannes Heinloth