

# WIN-Charta Nachhaltigkeitsbericht 2016

L-Bank, Staatsbank für Baden-Württemberg

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

# INHALT

1. Über uns	03
2. Die WIN-Charta	04
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	06
4. Unsere Schwerpunktthemen	
Leitsatz 04 – Ressourcen: Aktiver Klimaschutz – EMAS-Zertifizierung	08
Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: Talentmanagement	10
5. Weitere Aktivitäten	
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	12
Umweltbelange	14
Ökonomischer Mehrwert	15
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	16
Regionaler Mehrwert	17
6. Unser WIN!-Projekt	20
7. Kontaktinformationen	21

# 1. ÜBER UNS

## UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die L-Bank (vollständige Bezeichnung Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank) ist das Förderinstitut des Landes Baden-Württemberg mit Sitz in Karlsruhe und einer Niederlassung in Stuttgart. Ihre Geschäftstätigkeit wird von dem gesetzlichen Auftrag bestimmt, das Land bei der Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben, insbesondere in den Bereichen der Struktur-, Wirtschafts- und Sozialpolitik, zu unterstützen und dabei Fördermaßnahmen im Einklang mit den Beihilfevorschriften der Europäischen Union (EU) durchzuführen. Die L-Bank unterstützt als Staatsbank für Baden-Württemberg die Wirtschaft, die Kommunen und die Menschen im Land – damit Baden-Württemberg ebenso leistungsstark wie lebenswert bleibt.

Alleiniger Anteilseigner der L-Bank ist das Land Baden-Württemberg. Als Anstalt des öffentlichen Rechts untersteht die L-Bank der Rechts- und Fachaufsicht des Landes. Zudem gehört die L-Bank im Rahmen des einheitlichen Aufsichtsmechanismus (Single Supervisory Mechanism = SSM) zum Kreis der durch die Europäische Zentralbank (EZB) unmittelbar beaufsichtigten Kreditinstitute.

Sowohl Förderziele als auch operative Plangrößen – wie beispielsweise Kundenkreise und Förderschwerpunkte – werden der L-Bank von ihrem Eigentümer durch das L-Bank Gesetz, durch politische Schwerpunktsetzung und im programmgebundenen Fördergeschäft zusätzlich durch konkrete Programmrichtlinien vorgegeben. Wesentliche Geschäftsaktivitäten der L-Bank sind demzufolge maßgeblich durch externe Faktoren geprägt und daher nur eingeschränkt steuerbar.

Die L-Bank beschäftigte im Jahr 2016 1.232 Mitarbeiter und hatte eine Bilanzsumme von 75,1 Mrd. Euro.



Schlossplatz 10, Karlsruhe



Schlossplatz 12, Karlsruhe



Schlossplatz 21, Karlsruhe



Börsenplatz 1, Stuttgart

## WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

## 2. DIE WIN-CHARTA

### BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

### DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

#### MENSCHENRECHTE, SOZIAL- & ARBEITNEHMERBELANGE

- Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte:  
„Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“
- Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden:  
„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“
- Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen:  
„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

#### UMWELTBELANGE

- Leitsatz 04 – Ressourcen:  
„Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“
- Leitsatz 05 – Energie und Emissionen:  
„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“
- Leitsatz 06 – Produktverantwortung:  
„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

## ÖKONOMISCHER MEHRWERT

- Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze:  
„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“
- Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen:  
„Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“

## NACHHALTIGE UND FAIRE FINANZEN, ANTI-KORRUPTION

- Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen:  
„Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.“
- Leitsatz 10 – Anti-Korruption:  
„Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

## REGIONALER MEHRWERT

- Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert:  
„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“
- Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken:  
„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

## ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und zu weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf [www.win-bw.com](http://www.win-bw.com).

# 3. CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

Erstunterzeichner der WIN-Charta am 20.05.2014

## ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	Schwerpunktsetzung	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01		x	x
Leitsatz 02		x	x
Leitsatz 03		x	
Leitsatz 04	x	x	x
Leitsatz 05		x	x
Leitsatz 06		x	x
Leitsatz 07		x	x
Leitsatz 08	x	x	x
Leitsatz 09		x	
Leitsatz 10		x	
Leitsatz 11		x	
Leitsatz 12		x	

## NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

**Unterstütztes WIN!-Projekt:** JOBLINGE gAG Region Stuttgart

### Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima       Ressourcen       Bildung für nachhaltige Entwicklung  
 Mobilität       Integration

### Art der Förderung:

- Finanziell       Materiell       Personell

**Umfang der Förderung:** Wir unterstützen die JOBLINGE gAG Region Stuttgart mit einem fünfstelligen Betrag, durch die Mitwirkung im Aufsichtsrat, durch die Bereitstellung von Orientierungspraktika sowie durch den Einsatz unserer Mitarbeiter als Mentoren.

# 4. UNSERE SCHWERPUNKT THEMEN

## ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 04 – Ressourcen:  
„Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“
- Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen:  
„Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“

## WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Jede Art der Geschäftstätigkeit ist mit einer Ressourceninanspruchnahme und einer Beeinträchtigung der Umwelt verbunden. Die L-Bank hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Geschäftsprozesse bestmöglich auf einen sparsamen und verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen auszurichten. Mit einem aktiven Gebäudemanagement hält die L-Bank die Auswirkungen ihrer Standorte auf die Umwelt gering, ohne die Arbeitsplatzinfrastruktur und das Arbeitsklima zu beeinträchtigen. Die bisherigen Anstrengungen sollen weitergeführt und das ganzheitliche und systematische Umweltmanagement soll nach den Richtlinien von EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) ausgebaut werden.

Für uns als Finanzdienstleister sind unsere Mitarbeiter unser wertvollstes Gut. Eine Weiterentwicklung der Mitarbeiter ist eine Investition in die Zukunft der L-Bank. Die Führungskräfteentwicklung ist für uns ein wichtiger Baustein für nachhaltige Innovationen, dabei kommt der betrieblichen Nachwuchsförderung ein besonderer Stellenwert zu. Bei langfristig sinkenden Erwerbspersonenzahlen wird Ausbildung zum strategischen Faktor. Da Qualifikationen und Kompetenzen zudem heute weniger lange Bestand haben als früher, rückt auch die betriebliche Weiterbildung noch stärker in den Fokus. Deshalb bereitet die L-Bank ihre Mitarbeiter auf sich ständig ändernde Anforderungen vor und unterstützt sie dabei, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen auszubauen. Sie erhalten vielfältige Qualifizierungsmöglichkeiten, damit sie ihre fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen individuell und bedarfsgerecht weiterentwickeln können.

## LEITSATZ 04 – RESSOURCEN: AKTIVER KLIMASCHUTZ – EMAS-ZERTIFIZIERUNG

### ZIELSETZUNG

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis Ende 2016 unsere Standorte in Karlsruhe und Stuttgart nach EMAS validieren und damit auch nach der ISO 14001 zertifizieren zu lassen. Durch die Umweltbetriebsprüfung im Rahmen der EMAS-Validierung konnten wir die Umweltleistung der L-Bank ganzheitlich und systematisch erfassen und dadurch mögliche Schwachstellen aufdecken und weitere Verbesserungspotenziale identifizieren. Die aus den Ergebnissen der Umweltbetriebsprüfung abgeleiteten Umweltziele führen den angestoßenen Nachhaltigkeitsprozess und die kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes konsequent weiter. Daneben geben wir in der EMAS-Umwelterklärung transparent Auskunft über unsere Umweltleistung.

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Eine Umweltprüfung wurde durchgeführt und dabei wurden mögliche Schwachstellen ermittelt.
- Aus den Nachhaltigkeitsleitlinien wurde die Umweltpolitik abgeleitet.
- Ein Maßnahmenplan zur Verbesserung der Umweltleistung wurde erarbeitet.
- Ein Umweltprogramm mit konkreten Zielen und Maßnahmen wurde verabschiedet.
- Eine interne Umweltbetriebsprüfung wurde durchgeführt.
- Eine Managementbewertung wurde durchgeführt.
- Eine Umwelterklärung wurde verfasst.
- Das Managementsystem wurde durch einen externen Umweltgutachter überprüft und die Umwelterklärung validiert.

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die erfolgreiche Validierung bzw. Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach EMAS und ISO 14001 wurde mit der Ersteintragung im EMAS-Register am 19. Dezember 2016 dokumentiert.

Zudem gibt die auf der L-Bank Homepage veröffentlichte Umwelterklärung transparent Auskunft über Umweltleistung und -ziele der L-Bank, die Umwelterklärung ist abrufbar unter [www.l-bank.de/lbank/download/dokument/219212.pdf](http://www.l-bank.de/lbank/download/dokument/219212.pdf). Die Zielsetzung wurde damit vollumfänglich erfüllt.



## INDIKATOREN

### CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

- 2014: 1.026 kg/Mitarbeiter  
2015: 1.066 kg/Mitarbeiter  
2016: 977 kg/Mitarbeiter
- Langfristiges Ziel: Klimaneutraler Geschäftsbetrieb durch Reduktion der Emissionen und Kompensation bis 2040.

### Wasserverbrauch

- 2014: 21.312 m<sup>3</sup>  
2015: 22.873 m<sup>3</sup>  
2016: 21.954 m<sup>3</sup>

## AUSBLICK

An diesem Schwerpunktthema halten wir auch 2017 weiter fest: Zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung wurde ein Umweltprogramm mit Umweltzielen und Maßnahmen zur Zielerreichung verabschiedet. Dieses kann in der Umwelterklärung der L-Bank eingesehen werden.

EMAS setzt auf die Beteiligung aller betrieblichen Akteure. Um einen systematischen Umwelt- und Arbeitsschutz zu gewährleisten, wollen wir zukünftig die Managementsysteme AMS (Arbeitsschutz mit System) und EMAS (Eco Management and Audit Scheme) miteinander verzahnen. Mit dieser Verzahnung machen wir einen weiteren Schritt zu einem ganzheitlichen Managementsystem. Um das Umweltmanagementsystem EMAS aufrechtzuerhalten, steht im Herbst 2017 das erste EMAS-Überwachungsaudit an. Zudem soll im Herbst 2017 die AMS-Wiederholungsbegutachtung durchgeführt werden.

## LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN: TALENTMANAGEMENT

### ZIELSETZUNG

Die Führungskräfteentwicklung ist für uns ein wichtiger Baustein für nachhaltige Innovationen. Um eine nachhaltige Personalentwicklung zu gewährleisten, wurde im Herbst 2015 der Arbeitskreis „Personalentwicklung“ unter Leitung des Personalvorstands mit dem Ziel initiiert, die Personal- und damit auch die Führungskräfteentwicklung in der L-Bank auf die Herausforderungen der Zukunft auszurichten.

Als ein Baustein eines neuen Personalentwicklungskonzepts startete 2015 ein Talentmanagement. Darüber hinaus soll der gesamte Themenblock „Personalentwicklung“ neu aufgesetzt und optimiert werden.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, unseren ausgebildeten DH-Studenten ein Übernahmeangebot machen zu können, die Mitarbeiterfluktuation weiterhin gering zu halten und den Auswirkungen des demographischen Wandels frühzeitig mit einem strategischen Personalmanagement- und Personalentwicklungskonzept entgegenzutreten.

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept wurde erarbeitet.
- Ein Personalentwicklungsausschuss wurde eingerichtet.
- Die erste Runde des Talentmanagements wurde durchgeführt. Aufgrund der Erfahrungen aus dem ersten Durchgang des Talentdialogs wurde der Baustein „Talentmanagement“ konzeptionell weiterentwickelt.

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Rahmen des Talentmanagements begleitet die L-Bank Mitarbeiter mit einem maßgeschneiderten Personalentwicklungsprogramm auf dem Weg zur Führungs- oder Fachkarriere. Jeder Mitarbeiter im Talentpool erhält ein individuelles Entwicklungsprogramm zur Weiterentwicklung der jeweiligen Lernfelder. Aufgrund des großen Interesses der Mitarbeiter liegt der Fokus derzeit auf dem Talentmanagement, weitere Bausteine des Personalentwicklungskonzeptes werden folgen.

## INDIKATOREN

### Teilnehmer Talentdialog

→ Für eine Teilnahme am Talentdialog im Rahmen des Talentmanagements haben sich 68 Mitarbeiter beworben.

### Fluktuationsquote

→ 2014: 2,47 %  
 2015: 3,82 %  
 2016: 1,79 %

### Übernahme unserer Absolventen der Dualen Hochschule

→ 2016: 9 Absolventen

Drei entschieden sich für ein anschließendes Masterstudium, zwei wechselten zu einem anderen Arbeitgeber und vier DH-Absolventen wurden übernommen.

## AUSBLICK

Die Personalentwicklung ist für uns ein wichtiger Baustein für nachhaltige Innovationen und eine Investition in die Zukunft der L-Bank. Das Personalentwicklungskonzept wird mit weiteren Bausteinen angereichert werden und so zur Optimierung der Personal- und damit auch der Führungskräfteentwicklung beitragen. Damit wird der angestoßene kontinuierliche Nachhaltigkeitsprozess weitergeführt werden.

Unseren Fokus hinsichtlich des Leitsatzes wollen wir in der nächsten Berichtsperiode auf das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft richten.

## NEUE ZIELSETZUNG

Die L-Bank hilft durch ihre maßgeschneiderten Förderprogramme Startfinanzierung 80 und Gründungsfinanzierung Jungunternehmern seit Jahrzehnten dabei, erfolgreich in die Selbstständigkeit zu starten.

Um Kleinstgründungen noch stärker zu unterstützen soll in der ersten Jahreshälfte 2017 ein Mikrofinanzierungsprogramm auf den Markt gebracht werden. Durch die Einbindung einer Crowd-Plattform soll ein gänzlich neues Instrument zur Förderung von Start-ups in der frühen Gründungsphase geschaffen werden. Damit wird unsere Angebotspalette in der Gründungsförderung ausgeweitet und komplettiert.

# 5. WEITERE AKTIVITÄTEN

## MENSCHENRECHTE, SOZIAL- & ARBEITNEHMERBELANGE

### LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

#### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die Verpflichtung zu einer guten Unternehmensführung ist Teil unseres Selbstverständnisses. Als Förderinstitut des Landes sieht sich die L-Bank in besonderem Maße einem rechtlich einwandfreien Handeln und dem Gemeinwohl verpflichtet. Die L-Bank hält sich an alle nationalen Arbeits- und Sozialstandards.
- Als öffentlicher Auftraggeber halten wir uns bei der Vergabe von Aufträgen an die Vergaberichtlinien für öffentliche Aufträge. Bei der Vergabe von Aufträgen wird durch eine Verpflichtung auf das Landestariftreue- und Mindestlohngesetz sichergestellt, dass Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich tariftreu verhalten und ihren Beschäftigten ein Mindestentgelt bezahlen.
- Die L-Bank ist bei der Integration von Flüchtlingen in Baden-Württemberg aktiv und engagiert sich unter anderem durch die Bereitstellung eines Schulungsraums für Sprachkurse der VHS Karlsruhe, die Öffnung der Sportgruppen für Geflüchtete, darüber hinaus ist es Mitarbeitern mit entsprechenden Sprachkenntnissen während ihrer Arbeitszeit gestattet, Flüchtlinge bei Behördengängen zu begleiten.

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Jahr 2016 wurden von der VHS Karlsruhe in den Räumlichkeiten der L-Bank acht Sprachkurse mit 107 Teilnehmern durchgeführt.

#### Ausblick:

- Wir wollen Chancengleichheit fördern – dies ist nicht nur der Kerngedanke unseres Fördergeschäfts, die L-Bank legt großen Wert auf ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist. Vielfalt eröffnet Chancen – unterschiedliche Blickwinkel und Fähigkeiten ermöglichen erst einen nachhaltigen Erfolg. Dieses Bekenntnis wollen wir mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekräftigen.
- Vielfalt ist gleichzeitig ein Erfolgsfaktor – über die Hälfte der L-Bank Mitarbeiter sind Frauen, im Jahr 2016 lag der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 57,9%, der Anteil weiblicher Führungskräfte bei 34,2%. Förderung von Diversität, insbesondere durch die Förderung weiblicher Führungskräfte, ist uns weiter ein wichtiges Anliegen.
- Zur Sensibilisierung für das Thema Vielfalt ist anlässlich des fünften deutschen Diversity-Tags eine Aktionswoche geplant.

## LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter ist der L-Bank ein hohes Gut. Sowohl das geistige als auch das körperliche Wohlbefinden spiegelt unsere Gesundheit wider. Die L-Bank setzt dazu ein vielseitiges Instrumentarium ein, das laufend weiterentwickelt wird. Durch ein gut ausgebautes betriebliches Gesundheitsmanagement bietet die L-Bank ihren Mitarbeitern eine Vielzahl gesundheitsfördernder Maßnahmen, neben der Nutzung der hauseigenen Gesundheitszentren, die sowohl die Möglichkeit des individuellen Trainings an Geräten als auch Präventionskurse bieten, fördern Ergonomieschulungen am Arbeitsplatz die Gesundheit. In den vielfältigen Sportgruppen lassen sich zudem sportliche Aktivitäten mit Spaß und Gemeinschaftsgefühl verbinden.
- Um mögliche psychische Belastungen der Mitarbeiter frühzeitig zu erkennen, hat eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitgliedern des betrieblichen Gesundheitsmanagements, des Personalrats, des Arbeitsschutzes sowie dem Betriebsarzt, gemeinsam mit einem Dienstleister die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erarbeitet.

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Gesundheitsquote lag 2016 mit 94,07 % auf einem vergleichbar hohen Niveau wie in den Vorjahren.
- Eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 17,8 Jahren und eine Fluktuationsquote von 1,79 % sprechen dafür, dass sich unsere Mitarbeiter mit der L-Bank verbunden fühlen und die Unternehmenskultur positiv wahrnehmen.

### Ausblick:

- Um ein ganzheitliches Bild der L-Bank zu erhalten, sollen alle Mitarbeiter zu den Gefährdungen durch psychische Belastungen befragt werden. Die Befragung wird im ersten Quartal 2017 durchgeführt werden. Abhängig von den Ergebnissen und den damit aufgezeigten Handlungsfeldern werden daraus entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden.
- Darüber hinaus wird der BEM-Prozess (Betriebliches Eingliederungsmanagement) restrukturiert, um geänderten Anforderungen Rechnung zu tragen.

## LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die L-Bank ist auf allen Ebenen im Austausch und im Dialog mit ihren Stakeholdern. Durch die Tätigkeiten des Beirats und des Verwaltungsrats der L-Bank existieren institutionalisierte Mitwirkungsmöglichkeiten sowie ein regelmäßiger Austausch.
- Mit der EMAS-Umwelterklärung haben wir eine hohe Transparenz in Hinblick auf unsere Umweltleistung hergestellt.

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Als Förderbank liegt uns viel an der engen Zusammenarbeit und dem Austausch mit den Wirtschaftskammern, der Bürgschaftsbank und den Hausbanken, dazu veranstalten wir in jährlich wechselnden Regionen in Baden-Württemberg das L-Bank Wirtschaftsforum. Im Sommer 2016 fand es in Ulm statt.

- Darüber hinaus beteiligen wir uns an Treffen der Wohnungsbaualliance, veranstalten Austauschmeetings mit unseren Hausbankenpartnern, Bankenfrühstücke mit unseren Geschäftspartnern und wichtigen Multiplikatoren in den Regionen, außerdem finden Gespräche im Rahmen des Lieferantenmanagements und der Presse- und Kundenveranstaltungen etc. statt.

Ausblick:

- Mit dem verzahnten Nachhaltigkeits- und Geschäftsbericht 2016 wird erstmals die ökonomische Berichterstattung um eine Dokumentation der ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Wirkungen ergänzt werden, die die Bank in all ihren Facetten abbildet.
- Im Sommer 2017 wird das L-Bank Wirtschaftsforum erstmals in Konstanz zu Gast sein.
- Die L-Bank wird starker Partner der neuen Gründungsoffensive Start-up BW der Landesregierung.

## UMWELTBELANGE

### LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Papier ist das wichtigste Arbeitsmittel in der L-Bank. In den letzten Jahren konnte der Papierverbrauch sukzessive gesenkt werden. Zudem konnte durch die Umstellung des Office-Papiers von FSC-zertifiziertem Frischfaserpapier auf ein Recyclingpapier mit dem blauen Engel, Ende des Jahres 2016 die Umweltbeeinträchtigung verringert werden.
- Im Rahmen der EMAS-Validierung wurden erstmals Emissionen wie Staub (PM), SO<sub>x</sub> und NO<sub>x</sub> der L-Bank ermittelt und in der Umwelterklärung ausgewiesen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit der Einführung von Recyclingpapier mit dem Blauen Engel setzen wir ein Zeichen: Der Blaue Engel steht als nationales Umweltzeichen seit rund 30 Jahren in den unterschiedlichsten Produktbereichen für hohe Standards im Bereich Umweltschutz und Nachhaltigkeit und er stellt von allen Papierlabels die höchsten Anforderungen an Recyclingpapiere. Der Anteil von Recyclingpapier am Gesamtpapierverbrauch konnte im Jahr 2016 auf rund 31 % gesteigert werden.

Ausblick:

- Der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2016 wird klimaneutral gedruckt werden, bei einer Auflage von rund 1.200 Exemplaren können dadurch rund 3.198 kg CO<sub>2</sub> eingespart werden.
- Ein Gesamtkonzept für die Kompensation von CO<sub>2</sub>-Emissionen soll erarbeitet werden.
- Durch eine sukzessive Einführung von Stockwerksdruckern können Einzelplatzdrucker und die damit einhergehende Ozonbelastung in den Büros reduziert werden.

## LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Um die Nachhaltigkeit unseres Produktvertriebs zu verbessern, sind wir dabei, das Schulungsangebot bedarfsorientiert weiterzuentwickeln, beispielsweise durch den Einsatz von Webinaren für Finanzierungspartner und Multiplikatoren. Durch diesen „virtuellen Seminarraum“ können Geschäftsverkehrsemissionen auf beiden Seiten eingespart werden.

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Durch das Förderprogramm Ressourceneffizienzfinanzierung werden den Unternehmen des Mittelstands günstige Darlehen für die Durchführung von Maßnahmen zum effizienteren Einsatz von Energie und Ressourcen zur Verfügung gestellt. Das Förderprogramm wurde 2016 besonders häufig in Anspruch genommen, 671 Mio. Euro wurden ausgereicht, im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Anstieg um 35 % (2015: 496 Mio. Euro).

### Ausblick:

- Die Ergänzung unseres Schulungsangebots durch Webinare wurde von unseren Partnern positiv aufgenommen und soll daher weiter ausgebaut werden.
- 2017 soll ein „Expertenportal“, eine Informationsplattform für Geschäftspartner der L-Bank, eingerichtet werden.
- Aktuell werden die Grundlagen für eine Videoberatung geschaffen, durch die zukünftig ein Teil der persönlichen Vor-Ort-Beratungsgespräche ersetzt werden kann.

# ÖKONOMISCHER MEHRWERT

## LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Um den Unternehmenserfolg und die Arbeitsplätze zu sichern, wurde als Teil des Strategieprozesses ein langfristiges strategisches Kostenmanagement installiert. Quartalsweise wird über erzielte Kosteneinsparungen informiert.
- Die Einführung eines neuen Förderbeitragssystems wurde vom Verwaltungsrat beschlossen, um eine Förderleistung für das Land Baden-Württemberg ökonomisch und regulatorisch zukunftsfähig abbilden zu können.

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Kernkapitalquote nach Basel III, ein Maß, um die Stabilität und Stärke einer Bank zu beurteilen, hat sich weiter verbessert und lag zum 31. Dezember 2016 bei 18,0 % (Vollumsetzung Basel III).
- Die L-Bank konnte im Jahr 2016 Baden-Württemberg mit einer Förderleistung von 12,7 Mrd. Euro voranbringen.

Ausblick:

- Der angestoßene Strategieprozess sowie das Kostenmanagement sollen weitergeführt und die daraus abgeleiteten Maßnahmen konsequent umgesetzt werden, um die Weichen für die Zukunft der L-Bank zu stellen.
- Um langfristig die Förderung für Baden-Württemberg leisten zu können, wird die L-Bank zum 01. Januar 2017 ein neues Förderbeitragssystem einführen. Kernelement ist, dass die Förderbeiträge der L-Bank nun aus bereits erwirtschafteten Ergebnissen geleistet werden. Dementsprechend hat die L-Bank zum 31. Dezember 2016 für die Erbringung von Förderbeiträgen in den Geschäftsjahren 2017 und 2018 Rückstellungen von jeweils 80 Mio. Euro zur Erstdotierung des Förderfonds gebildet.

## NACHHALTIGE UND FAIRE FINANZEN, ANTI-KORRUPTION

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die nachhaltige Ausrichtung von Finanzentscheidungen ist unsere Kompetenz. Um auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden und Partner eingehen zu können, wird stets der Dialog gesucht. So soll das Förder- und Dienstleistungsangebot der L-Bank im Sinne unserer Kunden und Partner weiterentwickelt werden.
- Finanzentscheidungen treffen wir unter Berücksichtigung ökologischer, sozialer und ökonomischer Aspekte.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das im Jahr 2015 gestartete Kostenmanagement wird konsequent weitergeführt. Mehr als 160 Einzelmaßnahmen wurden beschlossen, die schrittweise Umsetzung läuft planmäßig.
- Mitte 2016 wurde im Bereich Justizariat die Abteilung „Zentrale Beschaffung“ eingerichtet. Mit der Einführung dieses zentralen Beschaffungsmanagements werden die Voraussetzungen für eine weitere Systematisierung und Nachhaltigkeitsorientierung im Bereich der Beschaffung geschaffen.

Ausblick:

- Maßnahmen aus dem Kostenmanagement werden weiter umgesetzt.
- Die Arbeitsanordnung zur Beschaffung von Waren und Dienstleistungen soll überprüft und in Teilen fortgeschrieben werden, um geänderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen.



## LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die L-Bank ist als Förderinstitut des Landes Baden-Württemberg in besonderem Maße einem rechtlich einwandfreien Handeln verpflichtet. Durch unseren Förderauftrag sind wir dem Gemeinwohl verpflichtet und bekennen uns zu einer ethischen Verantwortung. Der L-Bank Ethik- und Verhaltenskodex dient dabei als eine ethische Richtlinie für das Verhalten aller Mitarbeiter.
- Die Stabsstelle Compliance stellt durch Schulungen und laufende Kontrollen sicher, dass gesetzliche und regulatorische Vorgaben eingehalten werden, sie ist dem Gesamtvorstand unterstellt und verantwortet die Unternehmenscompliance, die Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie die Wertpapiercompliance.
- Mitarbeiter, die auf Verdachtsmomente hinweisen möchten, können dafür ein internes Hinweisgebersystem (Whistleblowing) nutzen, das auch anonymisierte Meldungen ermöglicht.

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Jeder neue Mitarbeiter erhält verpflichtend bei Eintritt in die L-Bank eine Schulung zu Geldwäsche- und Betrugsprävention, Wertpapiercompliance und Datenschutz sowie Informationssicherheit. Je nach Tätigkeit müssen die Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen ergänzende Schulungen absolvieren.
- Jeder L-Bank Mitarbeiter hat die Möglichkeit, seine Kenntnisse selbstständig in Online-Schulungen zu den Themen Geldwäsche, Datenschutz und einem IT-Sicherheitstraining aufzufrischen.

### Ausblick:

- Die Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Rechtsvorschriften zu Compliance, Geldwäsche und Betrugsprävention sowie zum Datenschutz wird in der L-Bank durch organisatorische Maßnahmen und laufende Kontrollen gewährleistet. Hierzu verfügt die L-Bank über ein adäquates Compliance-Management. Damit wirken wir darauf hin, dass die L-Bank nicht für Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder andere Straftaten missbraucht werden kann.

## REGIONALER MEHRWERT

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

#### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Regionalen Mehrwert schafft die L-Bank nicht nur durch ihre Förderprogramme, sondern auch durch ihr gesellschaftliches Engagement. Ein wichtiger Aspekt unserer sozialen Projekte ist es, Orientierung zu geben und Werte und Zusammengehörigkeit erlebbar zu machen. Gleichzeitig verbinden wir mehr und mehr unsere Einzelengagements miteinander, um so allen Beteiligten einen zusätzlichen Mehrwert zu bieten. Wir möchten Projekte nicht nur finanziell unterstützen, sondern gleichzeitig Verständnis für andere Lebenswelten wecken und Einblicke in andere Denkweisen gewähren.

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Ein Beispiel für das gesellschaftliche Engagement der L-Bank – das Gemeinschaftsprojekt „Pink Box“: Auf die traditionellen Weihnachtspresents an unsere Geschäftspartner haben wir verzichtet. Mit den dadurch zur Verfügung stehenden Mitteln haben wir die Spielplatzbauer von KuKuk beauftragt, einen ausgemusterten Seefrachtcontainer zu einem mobilen Spielplatz umzubauen. Das 2004 gegründete Unternehmen KuKuk gewann 2012 den ersten



Platz beim von der L-Bank zusammen mit dem Staatsministerium Baden-Württemberg ausgelobten Landespreis für junge Unternehmen, nicht zuletzt wegen seines großen sozialen Engagements. Der umgebaute Container kann aufgrund seiner standardisierten Form kostengünstig an verschiedenste Orte transportiert und dort aufgestellt werden. Als pinkfarbener Botschafter („Pink Box“) der L-Bank soll der vollausgerüstete Spielplatz im Container Spaß und Freude vermitteln, egal ob er auf einem Schulhof, an einem sozialen Brennpunkt oder vor einer Flüchtlingsunterkunft steht. Gleichzeitig wurde der Kontakt mit der Initiative JOBLINGE hergestellt. Die Jugendlichen dieser Initiative haben im Rahmen eines Teambuilding-Projekts beim Ausbau des Containers mitgeholfen. Erster Standort der „Pink Box“ war die Heilbrunnenschule. Seit 2009 hat diese jedes Jahr am L-Bank Kreativ-Wettbewerb „Zauberhaft“ teilgenommen. Bis Ende des Jahres konnten sich die Kinder und Jugendlichen der Förderschule über eine zusätzliche Spielmöglichkeit freuen. In Zukunft wird der Container vor einer Flüchtlingsunterkunft positioniert sein und den Kindern dort Freude bereiten. Mit der Aktion haben wir gleichzeitig die Stadt Stuttgart unterstützt, die im Jahr 2016 UNICEF-Partnerstadt war.

#### Ausblick:

- Als Förderbank des Landes Baden-Württemberg unterstützen wir die Wirtschaft, die Kommunen und die Menschen im Land und tragen so dazu bei, dass Baden-Württemberg leistungsstark und lebenswert bleibt. Diesen Auftrag leben wir. Durch eine konsequente Weiterentwicklung und den Ausbau des Produkt- und Dienstleistungsangebots wollen wir diesem Leitsatz Rechnung tragen und damit Mehrwert für Baden-Württemberg schaffen.
- Auch in der kommenden Berichtsperiode werden wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung mit viel Engagement nachkommen.

## LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Im Rahmen eines Sponsorings wurde in unmittelbarer Nähe zum Personaleingang in Karlsruhe eine Verleihstation des Karlsruher Fahrradverleihsystems „Fächerrad“ installiert. Zusätzlich zur Verleihstation wurden dem Fahrradverleihsystem 61 „Pink Bikes“ – Leihfahräder – zur Verfügung gestellt und Wartung und Unterhalt bis 2018 finanziert. Damit setzt die L-Bank ein Zeichen für den Ausbau der umweltfreundlichen Mobilität und einen Anreiz zum Umdenken.
- Um die Mitarbeiter für die Ressource Abfall zu sensibilisieren, hat die L-Bank sich im Jahr 2016 dem Stiftesammel-Programm von TerraCycle angeschlossen. Leergeschriebene Stifte können nun anstatt über den Restmüll über Sammelboxen entsorgt werden. Wenn die Boxen voll sind, werden sie an TerraCycle geschickt, im Gegenzug können pro recyceltem Stift 2 Cent für einen wohltätigen Zweck gespendet werden.
- Durch die Unterstützung der Messe Fair Handeln und eine Verlosung von Messefreikarten unter den Mitarbeitern konnten wir ebenfalls einen Anreiz zum Umdenken setzen.

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Aufgrund der positiven Rückmeldungen der Mitarbeiter zur Stiftesammel-Aktion wird diese bis auf weiteres fortgeführt werden.
- Die Fächerrad-Verleihstation in der Nähe des Personaleingangs schafft eine attraktive Alternative für dienstliche und private Stadtfahrten.

### Ausblick:

- Im Rahmen der Nachhaltigkeitstage werden 2017 die Themen Fahrrad – Arbeitsweg – Arbeitssicherheit aufgegriffen werden
- Die L-Bank unterstützt die DKMS bereits seit über zehn Jahren durch Firmentypisierungen im Kampf gegen Blutkrebs. Blutkrebs ist eine niederschmetternde Diagnose. Eine Diagnose, die jeden Menschen überall auf der Welt treffen kann. An Blutkrebs sterben weltweit mehr Kinder als an allen anderen Krebserkrankungen. Viele Patienten können ohne eine lebensrettende Stammzellenspende nicht überleben. Allein in Deutschland erkrankt alle 15 Minuten ein Mensch an Blutkrebs, weltweit sogar alle 35 Sekunden. Noch immer findet jeder siebte Patient hierzulande keinen Spender. Für viele Patienten ist die einzige Chance auf Heilung die Übertragung gesunder Stammzellen eines passenden Spenders. Über die Jahre hinweg konnten mehrere L-Bank Mitarbeiter durch eine Stammzellenspende neues Leben schenken. Auch in Zukunft ist der L-Bank die Sensibilisierung für dieses Thema wichtig. Im Herbst 2017 wollen wir eine weitere DKMS Firmentypisierung durchführen und so unseren Mitarbeitern die Möglichkeit geben einen Beitrag zur Bekämpfung des Blutkrebses zu leisten.

## 6. UNSER WIN!-PROJEKT

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

### DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Die JOBLINGE gAG Region Stuttgart ist eine gemeinnützige AG mit dem Zweck, Jugendlichen den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. JOBLINGE wendet sich an Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren, die nach der Schule keinen Anschluss in Ausbildung oder Arbeit finden, aber motiviert sind, an dieser Situation etwas zu ändern. In einem mehrmonatigen Programm qualifizieren sich die Joblinge in der Praxis für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Die Initiative JOBLINGE gibt damit arbeitslosen Jugendlichen eine Perspektive und die Chance, sich in der Praxis zu bewähren und sich fit für die Arbeitswelt zu machen. Dabei werden sie von JOBLINGE-Mitarbeitern und -Mentoren, geschulten ehrenamtlichen Helfern mit Lebens- und Berufserfahrung, unterstützt. Ziel ist es, die Joblinge nach ungefähr sechs Monaten in einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu vermitteln.

### ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die L-Bank unterstützt die Initiative JOBLINGE gAG Region Stuttgart in mehrfacher Hinsicht: finanziell durch eine Beteiligung an der gemeinnützigen AG, personell und gestaltend durch Mitwirkung im Aufsichtsrat sowie bei der strategischen Weiterentwicklung. Darüber hinaus fungiert die L-Bank als Anbieter von Praktika zur beruflichen Orientierung. Zudem sind unsere Mitarbeiter als ehrenamtliche Mentoren in der Betreuung von Joblingen tätig.

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch unser Engagement konnten wir die JOBLINGE gAG Region Stuttgart von Beginn an begleiten und in vielerlei Hinsicht unterstützen und so zum Erfolg und zur Weiterentwicklung des Projekts beitragen: Seit dem Start haben mehr als zehn Gruppen das Programm durchlaufen, zudem wurde das klassische JOBLINGE-Programm für junge Flüchtlinge geöffnet. Um junge Geflüchtete so früh wie möglich zu qualifizieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wurde Anfang des Jahres 2017 zudem eine JOBLINGE-Kompass-Filiale in Stuttgart eröffnet.

Die JOBLINGE gAG Region Stuttgart hat sich weiterentwickelt – auch wir können freudige Entwicklungen vermelden: so konnten wir im Jahr 2016 in der L-Bank den ersten Jobling zu einem Orientierungspraktikum in der L-Bank willkommen heißen. Zudem entschied die L-Bank im Dezember 2015, auf Grußkarten und Kalender an Geschäftspartner zu verzichten und das Geld stattdessen für ein soziales Projekt einzusetzen. So entstand die Idee der „Pink Box“ – eines mobilen Spielplatzcontainers in L-Bank Farben. In Zusammenarbeit mit dem prämierten Spielplatzhersteller KuKuk, der die Planung und den Bau der „Pink Box“ übernahm, halfen Teilnehmer von JOBLINGE in einem Teambuilding-Event beim Bauen. Das Projekt „Pink Box“ hat wieder einmal eindrucksvoll bewiesen: Soziales Engagement im Netzwerk funktioniert besser und nachhaltiger.

Arbeit ist nicht nur der Schlüsselfaktor für Integration, sondern schafft finanzielle Unabhängigkeit und gesellschaftliche Teilhabe. Daher werden wir auch zukünftig die JOBLINGE gAG Region Stuttgart als unser WIN-Charta Projekt unterstützen. Wir wollen die Initiative weiterhin dabei unterstützen, jungen Menschen eine Perspektive zu eröffnen. Eine wichtige Rolle wird dabei das neue Programm JOBLINGE-Kompass, dass auf die Integration von Flüchtlingen ausgerichtet ist, einnehmen.

## 7. KONTAKTINFORMATIONEN

### **Ansprechpartner**

Cordula Bräuninger, Generalbevollmächtigte  
Dr. Benjamin Quinten, stellvertretender Direktor

Dr. Roland Raff  
Leonie Wieland

### **Impressum**

Herausgegeben am 31.07.2017, mit Redaktionsschluss: 31.12.2016 von  
L-Bank, Staatsbank für Baden-Württemberg

Schlossplatz 12  
76113 Karlsruhe  
Tel. 0721 150-1284  
Fax 0721 150-1001

Börsenplatz 1  
70174 Stuttgart  
Tel. 0711 122-2101  
Fax 0711 122-2112

nachhaltigkeit@l-bank.de  
[www.l-bank.de/nachhaltigkeit](http://www.l-bank.de/nachhaltigkeit)

