

Gesonderter nichtfinanzieller Bericht – Bericht des Vorstands über das Geschäftsjahr 2022

Rahmenbedingungen, Einordnung und methodische Vorgehensweise

Das Geschäftsjahr 2022 wurde durch die Corona-Pandemie und den Ukraine-Krieg sowie die daraus resultierenden Folgen in vielerlei Hinsicht geprägt. Gerade in Krisenzeiten sind Förderbanken in der Umsetzung von Ausgleichs- und Unterstützungsprogrammen gefordert. Im Rahmen der Krisenbewältigung dienen Förderzuschüsse und -kredite dazu, Liquiditätsengpässe zu überbrücken. Zur Sicherung der wirtschaftlichen Existenz von Unternehmen gilt es durch entsprechende Förderangebote das Eigenkapital, das Unternehmen in Krisenzeiten als Risikopuffer dient, zu stärken. Die Förderzahlen verdeutlichen die Herausforderungen im Jahr 2022: Die L-Bank förderte Baden-Württembergs Unternehmen mit rund 5,9 Mrd. Euro. Der Fokus lag auf der Stabilisierung und Transformation der Wirtschaft. Auch in anderen Leistungsbereichen zeigt sich die Bedeutung der L-Bank: So sind die Familienleistungen wie das Elterngeld oftmals eine wichtige wirtschaftliche Existenzgrundlage der Familien und helfen Müttern und Vätern, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Grundlage des Handelns der L-Bank ist der gesetzliche Förderauftrag. Schon im Jahr 2013 wurde ein bankweites Nachhaltigkeitsmanagement etabliert und das Leitmotiv der nachhaltigen Entwicklung als Rahmenbedingung der Geschäftstätigkeit in die Geschäftsstrategie integriert. Seither entwickelt die L-Bank das Thema

Nachhaltigkeit kontinuierlich weiter. Die L-Bank verfolgt sechs strategische Nachhaltigkeitsziele:

- ESG-Risiken werden integriert.
- L-Bank wird als nachhaltiger Kapitalmarktteilnehmer gestärkt.
- Förderprodukte werden auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtet.
- L-Bank wird gesamthaft klimaneutral.
- Nachhaltigkeit wurde zum zentralen Fundament der Unternehmenskultur.
- ESG-Wirkung der Bank wird ganzheitlich darstellbar.

Im Berichtsjahr 2022 wurde die Neuausrichtung und Erweiterung der Nachhaltigkeitssteuerung der L-Bank angestoßen. Die bisherige Nachhaltigkeitsorganisation der L-Bank – bestehend aus dem Arbeitskreis Sustainable Finance und dem Kernteam Nachhaltigkeit – wurde im Herbst 2022 um ein neu geschaffenes Kernteam Sustainable Finance erweitert. Das Kernteam Sustainable Finance hat den Auftrag, die Integration von ESG-Kriterien im Bank- und Fördergeschäft, insbesondere in den Zielfeldern Fördergeschäft, Kapitalmarkt und Risikomanagement, voranzutreiben. Der Arbeitskreis Sustainable Finance dient zur Wissensmultiplikation, als Diskussionsplattform und Impulsgeber. Das Kernteam Nachhaltigkeit wird sich stärker auf den Geschäftsbetrieb und Arbeitgeberfragestellungen fokussieren.

Zur Konkretisierung ihres Verständnisses von nachhaltiger Entwicklung und der Definition strategischer Nachhaltigkeitsziele hat die L-Bank im Berichtsjahr

2022 zudem erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet, die ab 2023 die bisherigen Nachhaltigkeitsleitlinien ablösen wird. Die neue Nachhaltigkeitsstrategie ergänzt und präzisiert die Geschäftsstrategie im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung. Zudem wird mit einer eigenständigen, mehrjährig angelegten, institutionalisierten Programmstruktur zur ESG-Datenintegration eine Verbindung zur Digitalisierungsstrategie hergestellt. Der Aufbau eines ESG-Datenhaushalts ist eine unabdingbare Grundvoraussetzung, um neue Anforderungen und die weitere strategische Entwicklung umzusetzen.

Um die strategische Grundausrichtung der nachhaltigen und effizienten Förderung stärker im Blick zu behalten, wurde der etablierte Strategieprozess, der StrategieDIALOG, im Berichtsjahr 2022 fortgesetzt. Basierend auf den Handlungsfeldern „Gesamtbank“, „Förderung“ sowie „Digitalisierung & Prozessoptimierung“ der Geschäftsstrategie werden in vier Strategie-BOARDS Arbeitsaufträge und Ideen mit strategischer Relevanz umsetzungsorientiert bearbeitet. Zum Jahresbeginn 2022 wurde das mehrjährige Modernisierungsprogramm der Kostenstrategie gestartet. Das Programm zielt darauf ab, die langfristige Förderfähigkeit der L-Bank abzusichern, Freiräume für erforderliche Investitionen zu schaffen sowie Kostenauftrieben entgegenzuwirken. Im Fokus stehen dabei die Themen Immobilien und Immobilienbewirtschaftung, IT-Management und IT-Organisation sowie Kreditprozesse.

Die Landesregierung gibt die grundsätzliche Ausrichtung der Förderaktivitäten vor. 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. Die Zielsetzung einer nachhaltigen

Entwicklung ist grundlegend für die Ausgestaltung des Förderangebots der L-Bank. Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen, die Sustainable Development Goals (SDGs), bilden einen umfassenden Rahmen und ehrgeizigen Katalog für eine ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltige Entwicklung. Auf Basis einer SDG-Analyse wurde die Ausrichtung der L-Bank-Förderprogramme auf die 17 Ziele beurteilt. Der Schwerpunkt der durchgeführten SDG-Analyse lag auf den positiven Beiträgen der jährlichen Neuzusagen der Förderdarlehen. Als Förderinstitut mit regionaler Ausrichtung auf Baden-Württemberg sind für die L-Bank die Themen Klima- und Umweltschutz (gemessen an SDG 7 und 13), Transformation und Digitalisierung (gemessen an SDG 9) sowie Chancengleichheit (gemessen an SDG 10) von besonderer Bedeutung.

Durch §§ 289b bis 289e HGB ergeben sich gesetzliche Anforderungen an die Berichterstattung über die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der L-Bank. Diesen Anforderungen wird in einem gesonderten nichtfinanziellen Bericht als Kapitel des Geschäftsberichts Rechnung getragen. Die L-Bank fällt als Anstalt des öffentlichen Rechts aufgrund der von der EU-Kommission am 02.02.2022 veröffentlichten FAQ, die am 06.10.2022 darüber hinaus im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurden, nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung (EU) Nr. 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18.06.2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 („EU-Taxonomieverordnung“).

Die Angaben des nichtfinanziellen Berichts wurden durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 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 diese schlagen sich in der Einstufung für das Geschäftsjahr 2022 nieder. Die Ergebnisse sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

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

Durch die Geschäftstätigkeit der L-Bank ergeben sich im Geschäftsjahr 2022 und bis zum Berichtszeitpunkt keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken, die sehr wahrscheinlich sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte haben bzw. haben werden. Den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) von Kreditinstituten entsprechend hat die L-Bank ein Risikomanagementsystem installiert, mit dem die Risiken der Bank adäquat gesteuert werden. Die L-Bank berichtet darüber im Lagebericht, Kapitel Chancen- und Risikobericht. Hinweise auf Zusammenhänge mit im Jahresabschluss ausgewiesenen Daten bzw. zusätzliche Erläuterungen waren nicht erforderlich. Das Geschäfts-

modell der L-Bank und seine Umsetzung in den einzelnen Förderfeldern sowie Kennzahlen sind im Lagebericht in den Kapiteln Grundlagen und Wirtschaftsbericht beschrieben. 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. Am 01.02.2023 hat der Landtag von Baden-Württemberg das neue Klimaschutzgesetz Baden-Württemberg verabschiedet. Mit diesem Gesetz wird das Gesetz aus dem Jahr 2013, das in den Jahren 2020 und 2021 novelliert wurde, weiterentwickelt. Zentrale Elemente des Klimaschutzgesetzes sind die Ziele für die Jahre 2030 und 2040, diese sind richtungsweisend für die Klimapolitik des Landes. Die Landesregierung beabsichtigt, Baden-Württemberg in den kommenden Jahren zum Klimaschutzland Nummer 1 in Europa zu machen. In Baden-Württemberg soll bis 2040 über eine schrittweise Minderung Netto-Treibhausgasneutralität („Klimaneutralität“) erreicht sein.

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, 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 Drei-Jahres-Zyklus, im Herbst 2022 wurde das Revalidierungsaudit erfolgreich absolviert. Durch die implementierten Strukturen hat die L-Bank die Grundlagen für einen systematischen Umwelt- und Klimaschutz geschaffen. Die L-Bank hat mit dem Land Baden-Württemberg im Oktober 2020 eine Klimaschutzvereinbarung geschlossen und ist durch die Unterzeichnung Mitglied im Klimabündnis Baden-Württemberg geworden. Die L-Bank kompensiert jährlich mit Hilfe von Zertifikaten, erstmals rückwirkend für das Geschäftsjahr 2020, die bilanzierten Emissionen des Geschäftsbetriebs – den CO₂-Fußabdruck der L-Bank – über die Klimaschutzstiftung Baden-Württemberg.

Der CO₂-Fußabdruck der L-Bank betrug 2022 1.110 t CO₂-Äquivalente (CO_{2e}) und teilt sich auf in:

Direkte Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) (Scope 1)	154 t CO _{2e}
Indirekte THG-Emissionen aus Energieversorgung (Scope 2)*	708 t CO _{2e}
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	249 t CO _{2e}
Gesamt	1.110 t CO_{2e}

* Die Fernwärme wird mit den spezifischen Emissionsfaktoren der Lieferanten bilanziert.

Der CO₂-Fußabdruck wurde mit Hilfe der Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) in der Version 2022 des Updates 1.1 berechnet. Dieses Kennzahlen-System erfasst Stoff- und Energieflüsse, die im laufenden Betrieb eines Finanzdienstleisters innerhalb eines Jahres anfallen. In die Bilanzierung eingeflossen sind die L-Bank-Standorte in Karlsruhe und Stuttgart, angemietete Flächen wurden über Hochrechnungen miteinbezogen. Die Verbräuche, die Mieterinnen und Mietern zuzurechnen sind, wurden nicht berücksichtigt. In Scope 3 sind unter anderem THG-Emissionen aus Geschäftsreisen, ausgelagerten Tätigkeiten, Wasseraufbereitung und Abfallbehandlung berücksichtigt, ebenso die in Verbindung mit Verbrauchsmaterial anfallenden THG-Emissionen. Seit 2020 werden auch die anfallenden Energieverbräuche des mobilen Arbeitens über eine Hochrechnung in die Betrachtung miteinbezogen. Der Umfang des mobilen Arbeitens, das auch nach der Corona-Pandemie eine wichtige Rolle spielen wird, ist ein erster Gradmesser für die Güte und die Akzeptanz des Digital Workplace. Neben diversen freiwillig getroffenen Energieeinsparungsmaßnahmen haben die seit September 2022 gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen, wie beispielsweise

die Absenkung der Raumtemperatur auf 19 Grad Celsius, zu Energieeinsparungen im Geschäftsjahr 2022 geführt.

In ihrer Geschäftstätigkeit setzt die L-Bank über Förderprogramme Investitionsanreize für CO₂-Einsparungen. Sie unterstützt Unternehmen dabei, sich energieeffizienter aufzustellen, eine CO₂-Bilanzierung vorzunehmen oder erneuerbare Energien zu nutzen. Die wohnwirtschaftlichen Förderprodukte der L-Bank setzen häufig direkt Anreize für energieeffizientes Bauen oder umweltgerechtes Sanieren. Um klimaschonendes Wirtschaften in der Breite der Südwest-Wirtschaft zu verankern, wurden zum 01.07.2022 die beiden nachfragestärksten Förderprogramme für den breiten Mittelstand, die Gründungs- und Wachstumsfinanzierung Baden-Württemberg (GuW-BW) und die Investitionsfinanzierung, um einen Nachhaltigkeitsbonus ergänzt. Unternehmen, die für sich eine Klimastrategie entwickeln oder schon entwickelt haben, bekommen für ein Darlehen aus den beiden genannten Programmen eine zusätzliche Zinsverbilligung. Die L-Bank arbeitet beim Nachhaltigkeitsbonus mit einem Netzwerk an erfahrenen Sachverständigen wie der RKW Baden-Württemberg GmbH und der Steinbeis Beratungszentren GmbH zusammen. Diese können die Unternehmen bei der Erstellung der erforderlichen Nachweise unterstützen (siehe auch Lagebericht, Kapitel Wirtschaftsbericht).

Im Rahmen der Risikokapitalaktivitäten zur Förderung von Start-ups von der Pre-Seed- bis zur Wachstums-Phase hat sich die L-Bank im Geschäftsjahr 2022 erstmals an einem Risikokapital-Fonds beteiligt, der sich in seiner Anlagestrategie dazu verpflichtet, ausschließlich Start-ups zu finanzieren, die nachhaltig wirtschaften und so einen mittelbaren oder unmittelbaren Beitrag zu den Umweltzielen der EU-Taxonomie leisten. Der Fonds ist als Impact-Fonds gemäß Artikel 9 der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) klassifiziert.

Arbeitnehmerbelange

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Grundlage für den langfristigen Erfolg der L-Bank. Die L-Bank sorgt für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld. 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 unter anderem 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.

Im Rahmen der Personalplanung wird analysiert, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erfüllung der Unternehmensaufgaben und zur Erreichung der Unternehmensziele benötigt werden und welche Kompetenzen und Fähigkeiten sie 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 werden daraus die externen Rekrutierungsnotwendigkeiten abgeleitet. Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberleistungen zielen auf eine hohe Arbeitgeberattraktivität. Diese dient dazu, qualifizierte Arbeitskräfte einerseits zu binden, andererseits neu zu gewinnen. Wichtige Aspekte dabei sind die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die L-Bank ist seit 2020 in den Top 10 eines Rankings für Deutschlands familienfreundlichste Arbeitgeber in der Branche Banken vertreten. Durch die Kooperation mit der pme Familienservice GmbH erleichtert die L-Bank ihren Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ihnen steht ein modular angelegtes Unterstützungsprogramm zur Verfügung. Die L-Bank bietet unter anderem vielfältige Teilzeitmodelle, die von rund einem Viertel der Mitarbeitenden genutzt werden, zahlt einen Kinderbetreuungszuschuss, bietet im Betreuungsgangpass die Option des Eltern-Kind-Büros sowie gleitende Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten an. 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 (beispielsweise Ferienprogramm, Kinderbetreuungsberatung, virtuelle Betreuung, Nachhilfe, Tagesmutter), Homecare/Eldercare (unter anderem Entlastung für pflegende Angehörige, Haushaltshilfe) sowie Veranstaltungsangebote mit Fachvorträgen (z. B. 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. Diese sieht eine noch stärkere Rekrutierung über die Nachwuchskräfteförderung durch eine Ausweitung der Ausbildungsmöglichkeiten und Bindung von Trainees, Studierenden der Dualen Hochschule und Werkstudierenden vor. Zudem wird der Generationenwechsel in der L-Bank durch ein Altersteilzeitprogramm strukturiert und so Planungssicherheit geschaffen. Die zusätzlichen Corona-Hilfsprogramme erforderten in den vergangenen drei 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. Der Bildungskatalog bietet in den fünf Themenfeldern Zusammenarbeit und Miteinander, Transformation, IT-Anwendungen, Förderauftrag der L-Bank sowie Arbeitstechniken ein umfassendes Angebot an überfachlichen Weiterbildungsmaßnahmen. 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 anlassbezogen 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, eine Ausbildung zur Köchin/zum Koch, zur Winzerin/zum Winzer und zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker sowie Volontariate und Praktika. Im Jahr 2022 haben drei Auszubildende und zwölf dual Studierende ihre Ausbildung bei der L-Bank begonnen. Zum Bilanzstichtag befinden sich insgesamt zehn Auszubildende und 32 dual Studierende in der Ausbildung. Den Nachwuchskräften wurden 2022 erstmals Projekttag zum Thema Nachhaltigkeit angeboten. Im Rahmen des zweitägigen Formats hatten die Nachwuchskräfte Gelegenheit, sich intensiv mit unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen und -fragenstellungen zu befassen. 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. Grundlage für die Zusammenarbeit in der L-Bank ist der Ethik- und Verhaltenskodex. 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 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, insbesondere in der ersten Jahreshälfte 2022, 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. Einen wichtigen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie und zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Impfungen leisten. Durch den Betriebsarzt wurde zu Beginn des Jahres 2022 erneut die Möglichkeit geschaffen, sich gegen Viruserkrankungen impfen zu lassen. 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. 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.

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 Klimaschutzziele bei Wohnimmobilien wird unterstützt. Dabei stellen die Förderkriterien und der Förderzugang sicher, dass der freie Wohnungsmarkt sinnvoll ergänzt wird.

Allen Menschen den Zugang zu Wohnraum, der bezahlbar ist, zu ermöglichen, ist ein Grundpfeiler des Sozialstaates. Ein wichtiger Baustein dabei ist die soziale Mietwohnraumförderung. Sie verschafft Haushalten, die sich nicht aus eigener Kraft mit angemessenem Wohnraum versorgen können, eine Perspektive. Die Mietwohnraumförderung wirkt indirekt. 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, Wohnraum zu bauen oder zu kaufen, den sie selbst nutzen wollen. Wohneigentum erhöht nicht nur die aktuelle Lebensqualität, sondern bietet zudem Planungssicherheit und Unabhängigkeit. Es ist damit auch 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 – unter anderem mit der Digitalisierungsprämie, die Teil der landesweiten Digitalisierungsstrategie ist.

Die L-Bank gibt empirische Studien in Auftrag oder fördert Studien, 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. Der Landespreis für junge Unternehmen wurde 2022 bereits zum 14. Mal vergeben.

Achtung der Menschenrechte

Menschenrechte sind Grundrechte und schützen den Freiheitsraum jedes einzelnen Menschen. 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. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und die Begrenzung des Fördergeschäfts auf Baden-Württemberg minimieren das Risiko, die Rechte indigener Völker zu verletzen oder mit Fördergeldern Zwangs- und Kinderarbeit Vorschub zu leisten. 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. 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.

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 eingesetzten IT-Systeme, definierte Prozesse und das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher. Jede und 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 2022 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 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. Nach dem Abklingen der Corona-Pandemie konnten im Jahr 2022 wieder Personalversammlungen an den Standorten in Karlsruhe und Stuttgart stattfinden.

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. Die L-Bank 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 weder Korruption noch 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 wichtig, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Betrugshandlungen zu verhindern. 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 verhindert werden, in entsprechenden Fällen wurde Strafanzeige erstattet. Weiterhin wurden Geldwäscheverdachtsmeldungen abgegeben. Sämtliche Corona-Hilfsprogramme werden im Rahmen des eingerichteten Arbeitskreises Betrugsprävention von der Stabsstelle Compliance begleitet.

Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben ist eine wesentliche Grundlage des Managementansatzes. Die zur Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder sonstigen strafbaren Hand-

lungen 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, sonstige strafbare Handlungen 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 ist eine ergänzende Online-Schulung alle zwei Jahre Pflicht. Die Teilnahme unterliegt einem Monitoring. Zur Prävention von sonstigen strafbaren Handlungen erfolgt im Zwei-Jahres-Turnus eine Online-Schulungsmaßnahme. 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 Bargelddienstleistungen 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 in die Prozesse 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

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“, „Reaktionsfähigkeit auf Veränderungen“, „kostengünstige Leistungserbringung“ und „modernes Arbeitsumfeld“ einen hohen Stellenwert eingeräumt. Konkretisierend zur Geschäftsstrategie gibt die Digitalisierungsstrategie einen Orientierungsrahmen zur Wirkung, zu Zielen und zur Umsetzung von Digitalisierung vor. Die Digitalisierung ist ein zentrales strategisches Leitmotiv für die L-Bank. 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 2022 wurde neben der Einführung eines Förderportals die Einführung der Digitalen Akte in den Fachbereichen weiter vorangetrieben. Gemeinsam ermöglichen diese beiden Parameter eine schnellere und effizientere Bearbeitung von Förderanträgen. 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 eine zielgerichtete Digitalisierung konsequent zu verfolgen, sind verschiedene Steuerungsinstrumente eingerichtet:

- ein Portfolio-Steuerungssystem, das auf die intensive Interaktion der Schlüsselrollen in Fachbereich, IT und Organisationsentwicklung setzt
- der Initiativen-Lenkungsausschuss „Entwicklung“, der eine bankweite Abstimmung sicherstellt und den Vorstand zur Priorisierung und Anpassung der einzelnen Digitalisierungsvorhaben berät
- das StrategieBOARD Digitalisierung und Prozessoptimierung, das als Hüter der Digitalisierungsstrategie fungiert und Steuerungsimpulse gibt

Während der Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben werden die operationellen Risiken gesteuert, Erfahrungen ausgewertet und wird die Zielverfolgung gegebenenfalls 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 hilft, sowohl kurzfristigen Änderungsbedarf als auch langfristige Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Im Rahmen des Beschwerdemanagements lassen sich entsprechende Anliegen von Zuwendungsempfängenden moderieren und lässt sich so das Geschäftsverhältnis verbessern. Die bank-internen Prozesse sind in der schriftlich fixierten Ordnung der L-Bank geregelt. Wesentlicher Bestandteil des effektiven Beschwerdemanagements ist auch, ein zentrales Beschwerderegister zu führen und zu pflegen. Für die Beschwerden im Zusammenhang mit den Corona-Hilfsprogrammen führt die L-Bank ein eigenes Register. In halbjährlichen Berichten werden die Daten, Prozesse und Ergebnisse der Beschwerdebearbeitung analysiert, um daraus Erkenntnisse über mögliche Optimierungspunkte im Geschäftsbetrieb gewinnen zu können. Die Berichte werden dem Vorstand vorgelegt.

Karlsruhe, 07.03.2023

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 2022 (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 Berichter-

stattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben 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 Berufsatzung 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
- Befragung relevanter Mitarbeiter über die Materialitätsanalyse und nichtfinanzielle Risiken
- 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
- Beurteilung der CO₂-Kompensationszertifikate ausschließlich hinsichtlich ihres Vorhandenseins, jedoch nicht hinsichtlich ihrer Wirkung

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 2022 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.

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 7. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Christopher Hintze
Wirtschaftsprüfer