

# Gesonderter nichtfinanzieller Bericht – Bericht des Vorstands über das Geschäftsjahr 2021

## Rahmenbedingungen, Einordnung und methodische Vorgehensweise

Grundlage des Handelns der L-Bank ist der gesetzliche Förderauftrag. Um diesem gerecht zu werden, muss die L-Bank glaubwürdig und vorbildhaft handeln. Als Orientierungsrahmen dafür dienen die Nachhaltigkeitsleitlinien und der Nachhaltigkeitskodex der L-Bank. Schon im Jahr 2013 wurde ein bankweites Nachhaltigkeitsmanagement etabliert und das Leitmotiv der nachhaltigen Entwicklung als Rahmenbedingung der Geschäftstätigkeit in die Geschäftsstrategie integriert.

Die Landesregierung gibt die grundsätzliche Ausrichtung der Förderaktivitäten vor. Sie beabsichtigt, Baden-Württemberg in den kommenden Jahren zum Klimaschutzland Nummer 1 in Europa zu machen. Dies spiegelt sich in der geschäftsstrategischen Ausrichtung der L-Bank wider. Als landeseigenes Unternehmen orientiert sich die L-Bank an der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg. Im Rahmen des eigenen Handlungsspielraums wird die Fördertätigkeit der L-Bank konsequent auf die förderpolitischen Fokusthemen der Zeit ausgerichtet: auf Nachhaltigkeit und auf den durch die Digitalisierung und den Klimaschutz getriebenen Strukturwandel.

Mit dem Inkrafttreten des Übereinkommens von Paris hat sich die Staatengemeinschaft völkerrechtlich verpflichtet, die Erderwärmung zu begrenzen. Gleichzeitig

wurde mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung ein ehrgeiziger Katalog mit 17 Zielen für die nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) erstellt. Dabei wird der Finanzwirtschaft eine wichtige Rolle zugeschrieben. Zur Erreichung der gesetzten Ziele soll ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes, die Transformation begleitendes Finanzsystem etabliert werden. Politik und Aufsicht treiben das Thema mit hohem Nachdruck voran. Die L-Bank beteiligt und engagiert sich auf unterschiedlichen Ebenen. So hat die L-Bank beispielsweise 2021 als Akteurin des Stuttgarter Finanzplatzes an der Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie des Finanzplatzes mitgewirkt und diese unterzeichnet. Ein zentraler Bestandteil der regulatorischen Bestrebungen der Europäischen Kommission im Bereich Sustainable Finance ist die EU-Taxonomie (Verordnung (EU) Nr. 2020/852). Zur Erfüllung der kommenden Taxonomie-Anforderungen hat die L-Bank im Sommer 2021 ein Umsetzungsprojekt gestartet. Die L-Bank ist als Anstalt des öffentlichen Rechts aufgrund FAQ 1 sowie FAQ 26 der von der EU-Kommission am 2. Februar 2022 veröffentlichten FAQs von einer Offenlegung nach Art. 8 Verordnung (EU) Nr. 2020/852 im Rahmen des gesonderten nichtfinanziellen Berichts befreit. Angesichts der laufenden und offenen Diskussionen über die Auslegung der gesetzlichen Regelungen in der Kreditwirtschaft und im Berufsstand der Wirtschaftsprüfungsgesellschaften verzichtet die L-Bank für das Berichtsjahr 2021 auf eine freiwillige Offenlegung nach Art. 8 Verordnung (EU) Nr. 2020/852. Eine Offenlegung alternativer Nachhaltigkeitskennzahlen auf Basis der Sustainable Development

Goals (SDG) über ihre Fördergeschäftstätigkeit wird die L-Bank als Teil ihres digitalen Geschäftsberichts 2021 auf ihrer Homepage veröffentlichen.

Kriterien der Nachhaltigkeit und der Effizienz sind für die neue strategische Grundausrichtung maßgeblich. Der initiierte Strategieprozess, der StrategieDIALOG, basiert auf breit angelegten Dialog-Prozessen und Formaten, in die die gesamte Mitarbeiterschaft, die Führungskräfte und die Gremien der Bank eingebunden sind. Wichtiger Bestandteil sind dabei die Arbeitsformate der StrategieBOARDS. In den vier StrategieBOARDS „Gesamtbank“, „Förderung“, „Digitalisierung & Prozessoptimierung“ und „Unternehmenskultur“ werden strategische Arbeitsaufträge und Ideen umsetzungsorientiert bearbeitet. Hinzu kommt als weiterer strategisch ausgerichteter Arbeitskreis der AK Sustainable Finance, der, neben dem Kernteam Nachhaltigkeit, als zentrale Plattform zur Erarbeitung von Lösungen für die verstärkte Integration von Nachhaltigkeit in der Bank dient.

Die Corona-Pandemie hat auch das Geschäftsjahr 2021 in vielerlei Hinsicht geprägt. Um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen und zu gewährleisten, werden der pandemischen Lage angepasste Maßnahmen zur Infektionsprävention umgesetzt. So stellt die L-Bank sicher, dass zu jedem Zeitpunkt der Geschäftsbetrieb der L-Bank aufrechterhalten werden kann. Als Förderbank ist sie systemrelevant. Die L-Bank wickelt für die Landesregierung zahlreiche Corona-Hilfsprogramme des Landes und des Bundes für Unternehmen und Solo-Selbstständige ab. Im Rahmen der Krisenbewältigung dienen Soforthilfen und Förderkredite dazu, die wirtschaftliche Existenz der Unternehmen zu sichern und Liquiditätsengpässe durch die Folgen der Corona-Pandemie zu überbrücken sowie das Eigenkapital zu stärken. Die Systemrelevanz zeigt sich auch in anderen Leistungsbereichen: So sind die von der L-Bank ausbezahlten Familienleistungen wie das Elterngeld oftmals eine Grundlage der wirtschaftlichen Existenz der Familien und helfen Vätern und Müttern, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Solange die Pandemie

aus medizinischer Sicht nicht überwunden ist, wird die L-Bank in der Umsetzung von Ausgleichs- und Unterstützungsprogrammen weiter gefordert sein – mit entsprechenden Auswirkungen auf den Arbeitsalltag sowie die Arbeitsbelastung der L-Bank-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Die Förderzahlen verdeutlichen die Herausforderung: Im Jahr 2021 förderte die L-Bank Baden-Württembergs Unternehmen mit rund 9,5 Mrd. Euro. Die unterschiedlichen Hilfsprogramme zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie trugen mit einem Gesamtvolumen von rund 6,4 Mrd. Euro maßgeblich zur Steigerung der Gesamtförderleistung bei.

Durch §§ 289b bis 289e 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 in der Formulierung der Managementansätze 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 § 289c Abs. 3 HGB bewertet. Zudem wurde ein weiterer, für die L-Bank spezifischer Aspekt identifiziert. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die nichtfinanziellen Aspekte sowie die einzelnen Sachverhalte berücksichtigt und schlagen sich in der Einstufung für

das Geschäftsjahr 2021 nieder. Die Ergebnisse sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

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

Im Geschäftsjahr 2021 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 (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. Verweise außerhalb des Lageberichts sind nicht Bestandteil des vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Berichts.

## 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. 2020 wurde das Klimaschutzgesetz Baden-Württemberg (KSG BW) umfassend weiterentwickelt. Im Herbst 2021 hat der Landtag eine weitere Novelle verabschiedet. Das Land hat sich darin zum Ziel gesetzt, die Landesverwaltung bis 2030 netto-treibhausgasneutral („klimaneutral“) zu organisieren. Die L-Bank hat im Rahmen einer mit dem Land Baden-Württemberg im Oktober 2020 geschlossenen Klimaschutzvereinbarung ihre eigenen Zielsetzungen daran angepasst. Durch die Unterzeichnung der Klimaschutzvereinbarung ist die L-Bank Mitglied im Klimabündnis BW. Indem die L-Bank über die Klimaschutzstiftung Baden-Württemberg

unvermeidbare Emissionen des Geschäftsbetriebs kompensiert, geht sie einen wichtigen Schritt in Richtung eines klimaneutralen Geschäftsbetriebs. So hat die L-Bank 2021 die Emissionen des Geschäftsjahres 2020 ausgeglichen. Die L-Bank sieht 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. Wichtige Umweltkennzahlen der L-Bank werden erfasst und jährlich ausgewertet, von einem unabhängigen Umweltgutachter validiert und in der Umwelterklärung veröffentlicht. EMAS folgt einem Dreijahreszyklus, 2021 konnte das 2. EMAS-Überwachungsaudit unter Pandemiebedingungen erfolgreich absolviert werden. Durch die implementierten Strukturen hat die L-Bank die Grundlagen für einen systematischen Umwelt- und Klimaschutz geschaffen. In der Klimaschutzvereinbarung ist die Zielsetzung festgehalten und der Grundstein für ein Klimaschutzkonzept gelegt.

Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der L-Bank betrug 2021 1.029 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2e</sub>) und teilt sich auf in:

Direkte Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) (Scope 1)*	137 t CO <sub>2e</sub>
Indirekte THG-Emissionen aus Energieversorgung (Scope 2)**	679 t CO <sub>2e</sub>
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	213 t CO <sub>2e</sub>
<b>Gesamt</b>	<b>1.029 t CO<sub>2e</sub></b>

\* Die Geschäftsfahrten mit den Plug-in-Hybridfahrzeugen werden verursachungsgerecht mit den verbrauchten Kraftstoffmengen bilanziert.  
 \*\* Die Fernwärme wird mit den spezifischen Emissionsfaktoren der Lieferanten bilanziert.

Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck wurde mithilfe der Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in

Finanzinstituten e. V. (VfU) in der Version 1.4 des Updates 2018 berechnet. In Scope 3 sind u. a. THG-Emissionen aus Geschäftsreisen, ausgelagerten Tätigkeiten, Wasseraufbereitung und Abfallbehandlung berücksichtigt. Ebenso die in Verbindung mit Verbrauchsmaterial anfallenden THG-Emissionen. Bedingt durch die Coronapandemie wurden in den letzten beiden Jahren die Möglichkeiten des Arbeitens im Home-Office verstärkt genutzt. Seit 2020 werden deshalb die durch die verstärkte Nutzung des mobilen Arbeitens anfallenden Energieverbräuche durch eine Hochrechnung in die Betrachtung einbezogen. Durch coronabedingte Änderungen im Geschäftsbetrieb sind die Kennzahlen nur eingeschränkt mit denen der Vorjahre zu vergleichen.

Die L-Bank setzt über Förderprogramme Investitionsanreize für mehr Energieeffizienz, umweltgerechtes Sanieren oder die Nutzung erneuerbarer Energien. Sie trägt somit indirekt zur Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen bei. Die wohnwirtschaftlichen Förderprodukte der L-Bank setzen häufig direkt Anreize für Umwelt- und Klimaschutz. In der Wirtschaftsförderung wurde zum 1. Juli 2021 das Förderprogramm Ressourceneffizienzfinanzierung durch das Kombi-Darlehen Mittelstand abgelöst. Über dieses Programm können Unternehmen, die in energieeffiziente Betriebsgebäude und Gebäudetechnik investieren, mit einem zinsverbilligten Darlehen gefördert werden. Kleine und mittlere Unternehmen profitieren zusätzlich von der Klimaprämie (siehe auch Lagebericht, Kapitel Wirtschaftsbericht).

## Arbeitnehmerbelange

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Basis für den langfristigen Erfolg der L-Bank. Die Arbeitsbedingungen sowie die Personalstrategie sind darauf ausgerichtet. Die L-Bank setzt sich für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein. Diesem Grundsatz hat die Bank durch Unterzeichnung der Charta der Vielfalt Nachdruck verliehen. Die Personalstrategie ist Bestandteil der strategischen Unternehmensführung

und leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab. Sie umfasst u. a. Aufgaben- und Handlungsfelder sowie Instrumente der strategischen und operativen Personalentwicklung, die Vergütungs- und Rekrutierungsstrategie, die Personalplanung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Sozialreferat.

Zu Beginn des Jahres 2021 wurde eine Mitarbeiterbefragung als Fundament einer mitarbeiterorientierten Personal- und Unternehmensentwicklung durchgeführt. Aus den Befragungsergebnissen wurden bereichsübergreifende Themenfelder abgeleitet. Es wurden Themenpatenschaften innerhalb der Mitarbeiterschaft bestimmt, um dialogbasiert auch Impulse von möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzugreifen. Durch die Einbindung der Themenpatinnen und -paten wurde der StrategieDIALOG um einen Bottom-up-Ansatz erweitert.

Im Rahmen der Personalplanung wird analysiert, wie viele Mitarbeiterinnen und 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-Mitarbeiterinnen und -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. Wichtige Aspekte dabei sind die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die L-Bank ist seit 2020 als eines der 400 familienfreundlichsten Unternehmen ausgezeichnet. Durch die Kooperation mit der pme Familienservice GmbH erleichtert die L-Bank ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Privat-

leben. Ihnen steht ein modular angelegtes Unterstützungsprogramm zur Verfügung. Die L-Bank bietet u. a. vielfältige Teilzeitmodelle, die von rund einem Viertel der Mitarbeitenden genutzt werden, zahlt einen Kinderbetreuungszuschuss, bietet im Betreuungseingpass die Option des Eltern-Kind-Büros sowie gleitende Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten. Eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten eröffnet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, flexibel auf familiäre Belange zu reagieren. Im Rahmen des mobilen Arbeitens wird zusätzlich zur ausgegebenen IT-Grundausstattung (Laptop und Maus) ein Zuschuss für weiteres IT-Zubehör gewährt. Die Unterstützungsangebote des pme Familienservice umfassen die Themen Kinderbetreuung (u. a. Ferienprogramme, Kinderbetreuungsberatung, virtuelle Betreuung, Nachhilfe, Tagesmutter), Homecare/Eldercare (u. a. Entlastung für pflegende Angehörige, Haushaltshilfe) sowie Veranstaltungsangebote mit Fachvorträgen (u. a. zu Themen wie Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung, Eltern vor der Geburt, Erbrecht). Die Kosten für die Beratung und Vermittlung werden von der L-Bank übernommen.

Die Personalplanung und die Rekrutierung werden im Rahmen der Wirtschaftsplanung durch den Vorstand verabschiedet. Die Rekrutierungsstrategie sieht eine noch stärkere Rekrutierung über die Nachwuchskräfteförderung durch eine Ausweitung der Ausbildungsmöglichkeiten und Bindung von Trainees, Studenten der Dualen Hochschule und Werkstudenten vor. Zudem wird der Generationenwechsel in der L-Bank durch ein Altersteilzeitprogramm strukturiert und so Planungssicherheit geschaffen. Als Teil der Rekrutierungsstrategie wurden 2021 Rekrutierungsfilme für die Online-Kommunikation gedreht, in denen aktuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern einen Einblick in die Arbeit für die L-Bank geben. Die zusätzlichen Corona-Hilfsprogramme erforderten in den vergangenen zwei Jahren eine hohe Flexibilität der Beschäftigten. Ergänzend mussten kurzfristig zusätzliche Mitarbeiterkapazitäten aufgebaut werden. Dabei wurde darauf geachtet, dass die betrieblichen

Notwendigkeiten von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf flankiert wurden, so beispielsweise durch eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeiten oder den Ausbau des mobilen Arbeitens.

Mit einer systematischen Personalentwicklung auf Basis der vom Vorstand beschlossenen ganzheitlichen Personalentwicklungskonzeption werden die Mitarbeiterkompetenzen der L-Bank gesteuert und ausgebaut. Dabei wird der zunehmend kürzeren Halbwertszeit von Wissen durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Rechnung getragen. Im Jahr 2021 wurde ein neuer Bildungskatalog mit Weiterbildungsmaßnahmen in Form eines internen Angebots geschaffen. Im Fokus des Bildungskatalogs stehen überfachliche Themen aus den Bereichen Kommunikation, Digitalisierung, Agilität, Change, Förderauftrag der L-Bank sowie Selbst- und Arbeitsorganisation. Das Angebot wird kontinuierlich erweitert bzw. aktualisiert. 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. Das Ausbildungsangebot wird laufend überprüft und bei Bedarf an die betrieblichen Gegebenheiten und Bedürfnisse angepasst. In der Ausbildung arbeitet die L-Bank mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und der IHK Karlsruhe zusammen. Die L-Bank bietet Abiturientinnen und Abiturienten berufsbegleitende Studienplätze in den Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre Bank, Informatik sowie Wirtschaftsinformatik an. Darüber hinaus bietet die L-Bank ein breites Ausbildungsangebot an: ein Traineeprogramm, Ausbildungsplätze zum Koch, Winzer und Fachinformatiker sowie Volontariate und Praktika. Im Jahr 2021 haben 14 Auszubildende und dual Studierende ihre Ausbildung bei der L-Bank begonnen. Derzeit befinden sich insgesamt 32 duale Studierende und sieben Auszubildende in der Ausbildung. Für die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das interne Talentmanagement ein wesentlicher Baustein.

Es beruht auf dem Kompetenzprofil der L-Bank und eröffnet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach dem Grundsatz der Stärkenorientierung unterschiedliche Entwicklungsangebote. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, an einem Personalentwicklungsprogramm teilzunehmen, und können sich so neue berufliche Perspektiven erarbeiten.

Arbeitnehmerinnen und 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. So wurden den Mitarbeitenden der L-Bank 2021 Covid-Impfungen durch eigens errichtete Impfstraßen angeboten. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird unter aktiver Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Personalrats kontinuierlich weiterentwickelt. Zentrales Gremium ist der vierteljährlich tagende Arbeitsschutzausschuss. Hier werden aufgeworfene Fragestellungen und Maßnahmen beraten und deren Umsetzung wird überwacht. Der Arbeitsschutz wurde um betriebliche Maßnahmen des Infektionsschutzes ergänzt, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Die Maßnahmen wurden fortlaufend der epidemischen Lage angepasst. Im Fokus standen insbesondere Maßnahmen zur Reduktion der Kontakte, zum Schutz von Risikogruppen sowie Hygienemaßnahmen. Die für Pandemiezeiten eingerichtete Sonderorganisationseinheit Betriebskoordination wurde im Herbst 2021 aufgelöst und die Zuständigkeiten wurden in die Fachbereiche zurückverlagert. Mit Inkrafttreten des neuen Infektionsschutzgesetzes im November 2021 wurde ein neuer Arbeitskreis zur Koordination und Beratung von Infektionsschutzmaßnahmen eingerichtet. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind, ermittelt, bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Von besonderer Bedeutung für die L-Bank ist zudem das betriebliche Gesundheitsmanagement, bei dem die Prävention im Vordergrund steht. Die bankeigenen Gesundheitszentren waren coronabedingt den größten Teil des Jahres 2021 geschlossen. Weitere Informationen zu Arbeitnehmerbelangen finden sich im Lagebericht, Kapitel Personal.

## Sozialbelange

Die L-Bank bietet im sozialen Bereich ein breites Förderspektrum, das von Angeboten der Familienförderung, der Förderung von Unternehmertum bis hin zur Förderung von bezahlbarem Wohnraum reicht. 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.

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. Das andauernde Niedrigzinsumfeld verlangt nach neuen zukunftsgerichteten Strategien und Instrumenten, um dem gesetzlichen Förderauftrag gerecht zu werden. Um auch bei einem anhaltend niedrigen Zinsniveau ausreichend Spielraum für einen angemessenen Fördermehrwert zu schaffen, wurde die Möglichkeit negativer Bankeneinstandszinssätze technisch vorbereitet. Bei entsprechend niedrigem Marktzniveau können den Hausbanken und Finanzie-

rungspartnern seit 2021 Refinanzierungsangebote mit negativen Bankeneinstandszinsen gemacht werden. Diese Flexibilisierung ermöglicht es, Unternehmen und Privatleuten weiterhin angepasste und zielgerichtete Förderkonditionen anzubieten.

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. Bei den im Hausbankenverfahren zur Förderung der Wirtschaft ausgereichten Krediten stellen die Hausbanken 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.

In der Wohnraumförderung werden die Aktivitäten der L-Bank von zwei grundlegenden Bedürfnissen geleitet: Bezahlbarkeit und Klimaschutz. Mit der Förderung des Wohnungsneubaus und von Bestandsmodernisierungen strebt die L-Bank zum einen die Erhöhung des Wohnungsangebots und eine Verbesserung der Wohnqualität an. Zum anderen wird die Energieeffizienz optimiert und die Umsetzung von Umwelt- und Klimaschutzzielen bei Wohnimmobilien wird unterstützt. Dabei stellen die Förderkriterien und der Förderzugang sicher, dass der freie Wohnungsmarkt sinnvoll ergänzt wird.

Die Sicherstellung eines Zugangs zu angemessenem Wohnraum ist ein Grundpfeiler des Sozialstaates. Ein wichtiger Baustein dabei ist die soziale Mietwohnraumförderung. Sie sorgt dafür, dass Haushalte, die sich nicht aus eigener Kraft mit angemessenem Wohnraum



versorgen können, eine Perspektive haben. Die Förderung kommt ihnen indirekt zugute: Sie richtet sich an Investoren, die bereit sind, Haushalten mit geringem Einkommen Mietwohnraum zu überlassen. Als Gegenleistung für die Fördergelder übernimmt der Empfänger Pflichten, insbesondere Belegungs- und Mietbindungen. Die Vermietung ist damit an vorgegebene Einkommens- und Mietobergrenzen gebunden.

Mit der Wohneigentumsförderung erleichtert die L-Bank insbesondere Familien mit Kindern, selbst genutzten Wohnraum zu bauen oder zu kaufen. Denn Wohneigentum erhöht nicht nur die aktuelle Lebensqualität. Wohneigentum bietet zudem Planungssicherheit, Unabhängigkeit und ist ein wichtiger Baustein der Altersvorsorge.

Im wirtschaftlichen System der sozialen Marktwirtschaft sind Unternehmerinnen und Unternehmer Träger und Initiatoren von Wandel und Fortschritt. Ihr Unternehmergeist sichert den wirtschaftlichen Wohlstand der Gesellschaft. Mit ihrer Initiative schaffen sie Arbeitsplätze und übernehmen gleichzeitig Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und die Entwicklung der Gesellschaft. Durch die Förderung des Unternehmertums stärkt die L-Bank die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme und schafft die Voraussetzungen für mehr Chancengleichheit in der 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. Zudem schafft sie mit ihren Technologieparks ein innovationsförderndes Umfeld. Ein Schwerpunkt der

L-Bank-Förderung liegt auf Vorhaben, die für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der baden-württembergischen Unternehmen von besonderer Bedeutung sind – u. a. mit der Digitalisierungsprämie, die Teil der landesweiten Digitalisierungsstrategie ist.

Durch Studien bei externen Dritten sollen sich verändernde Bedarfe frühzeitig erkannt werden. So kann das Förderangebot bedarfsgerecht weiterentwickelt und sichergestellt werden, so 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. Dabei konnten in den letzten beiden Jahren durch die Umstellung auf digitale oder hybride Formate wertvolle Erfahrungen gesammelt werden.

## 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. Der Grundstein für das 2021 verabschiedete Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wurde bereits mit dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) gelegt. Die neuen Rahmenbedingungen sind ausschlaggebend für die Weiterentwicklung der Prozesse menschenrechtlicher Sorgfalt in der L-Bank und als ein Arbeitspaket im Arbeitsprogramm des Arbeitskreises Sustainable Finance verankert.



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.

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 Kundinnen und Kunden sowie der Partnerinnen und Partner als auch die der Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher. Jeder Mitarbeitende 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 2021 gab es keinen Datenschutzvorfall, der gemäß den gesetzlichen Vorgaben an den Landesbeauftragten für den Datenschutz Baden-Württemberg gemeldet werden musste.

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 Mitarbeiterinnen und 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 standortüber-

greifende 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. Im Jahr 2021 konnte coronabedingt keine Personalversammlung stattfinden. Der Informationsfluss an die Belegschaft wurde digital sichergestellt.

## 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 (Grundsätze) ergänzt und präzisiert.

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung hat viele Facetten. Als Finanzinstitut ist für die L-Bank dabei insbesondere die Verhinderung von Geldwäsche, von Terrorismusfinanzierung und von Betrugshandlungen wesentlich. Durch die breite staatliche Unterstützung

in der Corona-Pandemie haben die Missbrauchsrisiken zugenommen. Im Rahmen der Auszahlung der Corona-Soforthilfen konnten Betrugshandlungen Dritter nicht umfassend vermieden werden, in entsprechenden Fällen wurde Strafanzeige erstattet bzw. wurden teilweise Geldwäscheverdachtsmeldungen abgegeben. Neue Corona-Hilfsprogramme werden im Rahmen des eingerichteten Arbeitskreises Betrugsprävention durch die Stabsstelle Compliance begleitet.

Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtlicher Vorgaben ist die Grundlage des Managementansatzes. Die zur Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen Straftaten in der Bank eingerichtete zentrale Stelle, die 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 § 25h KWG i. V. m. § 6 GwG notwendigen institutsinternen Sicherungsmaßnahmen sind umgesetzt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Verdachtsmomente hinsichtlich möglicher Verletzungen der für die L-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, Betrug 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 (Grundsätze).

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 zwei Jahre Pflicht. Die Teilnahme unterliegt einem Monitoring. Zur Prävention von Betrug und sonstigen strafbaren Handlungen werden im Zwei-Jahres-Turnus erweiterte Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Die nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 Geldwäschegesetz (GwG) erforderliche Identifizierung der Vertragspartnerin bzw. des Vertragspartners ist eines der wichtigsten Elemente einzuhaltender allgemeiner Sorgfaltspflichten gegenüber Kundinnen und 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 Kundinnen und Kunden, nicht von einer einzelnen Person getroffen und kritische Tätigkeiten nicht von einer einzelnen Person durchgeführt werden. Neben dem Mehr-Augen-Prinzip sind die Freigabekompetenzen in einem internen Grundsatz 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 Aufgabefelder 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

Als Förderbank des Landes Baden-Württemberg bedient sich die L-Bank einer Vielzahl von Förderinstrumenten, um die ihr vom Land übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Zu diesen Instrumenten gehören Finanzinstrumente wie Förderkredite im Direktgeschäft, Förderkredite im Durchleitungsprinzip, die über Hausbanken und in Kooperation mit anderen Förderbanken wie der KfW angeboten werden, Finanzhilfen, Elterngeld, Bürgschaften und die Eigenkapitalförderung. Daneben ist die L-Bank mit dem Bau und Betrieb von Technologieparks in der Standortentwicklung tätig. Die Förderinstrumente unterscheiden sich dabei in inhaltlicher, prozessualer und mengenmäßiger Ausgestaltung, was – bezogen auf die Ansätze zur Digitalisierung der Förderlandschaft – eine jeweils passgenaue Bestimmung des machbaren, notwendigen und (ökonomisch) sinnvollen Grades der Digitalisierung bedingt und differenzierte Digitalisierungsansätze in den einzelnen Förderfeldern erfordert.

Eine stetig vorangetriebene Digitalisierung in Einklang mit den Bedürfnissen von Förderkundschaft und Partnerinnen und Partnern ermöglicht der L-Bank eine schnelle und wirtschaftliche Bearbeitung von deren Anliegen auf Grundlage eines angemessen hohen Sicherheitsniveaus. Hierzu hat die L-Bank in ihrer Geschäftsstrategie den strategischen Digitalisierungszielen „konsequente Kundenfokussierung“, „Fähigkeit, auf Veränderungen zu reagieren“, „kostengünstige Leistungserbringung“ und „modernes Arbeitsumfeld“ einen hohen Stellenwert eingeräumt. Konkretisierend zur Geschäftsstrategie gibt die neue Digitalisierungsstra-

tegie einen Orientierungsrahmen zur Wirkung, zu Zielen und zur Umsetzung von Digitalisierung vor. In ihren Digitalisierungsanstrengungen ist die L-Bank von den Entwicklungen bei ihrer Auftraggeberin bzw. ihrem Auftraggeber sowie den Geschäfts- und Kooperationspartnerinnen und -partnern abhängig.

Im Jahr 2021 wurde neben der Anbindung des Bundesportals für die Überbrückungshilfen die Einführung der Digitalen Akte in den Fachbereichen vorangetrieben. Gemeinsam ermöglichen diese beiden Parameter eine schnellere und effizientere Bearbeitung von Förderanträgen. Zudem wurde der Grundstein für die Einführung eines Kundenportals mit digitalen Antragsstrecken und einer digitalen Kundenkommunikation für einen einfacheren Zugang zu Förderprogrammen gelegt.

Die L-Bank stellt im Rahmen Ihres Förderauftrags auch Informationen rund um das Thema Förderung bereit. Dazu entwickelt sie ihren Online-Auftritt sowie das Expertenportal kontinuierlich weiter. Dabei werden die klassischen Zugangs- und Kommunikationswege nicht vernachlässigt.

Um die Digitalisierungsziele und somit eine zielgerichtete Digitalisierung konsequent zu verfolgen, wurden verschiedene Steuerungsinstrumente eingerichtet:

- Es wurde ein neues Portfolio-Steuerungssystem etabliert, das auf die intensive Interaktion der Schlüsselrollen im entsprechenden Fachbereich, in der IT und der Organisationsentwicklung setzt.
- Der Lenkungsausschuss Digitalisierung sorgt für eine bankweite Abstimmung und berät den Vorstand im Hinblick auf die Priorisierung und Koordination der einzelnen Digitalisierungsvorhaben.
- Das StrategieBOARD Digitalisierung und Prozessoptimierung stellt die Einhaltung der Digitalisierungsstrategie sicher und leitet Steuerungsimpulse ab.

Während der Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben werden die operationellen Risiken gesteuert, Erfahrungen ausgewertet und die Zielverfolgung ggfs. angepasst.

Die IT-Anwendungsentwicklung folgt einem agilen Ansatz nach Scrum. Unterstützend kommt das Informationssicherheitskonzept zur Anwendung. Damit schützt die L-Bank Kundschaft und Partnerinnen und Partner sowie Informationen allgemein vor Eingriffen durch Dritte. Das jeweilige Schutzniveau wird durch ein von den operativen IT-Einheiten unabhängiges Security Office festgelegt. Dieses 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. vierteljährlich an den Gesamtvorstand.

Das zuverlässige und systematische Aufnehmen, Bearbeiten und Auswerten von Beschwerden gehört sowohl zu einer ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation als auch zum serviceorientierten Denken und Handeln der L-Bank. Dies wird durch ein systematisches Beschwerdemanagement sichergestellt, das sich an den aufsichtlichen Anforderungen orientiert. Eine strukturierte und

transparente Bearbeitung von Beschwerdeanliegen kann dabei helfen, sowohl kurzfristigen Änderungsbedarf als auch langfristige Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Im Rahmen des Beschwerdemanagements lassen sich zudem entsprechende Anliegen von Zuwendungsempfangenden moderieren und so das Geschäftsverhältnis verbessern. Die bankinternen Prozesse sind in der schriftlich fixierten Ordnung der L-Bank geregelt. Das Führen und die Pflege eines zentralen Beschwerderegisters sind wesentlicher Bestandteil eines effektiven Beschwerdemanagements. Für die Beschwerden im Zusammenhang mit den Corona-Hilfsprogrammen führt die L-Bank ein eigenes Register. In einem halbjährlichen Bericht werden die Daten, Prozesse und Ergebnisse der Beschwerdebearbeitung analysiert, um daraus unter Umständen Erkenntnisse über mögliche Optimierungspunkte im Geschäftsbetrieb gewinnen zu können. Dieser Bericht wird dem Vorstand vorgelegt.

Karlsruhe, 01.03.2022

Edith Weymayr

Dr. Iris Reinelt

Johannes Heinloth

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts, Karlsruhe.

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts, Karlsruhe, (im Folgenden das „Institut“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „gesonderte nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter des Instituts sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter des Instituts umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Anga-

ben des Instituts, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

## Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den gesonderten nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Bericht des Instituts, mit Ausnahme der in dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Instituts und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über

den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht

- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des gesonderten nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts

## Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Bericht des Instituts für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

## Hinweis zur Hervorhebung eines Sachverhalts – immanentes Risiko aufgrund von Unsicherheiten bezüglich der Rechtskonformität der Auslegung der EU-Taxonomieverordnung

Wir verweisen auf die Ausführungen der gesetzlichen Vertreter im Abschnitt „Rahmenbedingungen, Einordnung und methodische Vorgehensweise“ des gesonderten nichtfinanziellen Berichts des Instituts. Dort wird beschrieben, dass aufgrund der von der Europäischen Kommission am 2. Februar 2022 veröffentlichten FAQs eine Berichtspflicht für Anstalten des öffentlichen

Rechts nicht besteht. Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Die gesetzlichen Vertreter legen dar, dass daher auf eine Offenlegung verzichtet wird. Es besteht das immanente Risiko, dass von Seiten des Ordnungsgebers weitere Äußerungen oder klarstellende Interpretationen erfolgen können.

### Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke des Instituts durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information des Instituts über das Ergebnis der Prüfung

bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein dem Institut gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt am Main, den 1. März 2022  
PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Christopher Hintze  
Wirtschaftsprüfer