

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT – BERICHT DES VORSTANDS DER L-BANK ÜBER DAS GESCHÄFTSJAHR 2018

RAHMENBEDINGUNGEN, EINORDNUNG UND METHODISCHE VORGEHENSWEISE

Die Geschäftsaktivitäten der Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank – (L-Bank) sind auf die nachhaltige Entwicklung der Bank und des Landes Baden-Württemberg ausgerichtet. Grundlage ihres Handelns ist der gesetzliche Förderauftrag, um diesem gerecht zu werden, muss die L-Bank glaubwürdig und vorbildhaft handeln. Als Orientierungsrahmen dienen die L-Bank Nachhaltigkeitsleitlinien und der Nachhaltigkeitskodex. Bereits im Jahr 2013 wurde ein bankweites Nachhaltigkeitsmanagement etabliert und das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung als Rahmenbedingung der Geschäftstätigkeit in die Geschäftsstrategie integriert.

Durch §§ 289 b bis 289 e HGB ergeben sich erweiterte gesetzliche Anforderungen an die Dokumentation der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der L-Bank. Diesen Anforderungen wird in einem gesonderten nichtfinanziellen Bericht als Kapitel des Geschäftsberichts Rechnung getragen. 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 wurde erteilt.

Die inhaltliche Struktur des nichtfinanziellen Berichts bildet die gesetzlichen Anforderungen ab. Dabei orientiert sich die Berichterstattung an den „Sustainability Reporting Standards“ der Global Reporting Initiative (GRI). Diese dienen als Rahmenwerk für die Beschreibung der Managementansätze und der Konzepte des vorliegenden nichtfinanziellen Berichts. In einem fachbereichsübergreifenden, mehrstufigen Prozess wurden die nichtfinanziellen Aspekte (Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung) auf ihre Relevanz für die L-Bank und die einzelnen Sachverhalte auf ihre Wesentlichkeit im Sinne des § 289 c Abs. 3 HGB bewertet sowie ein weiterer, für die L-Bank spezifischer Aspekt identifiziert. Die Ergebnisse sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Im Geschäftsjahr 2018 und zum Berichtszeitpunkt sind keine wesentlichen Netto-Risiken erkennbar, die sehr wahrscheinlich sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten Aspekte haben bzw. haben werden. Hinweise auf Zusammenhänge mit im Jahresabschluss ausgewiesenen Beträgen bzw. zusätzliche Erläuterungen waren nicht erforderlich.

Das Geschäftsmodell der L-Bank und seine Umsetzung in den einzelnen Förderfeldern sowie Kennzahlen sind im Lagebericht, in den Kapiteln Grundlagen und Wirtschaftsbericht, beschrieben. Entsprechend den Mindestanforderungen an das Risikomanagement

NICHTFINANZIELLER ASPEKT	ALS WESENTLICH GEM. § 289 C ABS. 3 HGB DEFINIERTE SACHVERHALTE
Umweltbelange	Ökologischer Mehrwert/Einfluss der Produkte
Arbeitnehmerbelange	Arbeitsbedingungen, Personalentwicklung, Personalplanung und Rekrutierung
Sozialbelange	Förderung von Unternehmertum, sozialer Mehrwert der Förderprodukte
Achtung der Menschenrechte	Schutz personenbezogener Daten – Informationelle Selbstbestimmung, Versammlungs- und Kollektivfreiheit
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Geldwäscheprävention, Prävention Terrorismusfinanzierung
Kundenbelange (zusätzlicher Aspekt)	Unternehmenssicherheit, Digitalisierung der Geschäftspartnerbeziehungen, Produktportfolio/Angebote

(MaRisk) von Kreditinstituten hat die L-Bank ein Risikomanagementsystem installiert, das institutspezifisch 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. 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. Dabei sieht sie sich bei Umwelt- und Klimaschutz in doppelter Hinsicht in der Pflicht, zum einen 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 14001:2015 zertifiziertes ganzheitliches Umweltmanagementsystem implementiert. Die Umweltkennzahlen der L-Bank werden erfasst und jährlich ausgewertet, von einem unabhängigen Umweltgutachter validiert und in der Umwelterklärung veröffentlicht. Mit der Umsetzung der EMAS-Novelle im Jahr 2018 wird dem Kontext der Organisation und der Erfassung interessierter Parteien, ihrer Erfordernisse und Erwartungen ein größerer Stellenwert eingeräumt.

Der CO₂-Fußabdruck der L-Bank betrug 2018 1.128 t CO₂-Äquivalente (CO_{2e}) und teilt sich auf in:

Direkte Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) (Scope 1)	313 t CO _{2e}
Indirekte THG-Emissionen aus Energieversorgung (Scope 2)	510 t CO _{2e}
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	305 t CO _{2e}
Gesamt*	1.128 t CO_{2e}

*Anstieg der Emissionen in Scope 1 aufgrund von in der Zwischenzeit behobenen Leckagen im Kühlsystem. Durch die Anwendung der neuen Version des VfU Tools haben sich die Zuordnung von Emissionen zu Scope 2 und 3 im Vergleich zum Vorjahr geändert.

Der CO₂-Fußabdruck wurde mithilfe der Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) in der Version 1.2 des Updates 2018 berechnet. In Scope 3 sind u.a. THG-Emissionen aus Geschäftsreisen, ausgelagerten Tätigkeiten, Wasseraufbereitung, Abfallbehandlung sowie in Verbindung mit Verbrauchsmaterial berücksichtigt.

Die L-Bank setzt über Förderprogramme Investitionsanreize für mehr Energieeffizienz, umweltgerechtes Sanieren oder die Nutzung erneuerbarer Energien. Sie trägt somit indirekt zur Einsparung von CO₂-Emissionen bei. Die wohnwirtschaftlichen Förderprodukte der L-Bank setzen häufig direkt Anreize für Umwelt- und Klimaschutz. Für Umweltschutzmaßnahmen oder die Förderung von Energie- und Materialeinsparung in den Unternehmen hat das Förderprogramm „Ressourceneffizienzfinanzierung“ eine hohe Anreizwirkung. In diesem gemeinsam mit dem Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft sowie dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau für kleine und mittlere Unternehmen angebotenen Programm werden zinsverbilligte Förderdarlehen, zum Teil mit Tilgungszuschuss, ausgereicht (siehe auch Lagebericht, Kapitel Wirtschaftsbericht).

Durch den Einsatz von Webinaren für ausgewählte Schulungen der Hausbankenpartner wird die Beratung zu den Förderprogrammen zunehmend digitalisiert und damit umweltfreundlicher. Nachdem im Jahr 2017 die technischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen für eine Videoberatung geschaffen wurden, konnte im Laufe des Jahres 2018 in sieben Wirtschaftskammern dieser Service als Regelservice angeboten werden. Die bereits in einzelnen Bereichen eingesetzte „Digitale Akte“ soll 2019 flächendeckend in der L-Bank ausgerollt werden. Das Projekt befindet sich in den letzten Umsetzungsschritten.

ARBEITNEHMERBELANGE

Die Mitarbeiter sind Basis für den langfristigen Erfolg der L-Bank. 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 benötigt werden und welche Kompetenzen und Fähigkeiten diese haben sollten. Im nächsten Schritt wird entschieden, ob die ermittelten Bedarfe durch interne Weiterqualifizierung oder durch Rekrutierung gedeckt werden sollen. In den Zielbildern der Fachbereiche, die planerische Festlegungen zur Personalausstattung enthalten, wird die Personalplanung verfeinert. Nach einem Abgleich mit den Entwicklungsmöglichkeiten der aktuellen L-Bank Mitarbeiter, deren Zukunftsperspektiven Priorität genießen, werden daraus die externen Rekrutierungsnotwendigkeiten abgeleitet. 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 und so Planungssicherheit geschaffen.

Mit einer systematischen Personalentwicklung auf der Basis der vom Vorstand beschlossenen ganzheitlichen Personalentwicklungskonzeption werden die Mitarbeiterkompetenzen der L-Bank gesteuert. Die Stärken und Kompetenzen der Mitarbeiter werden systematisch ausgebaut. Dabei wird der zunehmend kürzeren Halb-

wertszeit von Wissen durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Rechnung getragen. Das Design des Personalentwicklungsprogramms wird im bereichsübergreifenden Personalentwicklungsausschuss 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. Mit dem seit 2018 neu aufgelegten Traineeprogramm wird das theoretische Wissen mit Praxiserfahrung unterfüttert und so den zukünftigen Führungs- und Fachkräften ein gezielter Berufseinstieg ermöglicht. Für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter ist das interne Talentmanagement ein wesentlicher Baustein. Es basiert auf dem Kompetenzprofil der L-Bank und eröffnet den Mitarbeitern nach dem Grundsatz der Stärkenorientierung unterschiedliche Entwicklungsangebote. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, an einem Personalentwicklungsprogramm teilzunehmen, und können sich so neue berufliche Perspektiven erarbeiten.

Arbeitnehmer verbringen einen großen Teil der Lebenszeit am Arbeitsplatz, die Arbeitsbedingungen wirken sich daher maßgeblich auf das gesamte physische und psychische Wohlbefinden aus. Der Ethik- und Verhaltenskodex bildet dabei die Grundlage für die Zusammenarbeit. Der Kodex formuliert für alle Bankangehörigen verbindliche Leitsätze, Werte und Verhaltensstandards.

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 Arbeitsschuttsausschuss. 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. Deren Ergebnisse waren die Grundlage für die im vergangenen Jahr durchgeführten, extern moderierten Workshops. Aktuell werden die Ergebnisse ausgewertet und bewertet, um hieraus konkrete Handlungsempfehlungen zu erarbeiten.

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.

Weitere Informationen zu Arbeitnehmerbelangen finden sich im Lagebericht, Kapitel Personal.

SOZIALBELANGE

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

Die L-Bank bietet im sozialen Bereich ein breites Förderspektrum, das von Angeboten der Familienförderung bis zur Schaffung von bezahlbarem Wohnraum reicht. Dazu gehören auch die Förderung von Chancengleichheit und damit Aspekte wie die Förderung des Unternehmertums und die Schaffung von Arbeitsplätzen als Grundlage der sozialen Marktwirtschaft. 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.

Ausgangspunkt jeder Förderung ist die Bereitstellung von Fördermitteln. Zur langfristigen und nachhaltigen Sicherung des Fördergeschäfts, auch unter regulatorischen Gesichtspunkten, hat die L-Bank das im Lagebericht, Kapitel Ertragslage beschriebene Förderbeitragsystem eingerichtet.

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

Unternehmertum ist die Grundlage der Marktwirtschaft und Triebkraft für wirtschaftliche Entwicklung. Die L-Bank fördert Unternehmertum durch Beratung, Sen-

sibilisierung 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. Dabei werden gezielt strategische Vorgaben des Landes wie die Digitalisierung des Mittelstandes unterstützt und, wie beispielsweise mit dem Start-up BW Pre-Seed, neue Förderinstrumente aufgelegt, die im VC-Bereich früher als bisherige Finanzierungshilfen ansetzen und die dazu dienen, aussichtsreiche Start-up-Vorhaben für institutionelle Anleger „finanzierungs- bzw. VC-reif“ zu machen.

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 veränderte Bedarfe frühzeitig zu erkennen. So kann das Förderangebot bedarfsgerecht weiterentwickelt und sichergestellt werden, dass die ausgereichten öffentlichen Fördermittel den angestrebten gesellschaftlichen Mehrwert bringen. Mit ergänzenden Maßnahmen wird das Thema Unternehmertum ins Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt. Eine wichtige Rolle spielen dabei Wettbewerbe wie der landesweite Start-up BW Elevator Pitch oder der Landespreis für junge Unternehmen.

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 Fördergeschäft 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 Menschenrechtslage verbessern. Aufbauend auf einer Betroffenheitsanalyse sollen die Unternehmen ihren Teil der Verantwortung übernehmen. Die Grundlagen für die Weiterentwicklung der Prozesse menschenrechtlicher Sorgfalt in der L-Bank wurden mit dem Programm „FIT FÜR DEN NAP“ gelegt. Mit einer Branchenanalyse wurde das aktuelle Vorgehen abgesichert.

Die L-Bank berücksichtigt als öffentlicher Auftraggeber bei der Vergabe von Aufträgen 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. Dieses wurde letztes Jahr evaluiert und weitere Schritte einer Standardisierung des Prozesses etabliert.

Rechtliche Grundlage des Datenschutzes ist die Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Diese konkretisiert das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung: Jeder Mensch hat das Recht selbst zu entscheiden, wer welche Informationen über ihn erhebt, verarbeitet oder nutzt. Sowohl die Daten der Kunden und Partner als auch die der Mitarbeiter sind schutzbedürftig. 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 2018 gab es einen Datenschutzvorfall, der gemäß den gesetzlichen Vorgaben an den Landesbeauftragten für den Datenschutz Baden-Württemberg gemeldet wurde. Der Vorfall führte nicht zu einem Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen. Die Datenverarbeitung unterliegt internen Kontrollen durch den Datenschutzbeauftragten und externen Kontrollen durch den Landesbeauftragten für Datenschutz.

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 für die betriebliche Mitbestimmung gilt das Landespersonalvertretungsgesetz. Die

Interessensvertretung erfolgt 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 sowie 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 keine Bestechung. Diese Haltung spiegelt sich auch im Ethik- und Verhaltenskodex wider. 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 eingerichtete zentrale Stelle, welche in der Stabsstelle Compliance angesiedelt ist, genießt 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. Die Stabsstelle Compliance ist auf Bereichsebene fachlich direkt dem Gesamtvorstand unterstellt und aus ihr heraus sind alle aufsichtlichen Funktionen besetzt, wie Compliance-Beauftragter, Geldwäschebeauftragter und WpHG-Compliance-Beauftragter nebst den entsprechenden Stellvertreterfunktionen. Alle gemäß § 25 h 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 Präsenzschulung 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. Zur Prävention

von Betrug und sonstigen strafbaren Handlungen werden im 3-Jahres-Turnus erweiterte Schulungsmaßnahmen durchgeführt.

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 risikominierend 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 Arbeitsanordnung klar geregelt.

Ein umfangreiches Berichtswesen bindet den Vorstand kontinuierlich ein. Über regulatorische Risiken aus den als relevant identifizierten bankaufsichtlichen Regelungen und Regelungsvorhaben wird der Vorstand monatlich unterrichtet. In Quartalsberichten zur operativen Compliance wird der Vorstand über die Ergebnisse der laufenden Kontrollen informiert. Dieser Quartalsbericht umfasst alle Aufgabenfelder der Stabsstelle Compliance, also Geldwäsche- und Betrugsprävention, Unternehmens-Compliance sowie Wertpapier-Compliance. Die entsprechenden Jahresberichte zur Compliance werden dem Vorstand einmal im Kalenderjahr vorgelegt. Darüber hinaus erfolgt eine anlassbezogene Ad-hoc-Berichterstattung an den Vorstand bei Verdacht auf schwerwiegende Compliance-Verstöße.

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 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 ermöglicht der L-Bank effizientere Abläufe und neue Kunden- und Geschäftspartnerbeziehungen. Dazu hat die L-Bank in ihrer Geschäftsstrategie der schrittweisen Digitalisierung sowohl der internen Prozesse wie auch der Kunden- und Geschäftspartnerschnittstellen einen hohen Stellenwert eingeräumt. 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 Anfang 2018 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. Mit der Integration

der wohnwirtschaftlichen Durchleitungsprodukte der L-Bank in das KfW-Förderportal wird eine digitale Förderzusage möglich. Diese wird sukzessive allen Durchleitungspartnern in diesem Förderbereich zur Verfügung stehen. Begleitet wird diese neue Grundausrichtung von Digitalisierungsschritten in nachgelagerten Prozessen. So wurde 2018 das Auszahlungsverfahren im Durchleitungsgeschäft mit den Zentralinstituten auf Webservice-Technologie umgestellt und der interne Prozess automatisiert.

Durch die Einrichtung eines geschlossenen Benutzerbereichs (Expertenportal) wurde im Jahr 2017 die Informationsbereitstellung für die Finanzierungspartner verbessert. In einem zweiten Schritt erfolgte jetzt eine Verfeinerung der Ansprache: Für die unterschiedlichen Zielgruppen – Finanzierungspartner, Finanzierungsvermittler, Landeswohnraumförderstellen und Multiplikatoren – stehen jetzt getrennte Informationskanäle zur Verfügung.

Die Abstimmung und Priorisierung der einzelnen Digitalisierungsprojekte übernimmt das Portfoliosteuerungsgremium, das mindestens quartalsweise über den Status des Projektportfolios 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 Neue-Produkte-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. Damit schützt die L-Bank Geschäftspartner und Wissen vor Eingriffen durch Dritte. Das Security Office ist insbesondere für die Unterstützung des Vorstands in allen Fragen zur Unternehmenssicherheit zuständig. Dazu wird ein ganzheitliches Managementsystem betrieben, das neben dem Informationssicherheitsmanagement die Notfallvorsorge und die physische Sicherheit sowie die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse beinhaltet. Das Security Office agiert sachbezogen und themenübergreifend. Es berichtet anlassbezogen bzw. mindestens jährlich an den Gesamtvorstand.

Karlsruhe, 01.03.2019

Dr. Axel Nawrath Dr. Ulrich Theileis

Dr. Iris Reinelt Johannes Heinloth