

Gesonderter nichtfinanzieller Bericht – Bericht des Vorstands über das Geschäftsjahr 2024

orientiert an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

ESRS 2 Allgemeine Angaben

[BP-1] Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Die Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank – (im Folgenden: L-Bank) mit Sitz in Karlsruhe und einer Niederlassung in Stuttgart dient als Teil der mittelbaren Staatsverwaltung dem Gemeinwohl. Die Nachhaltigkeit sämtlichen Handelns ist für die L-Bank Verpflichtung und Auftrag zugleich. Als Arbeitgeber und Finanzinstitut befasst sich die L-Bank seit langem mit ihrer Rolle im gesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Kontext.

Dazu stellt die L-Bank entsprechend der Verpflichtung nach § 340a Abs. 1 a HGB eine nichtfinanzielle Erklärung nach §§ 289b bis 289e HGB auf. Diese wird als „Gesonderter nichtfinanzieller Bericht – Bericht des Vorstands über das Geschäftsjahr 2024“ (im Folgenden „Nachhaltigkeitsbericht“) veröffentlicht und orientiert sich erstmals an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Die L-Bank nutzt damit eine gemäß IDW-Rundschreiben vom 16.12.2024 zulässige Option, den Bericht unter nur teilweiser Anwendung des ersten Satzes der ESRS als Rahmenwerk zu erstellen. Die Abweichung bezieht sich auf den Ort der Veröffentlichung: Der Bericht wird gesondert vom Lagebericht veröffentlicht. Damit trägt die L-Bank dennoch der Bedeutung der ESRS als internationalem Berichtsstandard Rechnung.

Der Bericht deckt – wie die vorangegangenen nichtfinanziellen Berichte – alle wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte ab, die sich aus § 289c als gesetzliche Anforderungen an die Berichterstattung über die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der L-Bank ergeben.

Die L-Bank fällt als Anstalt des öffentlichen Rechts auf Grundlage der von der EU-Kommission am 02.02.2022 veröffentlichten FAQ (ABl. C 385/1 vom 06.10.2022) im Berichtsjahr 2024 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“). Aufgrund kontinuierlicher Änderungen des regulatorischen Umfelds wird dies regelmäßig geprüft.

Durch die Geschäftstätigkeit der L-Bank ergeben sich im Geschäftsjahr 2024 und bis zum Berichtszeitpunkt keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken, die sehr wahrscheinlich sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte haben bzw. haben werden.

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

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde auf nicht konsolidierter Basis erstellt.

Für die L-Bank besteht keine Konzernabschlusspflicht entsprechend § 290 Abs. 5 HGB i.V.m. § 296 Abs. 2 HGB. Daher wird weder ein Konzernabschluss noch ein Konzernlagebericht einschließlich eines Konzernnachhaltigkeitsberichts erstellt. Ebenfalls wird keine Konsolidierung von Tochtergesellschaften oder Beteiligungen nach Artikel 18 der Verordnung (EU) 575/2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute (Capital Requirements Regulation) vorgenommen. Dieser Nachhaltigkeitsbericht deckt die vorgelagerten Lieferanten und Dienstleister der L-Bank sowie die nachgelagerten Kundengruppen Privatpersonen, Unternehmen und Kommunen ab, sofern die sie berührenden Aspekte als wesentlich bewertet wurden (z. B. im Hinblick auf Energiebezug, finanzierte Emissionen; siehe dazu auch die Ausführungen im Abschnitt E1-6).

Der Bericht umfasst den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2024.

In diesem Bericht wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine bestimmte Information, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen bezieht, auszulassen. Ebenso wenig wurde von den Ausnahmen der Angabe bevorstehender Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten gemäß Artikel 19a (3) und 29a (3) der Richtlinie 2013/34/EU Gebrauch gemacht.

[BP-2] Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte werden gemäß den Vorgaben der ESRS definiert als ein Jahr oder weniger, ein bis fünf Jahre bzw. mehr als fünf Jahre.

Für Szenarioanalysen im Rahmen des bestehenden Risikomanagementprozesses gelten geringfügig abweichende Zeiträume: Die kurze Frist beläuft sich dabei auf ein Jahr, die mittlere Frist auf bis zu vier Jahre. Die lange

Frist umfasst mehr als vier Jahre. Grund für diese Abweichung ist der Rückgriff auf die üblichen Methoden der Risikostrategie.

Kennzahlen zur Wertschöpfungskette, die auf Schätzungen und indirekten Quellen basieren

An einigen Stellen greift dieser Nachhaltigkeitsbericht auf gängige unternehmensexterne Quellen zurück. Dies ist der Fall bei der Ermittlung von Treibhausgas-(THG)-Emissionen. Außerdem werden die Auswirkungen der Portfolios anhand von Branchendaten analysiert (siehe Abschnitt E1-6).

Bei der **Berechnung der THG-Emissionen** des Geschäftsbetriebs entlang der Scopes 1, 2 und 3 (Kategorien 1–14) werden Treibhausgas-Emissions-Faktoren durch Nutzung des VfU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU), Version 1.4 des Updates VfU Kennzahlen 2024, verwendet. Bei der Berechnung der THG-Emissionen in „Scope 3, Kategorie 15“ – den finanzierten Emissionen – wird auf externe Daten zu Emissionsfaktoren zurückgegriffen. Die ESG-Auswirkungen der L-Bank-Portfolios werden mit den UNEP FI Impact Analysis Tools analysiert. Diese greifen auf branchenspezifische Daten für die im Portfolio befindlichen Positionen zurück.

Die verwendeten Daten sind damit zum Teil Näherungen und bilden nicht zwingend den exakten Zustand ab. Die L-Bank strebt für die Zukunft eine verbesserte Datengrundlage an, etwa durch eine stärkere Nutzung von L-Bank-Kunden-Daten anstelle von Branchendurchschnittswerten.

Quellen für Schätzwerte und Messunsicherheiten

Kennzahlen, die nicht auf Messwerten (sondern auf Schätzungen) beruhen, unterliegen Unsicherheit. Dies betrifft einen Teil (siehe folgender Absatz) der Ermittlung von Treibhausgasemissionen.

Diese Unsicherheit liegt in der Qualität der Daten begründet, für die auf die oben genannten externen Quellen zurückgegriffen wird. Dabei werden bestimmte

Annahmen in Bezug auf die Ermittlung von Treibhausgasemissionen getroffen. Für finanzierte Immobilien liegen keine objektspezifischen Daten vor. In diesem Fall wird auf die Treibhausgasemissionen der direkten Kontrahenten abgestellt (fließt ein in „Scope 3, Kategorie 15“, siehe Abschnitt E1-6). Für finanzierte Emissionen wird auf das Vorgehen der Initiative PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) zurückgegriffen (ebenfalls in „Scope 3, Kategorie 15“). Es liegen die entsprechenden Annahmen des Global Greenhouse Gas Accounting and Reporting Standard zugrunde. Dabei gilt der finanzielle Anteil an einer Investition auch als Anteil an den Gesamtemissionen für diese Investition. Aufgrund der schwierigen Datenlage für die Emissionsbestimmung durch Investitionen verwendet PCAF ein Datenqualitätsranking in fünf Stufen.

Änderungen in der Aufbereitung und Darstellung der Nachhaltigkeitsinformationen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wird erstmals orientiert am Rahmenwerk der ESRS erstellt. Daher gibt es keine Änderungen gegenüber früheren Berichtszeiträumen.

Informationen, die aus anderen Vorschriften oder allgemein akzeptierten Nachhaltigkeitsoffenlegungspflichten stammen, die in diesem Bericht offengelegt werden

Die L-Bank verwendet in diesem Bericht keine Daten aus anderen Nachhaltigkeitsoffenlegungspflichten.

Daher liegen keine Verweise auf aus anderen Angabepflichten vorgeschriebenen Datenpunkten vor.

Die L-Bank hat die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (Impact-Materialität) sowie die nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen (finanzielle Materialität) anhand aller ESRS im Rahmen einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse untersucht. Als wesentlich gingen die Themen E1, S1 und G1 hervor. Die Möglichkeiten der schrittweisen Offenlegung (Phase-in) werden genutzt.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte in Geschäftsmodell und Strategie

Das Geschäftsmodell der Bank geht zurück auf das Gesetz über die L-Bank vom 11.11.1998 (im Folgenden L-Bank-Gesetz): Es erteilt der L-Bank den Auftrag, das Land bei der Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben, insbesondere in den Bereichen der Struktur-, Wirtschafts- und Sozialpolitik, zu unterstützen. Bei der Erfüllung des Auftrags ist dem **Schutz des Klimas** und der Anpassung an die unvermeidbaren Folgen des Klimawandels angemessene Rechnung zu tragen. Mit dem Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetz hat das Land den Förderauftrag entsprechend erweitert.

Im Hinblick auf die Transformation hin zu einer emissionsarmen, ressourcenschonenden Wirtschaft leistet die L-Bank mit ihren Förderungen einen Beitrag als Unterstützer für privatwirtschaftliche Unternehmen. Gefördert wird nach dem Prinzip der Subsidiarität: Die L-Bank bietet einen Hebel für Investitionen, ohne dabei privatwirtschaftliche Aktivitäten zu behindern oder zu verdrängen. Sie stößt damit Investitionen an, die andernfalls möglicherweise nicht zustande gekommen wären. Dazu zählen auch Investitionsvorhaben im Bereich der Transformation der Wirtschaft.

Die **Mitarbeitenden** sind eine wichtige Grundlage für den langfristigen Erfolg der L-Bank. Ein vertrauens- und respektvolles Arbeitsumfeld für die eigenen Arbeitskräfte zu gewährleisten, ist Teil der Strategie der L-Bank.

In Anerkennung des staatlichen Auftrags und als Teil der mittelbaren Staatsverwaltung des Landes Baden-Württemberg ist eine gute **Unternehmensführung** unter Einhaltung von Recht und Gesetz grundlegend. Zum gesetzlichen Rahmen gehören die Beschränkung der Geschäftsaktivitäten der L-Bank, der zur Sicherstellung der Refinanzierung vom Land bereitgestellte gesetzliche Haftungsmechanismus

sowie die Gemeinnützigkeit. Kundenkreise und Förderschwerpunkte legt die L-Bank gemeinsam mit ihrem Eigentümer, dem Land Baden-Württemberg, auf Grundlage des L-Bank-Gesetzes fest.

Die folgenden nachhaltigkeitsbezogenen Aspekte identifizierte die L-Bank als wesentlich. Für den Umgang mit ihnen werden nach und nach konkrete Ziele gesetzt.

Dimension	Thema	Unterthema	Unterunterthema	Ziele
Umwelt	E1: Klimawandel	– Anpassung an den Klimawandel – Klimaschutz – Energie		– Null-Emissionen-Ziele – Anreize zur Transformation auf Kundenseite
Soziales	S1: Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	– Angemessene Entlohnung – Sozialer Dialog – Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung – Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit	– Mitarbeitendenengagement gemessen am Employee Commitment Index
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	– Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Vielfalt – Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	
Unternehmenspolitik	G1: Unternehmenspolitik	Unternehmenskultur		
		Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)		
		Korruption und Bestechung	Prävention und Aufdeckung inklusive Training und/oder Fälle	

Tabelle 1: Wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Aspekte und Ziele

In Bezug auf die Reduzierung von Emissionen hat die L-Bank Fortschritte gemacht. Ziel ist es, den Geschäftsbetrieb und die Portfolios bis zum Jahr 2040 zur **Klimaneutralität** weiterzuentwickeln. Im Berichtsjahr hat die L-Bank plangemäß mit der Aufstellung eines (indikativen) **Transitionsplans** begonnen und einen ersten Entwurf abgeschlossen. In den kommenden Monaten werden konkrete Maßnahmen ergänzt. Ein weiteres Ziel ist die Befähigung von Unternehmenskunden des Fördergeschäfts auf dem Weg zur Klimaneutralität. Dazu bietet die L-Bank mit dem Nachhaltigkeitsbonus einen Anreiz zur Ausarbeitung einer Klimabilanz und einer Roadmap. Im Ziel sollen 20 Prozent der Unternehmen in den entsprechenden Förderlinien die erforderlichen Instrumente vorlegen. Die Resonanz nahm über die vergangenen Jahre zu. Im Bereich der **Arbeitsbedingungen** hat die L-Bank zum Jahresende eine Mitarbeitendenbefragung erfolgreich abgeschlossen. Die Auswertung der Ergebnisse wird in konkrete Maßnahmen überführt.

Die folgenden **Konzepte** in den Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmenspolitik spiegeln die Nachhaltigkeit der Geschäftspolitik wider:

- E1: Die Geschäftsstrategie der L-Bank legt Nachhaltigkeit als eine Grundbedingung sämtlicher Geschäftstätigkeit, der strategischen Vision, der Ziele und Maßnahmen fest. Die **Nachhaltigkeitsstrategie** der L-Bank konkretisiert diese Geschäftsstrategie. Zur Reduzierung von klimaschädlichen Emissionen im eigenen Bankbetrieb und in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen arbeitet die L-Bank an einem **Transitionsplan**, der Teil der Nachhaltigkeitsstrategie ist. Nachhaltigkeitsbezogene Risiken werden im Rahmen der **Risikostrategie** berücksichtigt.
- S1: Grundlage für die Zusammenarbeit und einen wertschätzenden Umgang in der L-Bank ist der **Ethik- und Verhaltenskodex**, der für alle Bankangehörigen verbindliche Leitsätze, Werte und Verhaltensstandards formuliert. Dem Grundsatz eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Arbeitsumfelds hat die L-Bank durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt Nachdruck verliehen. Die **Personalstrategie** ist Bestandteil der strategischen Unternehmens-

führung und umfasst unter anderem Aufgaben und Handlungsfelder sowie Instrumente der Personalentwicklung. Sie bündelt alle Aktivitäten, um die Herausforderungen der Zukunft in Bezug auf Qualifizierung und Arbeitsplatzsicherheit zum Vorteil der Belegschaft und der Bank zu gestalten. Für gute und sichere Arbeitsbedingungen hält sich die L-Bank an alle gesetzlichen Vorgaben zum Mitarbeitenden-schutz und zur betrieblichen Mitbestimmung und konkretisiert diese mit einer Reihe von **Grundsätzen und Dienstvereinbarungen**. Diese umfassen etwa Bestimmungen zur Eingliederung von Schwerbehinderten in den Arbeitsprozess, die Flexibilisierung der Arbeitszeit und einen Grundsatz zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

- G1: 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. Ein System zum Schutz von Hinweisgebern ist eingerichtet. Als Finanzinstitut ist es für die L-Bank besonders wichtig, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Betrugshandlungen zu verhindern. Der Bereich **Governance und Compliance** sowie das Referat **Geldwäsche** sind mit den aufsichtsrechtlichen Funktionen des Compliance-Beauftragten und Geldwäschebeauftragten, nebst Stellvertreterfunktion, dem Vorstand unmittelbar organisatorisch unterstellt. Weitere wichtige Konzepte sind die formulierte **Risikokultur** sowie das Konzept zum **Datenschutz**.

Die L-Bank setzt sich auch mit (möglichen) negativen Auswirkungen ihres Handelns auseinander. Diese sind typische Herausforderungen im Finanzdienstleistungsbereich, die mit den oben genannten Konzepten gemanagt werden. Die L-Bank nutzt den Gestaltungsspielraum, den sie als staatliche Förderbank mit gesetzlichem Auftrag hat, um die Vermeidung, Überwachung bzw. Behebung von negativen Auswirkungen in Strategie, Konzepte und Zielsysteme zu integrieren. Im Einzelnen wurden folgende **Maßnahmen** ergriffen:

- E1: Die L-Bank erstellt einen **Klimatransitionsplan** zur Erreichung des Null-Emissionen-Ziels. Dieser

Plan befindet sich in der Entwicklung. Im Berichtsjahr wurde zunächst ein indikativer Transitionsplan erstellt. Außerdem förderte die L-Bank mit einem zusätzlichen Zinsnachlass bestimmte Unternehmen, die eine Klimabilanz und/oder einen Klimaschutzplan vorlegten. Des Weiteren arbeitete die L-Bank an einer Weiterentwicklung des Förderwirkungsmanagements, um die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen besser abschätzen und managen zu können.

→ S1: Um negative Auswirkungen für alle Bankangehörigen zu vermeiden, wurden im Berichtsjahr Maßnahmen ergriffen. Zum einen wurde die **Personalstrategie** aktualisiert. Zum anderen investierte die L-Bank durch ein breites Angebot an **Schulungsmaßnahmen** in die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, auch in Bezug auf Nachhaltigkeit. Außerdem

verfolgte die L-Bank die interne Transformation der Bank weiter durch den Einsatz sogenannter **Transformationscoaches**.

→ G1: Als Landesförderbank trägt die L-Bank eine große Verantwortung für das Wohlergehen der Wirtschaft und der Bevölkerung in Baden-Württemberg. Fehlende Compliance oder gar Fälle von Geldwäsche oder ähnlichen Rechtsverstößen würden weitreichende Kreise (etwa durch Reputationsschäden) ziehen und der Wirtschaft von Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt schaden. Daher stellen wir durch die Compliance-Organisation und regelmäßige **Schulungen** laufend die Regeleinhaltung sicher.

Folgende nachhaltigkeitsbezogene Kennzahlen legt die L-Bank offen:

E1	S1	G1
Energieverbrauch und Energiemix	Anzahl der Mitarbeitenden, auch nach Vertragsart und Geschlecht	Schulungen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung
	Fluktuation	
Treibhausgasemissionen	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Anzahl der Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften
	Verteilung nach Geschlechtern auf der obersten Führungsebene	
Intensität der Treibhausgasemissionen	Verteilung der Arbeitnehmer nach Altersgruppen	Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften
	Anteil der von Arbeits- und Gesundheitsschutzsystemen abgedeckten Beschäftigten	
	Zahl von Todesfällen eigener Arbeitskräfte sowie von Fremdarbeitern	
	Meldepflichtige Arbeitsunfälle (absolut und Anteil)	
	Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	
	Vergütungsverhältnis	
	Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung	
	Zahl der Beschwerden	
	Zahl der schwerwiegenden Fälle in Bezug auf Menschenrechte	
	Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen	

Tabelle 2: Nachhaltigkeitsbezogene Parameter

[GOV-1] Rolle der Leitungs- und Aufsichtsorgane

Anteil der Gremienmitglieder nach Geschlecht

Zusammensetzung von Vorstand und Verwaltungsrat	Vorstand	Verwaltungsrat
Gesamtzahl der Mitglieder	3	18 (davon 15 stimmberechtigt und 3 beratend)
Anzahl der Mitarbeitendenvertreter	0	3 (beratend)
Zahl der geschäftsführenden Mitglieder	3	-
Zahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	0	-
Anzahl Männer	1	12
Anteil Männer	33 %	66 %
Anzahl Frauen	2	6
Anteil Frauen	66 %	33 %
Geschlechtervielfalt (durchschnittliches Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern)	2	0,5
Prozentsatz der unabhängigen Gremienmitglieder	0	Die 15 stimmberechtigten Gremienmitglieder sind unabhängig (83 %). Die 3 beratenden Mitglieder befinden sich in einem Angestelltenverhältnis mit der L-Bank.

Tabelle 3: Zusammensetzung des Vorstands und des Verwaltungsrats

Vorstand, Verwaltungsrat und die Nachhaltigkeitsorganisation

Der **Vorstand** der L-Bank trägt gemeinsam Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen und befasst sich regelmäßig mit ihnen. Um sicherzustellen, dass die Mitglieder des Vorstands individuell und in der Gesamtheit geeignet sind, jederzeit ihren Aufgaben und Verpflichtungen vollumfänglich nachzukommen, bestehen Prozesse zur regelmäßigen und anlassbezogenen Eignungsbewertung. Die Verantwortung für die Umsetzung der Eignungsbewertung für den Vorstand obliegt dem Personalausschuss (siehe auch die Ausführungen in G1-GOV-1).

Die Mitglieder des Vorstands wurden nach Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung ausgewählt. Sämtliche Vorstände der L-Bank verfügen über langjährige Erfahrun-

gen bezüglich des Finanzsektors und seiner spezifischen Produkte. Zwei von drei Vorstandsmitglieder weisen insbesondere langjährige Expertise im Bereich öffentlicher Banken auf. Die L-Bank bietet ihre Leistungen ausschließlich in Baden-Württemberg an.

Die Bestellung der stimmberechtigten Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgt durch die Landesregierung (§ 9 Abs. 2 des L-Bank-Gesetzes); die L-Bank hat darauf keinen Einfluss. Die derzeitigen Verwaltungsratsmitglieder haben einen engen Bezug zu Baden-Württemberg und verfügen allesamt über weitreichende Erfahrung in der Wirtschaft, Verwaltung, Verbänden oder Politik des Landes. Die Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats verfügen über die beschriebenen fachlichen Erfahrungen, Informationsmittel und Strukturen und haben die gemeinsamen sowie individuellen Schulungen zum Umgang mit nachhaltigkeitsbezogenen

Aspekten absolviert. Darüber hinaus bestehen keine spezifischen Qualifikationen hinsichtlich Nachhaltigkeit. Im Einzelnen bestehen folgende besondere Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder in Bezug auf Nachhaltigkeit:

- **Edith Weymayr:** Vorsitzende des Vorstands und insbesondere verantwortlich für Geschäftsstrategie (inkl. Nachhaltigkeitsmanagement), Wohnungsbau, Informationstechnologie und Digitalisierung sowie Personal, Organisation und Transformation
- **Dr. Iris Reinelt:** insbesondere verantwortlich für Risikocontrolling, Governance und Compliance, Marktfolge und Problemerkreditbearbeitung
- **Johannes Heinloth:** insbesondere verantwortlich für Wirtschaftsförderung, Finanzhilfen und Treasury

Die Mitglieder des Vorstands verantworten gesamthaft das Management der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen der L-Bank. Beispielsweise befassen sie sich einmal im Jahr mit der Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Vorstand hat darüber hinaus die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse inklusive der identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte zur Kenntnis genommen.

Der **Verwaltungsrat** bestimmt entsprechend dem L-Bank-Gesetz die Richtlinien für die Geschäftstätigkeit der L-Bank und überwacht die Arbeit des Vorstands, auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte. Der Vorstand ist gegenüber dem Verwaltungsrat berichtspflichtig; die Informationsversorgung durch den Vorstand ist in der Geschäftsordnung für den Verwaltungsrat geregelt. Der Verwaltungsrat hat folgende ständige Ausschüsse eingesetzt: Risiko-, Prüfungs-, Personal- und Vergütungskontrollausschuss.

In Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen wirken Vorstand und Verwaltungsrat zusammen: Während der Vorstand über das Mandat verfügt, die Geschäfts-, Risiko-, IT- und Nachhaltigkeitsstrategien in ihren jährlichen Neufassungen zu beschließen, kommt dem Verwaltungsrat das Mandat der Überwachung und Zustimmung zu. Der Risikoausschuss beschäftigt sich darüber hinaus mit den

risikobezogenen Aspekten im Bereich der Nachhaltigkeit. Dem Prüfungsausschuss wurde im Berichtsjahr der gesonderte nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2023 vorgelegt. Die Befassung in den Ausschüssen geht der jeweiligen Zustimmung des Verwaltungsrats voraus. Nach der erstmaligen Erstellung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse entsprechend des Verfahrens der ESRS strebt die L-Bank eine jährliche Überprüfung an. In diesem Zusammenhang werden die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen in einem strukturierten Prozess überprüft und gegebenenfalls aktualisiert, um dem Vorstand vorgelegt zu werden (siehe dazu auch die Ausführungen im Abschnitt IRO-2 in diesem Kapitel). In Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen hat der Vorstand Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Haus definiert und eine Struktur geschaffen, die das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele unterstützt. Im Berichtsjahr wurde die **Nachhaltigkeitsorganisation** neu aufgestellt, auf die der Vorstand zurückgreifen kann. Für die Besetzung von Stellen in der Nachhaltigkeitsorganisation wurden fachliche Befähigungen im Auswahlprozess berücksichtigt. Ein Vertreter des zentralen **Nachhaltigkeitsmanagements** (angesiedelt im Bereich Unternehmenskommunikation und Strategie) berichtet in der Regel einmal monatlich sowie anlassbezogen im Vorstand über nachhaltigkeitsbezogene Themen. Zudem sollen regelmäßige Berichte erstellt werden. Durch das Nachhaltigkeitsmanagement wird unter anderem auch die Überprüfung und gegebenenfalls Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse mit ihren Auswirkungen, Risiken und Chancen koordiniert. Dabei wird es Fachabteilungen und Stakeholder einbeziehen und den Vorstand informieren.

Das zentrale Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert das **Nachhaltigkeitsboard**, über das die Fachbereiche bankweit Anforderungen einbringen und ihrerseits Gelegenheit zur Mitwirkung erhalten. Es gewährleistet einen regelmäßigen (geplant ab dem Jahr 2025: vier Treffen) Austausch zu konkreten Arbeitspaketen aus der Nachhaltigkeitsstrategie oder auf ESG-regulatorischen Handlungsfeldern. Das Nachhaltigkeitsmanagement berichtet dem Vorstand.

Das Nachhaltigkeitsmanagement berichtet dem Vorstand über Fortschritte bei nachhaltigkeitsbezogenen Themen. Der Verwaltungsrat wird quartalsweise mit dem Risikobericht auch über nachhaltigkeitsbezogene Risikoaspekte und mit dem Strategiebericht über Fortschritte bei der Verfolgung nachhaltigkeitsbezogener Ziele unterrichtet. Die Zuständigkeit für diese Berichte ist in den Bereichen Controlling bzw. Unternehmensstrategie und Kommunikation angesiedelt.

Die **Nachhaltigkeitsziele** werden im Rahmen der Aktualisierung der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategien jährlich überprüft. Dazu gibt der Vorstand den Kick-off zum Strategieprozess und setzt strategische Leitplanken. Im Bereich Unternehmenskommunikation und Strategie erfolgt die Erstellung und interne Abstimmung der erneuerten Strategie sowie die Überprüfung auf Konsistenz mit IT- und Risikostrategie. Der Vorstand beschließt die Strategie und ihre Ziele und legt sie dem Verwaltungsrat zur Zustimmung vor. Über den Zielerreichungsgrad werden Vorstand und Verwaltungsrat quartalsweise mit dem Strategiebericht in Kenntnis gesetzt. Um die fachliche Eignung der Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats für die Dauer des Mandats aufrechtzuerhalten und somit den erforderlichen Kenntnisstand unter anderem in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Themen sicherzustellen, verfügt die L-Bank über einen **Schulungsplan** zur Fort- und Weiterbildung. Die Schulungen für Mitglieder des Vorstands und Verwaltungsrats finden i. d. R. an zwei Terminen im Jahr statt. Die Teilnahme ist freiwillig. Das Programm umfasst einen allgemeinen Teil und wird bei Bedarf um themenspezifische Schulungen (z. B. zu den Themen Risikomanagement, Compliance, Prävention von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen, Corporate Governance, Nachhaltigkeit) ergänzt. Um auf Besonderheiten der L-Bank eingehen zu können, werden bei Bedarf auch interne Spezialisten hinzugezogen. So hatten die Mitglieder des Verwaltungsrats im Herbst des Berichtsjahrs die Möglichkeit, an einer Schulung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD teilzunehmen. Im Rahmen der jährlichen Bewertung werden mögliche Optimierungsbedarfe und beispielsweise auch

Bedarfe zu themenspezifischen Schulungen ermittelt. In Ergänzung hierzu können die Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats jederzeit individuelle Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen. Bei individuellen Schulungsmaßnahmen wird ein passendes Schulungsprogramm mit dem anfragenden Mitglied ermittelt.

Abschließend agiert die **Interne Revision** als Kontrollinstanz und prüft die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Berichterstattung über nachhaltigkeitsbezogene Ziele. Sie ist in ihrer Arbeit unabhängig und direkt dem Vorstand unterstellt.

[GOV-2] Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Der Vorstand tauscht sich regelmäßig im Rahmen seiner wöchentlichen Sitzungen über wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Aspekte aus. Der Verwaltungsrat berät nachhaltigkeitsbezogene Themen in seinen drei Sitzungen im Jahr. Zudem befassen sich die Ausschüsse des Verwaltungsrats regelmäßig mit nachhaltigkeitsbezogenen Themen. Im Zuge der Vorbereitung dieses Berichts wurde im Berichtsjahr eine Wesentlichkeitsanalyse erstellt, mehrfach im Vorstand diskutiert und schließlich verabschiedet. Der Vorstand hat zudem eine Konferenz sämtlicher Bereichsleitungen der L-Bank genutzt, um über die Identifizierung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Ziele zu informieren und ihre weitere Nachverfolgung anzustoßen.

Der Vorstand wurde im Rahmen eines Interviews als Stakeholder in die Analyse mit einbezogen. Auch auf den monatlich stattfindenden Strategietagen befasste sich der Vorstand mit der Anpassung von Konzepten und Strategien an sich verändernde Anforderungen. Dazu gehörten unter anderem die Neufassungen der Nachhaltigkeits- und Geschäftsstrategien. Die vom Vorstand beschlossenen Strategien wurden vom Risikoausschuss am 03.06.2024 vorberaten und in der

Sitzung des Verwaltungsrats am 01.07.2024 beschlossen. Die Personalstrategie hat der Verwaltungsrat in seiner Sitzung ebenfalls zur Kenntnis genommen. Vorstand und Verwaltungsrat werden über die im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Berichtsprozesse informiert.

Nach der Erstellung der ersten Wesentlichkeitsanalyse entsprechend dem Verfahren der ESRS sollen die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen fortan jährlich überprüft und aktualisiert werden. Im Zuge dessen wird sich der Vorstand mit den Nachhaltigkeitsaspekten befassen.

Über einen quartalsweise erstellten Strategiebericht werden Vorstand und Verwaltungsrat auch über die Fortschritte bei der Erreichung nachhaltigkeitsbezogener Ziele und die Entwicklung entsprechender Kennzahlen informiert.

Nachhaltigkeit ist eine Rahmenbedingung für die strategische Ausrichtung der L-Bank. Sie nimmt daher die Rolle einer Grundbedingung für die Ziele und Maßnahmen der Geschäftsstrategie ein, die in konkreten Entscheidungen der Gremien ausformuliert wird. Beispielsweise gibt der Verwaltungsrat Ausschlusskriterien für bestimmte Kreditgeschäfte im Bereich des programmungebundenen Fördergeschäfts vor. Diese umfassen den Ausschluss kontroverser Geschäftsfelder, Unternehmen und Staaten.

Nachhaltigkeitsbezogene **Risiken** werden im Risikomanagementprozess im Rahmen der jährlich überarbeiteten Risikostrategie berücksichtigt und werden wie alle anderen Risiken innerhalb der Risikoinventur erfasst, bewertet und berichtet.

Nachhaltigkeitsbezogene **Auswirkungen** finden themenbezogen Berücksichtigung bei der Überarbeitung von Strategien bzw. Ableitung von Maßnahmen. So werden etwa Auswirkungen durch Treibhausgasemissionen

im Zuge der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie durch den Vorstand berücksichtigt. Auswirkungen, die die Belegschaft betreffen, gehen in die Überarbeitung der Personalstrategie ein.

Eine strukturierte, gesamthafte Berücksichtigung aller nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen in einem singulären Prozess findet nicht statt. Für die Erstellung von Vorlagen für Gremiensitzungen werden Experteneinschätzungen des Nachhaltigkeitsmanagements bei Bedarf mit einbezogen.

Im Zuge der Befassung mit der Wesentlichkeitsanalyse und der Nachhaltigkeitsberichterstattung hat sich der Vorstand mit allen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen beschäftigt (siehe Tabelle 1).

[GOV-3] Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Als Finanzinstitut richten sich die Anreizsysteme der L-Bank nach den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung und beachten die Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU. Nach Absprache mit der BaFin vergütet die L-Bank aufgrund ihres gesetzlich normierten Geschäftsrahmens ausschließlich fix und verzichtet somit vollständig auf variable Vergütungselemente. Die L-Bank verfügt insofern über keine nachhaltigkeitsbezogenen Anreiz- und Vergütungssysteme für Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane.

Der Personalausschuss bereitet die Beschlüsse des Verwaltungsrats zur Bestellung der Mitglieder des Vorstands vor; er beschließt über die dienstvertraglichen und sonstigen vertraglichen Angelegenheiten der Mitglieder des Vorstands mit Ausnahme der Vergütung. Der Vergütungskontrollausschuss bereitet insbesondere die Beschlüsse des Verwaltungsrats zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands vor.

[GOV-4] Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Praktiken zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht sind an mehreren Stellen dieses Berichts enthalten. Die folgende Tabelle zeigt sie im Überblick.

Wesentliche Elemente der Sorgfaltspflicht	Abschnitte in diesem Bericht	Erläuterung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2-GOV-2 26. a), b) ESRS 2-SBM-3 48. a), b)	Vorstand und Verwaltungsrat befassen sich regelmäßig mit nachhaltigkeitsbezogenen Themen. Vorstand und Verwaltungsrat (und dessen Ausschüsse) befassen sich regelmäßig mit Risiken.
b) Ermittlung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2-SBM-2 45. a) i.-v., S1 ESRS 2-IRO-1, 53. b) iii. ESRS E1-2 24 ESRS S1-1 19	Die wichtigsten Interessenträger (Land, Vorstand, Mitarbeitende) sind über eine Vielzahl von Kontakten laufend eingebunden. In die Bestimmung der Wesentlichkeit waren Interessenträger durch standardisierte Interviews eingebunden. In die Erstellung der Konzepte zum Klimawandel (Nachhaltigkeitsstrategie, Transitionsplan) sind die Interessenträger Vorstand und Land (über Verwaltungsrat) eingebunden. In die Erstellung der Konzepte in Bezug auf die eigene Belegschaft sind die Mitarbeitenden vermittelt über den Personalrat eingebunden.
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2-IRO-1 53. a), e), g) E1 20. a), b) ii., c) i., 21 ESRS 2-SBM-3 48. a), b)	Im Prozess der Ermittlung und Bewertung waren Experten aus mehreren Abteilungen der L-Bank einbezogen. Der Prozess verlief in mehreren Schleifen mit Möglichkeiten zur Korrektur. Der Vorstand war in den Prozess eingebunden.
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS E1-3 28 ESRS S1-4 37	Geeignete Maßnahmen werden stets von den zuständigen Fachabteilungen angestoßen, konzipiert und durchgeführt und vom Vorstand final verantwortet. Die Bereiche Governance und Compliance sowie Interne Revision sichern alle Prozesse zusätzlich ab.
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS E1-4 ESRS S1-5	Die Festlegung von Zielen erfolgt im Rahmen des Strategieprozesses und wird durch die Interne Revision überprüft. Die Kommunikation über die Zielerreichung strategischer Ziele erfolgt quartalsweise an Vorstand, Verwaltungsrat und im Intranet.

Tabelle 4: Angaben zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

[GOV-5] Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Um die Erfüllung der Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung sicherzustellen, verfolgt die L-Bank einen risikobasierten Ansatz. Die Berichterstattung ist ein mehrstufiger Prozess unter Einbeziehung der Expertise verschiedener Abteilungen der L-Bank. Das Vier-Augen-Prinzip wird hierbei über den gesamten Prozess sichergestellt. Die Freigabe des Berichts erfolgt durch die Bereichsleitung „Unternehmenskommunikation und Strategie“ sowie den Vorstand. Der Bericht wird dem Prüfungsausschuss sowie dem gesamten Verwaltungsrat vorgelegt. Zur Bewertung und Priorisierung möglicher Risiken wird auf professionelle Einschätzung derjenigen Stellen im Haus zurückgegriffen, die Erfahrung mit Berichtsprozessen haben, insbesondere mit vorangegangenen gesonderten nichtfinanziellen Berichten (z. B. zur Darstellung von Geschäftsmodell, Strategie und Emissionskennzahlen) oder im Bereich Risikomanagement (z. B. zur Darstellung nachhaltigkeitsbezogener Risiken). Es bestehen Risiken der Unvollständigkeit und Inkonsistenz. Zudem bestehen Risiken des Greenwashings oder hinsichtlich der Genauigkeit der Daten, der Dateneingabe und manueller Fehler im Berichtsprozess durch die Zusammenführung von Daten aus verschiedenen Systemen. Um diesen Risiken gerecht zu werden, wurden entlang des Erstellungsprozesses interne Kontrollen implementiert. Diese finden sowohl auf Ebene der zuliefernden Fachabteilungen statt als auch im Bereich der zentralen Berichtserstellung. Inhalte, insbesondere quantitativer Art, werden so weit wie möglich aus vorhandenen Systemen und unter Nutzung der vorhandenen Berichtsprozesse (z. B. aus der Finanzberichterstattung) erhoben. Zusätzlich wird die Interne Revision den Prozess zukünftig überwachen. Des Weiteren plant die L-Bank, einen Regelprozess für die Einbettung des Nachhaltigkeitsberichts in die Berichtslandschaft der L-Bank zu implementieren. Vorstand und Verwaltungsrat sind als Teil des Erstellungsprozesses an mehreren Stellen mit eingebunden.

[SBM-1] Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die folgenden Abschnitte dienen der näheren Beschreibung des Geschäftsmodells und der Strategien der L-Bank. Grundlage ist jeweils der gesetzliche Auftrag, den das Land Baden-Württemberg der L-Bank als Förderinstitut erteilt hat.

Leistungen

Als Förderdienstleister des Landes bedient sich die L-Bank einer Vielzahl von Förderinstrumenten, um den Förderauftrag des Landes zu erfüllen. Die Förderziele, wie auch die operativen Plangrößen, orientieren sich an der Förderpolitik des Landes. Zu den Instrumenten gehören Förderungen bei **kommunalen Infrastrukturmaßnahmen** und im Bereich des **Wohnungsbaus**: Mit der Förderung von Wohnungsneubauten 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 unterstützt.

Außerdem unterstützt die L-Bank im Bereich der **Wirtschaftsförderung** Unternehmen und Unternehmertum durch Beratung, Sensibilisierung und Qualifizierung sowie durch finanzielle Förderprogramme. Der Auftrag der L-Bank besteht darin, gemeinsam mit dem Land Baden-Württemberg attraktive Rahmenbedingungen für Unternehmertum zu gestalten und Arbeitsplätze in Baden-Württemberg zu schaffen und zu sichern. Die L-Bank steht jungen und mittelständischen Unternehmen in den unterschiedlichen Entwicklungsphasen und wirtschaftlichen Situationen mit den passenden Instrumenten zur Seite. Die L-Bank nutzt die Instrumente Förderkredite im Direktgeschäft sowie Förderkredite im Durchleitungsprinzip, die über Hausbanken und in Kooperation mit anderen Förderbanken wie der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) angeboten werden, Finanzhilfen, Elterngeld, Bürgschaften und die Eigenkapitalförderung.

Daneben betreibt die L-Bank zur Gewährleistung ihrer Förderfähigkeit das sogenannte **Förderhilfsgeschäft**. Die Refinanzierung des Aktivgeschäfts erfolgt, soweit es nicht in der Anlage des Eigenkapitals besteht, über andere Förderinstitute und durch entsprechende Geschäfte am Kapitalmarkt mit institutionellen Anlegern. Mit Blick auf die Klimaveränderung erwächst eine weitere zentrale nachhaltige Leitplanke: Für Förderhilfsgeschäft und Refinanzierung gilt es, das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens sowie die Ziele des Klimaschutzgesetzes Baden-Württemberg für den Finanzanlagebestand und das Neugeschäft zu operationalisieren und daraufhin passende Handlungsleitlinien zu entwickeln. Im Rahmen des Förderhilfsgeschäfts nutzt die L-Bank günstige Anlagemöglichkeiten, um über die Anlage des Eigenkapitals hinaus Erträge zu generieren und dadurch die zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel zu ergänzen. Dieses Spektrum an Tätigkeiten und Instrumenten hat sich im Berichtszeitraum nicht verändert. Für die angebotenen Förderprodukte und -dienstleistungen der L-Bank gelten keine Verbote. Die L-Bank erzielt keine Erlöse aus der Exploration, dem Abbau, der Förderung, der Herstellung, der Verarbeitung, der Lagerung, der Raffination oder dem Vertrieb, einschließlich Transport, Lagerung und Handel von fossilen Brennstoffen ebenso wenig wie Erlöse aus Kohle, Öl und Gas. Ebenso wenig ist die L-Bank in den Bereichen der Herstellung von Chemikalien oder umstrittenen Waffen oder im Anbau oder der Produktion von Tabak tätig.

Kunden

Das Geschäftsmodell der L-Bank ist auf die folgenden Kundengruppen in Baden-Württemberg ausgerichtet:

- Privatpersonen und Familien,
- Unternehmen, darunter auch Wohnungsunternehmen, Selbstständige und Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Kreditinstitute und andere Finanzierungsinstitutionen,
- die öffentliche Hand.

An diesen Kundengruppen hat sich im Berichtsjahr nichts geändert.

Belegschaft

Die L-Bank hatte in Deutschland zum 31.12.2024 1.642 Beschäftigte. Zu weiteren Ausführungen siehe Abschnitt S1-6.

Erträge

Der Umsatz belief sich im Berichtsjahr auf 2.722,1 Mio. Euro. Er teilt sich wie folgt auf:

Ertragsart	Betrag (in Mio. Euro)
Zinserträge	2.636,8
Laufende Erträge aus Beteiligungen	9,3
Provisionserträge	69,8
Sonstige betriebliche Erträge	6,2

Tabelle 5: Umsatzgrößen der L-Bank

Nachhaltigkeitsbezogene Ziele

Das Land Baden-Württemberg als wichtigster Interessenträger erteilt der L-Bank einen gesetzlichen Förderauftrag, der unter anderem den Schutz des Klimas und die Anpassung an die unvermeidbaren Folgen des Klimawandels beinhaltet (Klimawandelanpassungsgesetz). Daraus ergibt sich eine Reihe von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen. Diese sind – wie sämtliches Handeln der L-Bank – auf Baden-Württemberg ausgerichtet.

Für Privatpersonen, Unternehmen und Kommunen wird die L-Bank zusammen mit dem Land weiter daran arbeiten, in Baden-Württemberg transformationsunterstützende Förderangebote anzubieten. Damit verfolgt sie das Ziel, das Land auf dem Weg zur Klimaneutralität zu unterstützen. Schon heute verfolgt die L-Bank beispielsweise in der Nachhaltigkeitsstrategie einen Zielwert für den Anteil der kreditgeförderten Unternehmen, die über eine Klimabilanz bzw. einen Reduktionsplan („Roadmap“) verfügen (für weitere Ausführungen siehe Abschnitt E1-4). Gleichzeitig soll die L-Bank als nachhaltiger Kapitalmarktteilnehmer gestärkt werden.

Außerdem treibt die L-Bank für ihre Kunden die Digitalisierung voran, um deren Anliegen auf Grundlage eines

angemessen hohen Sicherheitsniveaus schnell und wirtschaftlich zu bearbeiten. Die Digitalisierung ist ein zentrales strategisches Ziel für die L-Bank. So ermöglichen etwa sowohl das Förderportal als auch die Digitale Akte eine schnellere und effizientere Bearbeitung von Förderanträgen. Ein weiterer Ausdruck serviceorientierten Denkens und Handelns ist das Ziel, sämtliche Beschwerden zuverlässig und systematisch aufzunehmen, zu bearbeiten und auszuwerten. Dies stellt die L-Bank durch ihr Beschwerdemanagement sicher, das sich an den aufsichtlichen Anforderungen orientiert.

Leistungen unterstützen die Nachhaltigkeitsziele

Zur Bewertung der ESG-Wirkung der Bank beinhaltet die Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel eines ganzheitlichen **Wirkungsmanagements**. Grundlage dafür sind messbare und vergleichbare Wirkungsindikatoren. Auf dem Weg dorthin hat die L-Bank bereits erste Meilensteine erreicht: Regelmäßig werden die volkswirtschaftlichen Wertschöpfungseffekte mit Hilfe eines Schätzmodells für die Wirtschaft Baden-Württembergs auf Basis der regionalen volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung erfasst. Des Weiteren nutzt die L-Bank den verbreiteten Ansatz der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs), um die Ausrichtung der L-Bank-Förderprogramme auf die 17 Ziele zu analysieren. Der Schwerpunkt der Analyse liegt 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 (SDG 9) sowie Chancengleichheit (SDG 10) von besonderer Bedeutung.

Seit 2022 hat die L-Bank 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 eine CO₂-Bilanzierung durchgeführt und für sich eine

Klimastrategie entwickelt haben, bekommen für ein Darlehen eine zusätzliche Zinsverbilligung. 2023 wurde der Nachhaltigkeitsbonus auf das Programm „Tourismusfinanzierung Plus“ ausgeweitet und der Förderanreiz mit einer Erhöhung der Zinsverbilligung weiter verstärkt. Die Ausweitung trägt zudem dem strategischen Ziel Rechnung, die Förderprodukte stärker auf eine nachhaltige Entwicklung auszurichten.

Im Rahmen der **Energiefinanzierung** unterstützt die L-Bank beispielsweise Unternehmen oder Organisationen, die erneuerbare Energien erzeugen, verteilen oder speichern möchten. Die wohnwirtschaftlichen Förderprodukte der L-Bank setzen zudem Anreize für energieeffizientes Bauen oder umweltgerechtes Sanieren.

Des Weiteren besteht mit InnoGrowth BW ein **Förderprogramm für Start-ups**, mit dem Ziel, deren Eigenkapitalbasis zu stärken und wachstumsfördernde Investitionen zu ermöglichen. Im Rahmen dieses Förderprogramms wird von der L-Bank ein „ESG-Premium“ zur Förderung von sozialen und/oder ökologischen Geschäftsmodellen eingeführt.

Ausblick

In den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategien der L-Bank ist die Nachhaltigkeit von Geschäftsbetrieb, Förderung und Kapitalmarkt (also der Portfolios) als eine Grundbedingung verankert. Das Land Baden-Württemberg verfolgt anspruchsvolle Ziele auf dem Weg zur Treibhausgasneutralität. Die Konzepte zum Umgang mit dieser Herausforderung sind für die L-Bank ein Transformationsplan und ein effektives Förderwirkungsmanagement. An beiden Lösungen wird derzeit gearbeitet (siehe Kapitel E1). Als Förderbank ist die strategische Rolle der L-Bank die eines Transformationsbegleiters und -Enablers. Mit maßgeschneiderten Finanzierungen kann die L-Bank privatwirtschaftliche Investitionen in den Umbau der Wirtschaft hin zur Klimaneutralität hebeln. Für die Zukunft gilt es, neue Förderprodukte, die diesem Anspruch genügen, zu entwickeln.

Beschreibung von Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Das Geschäftsmodell der L-Bank besteht darin, durch Förderdienstleistungen wie Kredite positive Impulse für Privatpersonen, Unternehmen und Kommunen zu setzen und damit das Land bei der Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben, insbesondere in den Bereichen der Struktur-, Wirtschafts- und Sozialpolitik, zu unterstützen.

Dafür muss die L-Bank auf der **Inputseite** qualifizierte und motivierte Mitarbeitende anwerben und halten. Denn sie sind die Grundvoraussetzung für hochwertige Dienstleistungen für die Kunden. Deshalb zielt die L-Bank auf eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber und die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Dazu dienen zahlreiche Maßnahmen, etwa aus der Personalstrategie (siehe dazu auch Kapitel S1).

Das Ergebnis der Geschäftstätigkeit liegt auf der **Outputseite** darin, Fördermaßnahmen gesetzmäßig zu organisieren und durchzuführen. Dazu gehören etwa auch sozialer Wohnungsbau und die Förderung energetischer Sanierungsmaßnahmen. Die L-Bank unterstützt auf diese Weise die Wirtschafts- und Sozialpolitik des Eigentümers und wichtigsten Interessenträgers, des Landes Baden-Württemberg.

Insbesondere zeitigt die L-Bank positive Auswirkungen auf die Menschen und Unternehmen im Land in den gesetzlich festgeschriebenen Förderbereichen: Sicherung und Verbesserung der mittelständischen Struktur der Wirtschaft; staatliche Wohnraumförderung; Bereitstellung von Risikokapital; bauliche Entwicklung der Städte und Gemeinden; Infrastrukturmaßnahmen; Entwicklung von gewerblichen Standorten und Ansiedlungen von Unternehmen und gewerblichen Betrieben; Umweltschutzmaßnahmen, einschließlich solcher zum Schutz des Klimas, sowie Maßnahmen zur Anpassung

an die unvermeidbaren Folgen des Klimawandels; Technologie- und Innovationsmaßnahmen; Maßnahmen rein sozialer Art, insbesondere zur Förderung der Familien und der Studierenden sowie sozialer Einrichtungen; Maßnahmen in der Land- und Forstwirtschaft; kulturelle und wissenschaftliche Maßnahmen.

Die L-Bank befindet sich inmitten einer Wertschöpfungskette aus vorgelagerten und nachgelagerten Akteuren. In einer **vorgelagerten Wertschöpfungsstufe** befinden sich die Lieferanten und die Dienstleister der L-Bank, die überwiegend aus den Sektoren „Information und Kommunikation“, „verarbeitendes Gewerbe“ und „Baugewerbe“ stammen. In einer Sektoranalyse derjenigen Dienstleister, die zusammen 80 Prozent des Einkaufsumsatzes der L-Bank ausmachen, wurden die Sektoren „Freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“, „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ und „Information und Kommunikation“ als wichtigste Sektoren identifiziert.

Die **eigene Geschäftstätigkeit** der L-Bank umfasst den Bankbetrieb, programmgebundenes und programmungebundenes Fördergeschäft sowie das Förderhilfsgeschäft. Weitere Aktivitätsfelder (etwa im Bereich Finanzhilfen) sind im Sinne dieses Berichts nicht wesentlich.

Auf der **nachgelagerten Seite der Wertschöpfungskette** finden sich folgende Kundengruppen: Privatpersonen, Unternehmen und Kommunen im Land Baden-Württemberg, die von Förderdienstleistungen profitieren. Als Mittler im sogenannten Durchleitungsgeschäft treten die Hausbanken auf. Sie stellen bei den im Hausbankenverfahren zur Förderung der Wirtschaft ausgereichten Krediten die Fördervoraussetzungen sicher und weisen nach Abschluss des Vorhabens gegenüber der L-Bank die bestimmungsgemäße Verwendung der öffentlichen Fördermittel nach.

[SBM-2] Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Die L-Bank hat ihre internen und externen Interessenträger (Stakeholder) anhand der Kriterien Einflussmöglichkeiten und Interesse analysiert (siehe nachfolgende Tabelle). Aus dieser Bewertung geht auch der Vorstand der L-Bank als Interessenträger hervor, obwohl er in seiner Eigenschaft als Organ der L-Bank und Herausgeber dieses Berichts eine Sonderrolle einnimmt. Die Kundinnen und Kunden der L-Bank (wie im vorangegangenen Abschnitt beschrieben) sind die Nutznießenden der Leistungen der L-Bank und daher bedeutsam. Aufgrund des gesetzlichen Auftrags der Bank sind ihre Einflussmöglichkeiten aber gering.

Die drei Interessenträger der L-Bank mit der höchsten Bewertung anhand oben genannter Kriterien sind:

- ihr Eigentümer, das Land Baden-Württemberg, vertreten durch die Beteiligungsverwaltung und einige Verwaltungsratsmandate,
- die Mitarbeitenden,
- der Vorstand

Diese Stakeholder sind laufend mit der L-Bank befasst bzw. werden von ihr einbezogen. Die Einbeziehung der Interessen der **Mitarbeitenden** erfolgt etwa durch regelmäßige Treffen der Geschäftsführung mit dem Personalrat sowie in Rückspracheterminen zwischen dem Personalleiter und dem zuständigen Vorstandsmitglied. Die Belegschaft wird auf Personalversammlungen informiert und angehört. Auch der Vorstand stellt sich dabei den Fragen der Belegschaft. Zudem fand im Herbst 2024 eine Online-Befragung der Mitarbeitenden statt (zu weiteren Details siehe Abschnitt S1-2). Die Ergebnisse wurden dem Vorstand vorgelegt. Die Interessen der Stakeholder zu kennen, ist eine Grundlage für die zielgerichtete Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Beispielsweise sollen aus dem Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung Maßnahmen

für die Personalarbeit abgeleitet werden. Die Evaluierung der Umfrageergebnisse war im Berichtsjahr noch nicht abgeschlossen.

Als Förderbank in staatlichem Eigentum ist die L-Bank dem **Land Baden-Württemberg** in besonderer Weise verpflichtet. Die Anforderungen des Landes als Interessenträger spiegeln sich in der geschäftspolitischen Ausrichtung der L-Bank wider. Dieser Austausch findet im Fall der Abstimmung mit dem Land sowohl über planmäßige Sitzungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse statt als auch anlassbezogen mit Vertretern verschiedener Landesministerien. Das Land als Interessenträger ist im Verwaltungsrat vertreten und überwacht die Geschäftsleitung (siehe Abschnitt ESRS 2-GOV-1). Der Vorstand ist dem Verwaltungsrat gegenüber unterrichtspflichtig. Die Anforderungen des Interessenträgers sind stets voll zu erfüllen. Sie finden etwa im Rahmen der jährlichen Überarbeitung Eingang in die Strategien der L-Bank. Zum Beispiel wurde das Ziel der Landesregierung, die Nettotreibhausgasneutralität Baden-Württembergs bis 2040 zu erreichen, in der Geschäftsstrategie der L-Bank verankert. Instrumente und Maßnahmen, mit denen die L-Bank das Erreichen ihrer Nachhaltigkeitsziele im Allgemeinen und das Ziel der Klimaneutralität im Besonderen vorantreibt, wurden Teil der Nachhaltigkeitsstrategie. Dazu gehören etwa der Transformationsplan, mit dessen Ausarbeitung die L-Bank im Berichtsjahr begonnen hat, oder die Weiterentwicklung des Förderwirkungsmanagements (siehe Kapitel E1).

Vorstand und Verwaltungsrat sind eng mit dem wichtigsten Interessenträger, dem Land Baden-Württemberg, verwoben: Das Land ist im Verwaltungsrat mit unterschiedlichen Perspektiven vertreten. Dieser wiederum überwacht die Arbeit des Vorstands. Die Standpunkte und Interessen des Landes sind dem Vorstand etwa aus gemeinsamen Sitzungen bekannt. Es ist nicht davon auszugehen, dass sich im Verhältnis zu den Interessenträgern etwas ändert. Im Verwaltungsrat außerdem vertreten sind drei beratende Mitglieder, die die Mitarbeitendeninteressen repräsentieren.

Die wichtigsten Stakeholder der L-Bank		Rolle	Art der Einbindung	Häufigkeit
Interne Stakeholder	Vorstand	Der Vorstand führt auf Basis von Gesetz und Satzung die Geschäfte der L-Bank und ist für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich.	Entscheidung Information	Laufend
	Verwaltungsrat	Der Verwaltungsrat bestimmt die Richtlinien für die Geschäftstätigkeit und überwacht die Geschäftsführung auch im Hinblick auf die Umsetzung der Geschäfts- Nachhaltigkeits-, IT- und Risikostrategien.	Überwachung Entscheidung Information	Verwaltungsratssitzungen (dreimal jährlich)
	Mitarbeitende	Die Mitarbeitenden spielen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten. Zudem haben sie ein Interesse an dauerhaft sicheren und fairen Arbeitsbedingungen.	Mitsprache durch Befragung, Intranet Anhörung durch Personalrat, Personalversammlung Information über Vorgänge in der Bank, Geschäftsstrategie etc. im Intranet Information durch Zugriff auf schriftlich fixierte Ordnung im Intranet (inkl. Ethik- und Verhaltenskodex)	Laufend
	Beteiligungsverwaltung	Die L-Bank verfügt über einen gesetzlichen Förderauftrag. Dieser ist Grundlage des Handelns. Der Eigentümer nimmt seine Interessenvertretung über die Beteiligungsverwaltung wahr. Sie unterstützt und überwacht die L-Bank unter fachlichen, wirtschaftlichen und organisatorischen Gesichtspunkten.	Ad-hoc-Austausch zu vielfältigen Themen Teilnahme an Verwaltungsratssitzungen	Laufend
Externe Stakeholder	Kundinnen und Kunden	Die Leistungen der L-Bank sind auf ihre Kundinnen und Kunden ausgerichtet. Sie haben ein Interesse an der Förderfähigkeit der Bank und an einer sicheren Organisation der Leistungen.	Information über Website Anhörung durch Beschwerdemanagement	Laufend
	Investoren	Investoren spielen eine wichtige Rolle für die Refinanzierung der Bank.	Austausch auf Foren, Messen etc.	Mehrmals im Jahr
	Auftraggebende Ministerien	Die auftraggebenden Ministerien stellen teilweise Haushaltsmittel aus dem Landeshaushalt für die Förderung bereit und geben Förderziele sowie Programmbestimmungen vor.	Ad-hoc-Rücksprachen zu vielfältigen Themen z. T. Mandate im Verwaltungsrat	Laufend

Tabelle 6: Übersicht über das Stakeholderengagement

[SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich aus der Wesentlichkeitsanalyse der L-Bank ergeben, finden sich in Tabelle 7.

Die meisten dieser Nachhaltigkeitsaspekte betreffen den Bankbetrieb der L-Bank. Es liegen keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen in den vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen vor. Das Geschäftsmodell der L-Bank ist ausschließlich bezogen auf Baden-Württemberg und durch seinen gesetzlich festgeschriebenen Auftrag vorgegeben. Es kann von der Bank selbst nicht geändert werden. Auf dieser Grundlage erfolgt eine regelmäßige strategische Weiterentwicklung der Bank, die allerdings der Zustimmung durch den Verwaltungsrat (und damit unter anderem Repräsentanten des Landes) bedarf. Gleiches gilt für die Wertschöpfungskette der L-Bank. Über die etwaige Nutzung von Chancen entscheidet das Land Baden-Württemberg als Eigentümer. Die L-Bank steht in ständigem Austausch mit dem Eigentümer (zur Zusammenarbeit zwischen L-Bank und Land siehe auch die Ausführungen in den Abschnitten GOV-1 und SBM-2). Die L-Bank bezieht aber nachhaltigkeitsbezogene Entwicklungen in ihren jährlichen Strategieprozess mit ein. Zum Beispiel wurde die Ausarbeitung eines Transformationsplans zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Im Berichtsjahr wurde mit der Ausarbeitung begonnen. Die L-Bank gibt sich damit einen Fahrplan vor, um auf die negativen Auswirkungen im Bereich des Klimawandels (E1) zu reagieren. Im Hinblick auf die eigene Belegschaft verfolgt die L-Bank eine Personalstrategie, um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und mögliche negative Auswirkungen zu vermeiden.

Diese wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind im Geschäftsmodell und den Strategien der L-Bank nicht angelegt. Im Gegenteil: Für die L-Bank ist unter den durch das Land Baden-Württemberg vorgegebenen Förderauftrag Nachhaltigkeit eine strategi-

sche Grundbedingung. Sie arbeitet mit ihren Konzepten und Maßnahmen daran, negative Auswirkungen zu mindern bzw. zu vermeiden und über Förderanreize positive Auswirkungen zu erwirken.

Wesentliche **Auswirkungen** aus ihren Geschäftsbeziehungen hat die L-Bank im Bereich des Fördergeschäfts- und Förderhilfsgeschäfts: Hier nimmt die Bank indirekt Einfluss auf den Klimawandel und die Folgen durch die Finanzierung und Förderung klimaintensiver Branchen und Aktivitäten.

Die identifizierten wesentlichen **Risiken** haben keinen wesentlichen Einfluss auf die aktuelle Finanz- oder Ertragslage und beeinträchtigen auch nicht die Zahlungsströme (Liquidität) der L-Bank. Nach aktuellem Kenntnisstand liegen keine Hinweise auf eine Realisation der Risiken vor. Eine wesentliche Anpassung der Buchwerte der im zugehörigen Abschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten ist nach aktuellem Kenntnisstand nicht zu erwarten. Die Risikoversorge geht als Aufwand direkt in die Gewinn- und Verlust-Rechnung ein und wirkt bilanzverkürzend. Die finanzielle Leistungsfähigkeit der L-Bank ist jederzeit durch die gesetzlich festgeschriebene Gewährträgerhaftung des Landes Baden-Württemberg gesichert.

Die L-Bank geht davon aus, dass die **Strategie und das Geschäftsmodell** dazu geeignet sind, die Risiken und Auswirkungen zu bewältigen. In der kurzen Frist (bis zu einem Jahr) bieten die gerade aktualisierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategien die Grundlagen für den Umgang mit Risiken und Auswirkungen, zum Beispiel durch Verpflichtung zur Aufstellung eines Transformationsplans. Für die mittlere Frist (bis zu fünf Jahren) wird davon ausgegangen, dass die turnusgemäße Überprüfung der Strategien den geeigneten Rahmen für gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklungen bietet. Nachhaltigkeit ist für die L-Bank eine strategische Grundbedingung, daher ist die stetige Anpassung an Erfordernisse bereits im Fundament der L-Bank angelegt. Darüber hinaus und auf lange Frist gilt, dass das Geschäftsmodell durch den gesetzlichen Auftrag bestimmt und vom Land

Baden-Württemberg vorgegeben ist. Über die Nutzung möglicher Chancen entscheidet ebenso das Land als Auftraggeber. Gemeinsam mit diesem wird sich die L-Bank bei Bedarf in einer Weise weiterentwickeln, dass ihre Förderfähigkeit bewahrt wird. Eine quantitative Analyse liegt nicht vor (siehe dazu auch die Ausführungen zur Resilienzanalyse in Abschnitt E1-SBM-3).

Die L-Bank hat keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert, die sich aus anderen als den Angabepflichten der ESRS ergeben. Allerdings wurden sektor- bzw. unternehmensspezifische Angaben im Kapitel G1 ergänzt, weil diese mit den Anforderungen

an eine nachhaltige Unternehmensführung in engem Zusammenhang stehen: Dabei handelt es sich zum einen um Angaben zur Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Der Komplex hat für die L-Bank als Finanzinstitut besondere Bedeutung. Des Weiteren wurden Angaben zur Sicherung des Datenschutzes ergänzt. Aufgrund der übergreifenden Bedeutung des Themas (Schutz von Daten der Belegschaftsangehörigen, Kundinnen und Kunden etc.) wurden auch diese Angaben im Kapitel G1 aufgenommen.

	Wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen: Beschreibung und Effekte	Kategorie	Wertschöpfungsstufe	Zeithorizont	(Geplante) Maßnahmen
	Die L-Bank arbeitet an einem Transitionsplan, um bis 2040 klimaneutral zu sein – im Fördergeschäft, im Bankbetrieb und in den Kapitalmarktaktivitäten (Förderhilfsgeschäft). Weitere Einzelmaßnahmen:				
	Refinanzierungsrisiko: Durch nicht taxonomiekonforme Finanzierungen können sich für die L-Bank schlechtere Refinanzierungsbedingungen ergeben.	Risiko	Fördergeschäft, Förderhilfsgeschäft	Mittelfristig	Risiken werden im Rahmen des Risikomanagementprozesses der L-Bank und ggf. durch eine entsprechende Risikovorsorge adressiert.
	Wertverluste: Die Realisierung zunehmender physischer (Einfluss akuter und chronischer Folgen des Klimawandels) und transitorischer (Einfluss bspw. von CO ₂ -Preisentwicklung auf THG-emissionsintensive Wirtschaftszweige) Risiken kann zu sinkenden Investitionswerten und Finanzmarktverlusten führen.				
E1	Finanzierte Emissionen: Finanzierungen und Förderungen der L-Bank können sich mitunter auch an emissionsintensive Branchen und Aktivitäten richten. Sie nimmt damit verstärkenden Einfluss auf den Klimawandel und die Folgen.	Negative Auswirkung	Fördergeschäft, Förderhilfsgeschäft	Kurzfristig	Nachhaltigkeitsbonus Ausbau des Förderwirkungsmanagements
	Eigene Emissionen: Der Betrieb der L-Bank verursacht THG-Emissionen. Sie nimmt damit verstärkenden Einfluss auf den Klimawandel und die Folgen.	Negative Auswirkung	Bankbetrieb	Mittelfristig	EMAS-Zertifizierung
	Transformationsfinanzierer: Die L-Bank fördert die Energiewende und Einsparungen von Energie (THG-Emissionen) durch Finanzierung von Energieeffizienzprojekten und Investitionen in erneuerbare Energien. Damit mindert die L-Bank den Einfluss auf den Klimawandel und die Folgen.	Positive Auswirkung	Fördergeschäft	Mittelfristig	Nachhaltigkeitsbonus

	Wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen: Beschreibung und Effekte	Kategorie	Wertschöpfungsstufe	Zeithorizont	(Geplante) Maßnahmen
S1	Mangel an Fachkräften: Die Besetzung von Stellen mit qualifizierten Fachkräften kann zunehmend eine Herausforderung darstellen, die zu finanziellen Belastungen und Wettbewerbsnachteilen führen kann.	Risiko	Bankbetrieb	Kurzfristig	Risiken werden im Rahmen des Risikomanagementprozesses der L-Bank adressiert
	Beschäftigung: Die L-Bank schafft gute Arbeitsplätze mit attraktiven Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	Neufassung der Personalstrategie
	Belastende Arbeitsbedingungen: Die tägliche Arbeit kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen und insbesondere die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen.	Negative Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	Transformation der Organisation
	Arbeitsklima: Ein angstvolles und intolerantes Arbeitsklima kann das Wohlbefinden belasten und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden beeinträchtigen.	Negative Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	Ausbildung und Weiterentwicklung Nachhaltigkeitsbezogene Weiterentwicklung
G1	Wachsende Anforderungen: Finanzielle Belastung durch operationelles und rechtliches Risiko aus neuen geänderten regulatorischen Anforderungen.	Risiko	Bankbetrieb	Kurzfristig	Risiken werden im Rahmen des Risikomanagementprozesses der L-Bank adressiert
	Reputationsschaden für die Wirtschaft: Als Landesförderbank trägt die L-Bank eine große Verantwortung für das Wohlergehen der Wirtschaft und der Bevölkerung in Baden-Württemberg. Fehlende Compliance oder gar Fälle von Geldwäsche oder anderen strafbaren Handlungen würden weitreichende Kreise ziehen und der Wirtschaft von Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt schaden.	Negative Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	Regelmäßige Schulungen

Tabelle 7: Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken

[IRO-1] Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Methodik und Annahmen

Im Jahr 2024 hat die L-Bank eine erste doppelte Wesentlichkeitsanalyse entsprechend der ESRS-Vorgaben durchgeführt. Dabei wurden sowohl die Auswirkungen der L-Bank auf Mensch und Umwelt als auch die finanziellen Risiken und Chancen für die Bank identifiziert und bewertet. Das Ergebnis der Bewertung bildet die Grundlage für die Angaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht.

Grundlegende **Annahme** ist, dass nachhaltigkeitsbezogene Aspekte an mehreren Stellen der Wertschöpfungskette auftreten können. Dazu gehört zum einen die eigene Geschäftstätigkeit, die in der Analyse die Teilbereiche programmgebundenes Fördergeschäft, programmungebundenes Fördergeschäft und Förderhilfsgeschäft beinhaltet. Dazu gehört zum anderen die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette.

Die vorgelagerten Glieder dieser Wertschöpfungskette umfassen Lieferanten und Dienstleister. Die nachgelagerten Glieder der Wertschöpfungskette beinhalten vor allem die Privatpersonen, Unternehmen und Kommunen, die die Endkunden der Bank-Dienstleistungen sind. Für alle Glieder wurden Einschätzungen von internen Experten und internen wie externen Stakeholdern verarbeitet. Die Analyse erfolgte zudem auf Basis branchenüblicher Quellen und Methoden je Wertschöpfungsbereich:

- **für die Analyse von Dienstleistern und Lieferanten:** Zuordnung zu Branchen mittels NACE-Codes; UNEP FI Sector Impact Mapping zur Analyse der Impact-Materialität.
- **für die Analyse des eigenen Geschäftsbetriebs:** Nutzung bestehender Daten, zum Beispiel aus dem Managementsystem gemäß EMAS.
- **für die Analyse des programmgebundenen Fördergeschäfts,** also die Kreditvergabe im gesetzlichen Auftrag des Landes: L-Bank-SDG-Analyse zur Analyse der Impact-Materialität, mithin der wesentlichen

Auswirkungen des Fördergeschäfts; UNEP FI Impact Radar zum Übertrag der Ergebnisse der SDG-Analyse in die UNEP FI-Impact Radar-Logik und auf die ESRS.

- **für die Analyse des Förderhilfsgeschäfts und programmungebundenen Fördergeschäfts:** UNEP FI Portfolio Impact Tool zur Analyse der Impact-Materialität der Kredite; UNEP FI Investment Portfolio Impact Tool zur Analyse der Impact-Materialität des Förderhilfsgeschäfts; UNEP FI Impact Radar für die Zuordnung der Auswirkungen auf die ESRS.

Analyse der Auswirkungen

Als Ausgangspunkt für die **Identifikation** der potenziell wesentlichen Aspekte diente die Liste der Nachhaltigkeitsthemen, Unterthemen und Unterunterthemen aus ESRS 1 AR 16. Eine interne Expertengruppe bestimmte daraus die relevante Auswahl. Die anschließende **Bewertung** der möglichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt folgte den Vorgaben der ESRS: Die drei Indikatoren Ausmaß, Umfang und Behebbarkeit jedes Sachverhalts wurden addiert und mit seiner Eintrittswahrscheinlichkeit multipliziert. Befindet sich das Ergebnis in den oberen 40 Prozent der Wesentlichkeitsskala, gilt der Sachverhalt als wesentlich. Für die Sachverhalte im eigenen Geschäftsbetrieb wurden auf Themen-Ebene Durchschnitte über die als wesentlich bewerteten Unterthemen ermittelt und darüber eine abschließende Bewertung vorgenommen. Für die Sachverhalte im Fördergeschäft- und Förderhilfsgeschäft erfolgte die Bewertung auf Themen-Ebene.

Zur **Priorisierung** und Konsolidierung über alle Glieder der Wertschöpfungskette wurde eine Gewichtung entlang der ESRS vorgenommen. So kann zum Beispiel lediglich der eigene Geschäftsbetrieb Auswirkungen auf die Situation der eigenen Belegschaft haben. Entsprechend erfolgt die Gewichtung für den Berichtsteil S1 (Eigene Belegschaft). Die L-Bank als Dienstleistungsunternehmen hat im Vergleich zu produzierenden Unternehmen vergleichsweise geringe direkte Auswirkungen auf Umweltbelange. Der Impact entsteht vorrangig indirekt durch Fördergeschäft und Förderhilfsgeschäft.

Für die Umweltstandards wurden daher diese Glieder der Wertschöpfungskette stärker gewichtet.

In die Betrachtung der Risiken und Auswirkungen eingeflossen ist auch die Tatsache, dass die L-Bank ausschließlich Standorte in Baden-Württemberg hat und ihre Dienstleistungen nur dort anbietet. Insgesamt sind mit diesem Verfahren die Nachhaltigkeitssachverhalte aus dem Fördergeschäft und eigenen Geschäftsbetrieb in einem sinnvollen, realistischen Verhältnis berücksichtigt – mithin also jenen Bereichen, in denen mit einem erhöhten Risiko negativer Auswirkungen zu rechnen ist. Diese möglichen und tatsächlichen wesentlichen Auswirkungen des Geschäftsmodells der L-Bank sind ein wichtiger Teil des Ergebnisses der Wesentlichkeitsanalyse.

In die Wesentlichkeitsanalyse wurden interne und externe **Stakeholder** der L-Bank einbezogen. Die Relevanz für die Einbeziehung eines Stakeholders wurde aus dem Durchschnitt aus dessen Einfluss und Interesse ermittelt. Als wichtige Stakeholder gingen die Beteiligungsverwaltung des Landes Baden-Württemberg, der Vorstand und der Personalrat, eine Auswahl von Investoren und der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) aus der Analyse hervor. Mit Vertretern all dieser Gruppen wurde mindestens ein Interview geführt.

Das Verfahren beinhaltete keine Priorisierung negativer Auswirkungen.

Analyse der Risiken und Chancen

Der Prozess zur **Identifikation** finanziell wesentlicher Themen zielte auf die Ebene des Gesamtunternehmens, da finanzielle Risiken und Chancen ganzheitlich betrachtet und im Rahmen eines umfassenden Risikomanagements gesteuert werden. Im ersten Schritt erfolgte das Longlisting aller potenziell materiellen Themen gemäß den ESRS durch das Nachhaltigkeitsmanagement. Diese Themen wurden einer initialen Bewertung durch das Risikomanagement unterzogen. Finanzielle Risiken und finanzielle Auswirkungen „nicht-finanzieller Risiken“ werden grundsätzlich von der Risikocontrollingfunktion für die Gesamtbank kontinuierlich identifiziert und

bewertet („permanente Risikoinventur“). Anschließend diskutierten, validierten und gegebenenfalls korrigierten interne Experten aus den Fachabteilungen der L-Bank die Themen. Schließlich erfolgte die **Bewertung und Priorisierung** zur finalen Liste der finanziell materiellen Themen.

Vertreter des Nachhaltigkeitsteams und des Risikomanagements der L-Bank begleiteten den Prozess durchgängig. Auf diese Weise wurde dem Zusammenspiel von Auswirkungen auf Mensch und Umwelt und finanziellen Risiken und Chancen Rechnung getragen. Wie weiter oben im Abschnitt SBM-3 erläutert, wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf die aktuelle Finanz- oder Ertragslage hätten. Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass auch eine Berücksichtigung der Zusammenhänge von Auswirkungen und Abhängigkeiten mit Risiken eine Anpassung der Strategien der L-Bank nicht notwendig werden lässt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Geschäftsmodell der L-Bank nicht eigenständig verändert werden kann (siehe Abschnitt SBM-3). Eine grundlegende Veränderung der Geschäftsstrategie bzw. des Geschäftsmodells bedürfte einer gesetzlichen Anpassung des Förderauftrags bzw. des L-Bank-Gesetzes durch das Land Baden-Württemberg. Eine darüberhinausgehende systematische Berücksichtigung von Zusammenhängen aus Auswirkungen und Risiken findet nicht statt.

Zur Bewertung der finanziellen Risiken und Chancen wurden die in den ESRS empfohlenen Kriterien Ausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit verwendet. Für beide Kriterien wurden Kardinalskalen festgelegt und ihren Werten verbale Ausprägungen zugeordnet. Beispielsweise wurde das Ausmaß mit dem Wert 2 der verbalen Ausprägung „Auswirkung spürbar“ zugeordnet. Parallel dazu wurde etwa die Eintrittswahrscheinlichkeit auf der Stufe 2 der verbalen Ausprägung „sehr unwahrscheinlich und langfristig“ zugeordnet. Die Ausprägungen auf den beiden Kardinalskalen wurden dann von Nachhaltigkeitsteam und Risikomanagement geschätzt und durch Multiplikation zu einer Gesamtbewertung verbunden. Befindet sich das Ergebnis in den oberen 40 % der

Wesentlichkeitsskala, gilt der Sachverhalt als wesentlich. Eine Priorisierung der Risiken fand nicht statt.

Der Entscheidungsprozess erfolgte in mehreren Schleifen und unter durchgängiger Einbeziehung des Risikomanagements sowie punktueller Einbeziehung interner Experten aus den Fachabteilungen der L-Bank, um ein möglichst breites Bild der Risiken zu erhalten. Die Ergebnisse wurden zudem mit weiteren Stakeholdern diskutiert und mehrfach dem Vorstand berichtet, der die Ergebnisse final bestätigte. Die breite Einbeziehung mehrerer Akteure im Haus über einen mehrstufigen Prozess sicherte die gegenseitige Kontrolle.

Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) gehen in das Risikomanagementsystem der L-Bank ein. Dort stellen sie jedoch keine eigenständige Risikoart dar, sondern gelten als Risikotreiber, die Risikofaktoren der einzelnen Risikoarten beeinflussen können und damit möglicherweise auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage wirken. Mit Inkrafttreten der 7. MaRisk-Novelle im Juni 2023 liegen erstmals prüfungspflichtige Anforderungen für die Berücksichtigung von ESG-Risiken unter anderem in der Geschäfts- und Risikostrategie, Risikomanagementprozessen und Kreditprozessen vor. Diese setzt die L-Bank um, beispielsweise durch die Aufnahme entsprechender Risiken im Rahmen der Risikoklassifizierung von Kreditnehmern. Die Risikotreiberanalyse, die für die Bewertung der ESG-Risiken im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD durchgeführt wurde, informiert die bestehende Risikoinventur und fließt auf diese Weise in das allgemeine Risikomanagement der L-Bank ein. Per 31.12.2024 ist in keinem „wesentlichen Risiko“ nach MaRisk die Vermögens- und/oder Ertragslage durch ESG-Risiken beeinträchtigt. Chancen fließen in diesen Prozess nicht ein.

Die Risiken wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse erstmals auf strukturierte Weise erfasst. Ein Rückgriff auf frühere Auswertungen fand nicht statt.

Eine Wesentlichkeitsermittlung hat im Rahmen der Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts auch schon in vorangegangenen Berichtsperioden

stattgefunden. Im Berichtsjahr ist die L-Bank erstmalig nach dem oben beschriebenen Verfahren gemäß den ESRS-Vorgaben vorgegangen. Eine Überwachung der identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen soll von nun an im Rahmen einer jährlichen Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse erfolgen.

Prozess zur Identifizierung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen nicht wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte

Die Identifizierung und Bewertung hinsichtlich der Wesentlichkeit der finanziellen und Wirkungsperspektive basiert auf den Einschätzungen eines L-Bank-internen Expertenteams. Ausgangspunkt ist die Zusammenstellung aller potenziell wesentlichen Themen aus dem Gesamttabelleau des ESRS1 AR16 in einer Longlist. Ein wesentliches Instrument für die weitere Identifizierung und Bewertung von wesentlichen Auswirkungen ist die L-Bank-eigene SDG-Analyse, durch die positive Auswirkungen von L-Bank-Förderleistungen auf die Globalen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs) erfasst werden können. Mit Hilfe des UNEP FI Impact Radar wurden die Ergebnisse der SDG-Analyse in die Logik der ESRS-Themen überführt. Zudem dient das UNEP FI Portfolio Impact Tool zur Analyse der Auswirkungswesentlichkeit der Kredite und das UNEP FI Investment Portfolio Impact Tool zur Analyse der Auswirkungswesentlichkeit des Förderhilfsgeschäfts. Eine verkürzte und verfeinerte Liste von Themen ist das Ergebnis. Falls erforderlich, sind auch die Unterthemen Teil der Betrachtung. Die Endauswahl und Bewertung folgt den Vorgaben der ESRS und ergibt schließlich die finale Liste der wesentlichen Themen. Gegenstand der Betrachtung sind der eigene Geschäftsbetrieb sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Vielfach können aufgrund fehlender Datenverfügbarkeit und mangelnder Informationen keine fundierten Aussagen zur Auswirkung der Portfolios getroffen werden. Demnach beziehen sich die folgenden Ausführungen im Schwerpunkt auf den eigenen Betrieb der L-Bank.

Im Ergebnis gingen die Nachhaltigkeitsaspekte der Themenstandards E1, S1 und G1 als wesentlich, sowie E2, E3, E4, E5, S2, S3 und S4 als nicht wesentlich hervor.

Im Rahmen der Analyse im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik (ESRS G1) wurden der Standort, die Tätigkeit und der Sektor als Kriterien herangezogen (für weitere Ausführungen zum Thema Unternehmenspolitik siehe Kapitel G1).

Im Hinblick auf alle **Umweltthemen** greift die L-Bank auf ein nach EMAS validiertes und nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem zurück. In diesem Zusammenhang werden direkte und indirekte Umweltaspekte und -auswirkungen ermittelt und bewertet. Dabei werden potenzielle und tatsächliche positive und negative Auswirkungen sowie finanzielle Risiken analysiert. Im Rahmen dieser Analyse werden auch die Auswirkungen auf den Klimawandel und in diesem Kontext die Treibhausgasemissionen der L-Bank berücksichtigt. Klimabedingte physische Risiken im Bankbetrieb, inklusive der Ermittlung klimabedingter Gefahren und der Bewertung, inwieweit die Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten der L-Bank im Hinblick auf die Entstehung physischer BruttoRisiken anfällig für diese klimabedingten Gefahren sein können, werden durch das Risikocontrolling im Rahmen der Risikoanalyse der L-Bank aufgegriffen. Auch klimabedingte Übergangsrisiken, inklusive der Ermittlung klimabedingter Übergangsereignisse und der Bewertung, inwieweit die Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten im Hinblick auf die Entstehung von Bruttoübergangsrisiken diesen klimabedingten Übergangsereignissen ausgesetzt sein können, werden hier berücksichtigt. Die Risiken in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse betrachtet. Eine klimabezogene Szenarioanalyse für die Ermittlung und Bewertung von kurz-, mittel- und langfristigen physischen Risiken und Übergangsrisiken wurde durchgeführt, indem die Kreditausfallwahrscheinlichkeit durch einen steigenden CO₂-Preis und durch die Schädigung von Sicherheiten durch Extremwetterereignisse geschätzt wurde (weitere Ausführungen zum Thema Klimaschutz siehe Kapitel E1).

Es zeigt sich außerdem, dass Umwelttrisiken wie Umweltverschmutzung, der Verlust der Biodiversität oder auch Wassermangel Portfoliowerte oder die Kreditwürdigkeit

einzelner Kreditnehmer negativ beeinflussen können. Aufgrund des Geschäftsmodells und der geographischen Lage des Geschäftsgebietes wurden die Risiken sowie die positiven und negativen Auswirkungen hinsichtlich dieser Aspekte (ESRS E2 bis E5) als nicht wesentlich im Sinne des Risikomanagements eingestuft.

Im Einzelnen begründet sich die Nichtwesentlichkeit wie folgt:

- **E2 Umweltverschmutzung:** Zur Identifikation möglicher Risiken, Chancen und Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Thema Umweltverschmutzung innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit der Bank oder der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden die Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten der L-Bank im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse geprüft. Es wurden keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt. Im Bankbetrieb entstehen lediglich wenige (haushaltsähnliche) Abfälle und Emissionen.
- **E3 Wasser- und Meeresressourcen:** Zur Identifikation möglicher Risiken, Chancen und Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Thema Wasser- und Meeresressourcen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit der Bank oder der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden die Standorte und Geschäftstätigkeiten der L-Bank im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse geprüft. Es wurden keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt. Im Bankbetrieb sowie aufgrund der geografischen Positionierung als auch durch die Art der Geschäftstätigkeit entstehen keine wesentlichen Auswirkungen auf Wasser- und Meeresressourcen.
- **E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme:** Mögliche Risiken, Chancen und Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Thema biologische Vielfalt und Ökosysteme an den eigenen Standorten der Bank oder in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt und bewertet. Grundsätzlich entsprach die Bewertung dem oben beschriebenen allgemeinen Vorgehen. Zudem wurden die Erkenntnisse der (im Rahmen von EMAS durchgeführten) Standortanalyse

der Bankstandorte in die Bewertung einbezogen. Darüber hinaus wurden die Abhängigkeiten von der biologischen Vielfalt und von Ökosystemen und deren Leistungen ermittelt und bewertet. Hierbei wurden keine Ökosystemdienstleistungen berücksichtigt, die von Störungen betroffen sind oder wahrscheinlich betroffen sein werden. Im Rahmen der Risikoanalyse wurden außerdem sofern durch die aktuelle Datengrundlage ermittelbar Übergangsrisiken, systemische und physische Risiken in diesem Kontext analysiert. Es wurden keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt. Die Standorte der L-Bank liegen in (Quellenschutzgebiet Stuttgart) bzw. in der Nähe von (Hardtwald Karlsruhe) geschützten Gebieten. Von den reinen Bürostandorten der L-Bank als Dienstleistungsunternehmen gehen allerdings keine negativen Auswirkungen auf diese Gebiete aus. Demnach kommt die Bank zu dem Schluss, dass keine Abhilfemaßnahmen in Bezug auf biologische Vielfalt ergriffen werden müssen. Biodiversität hängt eng mit dem Klimawandel zusammen. Der Klimawandel ist ein Treiber des Biodiversitätsverlusts, daher ist perspektivisch auch mit finanziellen Risiken durch physische und transitorische Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel zu rechnen.

→ **E5 Kreislaufwirtschaft:** Zur Identifikation möglicher Risiken, Chancen und Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Thema Kreislaufwirtschaft wurden die Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten der L-Bank im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse überprüft, um mögliche Risiken, Chancen und Auswirkungen im Rahmen der Tätigkeiten der L-Bank sowie innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. Es wurden keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt. Im Bankbetrieb werden Ressourcen genutzt. Branchenbedingt hat die L-Bank wenige Berührungspunkte mit der Kreislaufwirtschaft. Sie ist daher nicht an spezielle Entsorgungsvorschriften gebunden, weshalb keine gesonderten Kosten zu erwarten sind und die finanzielle Materialität daher gering ausfällt.

[IRO-2] Von der Nachhaltigkeitserklärung abgedeckte Angabepflichten

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Anlehnung an die Vorgaben der ESRS erstellt. Oberstes Ziel war es dabei, klare und für die Empfänger nützliche Informationen zur Verfügung zu stellen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurden die bisherigen Inhalte des gesonderten nichtfinanziellen Berichts überprüft und weiterentwickelt. Bei der Erstellung wurden Fachleute aus der gesamten L-Bank miteinbezogen unter der Maßgabe, die Inhalte des Berichts entlang der Offenlegungsanforderungen jeweils an den Informationsbedürfnissen der externen Stakeholder auszurichten. Ausgangspunkt war das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse. Daran schloss sich eine Gap-Analyse zur Zuordnung möglicher Berichtsinhalte zu den offenzulegenden Datenpunkten und zur Identifizierung möglicher Lücken an. Das Ergebnis wurde im Haus mit den Fachabteilungen diskutiert – beispielsweise die möglichen Inhalte des Kapitels S1 mit der Personalleitung der L-Bank. Im weiteren Prozess wurden Anforderungen und Inhalte (Konzepte, Maßnahmen, Ziele) abschließend gemappt. Das Ergebnis wurde dem Vorstand vorgestellt und von diesem bestätigt.

Dieser Bericht enthält keine Datenpunkte, die aus anderen europäischen Anforderungen als den ESRS stammen.

Im Folgenden findet sich eine **Liste der wesentlichen ESRS-Datenpunkte**. Die Auswahl dieser Datenpunkte ist das Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Die Liste enthält auch diejenigen Datenpunkte, die trotz Wesentlichkeit einer späteren Offenlegungspflicht unterliegen und deswegen in diesem Bericht nicht behandelt werden.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

[BP-1] Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

[BP-2] Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

[GOV-1] Rolle der Leitungs- und Aufsichtsorgane

[GOV-2] Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

[GOV-3] Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

[GOV-4] Erklärung zur Sorgfaltspflicht

[GOV-5] Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

[SBM-1] Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

[SBM-1] Aufschlüsselung der Gesamtumsatzerlöse, wie sie im Abschluss ausgewiesen sind, nach den maßgeblichen ESRS-Sektoren *(keine Angaben in diesem Bericht aufgrund schrittweiser Offenlegungspflicht)*

[SBM-1] Liste der zusätzlichen maßgeblichen ESRS-Sektoren *(keine Angaben in diesem Bericht aufgrund schrittweiser Offenlegungspflicht)*

[SBM-2] Interessen und Standpunkte der Interessenträger

[SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

[SBM-3] Kurz-, mittel- und langfristig erwartete finanzielle Effekte *(keine Angaben in diesem Bericht aufgrund schrittweiser Offenlegungspflicht)*

[IRO-1] Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

[IRO-2] Von der Nachhaltigkeitserklärung abgedeckte Angabepflichten

E1 Klimaschutz

[GOV-3] Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

[SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

[IRO-1] Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

[E1-1] Übergangsplan für den Klimaschutz

[E1-2] Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

[E1-3] Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

[E1-4] Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

[E1-5] Energieverbrauch und Energiemix

[E1-6] THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

[E1-7] Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate

[E1-9] Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen *(keine Angaben in diesem Bericht aufgrund schrittweiser Offenlegungspflicht)*

S1 Eigene Belegschaft

[S1-SBM-2] Interessen und Standpunkte der Interessenträger

[S1-SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

[S1-1] Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

[S1-2] Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

[S1-3] Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

[S1-4] Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

[S1-5] Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

[S1-6] Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

[S1-7] Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens *(keine Angaben in diesem Bericht aufgrund schrittweiser Offenlegungspflicht)*

[S1-8] Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

[S1-9] Diversitätskennzahlen

[S1-10] Angemessene Entlohnung

[S1-11] Sozialschutz *(keine Angaben in diesem Bericht aufgrund schrittweiser Offenlegungspflicht)*

[S1-12] Menschen mit Behinderung *(keine Angaben in diesem Bericht aufgrund schrittweiser Offenlegungspflicht)*

[S1-13] Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung *(keine Angaben in diesem Bericht aufgrund schrittweiser Offenlegungspflicht)*

[S1-14] Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

[S1-14] Angaben zu arbeitsbedingten Krankheitsfällen, Verletzungen und Todesfällen *(keine Angaben in diesem Bericht aufgrund schrittweiser Offenlegungspflicht)*

[S1-15] Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben *(keine Angaben in diesem Bericht aufgrund schrittweiser Offenlegungspflicht)*

[S1-16] Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

[S1-17] Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

G1 Unternehmenspolitik

[GOV-1] Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmenspolitik

[IRO-1] Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

[G1-1] Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmenspolitik

[G1-3] Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

[G1-4] Korruptions- oder Bestechungsfälle

[G1-MDR-A] Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik

[G1-MDR-T] Korruptions- und Bestechungsfälle

Umwelt (E)

E1 Klimaschutz

Die folgenden wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit Klimaschutz wurden identifiziert.

Negative Auswirkungen

- **Eigene Emissionen:** Der Betrieb der L-Bank verursacht Treibhausgas-(THG)-Emissionen. Sie nimmt damit verstärkenden Einfluss auf den Klimawandel und die Folgen.
- **Finanzierte Emissionen:** Finanzierungen und Förderungen der L-Bank können sich mitunter auch an emissionsintensive Branchen und Aktivitäten richten. Sie nimmt damit verstärkenden Einfluss auf den Klimawandel und die Folgen.

Positive Auswirkungen

- **Transformationsfinanzierer:** Die L-Bank fördert die Energiewende und Einsparungen von Energie (THG-Emissionen) durch Finanzierung von Energieeffizienzprojekten und Investitionen in erneuerbare Energien. Damit mindert die L-Bank den Einfluss auf den Klimawandel und die Folgen.

Risiken

- **Refinanzierungsrisiko:** Durch nicht taxonomiekonforme Finanzierungen können sich für die L-Bank schlechtere Refinanzierungsbedingungen ergeben.
- **Wertverluste:** Die Realisierung zunehmender physischer (Einfluss akuter und chronischer Folgen des Klimawandels) und transitorischer (Einfluss bspw. von CO₂-Preisentwicklung auf THG-Emissionsintensive Wirtschaftszweige) Risiken kann zu sinkenden Investitionswerten und Finanzmarktverlusten führen.

[GOV-3] Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die L-Bank als landeseigene Förderbank orientiert sich im Nachhaltigkeitsmanagement an der Ausrichtung des

Landes Baden-Württemberg. Seit 2013 ist der Klimaschutz im Land gesetzlich verankert. Anfang des Jahres 2023 hat der Landtag von Baden-Württemberg das neue Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetz verabschiedet, das den gesetzlichen Förderauftrag der L-Bank erweitert. Die im Jahr 2020 mit dem Land geschlossene Klimaschutzvereinbarung präzisiert das Ziel des klimaneutralen Geschäftsbetriebs der L-Bank 2030. Vorstand, Verwaltungsrat und Führungskräfte arbeiten gemeinsam daran, diese Ziele zu erreichen. Eine explizit klimabezogene Entgeltkomponente gibt es bei der L-Bank nicht. Die Bank setzt die gültigen bankenaufsichtsrechtlichen Vorgaben zu Anreiz- und Vergütungssystemen um (siehe dazu Ausführungen im Kapitel ESRS 2).

[SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Der Klimawandel und seine Folgen sind eine globale und generationenübergreifende Herausforderung. Dabei muss die Wirtschaft zukünftig in den notwendigen Veränderungsprozessen eine Schlüsselrolle einnehmen. Die L-Bank sieht im Zusammenhang mit dem Klimawandel transitorische und physische Risiken.

- Das erste klimabezogene **transitorische Risiko** besteht in möglicherweise schlechteren Refinanzierungsbedingungen, wenn Investoren die Refinanzierungsinstrumente der L-Bank aufgrund verfehlter Nachhaltigkeitsanforderungen meiden oder höhere Renditen fordern. In der Folge könnte das finanzierbare Fördervolumen unter Druck geraten.
- Das zweite klimabezogene **transitorische Risiko** ergibt sich aus dem Einfluss beispielsweise der CO₂-Preisentwicklung auf THG-Emissionsintensive Wirtschaftszweige, was deren Rentabilität und damit deren Kapitaldienstfähigkeit als Schuldner beeinträchtigen kann.
- Daneben besteht ein klimabezogenes **physisches Risiko** aus akuten und chronischen Ereignissen wie zum Beispiel Hochwasser. Auch hierdurch können Investitionen an Wert verlieren oder sich Finanz-

marktverluste einstellen, die das finanzierbare Fördervolumen der L-Bank beeinträchtigen können.

Diese klimabezogenen Risiken sind Teil des Risikomanagements der L-Bank (siehe auch Abschnitt „Risikomanagement“) und werden wie alle anderen Risiken innerhalb der Risikoinventur erfasst, bewertet und berichtet. Im Rahmen dieses Vorgehens zeigten **Sensitivitätsanalysen**, dass aus den klimabezogenen Risiken keine Gefährdung des Geschäftsmodells resultiert. Bei der Analyse wurden keine physischen oder transitorischen Risiken ausgeschlossen. Auf der Seite der vorgelagerten Wertschöpfungsstufen gab es keine Betrachtung von Dienstleistern und Lieferanten außer der Untersuchung der Gefährdung der Rechenzentren.

Eine Sensitivitätsanalyse ist ein Stresstest, anhand dessen die quantitativen Auswirkungen von jeweils einem Risikofaktor auf die Vermögens-, Ertrags- oder Finanzlage der Bank untersucht werden. Sie wird zu einem definierten Zeitpunkt durchgeführt und kann sich auf ein spezifisches Portfolio oder die gesamte Bank beziehen. Grundlage aller Sensitivitätsanalysen ist die Identifikation der relevanten Risikotreiber für die einzelnen Risikoarten. Diese erfolgt im Rahmen der jährlichen Risikoinventur, die sowohl transitorische als auch physische klimabezogene Risikotreiber berücksichtigt. Sensitivitätsanalysen werden für die gemäß der einschlägigen Regulierung (MaRisk) als wesentlich klassifizierten Risikoarten durchgeführt.

In den Sensitivitätsanalysen wurde die Kreditausfallwahrscheinlichkeit erstens durch einen steigenden CO₂-Preis und zweitens durch die Schädigung von Sicherheiten durch Extremwetterereignisse (Hochwasser) geschätzt. Bei Letzterer wurde unterstellt, dass die geförderten Wohnungsunternehmen ihre Bestände aufgrund fehlender realwirtschaftlicher Ressourcen nur verspätet sanieren können. Es wurde zudem angenommen, dass die Wohnungsunternehmen die Kosten nicht vollständig weitergeben können, was ihre Objektwirtschaftlichkeit und damit die Bonität reduziert. Ferner wurde unterstellt, dass in Bezug auf Wohnimmobilien

kein Bonitätseffekt aus Technologieeinsatz oder Energiemix resultieren wird. Steigende Bewirtschaftungskosten bei den Wohnungsunternehmen sind wahrscheinlich.

In die Sensitivitätsanalysen ging das ausstehende Kreditvolumen brutto – das heißt ohne Berücksichtigung von Maßnahmen zur Risikominderung bzw. der Verwertung von Sicherheiten – ein. Beide Schätzungen der Kreditausfallwahrscheinlichkeiten ergaben geringe Werte. Im Rahmen des Risikomanagementsystems wird das aus dem Klimawandel resultierende Risikoprofil regelmäßig und fortlaufend überwacht. In einer zukünftigen Ausweitung des ESG-Risikomanagements soll auch eine Resilienzanalyse durchgeführt werden.

Im bestehenden Risikomanagement werden Risikotreiber im Rahmen von Stresstests anhand von **Szenarioanalysen** geprüft. Ziel ist es, mögliche zukünftige Verläufe und Zustände zu beschreiben und anhand dieser Beschreibung Handlungsalternativen hinsichtlich der Risikoexponiertheit zu analysieren. Für Zwecke der Stresstests basieren Szenarioanalysen auf Annahmen, die im Fall der klimabezogenen Risiken durch die Szenarien des Network for Greening the Financial System (NGFS) informiert sind. Für lokale physische Risiken werden die Klimaszenarien des NGFS durch ausgewählte lokale Klimarisikoanalysen ergänzt (etwa das Hochwasserrisiko in Baden-Württemberg). Die Ergebnisse der Szenarioanalysen werden bei der Geschäftsstrategie und der daraus abgeleiteten Risikostrategie, insbesondere bei der Festlegung des Risikoappetits, berücksichtigt.

Der L-Bank als landeseigener Förderbank mit dem staatlichen Auftrag, das Land bei der Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben, insbesondere in den Bereichen der Struktur-, Wirtschafts- und Sozialpolitik, zu unterstützen, ist das Geschäftsmodell gesetzlich vorgegeben. Eine separate Resilienzanalyse (im Sinne der ESRS) der Strategie und des Geschäftsmodells wurde aus diesem Grund nicht durchgeführt. Mit dem weiteren Ausbau des ESG-Risikomanagements wird diese avisiert.

Die Szenarioanalysen der L-Bank fußen auf folgenden Zeiträumen:

- Kurzfrist: 1 Jahr
- Mittelfrist: < 4 Jahre (Wesentlichkeitsanalyse: < 5 Jahre)
- Langfrist: > 4 Jahre (Wesentlichkeitsanalyse: > 5 Jahre)

Die informierenden Szenarien der Analyse basieren auf den NGFS-Szenarien (Hot House World), deren Zeithorizont in Zehn-Jahres-Schritten von 2020 bis 2050 gestaffelt ist.

Eine separate **Resilienzanalyse** der Strategie und des Geschäftsmodells der L-Bank wurde im Berichtsjahr nicht durchgeführt. Szenarioanalysen sind grundlegender Bestandteil des bestehenden Risikomanagements der L-Bank. Die Resilienz der L-Bank wird erhöht, indem die Erkenntnisse aus den Szenarioanalysen in die Risikobewertung und -steuerung einfließen, beispielsweise in der Form von Pauschalwertberichtigungen und sonstigen Rückstellungen für Risikopositionen.

Die **Strategie und das Geschäftsmodell** sind dazu geeignet, die Risiken und Auswirkungen zu bewältigen. In der kurzen Frist (bis zu einem Jahr) bieten Geschäfts-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategien die Grundlagen für den Umgang mit Risiken und Auswirkungen, zum Beispiel durch Verpflichtung zur Aufstellung eines Klimatransitionsplans (an dem die L-Bank arbeitet). Für die mittlere Frist (bis zu fünf Jahre) geht die L-Bank davon aus, dass die turnusgemäße Überprüfung der Strategien den geeigneten Rahmen für gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklungen bietet. Nachhaltigkeit ist für die L-Bank eine strategische Grundbedingung, daher ist die stetige Anpassung an Erfordernisse bereits im Fundament angelegt. Darüber hinaus und auf lange Frist gilt, dass das Geschäftsmodell durch den gesetzlichen Auftrag bestimmt und vom Land Baden-Württemberg vorgegeben ist. Das Land trägt laut Gesetz die Anstaltslast mit der öffentlich-rechtlichen Verpflichtung, die wirtschaftliche Basis der Bank jederzeit zu sichern und sie für die

gesamte Dauer ihres Bestehens funktionsfähig zu erhalten. Die Belastbarkeit des Geschäftsmodells der L-Bank ergibt sich daher nicht aus einer quantitativen Analyse, sondern durch die gesetzliche Verankerung in Verbindung mit der Gewährträgerhaftung des Landes Baden-Württemberg.

[IRO-1] Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Identifikation wesentlicher klimabezogener Auswirkungen erfolgte durch interne Experteneinschätzungen und eine Validierung durch ausgewählte Stakeholder (für eine detaillierte Beschreibung siehe Kapitel ESRS 2-IRO-1). Zusätzlich wurden für die Identifikation von Auswirkungen auf den Klimawandel und die Treibhausgasemissionen weitere Verfahren genutzt: Mit Bezug auf den Geschäftsbetrieb wurden Testberechnungen mit Hilfe des Tools des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) durchgeführt. Für die finanzierten Emissionen erfolgten die Berechnungen auf Basis des PCAF-Standards.

In Bezug auf **klimabezogene Risiken** wendet die L-Bank Stressszenarien an: Dazu wird ein mehrjähriges Narrativ verfasst, um zu beschreiben, wie relevante Risiken auf die L-Bank wirken. Dieses Szenario wird mit der Kapitalausstattung der L-Bank belastenden Parameter besetzt. Darüber wird ermittelt, wie stark die Kapitalquoten bei Fortschreibung der Parameter reagieren.

Physische Risiken des Geschäftsbetriebs gehen in die Messung des operationellen Risikos ein (Operational Value at Risk). Diese werden als nachrangig angesehen. Bedeutender sind die physischen Risiken, die die Kreditqualität beeinträchtigen können (siehe dazu die Ausführungen in ESRS 2). Wird bei der Risikobewertung der Fall „hohe Emissionen“ (das sogenannte „Hot House World“-Szenario aus NGFS) unterstellt (zusätzlich zum Szenario „delayed“) könnte vermittelt

über einen steigenden CO₂-Preis die Kredittragfähigkeit energieintensiver Unternehmen beeinträchtigt werden.

Es wurden keine kurzfristigen Auswirkungen auf das Risikoprofil der L-Bank identifiziert. Daher wird mit kurz-, mittel- und langfristigen Horizonten (siehe ESRS 2) gearbeitet.

Bei allen Risikoarten und Risikounterarten, die im Rahmen der Risikoinventur als „wesentlich“ identifiziert wurden, wird die Wirkung auf die Risikotragfähigkeit der Bank bewertet. Dabei wird analysiert, wie sich der Eintritt eines Risikos auf die Vermögens-, Ertrags- und Liquiditätslage (auch synonym als Finanzlage bezeichnet) auswirkt.

Im Rahmen der Risikoanalyse führt die L-Bank Szenarioanalysen für die oben genannten Zeiträume durch. Innerhalb dieser Szenarioanalysen für das Ausfallrisiko aufgrund klimabedingter Ereignisse, wie zum Beispiel Hochwasser, bewertet die L-Bank anhand geografischer Koordinaten die Eintrittswahrscheinlichkeit und die potenzielle Schwere solcher Ereignisse. Die Analyse umfasst eigene Standorte in Baden-Württemberg sowie relevante Teile der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Die Bank verwendet NGFS-Szenarien, einschließlich des „Hot House World“-Szenarios, als Grundlage für ihre Szenarioanalysen. Darüber hinaus wird ein ESG-Szenario berücksichtigt, das auch transitorische Risiken einbezieht. Für die Weiterentwicklung der Klimaszenarioanalysen ist die Integration eines 1,5-Grad-kompatiblen NGFS-Szenarios vorgesehen.

Außerdem nutzt die L-Bank NGFS-Klimaszenarien zur Gestaltung der Szenarien in den bestehenden Sensitivitätsanalysen, wodurch diese in das Risikomanagement integriert sind (zu weiteren Ausführungen zu Sensitivitätsanalysen siehe Abschnitt E1-SBM-3).

Zum Verfahren zur Ermittlung und Bewertung von klimabezogenen Auswirkungen siehe Abschnitt ESRS 2-IRO-1. Klimabezogene Risiken werden im Rahmen

der Risikoinventur identifiziert. Die L-Bank analysiert die zugrundeliegenden Risikotreiber. Die als relevant eingestuften Risiken werden anschließend hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Bank in wesentliche und unwesentliche Risiken unterschieden. Risiken, die direkt auf die Bank einwirken, werden anhand ihrer Ursachen spezifischen Risikoarten zugeordnet. ESG-Risiken sind keine eigenständige Risikoart, sondern Risikotreiber aus den Bereichen „Umwelt“, „Soziales“ und „Unternehmensführung“. Sie können sowohl direkt, etwa durch Umweltkatastrophen, als auch indirekt über Adressen-, Marktpreis- und Liquiditätsrisiken die Vermögens-, Ertrags- und Liquiditätslage der Bank beeinflussen. Die Relevanz eines Risikos wird regelmäßig im Rahmen der fortlaufenden Risikoinventur überprüft. Dabei wird geprüft, ob ein Risiko oder eine spezifische Unterart für die L-Bank relevant ist. Die Wesentlichkeit eines relevanten Risikos wird anhand seiner potenziellen Auswirkungen auf die Risikotragfähigkeit der Bank (Kapital- und/oder Liquiditätsausstattung) beurteilt. Für wesentliche Risiken werden Stresstests und Sensitivitätsanalysen durchgeführt.

Übergangsereignisse, die im Zusammenhang mit der Klimaerwärmung stehen, werden als Risikotreiber in den Bereichen „Soziales“ und „Governance“ in die Risikoanalyse integriert. Sensitivitätsanalysen des Risikomanagements untersuchen diverse Szenarien, die unter anderem auf den NGFS-Klimaszenarien basieren. Ein spezifisches Szenario (ESG-Szenario) berücksichtigt den klimapolitisch motivierten Transformationsprozess der Wirtschaft. Szenarioanalysen kombinieren einen narrativ beschriebenen potenziellen Ablauf (mit Angaben zu Risikotreibern) und die Berechnung der Auswirkungen auf die Vermögens-, Ertrags- und Liquiditätslage der Bank. Eine Gefährdung der Geschäftstätigkeiten und Vermögenswerte der L-Bank im Hinblick auf die Entstehung von Bruttoübergangsrisiken liegt nicht vor. Die Weiterentwicklung der Szenarioanalysen ist ein Bestandteil der fortschreitenden Ausgestaltung des ESG-Risikomanagements (dazu gehört ggf. auch die Einführung eines 1,5-Grad-Szenarios).

Im Rahmen der Risikoanalyse führt die L-Bank Szenarioanalysen über die oben genannten Zeiträume durch. Die informierenden Szenarien der Analyse basieren auf den NGFS-Szenarien (Hot House World), deren Zeithorizont in Zehn-Jahres Schritten von 2020 bis 2050 gestaffelt ist. Im eigenen Geschäftsbetrieb wurden keine Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten identifiziert, die nicht mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar sind oder erhebliche Anstrengungen erfordern, um mit diesem Übergang in Einklang gebracht zu werden.

Die L-Bank führt in ihren Portfolios Branchenscreenings durch, um energieintensive Unternehmen zu identifizieren, bei denen der Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft mit besonderen Herausforderungen verbunden ist. Vermögenswerte, die nicht mit einem solchen Übergang vereinbar sind, werden durch Ausschlusskriterien im Neugeschäft von der Kreditvergabe ausgeschlossen.

Die klimabezogenen Risiken werden in der Szenarioanalyse in der mittleren und langen Frist bewertet. Die L-Bank behandelt Übergangsrisiken nicht als eigene Risikoart, sondern nimmt sie in die Analyse der Risikotreiber auf. In der Gewinn- und Verlust-Rechnung wird eine risikomitigierende Pauschalwertberichtigung (auch für nachhaltigkeitsbezogene Risiken) vorgenommen.

Risikomanagement

Das wesentliche Konzept zur Steuerung klimabezogener Risiken ist durch die Risikostrategie der L-Bank abgebildet.

Die Risikostrategie definiert den Anwendungsbereich, die Verantwortung und die allgemeinen Anforderungen an das Risikomanagement der L-Bank. Sie enthält Zielgrößen für die Mindestkapital- und Mindestliquiditätsausstattung, weitere Steuerungsvorgaben und Frühwarnindikatoren.

Die Risikosteuerungs- und -controllingprozesse umfassen die

→ Identifizierung,

→ Bewertung,

→ Steuerung und Überwachung sowie

→ Kommunikation

der wesentlichen Risiken.

Die Konzeption, Pflege und Weiterentwicklung der darauf bezogenen Prozesse obliegt dem Bereich Risikoccontrolling.

Der Anwendungsbereich der Risikostrategie sind die Geschäftsaktivitäten der L-Bank. Der Fokus liegt auf den gemäß den regulatorischen Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht wesentlichen Risiken.

Alle Vorstandsmitglieder sind, unabhängig von der internen Zuständigkeitsregelung, für die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation und deren Weiterentwicklung verantwortlich. Diese Verantwortung bezieht sich unter Berücksichtigung ausgelagerter Aktivitäten und Prozesse auch auf alle wesentlichen Elemente des Risikomanagements. Jedes Vorstandsmitglied ist für die Einrichtung angemessener Kontroll- und Überwachungsvorkehrungen verantwortlich.

Die L-Bank ist durch Unterzeichnung der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg Teil des Klimabündnisses Baden-Württemberg geworden. Ziel der Klimaschutzvereinbarung ist es, die Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch zu senken und dabei klimaneutral zu werden. Die L-Bank verpflichtet sich mit der Klimaschutzvereinbarung zu Maßnahmen zur Verkleinerung des CO₂-Fußabdrucks. Dazu gehört etwa die sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf E-Fahrzeuge (zu weiteren Ausführungen siehe Abschnitt E1-1).

Das Land als wichtigster Interessenträger der L-Bank ist über den Verwaltungsrat und insbesondere seinen Risikoausschuss standardmäßig in den Strategieprozess einbezogen. Der Verwaltungsrat stimmte der Risikostrategie zu.

Die Risikostrategie steht im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

[E1-1] Übergangsplan für den Klimaschutz

Die L-Bank verfügt im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsmanagements seit 2016 über ein nach dem Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) validiertes Umweltmanagementsystem. Es bildet eine bedeutsame Grundlage für den systematischen Umwelt- und Klimaschutz. Die Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg, eingebettet in EMAS, war ein weiterer Schritt für ein Klimaschutzkonzept mit konkreten Maßnahmen. Die L-Bank arbeitet nun an einem umfassenden Übergangsplan für den Klimaschutz (Transitionsplan). Darin entwickelt sie ein detailliertes Vorgehen für die nachhaltige Transformation der L-Bank und ihrer Portfolios.

Der Transitionsplan der L-Bank wird:

- die **Klimaverpflichtungen und Ziele** der L-Bank gemäß den Klimazielen des Landes Baden-Württemberg im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel enthalten,
- erklären, wie die Ziele in die **Strategien** einzubetten sind,
- anhand konkreter **Maßnahmen** in den Bereichen Geschäftsbetrieb, Fördergeschäft und Förderhilfsgeschäft beschreiben, mit welchen Verantwortlichkeiten die Ziele operationalisiert werden,
- die **Umsetzung** der Klimastrategie darstellen.

Die Ziele dieses Transitionsplans werden mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad aus dem Pariser Klimaschutzabkommen in Einklang stehen. Zudem setzen die noch ehrgeizigeren baden-württembergischen Klimaziele den verbindlichen Rahmen, nach denen das Land bis zum Jahr 2040 gesamthaft klimaneutral werden soll.

Auf diese Weise kommt die L-Bank beim Klimaschutz in doppelter Hinsicht ihrer Verantwortung nach: zum einen als Förderbank, die im Rahmen ihres gesetzlichen Förderauftrags über Fördermaßnahmen Investitionsanreize für Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen bei Privatpersonen, Kommunen und der Wirtschaft setzt – etwa durch die Erhöhung der Energieeffizienz und die

Umsetzung von Umwelt- und Klimaschutzzielen bei Wohnimmobilien. Und zum anderen in ihrem eigenen Handeln als Vorbild für die Wirtschaft und Gesellschaft durch eine klimaneutrale Weiterentwicklung der Unternehmensstandorte und des Anlageportfolios.

Die L-Bank verfügt über keine wesentlichen materiellen Vermögenswerte außer ihren selbstgenutzten Gebäuden. Daher wird davon ausgegangen, dass keine signifikanten gebundenen Treibhausgasemissionen vorliegen. Derartige Emissionen können die Erreichung der Emissionsreduktionsziele des Unternehmens nicht gefährden oder Übergangsrisiken fördern.

Die L-Bank ist nicht ausgenommen von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten.

Das Ziel eines Transitionsplans ist in der Nachhaltigkeitsstrategie der L-Bank verankert. Die Etappenziele zur Umsetzung des Übergangsplans werden nachgehalten und regelmäßig an Vorstand und Verwaltungsrat berichtet. Der Transitionsplan soll vom Vorstand beschlossen werden.

Im Berichtsjahr wurde als erster Schritt ein indikativer Transitionsplan aufgestellt. Diesen will die L-Bank sukzessive weiterentwickeln, um verlässliche und planbare Pfade zu definieren und mit Maßnahmen zu unterlegen mit dem Ziel, bis 2040 klimaneutral zu sein.

Bis Ende 2025 soll der Transitionsplan dann vollständig aufgestellt sein.

Weitere Angaben zum Transitionsplan

Der Transitionsplan soll den Geschäftsbetrieb sowie die Portfolios der L-Bank ansprechen. Die L-Bank unterliegt keiner externen Vorgabe zur Ausarbeitung eines Transitionsplans. Die Vorgaben des wichtigsten Interessenträgers der L-Bank – des Landes Baden-Württemberg – werden mit dem Ziel der Klimaneutralität bis 2040 unmittelbar im Transitionsplan berücksichtigt. Der Transitionsplan der L-Bank wird allen Mitarbeitenden im Intranet zugänglich sein. Über weitere Veröffentlichungswege muss noch entschieden werden.

[E1-2] Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die Nachhaltigkeitsstrategie konkretisiert die Geschäftsstrategie der L-Bank im Hinblick auf klimabezogene Themen und wird jedes Jahr aktualisiert.

Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet folgende Bereiche:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Energieeffizienz
- Einsatz erneuerbarer Energien
- sonstige

Nachhaltigkeitsstrategie

In der Nachhaltigkeitsstrategie sind die strategischen Nachhaltigkeitsziele der L-Bank verankert. Sie adressiert insbesondere die Auswirkungen der L-Bank auf den Klimawandel und den Klimaschutz und bildet die Richtschnur für die weitere Transformation sowohl des Geschäftsbetriebs als auch des Anlage- und Kreditgeschäfts. Dafür werden strategische Ziele gesetzt, die zum Teil durch konkrete Kennzahlen operationalisierbar gemacht wurden (siehe Abschnitt E1-4).

Der Geschäftsbetrieb der L-Bank selbst verursacht klimaschädliche Emissionen. Bedeutsamer sind jedoch die finanzierten Treibhausgasemissionen im Fördergeschäft- und Förderhilfsgeschäft. Daher verfolgt die L-Bank die folgenden Zielrichtungen:

- **Nettotreibhausgasneutralität:** Die L-Bank wird gesamthaft klimaneutral.
- **Förderwirkungsmessung:** Die Förderwirkung der Bank auf die drei Nachhaltigkeitsdimensionen (ESG) sowie ihr Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung wird ganzheitlich darstellbar.
- **Förderprodukte:** Neben neuen Förderanreizen zur Befähigung und Kompetenzerweiterung von Unternehmen auf dem Weg zur nachhaltigen Transformation werden attraktive Förderprodukte ausgeweitet, die Investitionen in nachhaltige Vorhaben vorantreiben.

Weitere wichtige Inhalte der Nachhaltigkeitsstrategie sind:

- Angebote zur Weiterbildung zur Förderung von Bewusstsein und Wissen um ökologische, soziale und ökonomische Belange
- Festlegung einer regelmäßigen Berichterstattung von Nachhaltigkeitsbelangen
- Maßgaben zur nachhaltigen Gestaltung der Förderungstätigkeit
- Beschreibung eines Wirkungsmanagements
- Maßgaben zur nachhaltigen Refinanzierung
- Bewertung der L-Bank durch Nachhaltigkeitsagenturen
- Maßgaben zur Stärkung einer nachhaltigen Unternehmenskultur sowie organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Leitlinie für das Handeln der L-Bank.

Die aktuelle Fassung wurde vom Vorstand am 15.05.2024 beschlossen. Nach Vorberatung durch den Risikoausschuss wurde der Strategie durch den Verwaltungsrat zugestimmt.

Die L-Bank nimmt mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie eine Reihe von externen Vorgaben auf. Alle öffentlichen Einrichtungen haben den Auftrag, in Verantwortung für die künftigen Generationen die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen. Seit 2013 ist der Klimaschutz in Baden-Württemberg gesetzlich verankert. Im Jahr 2023 hat der Landtag von Baden-Württemberg das neue Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetz verabschiedet. Zentrale Elemente des Gesetzes sind die Ziele für die Jahre 2030 und 2040. Darüber hinaus wurde mit der Verabschiedung des Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetzes der gesetzliche Förderauftrag der L-Bank um den Schutz des Klimas und die Anpassung an die unvermeidbaren Folgen des Klimawandels erweitert. Die EU-Kommission, die europäischen Aufsichtsbehörden und weitere Standardsetzer arbeiten an konkreten Maßnahmen und Vorgaben zur Bildung einer

nachhaltigen Real- und Finanzwirtschaft – basierend auf der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, dem Klimaschutzabkommen von Paris (inklusive 1,5-Grad-Ziel), dem Reformpaket „Fit for 55“ und dem EU-Aktionsplan „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“. Auf regionaler Ebene bilden der Koalitionsvertrag sowie die Vorgaben des Landes wie der Public Corporate Governance Kodex Baden-Württemberg (PCGK BW) wichtige Leitplanken für die Nachhaltigkeitsstrategie der L-Bank.

Im Rahmen der WIN-Charta des Landes Baden-Württemberg berichtet die L-Bank, wie sie die zwölf Leitsätze für nachhaltige Entwicklung umsetzen wird. Darüber hinaus veröffentlicht die L-Bank jährlich eine EMAS-Umwelterklärung und legt das ganzheitliche Umweltmanagement der L-Bank dar. Außerdem hat die L-Bank 2023 die UN Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet. Damit verpflichtet sie sich zu sechs Prinzipien, die eine Integration von ESG-Kriterien sowie eine entsprechende Berichterstattung im Investmentprozess des Wertpapieranlagebestands vorantreiben.

Das Land Baden-Württemberg und die Gesellschaft sind als Adressat des Wirkens der L-Bank sowie als Eigentümer über ihre demokratischen Vertreter im Verwaltungsrat eingebunden. Der Verwaltungsrat beschließt die Strategien der L-Bank und damit auch die Nachhaltigkeitsstrategie. Dadurch ist das Handeln der L-Bank demokratisch legitimiert.

Bereits mit der Mitgliedschaft in der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) 2015 bekräftigt die L-Bank ihr Bekenntnis, Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte auf allen Unternehmensebenen zu integrieren, und will damit Vorreiter für andere Banken in Deutschland sein.

Die Nachhaltigkeitsstrategie steht im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Zudem ist sie über die Website der L-Bank öffentlich zugänglich.

[E1-3] Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Auf Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie setzt die L-Bank konkrete Maßnahmen um. Die L-Bank befindet sich bereits auf dem Weg der Klimatransformation. Entsprechend wurden im Berichtsjahr die Bemühungen fortgesetzt, Transparenz und Messbarkeit zu verbessern und den Klimaschutz im Fördergeschäft zu verankern. Diese Maßnahmen sind:

- Der **Nachhaltigkeitsbonus** als zusätzliche Zinsverbilligung wurde denjenigen kreditnehmenden Unternehmen gewährt, die sich auf den Weg zum Klimaschutz machen oder gemacht haben.
- Die L-Bank wird seit Jahren entsprechend dem Eco-Management and Audit Scheme (**EMAS**) validiert und ist damit nach ISO 14001 zertifiziert.
- Das **Förderwirkungsmanagement** wurde weiterentwickelt, mit dem Ziel, konsequent die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen der Förderungen analysieren zu können. Dazu wurde das Mapping des Fördergeschäfts auf die SDG-Ziele vorangetrieben.

Nachhaltigkeitsbonus

Die wichtigste Maßnahme im Bereich des Klimaschutzes ist der Nachhaltigkeitsbonus. Dabei handelt es sich um einen Vorzugszinssatz, der gewährt wird, sofern das kreditnehmende Unternehmen bei Aufnahme eines Förderdarlehens eine Klimabilanz und/oder eine Roadmap vorlegt. Durch diese Maßnahme erwartet die L-Bank, dass Unternehmen einen Anreiz zur Umsetzung der entsprechenden Instrumente erhalten. Die L-Bank unterstützt auch auf diese Weise den gesetzlichen Förderauftrag.

Voraussetzung für den Nachhaltigkeitsbonus ist die Erfüllung der Förderkriterien der entsprechenden drei Programme der Wirtschaftsförderung. Ein Auslaufen des Nachhaltigkeitsbonus ist nicht vorgesehen; gegebenenfalls werden auch andere Förderprogramme um diese Komponente erweitert. Weitere Maßnahmen im Sinne von Abhilfen gegen tatsächliche Schäden waren

nicht nötig. Neu im Berichtsjahr ist die Einführung der Stufe 3 für wiederholte Antragstellung: Dabei weisen die Unternehmen, die zum mindestens zweiten Mal einen Kredit in einem der entsprechenden Programme beantragen, ihre zwischenzeitlichen Umsetzungsmaßnahmen nach.

Der Nachhaltigkeitsbonus kann als Hebel zur Dekarbonisierung bei den Kunden des Fördergeschäfts wirken. In einem ersten Schritt regt er zu Transparenz an (Klimabilanz). In einem zweiten Schritt bildet er einen Anreiz zur Festlegung konkreter Einsparmaßnahmen (Roadmap). Sofern Unternehmen der Stufe 3 einen Förderkredit erhalten, weisen sie zukünftig die konkreten zwischenzeitlichen Emissionseinsparungen nach.

Der Umfang der zukünftigen Einsparungen durch diese Maßnahme ist für die L-Bank nicht abschätzbar.

Zertifizierung nach EMAS

Wie auch zuvor hat die L-Bank 2024 das Umweltmanagementsystem EMAS für den eigenen Geschäftsbetrieb umgesetzt. Im Berichtsjahr wurde die L-Bank neu zertifiziert. Zentrale Vergleichskennzahl für die Zertifizierung sind die THG-Emissionen. Dies dient der Vorbereitung für Zertifizierungen in den kommenden Jahren. Die Zertifizierung bezieht sich auf die rechtliche Einheit L-Bank und ihre Standorte.

Das Überwachungsaudit durch einen staatlich zugelassenen Umweltgutachter wurde im Jahr 2024 abgeschlossen.

Im Rahmen des Audits wurden keine Feststellungen getroffen, daher waren keine Abhilfemaßnahmen nötig.

Erstmals wurden im Audit auch Testberechnungen für „Scope 3, Kategorie 15“-Emissionen behandelt.

Die Zertifizierung beinhaltet unter anderem die Erstellung eines Umweltprogramms mit konkreten Maßnahmen zur Emissionsreduzierung. Eine umgesetzte Maßnahme aus diesem Umweltprogramm ist das Klimaplakat „Klimamanagement in Unternehmen“ des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg und der L-Bank. Auf die-

sem Kommunikationsinstrument finden Unternehmen, Behörden, Bildungseinrichtungen und die interessierte Öffentlichkeit die wichtigsten Kennzahlen, Meilensteine, Maßnahmen und rechtlichen Rahmenbedingungen zum Klimamanagement in Unternehmen sowie Unterstützungs- und Förderangebote durch das Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg und der L-Bank.

Unmittelbare Reduktionen von Treibhausgasemissionen wurden damit nicht erzielt. Zukünftige Reduktionen von Treibhausgasemissionen sind durch diese Maßnahme nicht zu erwarten.

Ausbau des Förderwirkungsmanagements

Durch das Förderwirkungsmanagement strebt die L-Bank eine umfassende Analyse der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen der Förderaktivitäten an. Im Berichtsjahr wurde das Ziel eines ganzheitlichen Förderwirkungsmanagements zu einem eigenen Themenfeld in der Nachhaltigkeitsstrategie erweitert. Wichtiger Schritt auf dem Weg war die Stärkung der ESG-Datenbasis: Dazu hat die L-Bank Messgrößen definiert.

Die L-Bank wird eine eigenständige ESG-Policy für das Anlagegeschäft entwickeln, hier werden auch Ansätze des Förderwirkungsmanagements Eingang finden.

Zum jetzigen Stand sind die meisten kreditfinanzierten Förderungen in die Analyse der Förderwirkungen einbezogen. Im Jahr 2025 sollen die definierten Kennzahlen erstmals in einen eigenen Förderwirkungsbericht integriert werden. Abhilfemaßnahmen waren nicht nötig. Gegenüber der vorherigen Fassung der Nachhaltigkeitsstrategie ist das Ziel eines ganzheitlichen Förderwirkungsmanagements nun fest verankert.

Das Förderwirkungsmanagement kann insofern als Hebel zur Dekarbonisierung wirken, als es Ansatzpunkte für die Ausgestaltung von Förderprogrammen liefern kann. Förderprogramme und Förderbedingungen werden von der Landesregierung vorgegeben.

Unmittelbare Reduktionen von Treibhausgasemissionen wurden damit nicht erzielt, weil die Quantifizierbarkeit und Steuerbarkeit noch nicht implementiert sind. Die zukünftigen Reduktionen sind für die L-Bank nicht abschätzbar.

Die wichtigsten Voraussetzungen für die Erreichung der Ziele sind eine verlässliche Datenverfügbarkeit und eine hohe Datenqualität auf dem Weg zu umfassender Transparenz. Damit wird insbesondere dem Informationsbedürfnis der Stakeholdergruppe der Investoren entsprochen.

[E1-4] Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die L-Bank setzt sich die folgenden Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz:

- Null-Emissionen-Ziele
- Anreiz zur Transformation auf Kundenseite

Alle Ziele wurden aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet und sind dort verankert.

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 Nettotreibhausgasneutralität („Klimaneutralität“) erreicht sein. Mit dem Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetz wurde auch der gesetzliche Förderauftrag der L-Bank erweitert. Diese Erweiterung will die Bank mit entsprechenden Angeboten und Maßnahmen unterlegen.

Die Ziele für die Reduzierung der Emissionen leiten sich von den Vorgaben des Landes ab und entstammen nicht einer Analyse des Treibhausgasinventars.

Details (Unterziele, Kompensationsmöglichkeiten, CO₂-Zertifikate etc.) sollen im Rahmen des Transitionsplans definiert werden.

Die Festlegung der Baseline erfolgt ebenfalls im Rahmen der Ausarbeitung des Transitionsplans.

Die THG-Emissions-Reduktions-Ziele sind nicht wissenschaftlich hergeleitet. Sie sind mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad vereinbar.

Die L-Bank folgt mit ihren Zielen dem Klimaschutzgesetz Baden-Württemberg und dem Förderauftrag des Landes. Entsprechend werden die Förderleistungen Schritt für Schritt an die übergeordneten Emissionsreduktionsziele angepasst. Die quantitative Bestimmung des Gesamtbeitrags zur Erreichung der Ziele ist derzeit nicht möglich.

Die L-Bank arbeitet mit den in Abschnitt E1-SBM-3 beschriebenen Szenarien.

Methodische Angaben zu den Zielen

→ Null-Emissionen-Ziele

Die Messung der Emissionen erfolgt entlang der Scopes 1, 2 und 3 (Kategorien 1–14) anhand von Treibhausgas-Emissions-Faktoren durch Nutzung des VfU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU), Version 1.4 des Updates VfU Kennzahlen 2024. Bei der Berechnung der THG-Emissionen in „Scope 3, Kategorie 15“ – den finanzierten Emissionen – wird auf externe Daten zu Emissionsfaktoren zurückgegriffen. Die ESG-Auswirkungen der L-Bank-Portfolios werden mit den UNEP FI Impact Analysis Tools analysiert. Diese greifen auf branchenspezifische Daten für die im Portfolio befindlichen Positionen zurück. Die L-Bank strebt für die Zukunft eine verbesserte Datengrundlage an, etwa durch eine stärkere Nutzung von L-Bank-Kunden-Daten anstelle von Branchendurchschnitten.

Die L-Bank greift auf anerkannte Quellen und Methoden zurück (VfU, PCAF). Die Ermittlung wird zum Teil durch den Umweltgutachter validiert (EMAS). Eine externe Prüfung mit begrenzter Sicherheit erfolgt zudem durch den Wirtschaftsprüfer.

→ **Anreiz zur Transformation auf Kundenseite**

Diese Kennzahl umfasst den Anteil von Unternehmen mit erstellter CO₂-Bilanz bzw. Anteil von Unternehmen mit erstellter CO₂-Roadmap an allen geförderten Unternehmen. Sie zeigt an, inwieweit es der L-Bank gelingt, einen Anreiz zu emissionsreduzierenden Maßnahmen zu setzen.

Die kreditnehmenden Unternehmen weisen gegenüber einer neutralen, externen Stelle nach, dass sie die Anforderungen erfüllen. Der L-Bank liegen die Nachweise vor. Die Anzahl der Unternehmen, die die Anforderungen erfüllen wird ins Verhältnis zur Gesamtzahl der geförderten Unternehmen gesetzt. Die L-Bank nimmt an, dass die geförderten Unternehmen durch CO₂-Bilanzen und -Roadmaps eine größere Neigung zur Emissionsreduktion haben als ohne Anreize zu diesen Instrumenten.

[E1-5] Energieverbrauch und Energiemix

Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb	2024
Gesamtenergieverbrauch fossiler Energie in MWh	5.263
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch in Prozent	45
Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	0
Anteil nuklearer Quellen am Gesamtenergieverbrauch in Prozent	0
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus erneuerbaren Quellen in MWh	6.387
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt, in MWh	0
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen in MWh	6.387
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch in Prozent	55
Gesamtenergieverbrauch in MWh	11.650

Tabelle 8: Energieverbrauch und Energiemix

- Die Daten des Energieverbrauchs werden (Ab-)Rechnungen der Versorgungsunternehmen entnommen. Diese basieren auf Ablesungen von Zählerständen. Datenquellen für Schätzwerte sind beispielsweise Energieausweise oder Verbrauchswerte der Vorjahre. Verbräuche von vermieteten Flächen werden über Verbrauchstellenzähler ermittelt und entsprechend abgezogen.
- Einzelne Verbrauchswerte werden hochgerechnet (bspw. falls keine Nebenkostenabrechnungen von

angemieteten Flächen vorliegen). Die Hochrechnungen erfolgen entweder auf Basis des Energieausweises oder auf Basis der L-Bank-Verbräuche je Mitarbeitendem an anderen Standorten. Auf der Grundlage ähnlicher Arbeitsplatzgestaltung (Büroarbeitsplätze) wird ein ähnlicher Verbrauch je mitarbeitender Person angenommen.

- Die Daten werden keiner externen Validierung unterzogen.

	Null-Emissionen-Ziele	Anreiz zur Transformation auf Kundenseite
Verhältnis zwischen dem Ziel und den Zielvorgaben des Konzepts	Die L-Bank verfolgt das Ziel der Klimaneutralität im Geschäftsbetrieb und in den Portfolios. Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet diese Ziele. Mit dem Transitionsplan folgt die Festlegung konkreter Maßnahmen, um die Ziele zu erreichen.	Die L-Bank verfolgt das Ziel der Unterstützung von Förderkreditkunden auf dem Weg zur Klimaneutralität. Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet dieses Ziel.
Festgelegtes Zielniveau	0	20
Absolutes oder relatives Ziel; Einheit	Absolut in CO ₂ -Äquivalent	Prozent
Umfang des Ziels	Es bestehen Unterziele für den Geschäftsbetrieb der L-Bank und ihre Portfolios.	Kunden im Fördergeschäft.
Bezugswert	Wird im Rahmen des Transitionsplans festgelegt.	–
Bezugsjahr	Wird im Rahmen des Transitionsplans festgelegt.	–
Zeitraum, für den das Ziel gilt	Bis 2040	2027
Etappen- oder Zwischenziele	Zielwerte für die folgenden Jahre: – 2030: für den Geschäftsbetrieb der L-Bank – 2040: für die Portfolios	Zielwerte für die folgenden Jahre: 2027: 20 %
Methoden und signifikante Annahmen zur Festlegung der Ziele	Die Null-Emissionen-Ziele der L-Bank wurden aus dem Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetz Baden-Württemberg abgeleitet. Die Details (Unterziele, Kompensationsmöglichkeiten, CO ₂ -Zertifikate etc.) werden im Rahmen des Transitionsplans definiert.	Anteil von Unternehmen mit erstellter CO ₂ -Bilanz bzw. Anteil von Unternehmen mit erstellter CO ₂ -Roadmap an allen geförderten Unternehmen.
Basiert das Ziel im Zusammenhang mit Umweltaspekten auf wissenschaftlichen Erkenntnissen?	Nein	Es besteht kein Bezug zu Umweltaspekten.
Einbeziehung der Interessenträger	Das Ziel wurde vom wichtigsten Interessenträger der L-Bank, dem Land Baden-Württemberg, vorgegeben.	Das Ziel wurde im Rahmen des Strategieprozesses durch den Vorstand verabschiedet und ihm wurde durch den Verwaltungsrat zugestimmt.
Zieländerungen	Nein	Nein
Performance-Beurteilung	Die Performance-Beurteilung kann erst ab Verabschiedung eines Transitionsplans mit definiertem Basisjahr erfolgen.	Die Kennzahl wird quartalsweise erhoben. Das ermöglicht eine Kontrolle der Entwicklung der Kennzahl. Im Berichtsjahr wurde das Ziel erreicht.

Tabelle 9: Ziele im Zusammenhang mit Klimawandel und Klimaschutz

[E1-6] THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

	Rückblickend			Ziele		
	Keine Angabe zu Vorjahren	2024	Angaben zu Änderungen nicht möglich	2030	2045	Angaben ggü. Basisjahr noch nicht möglich
Scope-1-Treibhausgasemissionen						
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)		190,7				
Prozentualer Anteil der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)		0				
Scope-2-Treibhausgasemissionen						
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)		2.851,5				
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)		424,4				
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen						
Scope-3-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)		13.363.563,0				
3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen		9.501,2				
3.2 Investitionsgüter		804,5				
3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)		502,7				
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb						
3.5 Abfallaufkommen in Betrieben						
3.6 Geschäftsreisen		9,0				
3.7 Pendelnde Mitarbeiter		1.729,1				
3.8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter						
3.9 Nachgelagerter Transport						

		Rückblickend			Ziele		
		Keine Angabe zu Vorjahren	2024	Angaben zu Änderungen nicht möglich	2030	2045	Angaben ggü. Basisjahr noch nicht möglich
3.10	Verarbeitung verkaufter Produkte						
3.11	Verwendung verkaufter Produkte						
3.12	Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer						
3.13	Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter						
3.14	Franchises						
3.15	Investitionen		13.351.062,5				
THG-Gesamtemissionen (t CO ₂ e)							
THG-Gesamtemissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)			13.366.695,2				
THG-Gesamtemissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)			13.364.268,2				

Tabelle 10: Treibhausgasemissionen (in t CO₂e)

→ Die Gesamtemissionen basieren auf tatsächlichen, geschätzten oder hochgerechneten Daten. Die L-Bank bilanziert ihre CO₂-Emissionen entsprechend GHG-Protokoll nach Scope 1, 2 und 3. Dabei erfasst

- Scope 1 die direkten, d. h. aus Quellen innerhalb der Grenzen des Unternehmens stammenden Emissionen,
- Scope 2 die indirekten Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem Strom und eingekaufter Wärme, deren Quellen außerhalb des Unternehmens liegen und
- Scope 3 alle sonstigen indirekten, vor- und nachgelagerten Emissionen. Zu letzteren gehören auch die Emissionen aus der Herstellung oder dem Transport eingekaufter Güter oder der Verteilung und Nutzung der eigenen Produkte oder der Entsorgung von Abfällen; auch Emissionen aufgrund

von Geschäftsreisen gehören hierzu, ebenso wie die finanzierten Emissionen durch Finanzdienstleistungen.

Die Emissionen des eigenen Geschäftsbetriebs und der Wertschöpfungskette (Scope 1 und 2 sowie 3 in den Kategorien 1 bis 14 (sofern Emissionen in diesen Kategorien vorliegen)) werden unter der Verwendung des VfU-Kennzahlen-Tools (Version 2024, 1.4) bilanziert. Dieses erfasst die im Finanzsektor typischen Stoff- und Energieströme. Das Tool bietet neben einer GHG-Protokoll-konformen CO₂e-Bilanz auch Indikatoren für das Reporting der Metriken nach ESRS E1-6. Das Tabellenblatt „ESRS-Signifikanzanalyse“ erlaubt eine begründete Bestimmung der signifikanten CO₂e-Emissions-Quellen, wie von den ESRS gefordert. Die ESRS verweisen zur Bestimmung der signifikanten Scope 3-Kategorien auf die

Kriterien, die das GHG-Protokoll für die Bestimmung relevanter Scope 3-Aktivitäten vorschlägt. Für die Gewichtung und die Wahl der Signifikanzschwelle wurden die vorgeschlagenen Werte des VfU-Tools genutzt. Der überwiegende Teil dieser Emissionen stammt aus der Wertschöpfungskette. Extern eingekaufte Waren und Dienstleistungen (Scope 3, Kategorie 1), die auf Basis ausgabenbasierter Schätzungen bilanziert werden, sind der größte Verursacher. Als Finanzinstitut ist insbesondere „Scope 3, Kategorie 15“ hinsichtlich der finanzierten Emissionen relevant. Die Emissionen, die durch die Finanzierungen der Kunden entstehen („Scope 3, Kategorie 15“), werden auf Basis von Engagementdaten unter der Verwendung des PCAF-Standards bilanziert.

- Zur Berechnung der finanzierten Emissionen nutzt die L-Bank mit dem Global Greenhouse Gas (GHG) Accounting & Reporting Standard for the Financial Industry einen Standard zur Messung von Treibhausgasemissionen, welcher von der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) entwickelt und zur Verfügung gestellt wird. Die Anwendung dieses Standards gibt Finanzinstituten standardisierte Methoden zur Messung finanzierter Emissionen an die Hand. Die L-Bank ist seit Dezember 2024 Unterzeichner der PCAF-Initiative. Der Standard gliedert sich in sieben Assetklassen, von denen die folgenden vier für die L-Bank relevant sind (im Bestand befinden sich keine Finanzierungen von Gewerbeimmobilien oder Kraftfahrzeugen; außerdem sind außerbilanzielle Geschäftstätigkeiten nicht berücksichtigt):
- (1) Börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen
 - (2) Unternehmenskredite und nicht börsennotierte Eigenkapitalinstrumente
 - (3) Hypotheken (Wohnimmobilien)
 - (4) Staatsfinanzierungen

Der Berechnung liegen die Annahmen der PCAF-Logik zugrunde. Die Datenqualität wird gemäß „Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry“ der PCAF dargelegt. Je nach den für die Ermittlung herangezogenen Daten ergibt sich

für die Datenqualität ein jeweiliger Scorewert zwischen 1 (höchste Qualität) und 5 (geringste Qualität). Der durchschnittliche Scorewert für die L-Bank gibt das mit der Restschuld („Outstanding Amount“) gewichtete Mittel der Scorewerte über die vier betrachteten Assetklassen an. Für die Assetklassen (1), (2) und (4) werden zu einem hohen Anteil verifizierte Primärdaten (aus der Bloomberg-Datenbank) zur Berechnung der finanzierten Emissionen herangezogen. Die Datenqualität ist hier relativ hoch (Scorewert unter 2). Für Assetklasse (3) gehen Schätzungen für die Hypotheken in die Berechnung mit ein, deren Scorewert deutlich unter dem der anderen Klassen liegt. Der durchschnittliche, gewichtete Scorewert über alle Assetklassen beträgt 2,31. Die L-Bank verzichtet bei der Berechnung der „Scope 3, Kategorie 15“-Emissionen auf nicht verifizierte externe Schätzwerte von Datenanbietern mit geringer Datenqualität.

- Die CO₂e-Tonnagen von Staatsfinanzierungen auf Länder- und Provinzebene werden von der PCAF-Logik nicht abgedeckt. Entsprechend sind für diese Investitionen der L-Bank die entsprechenden Emissionsanteile im Ergebnis nicht berücksichtigt. Insgesamt ergibt sich so eine Abdeckung von bewerteten Bilanzaktiva in Höhe von 62 Prozent.
- Die L-Bank geht davon aus, dass die breite Datenbasis und standardisierte Berechnung von PCAF belastbare Daten liefert. Änderungen der zugrundeliegenden Daten sowie der Methoden können im Zeitablauf Auswirkungen auf die Schätzungen haben.
- Für die marktbasierten Emissionen durch den Stromverbrauch wird ein Emissionsfaktor von null verwendet, da Verträge über Ökostrom bestehen. Für die Bilanzierung der Fernwärme werden durch die Versorgungsunternehmen bereitgestellte spezifische Emissionsfaktoren verwendet. Die Ermittlung der finanzierten Emissionen erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt. Es wird auf Emissionsfaktoren aus externen Quellen zurückgegriffen.

Die Intensitäten der Treibhausgasemissionen unter Verwendung des in Abschnitt ESRS 2-SBM-1 angegebenen Gesamtumsatzes der L-Bank ermitteln sich wie folgt:

Treibhausgasintensität pro Gesamtumsatz	Keine Angabe zu Vorjahren	2024	Angaben zu Änderungen nicht möglich
THG-Gesamtemissionen pro Gesamtumsatz, standortbezogen (t CO ₂ e/Euro)		0,0049	
THG-Gesamtemissionen pro Gesamtumsatz, marktbezogen (t CO ₂ e/Euro)		0,0049	

Tabelle 11: Treibhausgasintensitäten

	Vorgelagert	Eigene Tätigkeiten	Nachgelagert
Scope-1-THG-Bruttoemissionen in tCO ₂ e	-	190,7	-
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	2.851,5	-	-
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	424,4	-	-
Scope-3-THG-Bruttoemissionen in tCO ₂ e	12.591,0	-	13.351.062,5
Anteil genutzter Primärdaten	4,0 %		29,5 %
Standortbezogene THG-Gesamtemissionen	15.442,5	190,7	13.351.062,5
Marktbezogene THG-Gesamtemissionen	13.015,4	190,7	13.351.062,5

Tabelle 12: Treibhausgasemissionen innerhalb der Wertschöpfungskette

Der CO₂-Fußabdruck wurde mit Hilfe der Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) in der Version 2024 des Updates 1.4 berechnet. Dieses Tool erlaubt neben einer GHG-Protokoll-konformen CO₂e-Bilanz auch die Erstellung von Indikatoren für das Reporting der Metriken nach CSRD/ESRS E1-6. Ebenfalls enthalten ist die „ESRS-Signifikanzanalyse“, die eine begründete Bestimmung der signifikanten CO₂e-Emissions-Quellen wie von den ESRS gefordert erlaubt. 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.

[E1-7] Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate

Entnahmen und Speicherung von Treibhausgasen fanden nicht statt.

Die L-Bank kompensiert jährlich mit Hilfe von Zertifikaten (Gold-Standard) die bilanzierten Emissionen des Geschäftsbetriebs – den CO₂-Fußabdruck der L-Bank – über die Klimaschutzstiftung Baden-Württemberg. Durch diese Zertifikate werden die Scopes 1, 2 und teilweise 3 (dem Geschäftsbetrieb zuzuordnende Kategorien) abgedeckt. Die Kompensation erfolgt immer rückwirkend und bezieht sich daher auf das Berichtsjahr 2023.

Die L-Bank strebt ein Null-Emissionen-Ziel an. Im eigenen Geschäftsbetrieb kann dieses Ziel vollumfänglich erreicht werden. In Bezug auf die gesamte Wertschöpfungskette erarbeitet die L-Bank konkrete Maßnahmen im Rahmen des Transitionsplans (siehe Abschnitt E1-1). Die Nutzung von Zertifikaten (Gold-Standard) ist konsistent mit den Emissionsreduktionszielen, die sich die L-Bank in der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg gegeben hat. Diese Zertifikate werden Teil des Transitionsplans der L-Bank und unterstützen das Null-Emissionen-Ziel. Es handelt um ein international anerkanntes Zertifikat.

Soziales (S)

S1 Eigene Belegschaft

Die folgenden wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft wurden identifiziert.

Positive Auswirkungen

→ **Beschäftigung:** Die L-Bank schafft gute Arbeitsplätze mit attraktiven Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden.

Negative Auswirkungen

- **Belastende Arbeitsbedingungen:** Die tägliche Arbeit kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen und insbesondere die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen.
- **Arbeitsklima:** Ein angstvolles und intolerantes Arbeitsklima kann das Wohlbefinden belasten und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden beeinträchtigen.

Risiken

- **Mangel an Fachkräften:** Die Besetzung von Stellen mit qualifizierten Fachkräften kann zunehmend eine Herausforderung darstellen, die zu finanziellen Belastungen und Wettbewerbsnachteilen führen kann.

[S1-SBM-2] Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Die Arbeitskräfte der L-Bank stellen eine wichtige Gruppe von Interessenträgern für das Unternehmen dar. Die oben genannten wesentlichen negativen Auswirkungen und Risiken sind weder im **Geschäftsmodell** der L-Bank angelegt, noch durch ihre Strategien verursacht. Im Gegenteil: Mit ihren Strategien schafft die L-Bank den Rahmen, um negativen Auswirkungen zu lindern oder zu vermeiden (siehe auch Abschnitt S1-1).

Die **Geschäftsstrategie** der L-Bank berücksichtigt die Interessen der Mitarbeitenden: In ihr ist das Ziel der Gestaltung einer positiven Unternehmenskultur entlang der zentralen L-Bank-Werte verankert, die unter anderem Respekt, Vertrauen und die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden beinhalten. In ihrer Geschäftsstrategie formuliert die L-Bank außerdem das strategische Ziel, dass mit der Organisationsentwicklung ein geplanter, systematischer und langfristiger Prozess der Veränderung und Weiterentwicklung der L-Bank unter größtmöglicher Beteiligung aller Betroffenen initiiert wird. Eine daraus resultierende Maßnahme ist die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden zu Transformationscoaches (siehe Abschnitt S1-3), in deren Rolle die Beteiligten selbst lernen und Wissen weitergeben. Auf diese Weise sind die Mitarbeitenden in den Veränderungsprozess der L-Bank aktiv eingebunden. Die L-Bank berücksichtigt den Ethik- und Verhaltenskodex sowie den Public Corporate Governance Kodex auch im Hinblick auf die Wahrung der Menschenrechte als Grundlage ihrer Strategieentwicklung. Die Personalstrategie präzisiert diesen Anspruch mit konkreten Inhalten (siehe Abschnitt S1-1).

Das Geschäftsmodell der L-Bank ist gesetzlich vorgegeben und unterliegt nicht der Einflussnahme der Bank. Die **Einbindung** der Mitarbeitenden in personalbezogene Entscheidungen findet über ihren gesetzlichen Vertreter, den Personalrat, statt. Die Mitarbeitenden finden überdies bei einer anonymen Online-Befragung Gehör. Die Befragung dient der Rückkopplung von Mitarbeitendenbelangen zur

Geschäftsstrategie. Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 sollen in die zukünftige strategische Weiterentwicklung bzw. konkrete Folgemaßnahmen einfließen. Weitere Ausführungen zur Einbindung der Mitarbeitenden und des Personalrats sind im Kapitel ESRS 2 zu finden.

[S1-SBM-3] Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im geschäftlichen Alltag der L-Bank arbeiten viele Menschen zusammen. Dazu gehören neben den Festangestellten auch Menschen, die über einen Werk- bzw. Dienstvertrag beauftragt werden oder vermittelt über Zulieferer für die L-Bank tätig sind. Von den oben genannten wesentlichen Auswirkungen sind die Mitarbeitenden der L-Bank betroffen. Darunter werden alle Personen mit Arbeitsverträgen mit der L-Bank verstanden. Sie machen den überwiegenden Anteil an der Gesamtbelegschaft aus.

Die weiteren Ausführungen stellen auf alle Bankangehörigen ab, die von wesentlichen Auswirkungen betroffen sein können. Nicht angestellte Personen gehören in der Regel nicht dazu. Nicht angestellte Personen werden allerdings in die Ausführungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (siehe Abschnitt S1-1), in die Konzepte zur Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sowie die Konzepte zum Datenschutz (siehe Kapitel G1) einbezogen.

Die L-Bank ist mit ihrem **Geschäftsmodell** auf hochqualifizierte Mitarbeitende angewiesen. Die überwiegende Zahl von ihnen arbeitet in einer Büroumgebung an den Standorten Karlsruhe und Stuttgart. In der Geschäftsstrategie trägt die L-Bank diesem Mitarbeitendenprofil Rechnung und zielt auf den Einsatz strategischer Instrumente ab, um ein attraktiver Arbeitgeber für aktuelle und künftige Mitarbeitende zu sein (siehe auch die Ausführungen zur Personalstrategie im folgenden Abschnitt). Ziele sind die Gestaltung einer positiven Unternehmenskultur sowie die Sicherstellung der Verfügbarkeit von

qualifiziertem Personal. Der Fachkräftemangel stellt ein potenzielles zukünftiges Risiko für das Geschäftsmodell der L-Bank dar.

Die identifizierten wesentlichen **negativen Auswirkungen** werden als üblich angesehen für ein Unternehmen, dessen Mitarbeitende fast ausschließlich im Büroumfeld tätig sind. Die Auswirkungen sind nicht durch das spezifische Geschäftsmodell der L-Bank verursacht. Weitere negative Auswirkungen hinsichtlich Kinder- und Zwangsarbeit bestehen nicht, da die L-Bank nur Bürostandorte in Baden-Württemberg unterhält und nicht in dafür anfälligen Regionen oder Branchen aktiv ist. Die Auswirkungen stehen nicht mit individuellen Vorfällen (etwa einem Industrieunfall) im Zusammenhang. Die wesentlichen negativen Auswirkungen sind weder im Geschäftsmodell der L-Bank angelegt noch durch ihre Strategien verursacht. Im Gegenteil: Mit ihren Strategien schafft die L-Bank den Rahmen, um negative Auswirkungen zu vermeiden.

Wesentliche **positive Auswirkungen** hat die L-Bank auf ihre Mitarbeitenden, indem sie qualifizierte, sichere, flexible, inklusive und gut bezahlte Arbeitsplätze bietet.

Der demografische Wandel birgt ein finanzielles **Risiko**. Die Mitarbeitenden bilden das Fundament für die Förderleistungskraft der L-Bank. Die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal wird für die L-Bank perspektivisch herausfordernder. Eine schleppende Stellenbesetzung bei höherer Fluktuation sowie vorübergehende Vakanzen können die Bank finanziell belasten. Die wesentlichen Risiken sind nicht im Geschäftsmodell der L-Bank angelegt noch durch ihre Strategien verursacht.

Für die Beurteilung der wesentlichen Risiken und möglichen Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden Experteneinschätzungen des Personalrats (inkl. der Schwerbehindertenvertretung) sowie des Personalbereichs mit einbezogen. Dabei konnten keine wesentlichen Auswirkungen auf die Belegschaft aus dem Übergang zu mehr Umweltfreundlichkeit und Klimaneutralität erkannt werden. Aufgrund der Tätigkeitsprofile und Standorte wurden keine besonders betrof-

fenen Gruppen identifiziert. Die L-Bank fühlt sich allen Mitarbeitenden gegenüber dazu verpflichtet, sie vor möglichen negativen Auswirkungen zu schützen (siehe dazu auch die Ausführungen zum Diskriminierungsschutz in Abschnitt S1-1).

[S1-1] Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Die folgenden Konzepte dienen in der L-Bank dem Management möglicher negativer Auswirkungen auf ihre Mitarbeitenden oder adressieren das Risiko im Bereich der Stellenbesetzung. Sie gelten für die gesamte Belegschaft, sofern im Einzelfall nicht anders angegeben (beispielsweise bezieht sich die Personalstrategie nur auf angestellte Mitarbeitende).

Grundlegendes

Menschenrechte sind Grundrechte und sollten den Freiheitsraum jedes einzelnen Menschen schützen. Die Achtung der Menschenrechte ist ein zentraler Standard für das gesamte unternehmerische Handeln der L-Bank und Teil des Selbstverständnisses als Unternehmen im öffentlichen Eigentum. Der **Ethik- und Verhaltenskodex** (siehe folgenden Abschnitt) sowie der **Public Corporate Governance Kodex** (siehe Abschnitt G1-1) des Landes Baden-Württemberg stellen grundlegende Leitlinien für den respektvollen Umgang miteinander in der L-Bank dar. Die L-Bank ist Unterzeichner der **Charta der Vielfalt**, eines deutschlandweit anerkannten Bekenntnisses zu Diversität am Arbeitsplatz. Diese Konzepte wurden nicht entlang relevanter international anerkannter Instrumente erstellt. Sie stimmen aber in Teilen mit ihnen überein – etwa mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte, zum Beispiel hinsichtlich des allgemeinen Prinzips der Diskriminierungsfreiheit mit besonderem Augenmerk auf den Rechten und Bedürfnissen von Individuen, die Gruppen oder Bevölkerungsteilen angehören, die einem besonderen Risiko der Vulnerabilität und Marginalisierung ausgesetzt sind (wie Menschen mit Behinderung). Diese Leitlinien bilden den Ansatz zur Wahrung von Menschenrechten in der L-Bank. Die Geschäftsführung

und der Personalbereich arbeiten mit dem Personalrat als gesetzlichem Vertreter der eigenen Arbeitskräfte zusammen und beziehen sie auf diese Weise ein (zu weiteren Ausführungen siehe Abschnitt S1-2).

Es besteht ein Mechanismus zum Anzeigen und zur Behebung möglicher Menschenrechtsverletzungen (siehe Abschnitt S1-3).

Außerdem verfügt die L-Bank über ein Konzept zur Vermeidung von Arbeitsunfällen (siehe Abschnitt zum betrieblichen Gesundheitsmanagement).

Die L-Bank als öffentlicher Auftraggeber berücksichtigt bei Vergaben die EU-Vergaberichtlinien für öffentliche Aufträge. Dadurch wird sichergestellt, dass bei der Auftragsausführung alle beteiligten Unternehmen die für sie geltenden rechtlichen Verpflichtungen einhalten.

Ethik- und Verhaltenskodex

Grundlegend für die Personalpolitik und für ein gutes Miteinander aller L-Bank-Angehörigen ist der Ethik- und Verhaltenskodex. Er formuliert verbindliche Leitsätze, Werte und Verhaltensstandards. Angesprochene Bereiche sind etwa rechtlich einwandfreies Handeln, persönliche Integrität, vertrauensvolle Zusammenarbeit, offene Kommunikation und die Förderung von Gesundheit. Er bildet die Grundlage für ein Arbeitsumfeld frei von Ungleichbehandlung und Diskriminierung. Der Kodex gilt für die L-Bank und alle Bankangehörigen im eigenen Geschäftsbetrieb. Der Vorstand hat seine Umsetzung beschlossen und verantwortet diese final.

Eine rechtliche Verpflichtung zur Erstellung gibt es nicht. Der Kodex entstand unter Einbeziehung des Personalrats. Er steht allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung.

Personalstrategie

Die Personalstrategie dient der Sicherstellung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um positive Auswirkungen für die Mitarbeitenden zu schaffen und negative Auswirkungen zu vermeiden. Gleichzeitig adressiert sie das Risiko, das aus einem zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte hervorgeht. Die Personalstrategie legt die personalpolitischen Handlungsfelder fest und bestimmt Maßnahmen, die geeignet sind, um die stra-

tegischen Unternehmensziele personalwirtschaftlich zu erreichen. Mit ihr werden Arbeitsbedingungen geschaffen, unter denen sich Mitarbeitende wohlfühlen, entfalten und wachsen können (zu konkreten Maßnahmen siehe Abschnitt S1-4).

Die Personalstrategie umfasst vier Handlungsfelder, in denen verschiedene Themen bearbeitet werden:

- **Führung und Leadership:** Dieses Handlungsfeld befasst sich unter anderem mit den Themen Führungsverständnis, Führungskräfte-Entwicklungsprogramm, Laufbahnmodelle, Mitarbeitendendialog und gesunde Führung.
- **Employee Experience:** Dieses Handlungsfeld befasst sich unter anderem mit den Themen Employee Life Cycle, Aus- und Weiterbildungsangebot, Compensation und Benefits, Digitales Active Sourcing, Media-Strategie, Hochschulmarketing, Talent Relationship Management, betriebliche Altersvorsorge und Gesundheitsmanagement.
- **Transformation und Change:** Dieses Handlungsfeld befasst sich unter anderem mit den Themen Ausbildung von Transformationscoaches, Workhacks-Programm, Projektfläche New Work, Methodentrainings und kollegiale Beratung.
- **Prozesse und Strukturen:** Dieses Handlungsfeld befasst sich unter anderem mit den Themen Weiterentwicklung Personal-Controlling, Neuausrichtung Prozessmanagement und digitale Workflows.

Mit der Personalstrategie richtet sich die L-Bank an die eigenen aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden. Der Vorstand hat ihre Umsetzung beschlossen und verantwortet sie final. Eine rechtliche Verpflichtung zur Erstellung einer Personalstrategie gibt es nicht.

Zur Einbindung der Mitarbeitenden bei der Erarbeitung der Personalstrategie wurden interaktive Marktstände an den Standorten Karlsruhe und Stuttgart durchgeführt. Begleitend fand eine unternehmensweite Kommunikations- und Diskussionsveranstaltung statt. Die Personalstrategie steht im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Über zielgerichtete Kommunikation

im Intranet (sog. Tickermeldung) sowie interaktive Marktstände wurde und wird laufend auf die Strategie aufmerksam gemacht.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der L-Bank zielt darauf ab, das Leben und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, ihre Arbeitskraft zu erhalten und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Dabei umfasst der Arbeitsschutz alle präventiven Maßnahmen, die der Vermeidung von Arbeitsunfällen dienen. Der Gesundheitsschutz beinhaltet alle präventiven Maßnahmen zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und von Berufskrankheiten. Arbeits- und Gesundheitsschutz haben somit das Ziel, die Beschäftigten vor Unfällen oder Verletzungen sowie vor Funktionsstörungen von Organen, der Psyche oder dem gesamten Organismus zu schützen.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der L-Bank umfasst etwa:

- Implementierung einer Arbeitsschutzorganisation
- betriebsindividuelle Beurteilungen der Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz
- Umsetzung von Schutzmaßnahmen

An jedem der beiden Standorte gibt es ein breites **Bewegungsangebot** (sog. Gesundheitszentren). Dazu gehören beispielsweise Kurse zur Stärkung des Rückens oder des Herz-Kreislauf-Systems. Der Beauftragte für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist für die Ausstattung und den Betrieb des Gesundheitszentrums sowie für die Organisation der verschiedenen Kurse zuständig.

Als Dienstleistungsunternehmen hat die L-Bank insbesondere die **psychische Gesundheit** ihrer Mitarbeitenden im Blick. Sie verfolgt das Ziel, psychischen Erkrankungen wie Burn-out vorzubeugen. Über das Intranet haben die Mitarbeitenden Zugang zu einer Plattform mit gesundheitsfördernden Inhalten: Dazu gehören Ratgeber-Artikel zu Themen wie Erholung, Teamarbeit oder Konfliktbewältigung. Sie können darüber Kontakt mit externen Coaches oder Psychologen aufnehmen.

Der **Betriebsarzt** steht für persönliche Beratungsgespräche rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz und darüber hinaus zur Verfügung. Im Herbst 2024 wurden beispielsweise kostenlose Gripeschutzimpfungen angeboten. Auf dem Gebiet der Suchthilfe bietet die L-Bank Hilfsangebote für gefährdete oder erkrankte Personen.

Der zugrundeliegende Grundsatz Arbeits- und Gesundheitsschutz schließt die gesamte Belegschaft der L-Bank ein (einschließlich Personen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung). Die L-Bank verpflichtet externe Auftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben des Arbeitsschutzes. Der Vorstand hat einen Beauftragten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ernannt. Die im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz bestehenden Pflichten gehen auf eine Reihe von Gesetzen ein, unter anderem: Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), Siebtes Sozialgesetzbuch, gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) und Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV-V). Der Personalrat war in die Erstellung des zugrundeliegenden Grundsatzes mit einbezogen.

Der Grundsatz zum Arbeits- und Gesundheitsschutz steht allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung. Zudem bietet der Bereich „Meine Arbeit“ im Intranet ein breites Angebot an arbeits- und gesundheitsschutzbezogenen Informationen.

Spezielle Instrumente

Die L-Bank verfügt ferner über ein breites Spektrum an speziellen personalpolitischen Instrumenten zur Sicherstellung von guten Arbeitsbedingungen. Dazu gehören:

- Schutz personenbezogener Daten (Datenschutz gemäß DSGVO)
- Manteltarifvertrag für öffentliche Banken bzw. Stellenbewertungskonzept für außertariflich eingestufte Stellen
- Flexibilisierung der Arbeitszeit

Durch eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort sollen Belange unterstützt werden, die sich aus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie aus der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben ergeben. Die L-Bank bietet ein modular angelegtes Unterstützungsprogramm an. Daneben stehen vielfältige Teilzeitmodelle zur Verfügung, die von rund einem Viertel der Mitarbeitenden genutzt werden. Eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten eröffnet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, flexibel auf familiäre Belange zu reagieren. Im Rahmen des mobilen Arbeitens wird ein Zuschuss für IT-Zubehör (z. B. Monitor, Maus) gewährt.

Grundsätzlich gelten diese Instrumente für alle Mitarbeitenden im eigenen Geschäftsbetrieb der L-Bank. Der Vorstand hat die entsprechenden Grundsätze beschlossen und verantwortet sie final. Rechtliche Vorgaben werden soweit erforderlich umgesetzt, zum Beispiel im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten (siehe dazu auch Kapitel G1). Insoweit diese Instrumente auf L-Bank-spezifische Grundsätze zurückgehen, ist ihre Grundlage eine rechtliche Vereinbarung zwischen der Geschäftsführung und dem Personalrat. Die Grundsätze stehen allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung.

Partizipation

Die L-Bank bietet ihren Mitarbeitenden vielfältige Möglichkeiten zur Mitsprache oder für Beschwerden. Diese sind:

- direkte Ansprache der Führungskräfte
- Ansprache des Personalbereichs
- Ansprache von Mitgliedern des Personalrats als Mitarbeitendenvertretung bzw. spezieller Vertretungen für Menschen mit Behinderung oder für Jugendliche und Auszubildende
- anonymes Hinweisgebersystem

Diese dargestellten Wege können auch genutzt werden, um Bedenken in Hinblick auf Menschenrechtsverstöße zu äußern. Sie bilden damit den ersten Ansatzpunkt zur Behebung negativer Auswirkungen. Allen Mitarbeitenden steht außerdem das in Abschnitt S1-3 beschriebene Verfahren offen.

Für weitere Ausführungen zur Partizipation der Mitarbeitenden siehe auch den folgenden Abschnitt S1-2.

Schutz vor Diskriminierung

Die L-Bank bekennt sich durch die Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt** explizit dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft.

Die L-Bank verfügt mit dem **Ethik- und Verhaltenskodex** und der Dienstvereinbarung über die Eingliederung von Schwerbehinderten in den Arbeitsprozess (**Inklusionsvereinbarung**) über spezifische Ansätze, die auf die Beseitigung von Diskriminierung, die Förderung der Chancengleichheit und andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion abzielen. Menschen mit **Behinderungen** sind im besonderen Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Um auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere Sozialgesetzbuch IX) Schwerbehinderte und ihren Gleichgestellte in das Berufsleben einzugliedern, beschäftigt die L-Bank unter ihren Mitarbeitenden 4,4 Prozent Menschen mit Behinderung oder ihnen Gleichgestellte. Die gesetzliche Vorgabe von 5 Prozent wird damit nicht erfüllt.

Es stehen den Mitarbeitenden die im Abschnitt „Partizipation“ genannten Kanäle zur Verfügung, um mögliche Fälle von Diskriminierung zu melden. Diese Fälle werden nach dem in Abschnitt S1-3 beschriebenen Verfahren bearbeitet.

Jährlich nutzt die L-Bank den **Diversity Day**, um im Intranet für Pluralität zu werben. Im Berichtsjahr wurde zu diesem Anlass eine Mitmach-Foto-Aktion mit dem Ziel, die Bedeutung von Pluralität im Unternehmen bewusst zu machen, veranstaltet.

[S1-2] Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Die Mitarbeitenden der L-Bank sind direkt und indirekt durch den Personalrat in personalbezogene Entscheidungen einbezogen.

Der **Personalrat** ist der gesetzliche Vertreter der Mitarbeitenden, der unter anderem die am Anfang des Kapitels S1 genannten Auswirkungen auf die Belegschaft behandelt. Für die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in der L-Bank und damit für die betriebliche Mitbestimmung über den Personalrat gilt das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg. Die Interessensvertretung erfolgt über einen Gesamtpersonalrat, der für standortübergreifende Fragen zuständig ist, sowie über zwei örtliche Personalvertretungen in Karlsruhe und Stuttgart für standortspezifische Themen. Die Belegschaft wird auf Personalversammlungen an beiden Standorten über die Arbeit von Gesamtpersonalrat und Standortpersonalrat informiert, unter anderem darüber, wie ihr Feedback in Entscheidungen eingeflossen ist. Im Berichtsjahr wurden die Personalräte an den Standorten Karlsruhe und Stuttgart sowie der Gesamtpersonalrat neu gewählt.

Die Geschäftsleitung und der Personalrat arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge partnerschaftlich sowie vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten zusammen. Der Personalrat übt seine Beteiligungsrechte über Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung entsprechend dem Gesetz aus.

Die Personalleitung und der Personalrat (inkl. Schwerbehindertenvertretung) treffen sich einmal monatlich zum Austausch. Zudem finden einmal je Quartal Treffen zwischen dem Gesamtpersonalratsvorsitzenden und dem Vorstand statt. Daneben gibt es regelmäßige Austausche zwischen den Abteilungsleitern des Personalbereichs und den einzelnen Personalratsvorsitzenden. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben wird der Personalrat frühzeitig durch den Personalbereich eingebunden. Der Personalrat wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben informiert, angehört oder in Entscheidungen eingebunden. Sofern der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hat, müssen die Rückmeldungen schon von Gesetzes wegen in die Entscheidungsfindung einbezogen werden. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit werden Anregungen und Rückmeldungen des Personalrats auch darüber hinaus berücksichtigt.

Auch in Bezug auf Auswirkungen, die sich aus der Reduktion der CO₂-Emissionen und dem Übergang zu umweltfreundlicheren und klimaneutralen Tätigkeiten ergeben, besteht in der Regel ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats. Der Personalrat verfügt im Rahmen der Wirtschaftsplanung über ein eigenes Budget. Innerhalb dieses Budgets kann der Personalrat Schulungsmaßnahmen, Veranstaltungen, Sachverständigengutachten usw. durchführen bzw. durchführen lassen. Daneben werden Personalratsmitglieder in dem gesetzlich vorgeschriebenen Umfang von ihrer Arbeit freigestellt. Der Personalrat verfügt zudem über eine Sekretärin.

Die Vorsitzende des **Vorstands** verantwortet das Ressort Personal im Vorstand. Die **Leitung des Bereichs** Personal, Organisation und Transformation berichtet direkt an sie. Darüber hinaus sind der Gesamtpersonalratsvorsitzende und die beiden Personalratsvorsitzenden aus Karlsruhe und Stuttgart als beratende Mitglieder im **Verwaltungsrat**, dem Aufsichtsorgan der L-Bank, vertreten.

Die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitenden bzw. ihrem Vertreter, dem Personalrat, verläuft kooperativ und vertrauensvoll. Grundlage dieser Einschätzung sind die monatlichen Austauschtreffen der oben genannten Parteien. Einen weiteren Hinweis über die Qualität der Zusammenarbeit bietet die Mitarbeitendenbefragung, die allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zum direkten, anonymen Feedback gibt. Schließlich verfolgt der Personalbereich die Anzahl der Klagen des Personalrats gegen die L-Bank bzw. die Eingaben bei der Einigungsstelle und betrachtet diese als Gradmesser für die Güte der Zusammenarbeit. Im Berichtsjahr gab es keine Klagen und die Einigungsstelle wurde nicht angerufen.

Um Einblicke in die Sichtweisen bestimmter Mitarbeitendengruppen zu erhalten, unterhält die L-Bank eine Schwerbehindertenvertretung sowie eine **Jugend- und Auszubildendenvertretung**.

[S1-3] Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Bei der L-Bank besteht ein Verfahren zur Behandlung von Beschwerden von Mitarbeitenden (auch mit Menschenrechtsbezug) und für die Beteiligung bei der Durchführung von Abhilfemaßnahmen. Beschwerden können von Mitarbeitenden durch unterschiedliche Kanäle geäußert werden (siehe Abschnitt „Partizipation“ unter S1-1). Sie werden an das Sozialreferat weitergeleitet, das die Fälle bearbeitet. Das Sozialreferat bemüht sich um Sachverhaltsaufklärung, zum Beispiel über Gespräche mit betroffenen Führungskräften, der beschwerdeführenden Person sowie der beschuldigten Person. Bei Bedarf werden Eskalationsverfahren oder Mediationen zur Beseitigung von Missständen eingesetzt. Gegebenenfalls wird der Bereich Recht einbezogen. Eine standardisierte Erfolgskontrolle findet

nicht statt. Das Sozialreferat bemüht sich um Sachverhaltsaufklärung, zum Beispiel durch Gespräche mit betroffenen Führungskräften, der beschwerdeführenden Person sowie der beschuldigten Person. Bei Bedarf werden Eskalationsverfahren oder Mediationen zur Beseitigung von Missständen eingesetzt. Gegebenenfalls wird der Bereich Recht einbezogen. Eine standardisierte Erfolgskontrolle findet nicht statt. Bei der L-Bank besteht ein Verfahren zur Behandlung von Beschwerden von Mitarbeitenden (auch mit Menschenrechtsbezug) und für die Beteiligung bei der Durchführung von Abhilfemaßnahmen.

Es sind mehrere L-Bank-eigene Kanäle vorhanden, über die die Mitarbeitenden ihre Anliegen oder Beschwerden gegenüber dem Unternehmen äußern und prüfen lassen können:

- Austausch mit der eigenen Führungskraft
- Eingabe beim Bereich Personal, Organisation und Transformation
- Eingabe bei der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- Eingabe beim Personalrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. der Schwerbehindertenvertretung.

Außerdem ist ein Hinweisgebersystem entsprechend der Hinweisgeberrichtlinie eingerichtet (zu weiteren Ausführungen siehe Abschnitt G1-1).

Es besteht das am Anfang dieses Abschnitts beschriebene Verfahren. Dieses Verfahren und die verschiedenen Kanäle stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Das gilt auch für die Kontaktdaten der jeweiligen Ansprechpartner. Darüber hinaus verfolgt die L-Bank keinen standardisierten Prozess, mit dem vorgebrachte

und angegangene Probleme verfolgt und überwacht werden und wie die Wirksamkeit der Kanäle sichergestellt wird.

Es wird davon ausgegangen, dass alle Mitarbeitenden durch ihre Kontakte zu Führungskräften und zu ihren Personalbetreuern sowie Info-Meldungen im Intranet (auch vom Personalrat) über mögliche Meldekanäle informiert sind. Dazu wird keine Erhebung durchgeführt.

Im Falle von Meldungen verfügt die L-Bank über Maßnahmen zum Schutz von Einzelpersonen vor Vergeltungsmaßnahmen.

[S1-4] Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Die L-Bank hat Maßnahmen ergriffen, um negative Auswirkungen auf Mitarbeitende zu verhindern oder zu lindern.

Diese Maßnahmen umfassen im Berichtsjahr im Wesentlichen folgende Punkte:

- Die Personalstrategie wurde überarbeitet und Maßnahmen wurden laufend umgesetzt.
- Die ganzheitliche Organisationsentwicklung mittels Transformationscoaches wurde fortgeführt.
- Mit systematischer Aus- und Weiterbildung wurden die Mitarbeiterkompetenzen gesteuert und ausgebaut.

→ Spezielle Schulungen sensibilisierten die Teilnehmenden für nachhaltigkeitsbezogene Veränderungsprozesse.

Neufassung der Personalstrategie

Eine wichtige Maßnahme zur Bewahrung und Verbesserung der Arbeitsumgebung war die Überarbeitung der Personalstrategie, inklusive der sukzessiven Umsetzung von Einzelaktivitäten, sowie die stellenweise Ergänzung um neue Aktionen. Im Berichtsjahr stand die Weiterentwicklung zu einer verbesserten Führungs- und Zusammenarbeitskultur in der L-Bank im Mittelpunkt, was sich unter anderem in Workshops zur Stärkung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit niederschlug. Außerdem wurden auf Grundlage regulatorischer Anforderungen (BaFin) beispielsweise Schulungsmaßnahmen (zum Thema Informationssicherheit) priorisiert. Zielgruppe dafür waren die Angestellten der L-Bank mit Führungsverantwortung.

Diese Maßnahme soll wie die Weiterentwicklung der Personalstrategie als Ganzes den sich immer wieder verändernden Rahmenbedingungen (beispielsweise spezieller Schulungsbedarf aufgrund regulatorischer Anforderungen) Rechnung tragen und ist daher ein iterativer Prozess. Mit dieser Aktualisierung wurde nicht auf die Behebung konkreter im Berichtsjahr erfolgter negativer Auswirkungen abgezielt.

Die im Jahr 2022 initiierte Neuausrichtung des Personalbereichs auf Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeit wurde im Berichtsjahr mit der Neufassung der Personalstrategie weiter vorangetrieben.

Es werden keine Angaben zum finanziellen Ressourceneinsatz gemacht.

Für diese Maßnahme wurde kein messbares ergebnisorientiertes Ziel definiert. Dennoch wurde die Effektivität der Maßnahme unterjährig nachgehalten, indem in Workshops die Fortschritte bei der Umsetzung der Personalstrategie diskutiert und bewertet wurden.

Die Einführung eines messbaren Ziels ist nicht geplant. Grund dafür ist, dass das Set an vorhandenen Steuerungsinstrumenten (z. B. Workshops) als ausreichend erachtet wird.

Organisationsentwicklung und Transformation

Im Jahr 2023 waren insgesamt 36 Mitarbeitende zu Transformationscoaches ausgebildet worden. Im Berichtsjahr nahmen diese ihre neuen Tätigkeiten wahr: Sie sind nun Ansprechpersonen für Führungskräfte und Mitarbeitende. Bei Veränderungsvorhaben in ihrer jeweiligen Abteilung stehen sie mit ihrem Fachwissen zur Verfügung und fördern so Transformationsprozesse.

Im März 2024 wurde im Rahmen eines Events das Zielbild der Transformation genauer gefasst. Zu diesem Anlass haben die Transformationscoaches beispielsweise die Moderation des Events übernommen, bei dem die kulturellen Verhaltensweisen reflektiert und diskutiert wurden. Ergänzend dazu fanden Trainings zur Einführung der Methode der kollegialen Beratung und abteilungsübergreifende Netzwerktreffen statt.

Um das Netzwerk zu stärken und für die Zukunft gut aufzustellen, findet im Februar 2025 die nächste Ausbildungsrunde statt, in der bis zu zwölf weitere Transformationscoaches ausgebildet werden. Das Programm wird ohne definierten Endpunkt fortgeführt.

Mit der Begleitung der Transformation im Haus durch die Transformationscoaches verfolgt die L-Bank das Ziel, Veränderungsprozesse möglichst frei von negativen Auswirkungen zu gestalten. Das Konzept ist insofern präventiv und setzt keine Schädigung von Mitarbeitenden voraus. Fachwissen und Fähigkeiten der Transformationscoaches wurden genutzt, beispielsweise im Rahmen des Zusammenwachsens neuer organisatorischer Einheiten im Bereich Compliance oder im Rahmen des Modernisierungsprogramms für die Kreditbereiche. Eine quantitative Fortschrittskontrolle findet nicht statt.

Es werden keine Angaben zum finanziellen Ressourceneinsatz gemacht.

Für diese Maßnahme wurde kein messbares ergebnisorientiertes Ziel definiert.

Die Einführung eines messbaren Ziels ist nicht geplant. Grund dafür ist, dass die Transformationscoaches als freiwillig abzurufende Unterstützung angesehen werden sollen.

Ausbildung und Weiterentwicklung

Mit einem umfangreichen Ausbildungs- und Personalentwicklungsprogramm schafft die L-Bank den Mitarbeitenden attraktive Entwicklungsmöglichkeiten, gewinnt Nachwuchskräfte und stattet Fachkräfte mit dem Wissen aus, das sie zur effizienten Aufgabenbewältigung benötigen.

Für die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden betreibt die L-Bank ein **Talentmanagement**. Es beruht auf dem Kompetenzprofil der L-Bank und eröffnet den Mitarbeitenden nach dem Grundsatz der Stärkenorientierung unterschiedliche Entwicklungsangebote. Das Design des Talentmanagements wird im bereichsübergreifenden Personalentwicklungsausschuss beraten und verabschiedet.

Darüber hinaus bietet die L-Bank einen **Bildungskatalog** an, über den sich die Mitarbeitenden geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zusammenstellen können. Er bietet in den fünf Themenfeldern Zusammenarbeit und Miteinander, Transformation, IT-Anwendungen, Förderauftrag der L-Bank sowie Arbeitstechniken ein umfassendes Angebot an überfachlichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Mit Blick auf die Zukunft sind attraktive Ausbildungsplätze ein wichtiger Baustein der **Nachwuchskräfteförderung** der L-Bank. Das Ausbildungsangebot wird laufend überprüft und bei Bedarf angepasst. In der Ausbildung arbeitet die L-Bank mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg zusammen. Die L-Bank bietet Abiturientinnen und Abiturienten berufsbeglei-

tende Studienplätze in den Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre – Bank, Informatik sowie Wirtschaftsinformatik an. Weitere Ausbildungsangebote sind das Traineeprogramm sowie Volontariate und Praktika.

Sämtlichen Mitarbeitenden stehen auf diese Weise Möglichkeiten zur Ausbildung bzw. Weiterentwicklung (über den Bildungskatalog) zur Verfügung. Diese werden fortlaufend durchgeführt. Angaben über dadurch geschädigte Personen liegen nicht vor.

Es liegen keine quantitativen und qualitativen Informationen über die Fortschritte bei den in früheren Berichtszeiträumen angegebenen Maßnahmen oder Aktionspläne vor.

Es werden keine Angaben zum finanziellen Ressourceneinsatz gemacht.

Für diese Maßnahme wurde kein messbares ergebnisorientiertes Ziel definiert.

Die Einführung eines messbaren Ziels ist nicht geplant. Grund dafür ist, dass das Set an vorhandenen Steuerungsinstrumenten als ausreichend erachtet wird.

Nachhaltigkeitsbezogene Weiterbildung

Die L-Bank bot ihren Mitarbeitenden im Berichtsjahr ein Spektrum an Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit an. Dazu gehörten etwa verpflichtende Schulungen im Rahmen des Onboardings, Projektstage oder auch Angebote im Bildungskatalog. Daneben wurden Formate definiert, die anteilig in die Erfassung der Schulungsstunden einfließen, etwa Lernangebote zum Thema Gesundheit (inkl. Gesundheitstagen) und Transformation sowie Formate, die die Zusammenarbeit und Identifikation fördern.

Diese Angebote stehen allen Mitarbeitenden offen. Die Durchführung der Maßnahme erfolgte im Berichtsjahr. Die Maßnahme soll die Mitarbeitenden hinsicht-

lich nachhaltigkeitsbezogener Veränderungsprozesse sensibilisieren und die Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur festigen.

Für das Berichtsjahr wurde das Ziel von vier nachhaltigkeitsbezogenen Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitendem verfolgt. Das Ziel wurde erreicht.

Es werden keine Angaben zum finanziellen Ressourceneinsatz gemacht.

Für diese Maßnahme wurde ein messbares ergebnisorientiertes Ziel definiert. Entsprechend wurden die tatsächlich absolvierten nachhaltigkeitsbezogenen Schulungsstunden zentral erfasst. Im Schnitt wurden pro Mitarbeitendem mehr als vier Stunden belegt. Der Zielwert wurde damit übererfüllt.

Weitere Maßnahmen oder Initiativen, um negative Auswirkungen zu verhindern oder zu mindern oder um positive Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens zu erreichen

Die L-Bank nimmt ihre Fürsorgepflicht wahr und schützt ihre Beschäftigten durch den **Arbeits- und Gesundheitsschutz** vor Gefährdungen ihrer Gesundheit, die bei der Arbeit oder durch die Arbeit entstehen. Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung tagte der Arbeitsschuttsausschuss viermal im Jahr. Hier wurden Fragestellungen und Maßnahmen beraten und deren Umsetzung überwacht. Im Rahmen der **EMAS-Audits** überprüft ein externer Umweltgutachter, ob die relevanten Umwelt- und Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. Im Berichtsjahr erfolgte ein solches Audit vor Ort am Standort Karlsruhe (zu weiteren Ausführungen siehe auch Abschnitt E1-3). Als Ergänzung zu den ständigen Maßnahmen im Rahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes hat die L-Bank im Berichtsjahr an beiden Standorten sogenannte **Vital-Tage** durchgeführt. In Vorträgen, Workshops und an Informationsständen konnten die Mitarbeitenden präventiv für das Thema „Mentale Gesundheit“ sensibilisiert werden und konkrete Ratschläge einholen.

Evaluation und Ausblick

Die **Wirksamkeit** der Maßnahmen und Initiativen wird durch den Bereich Personal, Organisation und Transformation im Rahmen von Regelprozessen nachverfolgt und bewertet. Maßnahmensteckbriefe aus der Personalstrategie spiegeln den jeweiligen Erfüllungsgrad wider. Im Rahmen der jährlichen Überprüfung passt der Bereich die Personalstrategie und die darin festgelegten Maßnahmen an die Bedürfnisse der Belegschaft an, um negative Auswirkungen zu vermeiden. Dazu finden mehrmals jährlich sogenannte Maßnahmen-Workshops statt. Das Fortschritts-Tracking der einzelnen Personalmaßnahmen erfolgt in regelmäßig stattfindenden Cluster-Jour fixes. Abgeleitet werden Bedarfe aus der Geschäftsstrategie, entlang externer Megatrends, aus Stakeholderanalysen sowie entlang der Bedarfe der Mitarbeitenden, Bewerbenden und Kooperationspartner. Als Arbeitgeber nutzt die L-Bank das gesamte Spektrum aus betrieblicher Mitbestimmung, Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften, betrieblicher Grundsätze und Dienstvereinbarungen sowie engem Austausch mit der Belegschaft über mehrere Kanäle, um negative Auswirkungen auf die Belegschaft zu vermeiden.

Die im vorangegangenen Abschnitt dargelegten Maßnahmen und Initiativen stellen einen Beitrag für gute Arbeitsbedingungen und somit für eine hohe **Arbeitgeberattraktivität** dar. Auf diese Weise adressiert die L-Bank das Risiko von Vakanzen und einer rückläufigen Mitarbeitendengewinnung. Die L-Bank ist auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen, während der Wettbewerb um diese intensiver wird (Fachkräftemangel, demografische Entwicklung). Dieses Risiko wird im Rahmen des L-Bank-Risikomanagementprozesses (siehe Kapitel ESRS 2) berücksichtigt. Weiterhin arbeitet die L-Bank in diesem Zusammenhang an der Stärkung der L-Bank als attraktiver Arbeitgebermarke, um qualifizierte Kräfte auf die Bank als Arbeitgeber aufmerksam zu machen: Im Berichtsjahr wurden im Rahmen von Workshops und Interviews eigene Stärken und Handlungsfelder aus verschiedenen Perspektiven (z. B. Mitarbeitende, Manage-

ment, Alumni) herausgearbeitet. Aus den Ergebnissen konnte die Arbeitgebermarke abgeleitet werden, die wiederum in drei Workshops validiert wurde. Aus der fertigen Arbeitgebermarke werden schlussendlich Kreativkampagnen entwickelt, um die Mitarbeitendenbindung zu stärken und um die Gewinnung neuer Mitarbeitender zu unterstützen.

Es gab keine tatsächlichen wesentlichen Auswirkungen im Sinne der ESRS, die Abhilfe nötig gemacht hätten.

Die L-Bank verfolgt keine Praktiken, die zu wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft beitragen. In Bezug auf Beschaffung, Verkauf und Datennutzung bestehen solche Praktiken nicht. Bei der L-Bank liegen keine negativen Auswirkungen aus Maßnahmen vor, die das Unternehmen im Übergang zu einer grünen, klimaneutralen Wirtschaftsordnung setzt. Bezüglich des Schutzes personenbezogener Daten verfolgt die L-Bank ein Datenschutzkonzept im Einklang mit geltendem Recht (zu weiteren Ausführungen siehe Kapitel G1).

Es wurden keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten durch den Übergang zu einer umweltfreundlicheren, klimaneutralen Wirtschaft identifiziert. Als Förderbank unterstützt die L-Bank die Wirtschaft des Landes Baden-Württemberg auf diesem Weg und entspricht damit sowohl dem Förderauftrag als auch dem Ziel des Landes, bis 2040 klimaneutral zu werden. Die L-Bank begleitet diese Entwicklung durch gezielte Nachhaltigkeitsschulungen im eigenen Haus (siehe Abschnitt Ausbildung und Weiterentwicklung).

Mit den oben aufgeführten Maßnahmen ist der Bereich Personal, Organisation und Transformation betraut und verfügt dazu über die nötige Personalausstattung.

[S1-5] Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Für das Management der wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Bereich der Belegschaft hat die L-Bank im Rahmen des Strategieprozesses eine Zielgröße eingeführt. Diese ist das **Mitarbeitendenengagement** gemessen am Employee Commitment Index.

Das Mitarbeitendenengagement umfasst die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden (Zufriedenheit und Engagement) sowie die Leistungsfähigkeit der Organisation und wird daher als Indikator für die Bindung der Mitarbeitenden an die L-Bank sowie als Maß für die Qualität als Arbeitgeber gesehen.

Das Ziel wurde im Zuge des Strategieprozesses entwickelt, eine direkte Beteiligung der Mitarbeitenden fand dabei nicht statt (für weitere Ausführungen zum Strategieprozess siehe Kapitel ESRS 2). Für die quartalsweise Berichterstattung über den Zielerreichungsstand melden die zuständigen Fachbereiche den Status an den Bereich Unternehmenskommunikation und Strategie. Eine Mitarbeitendenbeteiligung findet bei der Erhebung des Status nicht statt. Die Ergebnisse werden im Rahmen des Strategieberichts im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Sie werden per sogenannter Ticker-Meldung im Intranet auf den Bericht aufmerksam gemacht.

In die Zielsetzung war der Personalrat nicht eingebunden. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung im Berichtsjahr werden als Baseline angesehen. In den folgenden Jahren sollen weitere Befragungen stattfinden. Aus den Ergebnissen sollen Handlungsfelder und Maßnahmen abgeleitet werden. In die Umsetzung wird der Personalrat mit eingebunden.

Mitarbeitendenengagement	
Verhältnis zwischen dem Ziel und den Zielvorgaben des Konzepts	Die L-Bank verfolgt das geschäftsstrategische Ziel, das Engagement aller Mitarbeitenden zu fördern. Die Mitarbeitendenbefragung dient unter anderem der Messung des Mitarbeitendenengagements.
festgelegte Zielniveau	Employee Commitment-Index über alle Bereiche liegt über 58
absolutes oder relatives Ziel; Einheit	in Prozent
Umfang des Ziels	Alle Mitarbeitenden, die in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit der L-Bank stehen (ohne befristet Beschäftigte wie Aushilfen, Praktikanten und Werkstudierende)
Bezugswert	-
Bezugsjahr	Die Befragung im Berichtsjahr soll in der Zukunft als Baseline gelten.
Zeitraum, für den das Ziel gilt	Bis 2028
Etappen- oder Zwischenziele	Zielwerte für die folgenden Jahre: - 2025: 59 - 2027: 63 - 2028: 64
Methoden und signifikante Annahmen zur Festlegung der Ziele	Aggregiert aus den sieben gewichteten Themenfeldern Gesamtzufriedenheit, Wiederbewerbung, Weiterempfehlung, Identifikation, Motivationsklima, gegenwärtige und zukünftige Leistungsfähigkeit unter der Annahme, dass dies ein geeignetes Maß für das Mitarbeitendenengagement darstellt.
Basiert das Ziel im Zusammenhang mit Umweltaspekten auf wissenschaftlichen Erkenntnissen?	Es besteht kein Bezug zu Umweltaspekten.
Einbeziehung der Interessenträger	Der Personalbereich und der Personalrat waren bei der Konzipierung der Umfrage einbezogen.
Zieländerungen	Nein
Performance-Beurteilung	Im Jahr 2024 wurde der Zielwert übertroffen. Er stellt den Baseline-Wert dar. Durch folgende Erhebungen des Commitment-Index soll die weitere Entwicklung überwacht werden.

Tabelle 13: Ziel im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

[S1-6] Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Geschlecht	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Männlich	720
Weiblich	922
Sonstige	0
Nicht angegeben	0
Gesamtzahl der Beschäftigten	1.642

Tabelle 14: Anzahl der Mitarbeitenden nach Geschlecht

Die L-Bank beschäftigt keine Mitarbeitenden außerhalb Baden-Württembergs.

2024				
Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angaben	Gesamt
Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)				
922	720	0	0	1.642
Zahl der dauerhaft Beschäftigten (Personenzahl)				
726	581	0	0	1.307
Zahl der befristet Beschäftigten (Personenzahl)				
196	139	0	0	335
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden (Personenzahl)				
0	0	0	0	0
Zahl der Vollzeitbeschäftigten (Personenzahl)				
519	631	0	0	1.150
Zahl der Teilzeitbeschäftigten (Personenzahl)				
403	89	0	0	492

Tabelle 15: Anzahl der Mitarbeitenden nach Vertragsart und Geschlecht

Angaben zur **Personalstruktur:**

Ein Großteil der Mitarbeitenden der L-Bank besteht aus unbefristet Vollzeitbeschäftigten. Befristungen gelten insbesondere für Auszubildende, Studierende einer Dualen Hochschule oder Praktikanten sowie für Elternzeitvertretungen. Die abzuwickelnden Förderprogramme des Landes sind z. T. zeitlich befristet. Für die Bearbeitung werden daher ggf. zeitlich befristete Anstellungen einge-

setzt. Die Nutzung von Teilzeitverträgen geht in der überwiegenden Zahl der Fälle von den Mitarbeitenden aus.

→ Die Kennzahlen umfassen die Anzahl der L-Bank-Mitarbeitenden (Personenzahl) jeweils zum Jahresende (31.12.). Geschlecht entsprechend eigener Angabe durch die Personen selbst. Enthält auch Praktikanten, Studierende, Aushilfen, Volontäre.

- In die Zählung fließen alle angestellten Mitarbeitenden der L-Bank entsprechend des so definierten Mitarbeiterkreises des Personalsystems ein.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

Angaben zur **Fluktuation:**

Im Berichtsjahr haben 91 Mitarbeitende das Unternehmen verlassen. Die Fluktuationsrate lag bei 6,7 Prozent.

- Diese Kennzahl umfasst die Anzahl der nicht arbeitgeberveranlassten Austritte (Personenzahl) über das Berichtsjahr bezogen auf die durchschnittliche Zahl der Mitarbeitenden im Jahr.
- Die Quote wurde ermittelt aus nicht arbeitgeberveranlassten Austritten bezogen auf den Mittelwert aller Monatsendstände der Gesamtmitarbeitendenzahl.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

Alle Daten werden über Personalerfassungsbögen erfasst und im Personalsystem gespeichert.

Erfasst werden sowohl die Personenzahl als auch Vollzeitäquivalente. Vollzeitäquivalente ermitteln sich als Quotient aus der vertraglich zu leistenden Stundenzahl und der regelmäßigen Stundenzahl. Die angegebenen Zahlen sind Jahresendwerte. Die Daten werden nach den üblichen Methoden ermittelt und bedürfen keiner gesonderten Erklärung zum Verständnis. Diese Angaben korrespondieren mit den Personalzahlen im Lagebericht.

[S1-8] Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Der Anteil aller Arbeitnehmer der L-Bank, die von Tarifverträgen abgedeckt waren, betrug 74 Prozent.

- Diese Kennzahl umfasst die Anzahl aller nicht außertariflich vergüteten Beschäftigten.
- In die Zählung fließen alle angestellten Mitarbeitenden der L-Bank entsprechend des so definierten Mitarbeiterkreises des Personalsystems ein.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

	Tarifvertragliche Abdeckung		Sozialer Dialog
Abdeckungsquote	Beschäftigte – EWR (Länder mit > 50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Beschäftigte – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit > 50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (Länder mit > 50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)
0–19 %			
20–39 %			
40–59 %			
60–79 %	Deutschland		
80–100 %			Deutschland

Tabelle 16: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

- Die Kennzahl „Sozialer Dialog“ umfasst alle Mitarbeitenden der L-Bank.
- In die Zählung fließen alle Mitarbeitenden der L-Bank ein.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

[S1-9] Diversitätskennzahlen

Verteilung der Arbeitnehmer auf der obersten Führungsebene	2024
Anzahl der Frauen auf der obersten Führungsebene	10
In %	37
Anzahl der Männer auf der obersten Führungsebene	17
In %	63
Anzahl der Personen mit Geschlecht divers auf der obersten Führungsebene	0
In %	0
Gesamt	27

Tabelle 17: Verteilung nach Geschlechtern auf der obersten Führungsebene

Verteilung der Arbeitnehmer nach Altersgruppen	2024
Arbeitnehmer: unter 30 Jahren (Personenzahl)	296
In %	18
Arbeitnehmer: 30–50 Jahre (Personenzahl)	772
In %	47
Arbeitnehmer: über 50 Jahren (Personenzahl)	574
In %	35

Tabelle 18: Verteilung der Arbeitnehmer nach Altersgruppen

- Diese Kennzahlen umfassen die Anzahl der Mitarbeitenden (Personenzahl) zum Ende des Berichtsjahrs.
- Das Alter ergibt sich aus dem auf dem Personalausweis angegebenen Geburtsdatum bei der Personalerfassung.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

Die oberste Führungsebene umfasst den Vorstand und die Bereichsleitungen der L-Bank.

[S1-10] Angemessene Entlohnung

Alle Beschäftigten erhalten eine angemessene Entlohnung. Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten der L-Bank wird nach den Tarifverträgen für die öffentlichen Banken in der jeweils gültigen Fassung vergütet. Die tarifliche Grundvergütung ergibt sich aus dem Manteltarifvertrag und dem Gehaltstarifvertrag (in den jeweils gültigen Fassungen) und bemisst sich nach der Tarifgruppe und der Einstufung in Berufsjahre. Die Tarifbindung stellt konstant eine branchengerechte Vergütung und in diesem Rahmen einen fairen Interessenausgleich sicher. Die Vergütung der außertariflich Beschäftigten erfolgt auf Grundlage einer Dienstvereinbarung und bemisst sich im Rahmen von vordefinierten Gehaltsbändern objektiv anhand der Kriterien Wissen, Problemlösung, Kommunikation, Verantwortung sowie Personalführung.

[S1-14] Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Gesundheitsschutz und Sicherheit	2024
Anteil der durch rechtliche Vorgaben und/oder anerkannte Standards von Arbeits- und Gesundheitsschutzsystemen abgedeckten Beschäftigten (in Prozent)	100

Tabelle 19: Abdeckungsquote durch Gesundheitsschutz und Sicherheit

- Diese Kennzahl bezieht sich auf die gesamte Belegschaft der L-Bank (siehe Ausführungen im Abschnitt S1-1).
- Es liegt keine gesonderte Erfassungsmethode vor.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

Zahl der Todesfälle eigener Arbeitskräfte, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	2024
Zahl der Todesfälle (in Personen)	0

Tabelle 20: Zahl der Todesfälle eigener Arbeitskräfte

- Diese Kennzahl bezieht sich auf die Angestellten der L-Bank (siehe Ausführungen im Abschnitt S1-1).
- Es liegt keine gesonderte Erfassungsmethode vor.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

Zahl der Todesfälle von Fremdarbeitern, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	2024
Zahl der Todesfälle (in Personen)	0

Tabelle 21: Zahl der Todesfälle von Fremdarbeitern

- Diese Kennzahl bezieht sich auf nicht angestellte Belegschaftsmitglieder (siehe Ausführungen im Abschnitt S1-1).
- Es liegt keine gesonderte Erfassungsmethode vor.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

Meldepflichtige Arbeitsunfälle	2024
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	9
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (meldepflichtige Unfälle je Million geleisteter Bruttoarbeitsstunden)	3,09

Tabelle 22: Meldepflichtige Arbeitsunfälle

- Diese Kennzahl wird ermittelt als Quotient aus den meldepflichtigen Unfällen und der Gesamtzahl aller Wege- und Arbeitsunfälle.
- Für die Berechnung der Quote wurde die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle auf die jährliche Sollarbeitszeit aller Mitarbeitenden der L-Bank 2024 (2.916.191,07 Bruttoarbeitsstunden) bezogen.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

[S1-16] Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (in Prozent)	15,1
--	------

Tabelle 23: Verdienstgefälle

- Diese Kennzahl zeigt die Differenz zwischen dem mittleren Bruttostundenlohn von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Mitarbeitender der L-Bank.
- In die Zählung fließen alle Mitarbeitenden der L-Bank ein.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

Vergütungsverhältnis	13,43
-----------------------------	-------

Tabelle 24: Vergütungsverhältnis

- Diese Kennzahl zeigt das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden der L-Bank.
- In die Zählung fließen alle Mitarbeitenden der L-Bank ein.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

Hinweise zum Verdienstgefälle: Grundsätzlich gilt, dass bei der L-Bank Stellen unabhängig vom Stelleninhaber eingestuft und bewertet werden. Der höhere Stundenlohn der männlichen Mitarbeitenden der L-Bank liegt im Wesentlichen darin begründet, dass Männer im Durchschnitt höher bewertete Stellen innehaben. Bei allen Stellenausschreibungen achtet die L-Bank auf eine genderneutrale Beschreibung und Besetzung.

Hinweise zum Vergütungsverhältnis: Die Ermittlung der jährlichen Gesamtvergütung erfolgt auf der Grundlage des ESRS S1 AR 101 b und entspricht somit sämtlichen finanziellen Leistungen und Sachbezügen (einschließlich der Leistungen zur Altersversorgung), die ein Mitarbeitender in 2024 für seine berufliche Tätigkeit erhalten hat. Gemäß dem reinen Fixvergütungssystem der Bank wurden dabei keine variablen Vergütungskomponenten oder Erfolgsbeteiligungen ausbezahlt. Bezüglich des Verhältnisses der Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zur Medianvergütung aller weiteren Mitarbeitenden ist Folgendes zu beachten: Die jährliche Gesamtvergütung wurde anhand der tatsächlich abgerechneten Bezüge aller Mitarbeitenden ermittelt. Der Quotient wird daher maßgeblich durch die vielen Teilzeitkräfte der Bank beeinflusst. Zudem ist die hohe Anzahl an Nachwuchskräften und Aushilfen ein treibender Faktor. Diese werden niedriger vergütet als die ausgebildeten Fach- und Führungskräfte der Bank.

[S1-17] Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Menschenrechte	2024
Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung einschließlich Belästigung	0
Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können, eingereicht wurden	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	0
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen	0

Tabelle 25: Offenlegung wichtiger Kennzahlen im Zusammenhang mit Menschenrechten

- Die L-Bank bietet ihren Mitarbeitenden die in Abschnitt S1-1 beschriebenen Kanäle zur Meldung von Fällen von Diskriminierung, Beschwerden, Bedenken oder schwerwiegenden Fällen von Menschenrechtsverletzungen. Unter diesen Kanälen ist auch das anonyme Hinweisgebersystem. Fälle werden nach dem in Abschnitt S1-3 beschriebenen Verfahren unter Einbeziehung des Sozialreferats behandelt. Im Berichtsjahr hat es keine Fälle unter Einbeziehung des Sozialreferats gegeben. Die L-Bank nimmt keine systematische Erfassung, Zählung und Auswertung der Häufigkeit von Fällen, die über die oben genannten Kanäle geäußert werden, vor.
- Die zur Verfügung stehende Methode zur Erhebung der Häufigkeit von Fällen ist die Abfrage beim Sozialreferat. Diese ist die Grundlage der genannten Parameter.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

Governance (G)

G1 Unternehmenspolitik

Die folgenden wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft wurden identifiziert.

Negative Auswirkungen

→ **Reputationsschaden für die Wirtschaft:** Als Landesförderbank trägt die L-Bank eine große Verantwortung für das Wohlergehen der Wirtschaft und der Bevölkerung in Baden-Württemberg. Fehlende Compliance oder gar Fälle von Geldwäsche oder anderen strafbaren Handlungen würden weitreichende Kreise ziehen und der Wirtschaft von Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt schaden.

Risiken

→ **Wachsende Anforderungen:** Finanzielle Belastung durch operationelles und rechtliches Risiko aus neuen oder geänderten regulatorischen Anforderungen.

[GOV-1] Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmenspolitik

Das L-Bank-Gesetz erteilt der Bank den staatlichen Auftrag, 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 Gemeinschaft zu verwalten und durchzuführen. Insoweit ergibt sich die grundlegende Ausrichtung der Unternehmensführung aus den landespolitischen Prämissen der Landesregierung. Weiterhin regelt das Gesetz, dass der **Verwaltungsrat**, in dem das Land vertreten ist, die Richtlinien der Geschäftstätigkeit der Bank bestimmt und die Geschäftsführung überwacht. Er kann jederzeit Auskunft über alle Angelegenheiten der Bank verlangen. Der **Vorstand** vertritt die L-Bank und führt ihre Geschäfte. Die oder der Vorsitzende des Vorstands hat für die Beachtung der Richtlinien des Verwaltungsrats und im Rahmen der Beschlüsse des Vorstands

für die Koordinierung der Geschäftsbereiche zu sorgen. Der Vorstand legt dem Verwaltungsrat die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategien jährlich zur Zustimmung vor.

Alle Vorstandsmitglieder verfügen neben fachspezifischer **Expertise** über langjährige Erfahrung im Bereich der Unternehmensführung. Für ihre Auswahl sind Rollenprofile festgelegt, die unter anderem die nach §25c KWG erforderliche Zuverlässigkeit abdecken. Um sicherzustellen, dass die Mitglieder des Vorstands sowie Schlüsselfunktionsinhaber geeignet sind, jederzeit ihren Aufgaben und Verpflichtungen vollumfänglich nachzukommen, bestehen Prozesse zur regelmäßigen und anlassbezogenen Eignungsbewertung:

- Für den Vorstand obliegt die Verantwortung für die Umsetzung der Eignungsbewertung dem Personalausschuss. Bei der Bewertung der individuellen Eignung beurteilt der Verwaltungsrat, ob die Mitglieder des Vorstands zuverlässig sind, über die erforderliche Sachkunde verfügen und für ihre Aufgaben ausreichend Zeit aufwenden können.
- Für Schlüsselfunktionsinhaberinnen und -inhaber liegt die Verantwortlichkeit für die Bewertung beim Vorstand. Dabei werden grundsätzlich der gleiche Prozess und – soweit möglich und sinnvoll – die gleichen Kriterien wie bei der Bewertung der Vorstandsmitglieder verwendet. Die Bewertung beschränkt sich hier jedoch auf ausgewählte Aspekte.

Um die fachliche Eignung der Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats für die Dauer des Mandats aufrechtzuerhalten und somit den erforderlichen Kenntnisstand sicherzustellen, entwickelt die L-Bank laufend **Schulungsangebote** zur Fort- und Weiterbildung. Im Berichtsjahr umfasste dies etwa Schulungen über die Verbesserung der Cybersicherheit im Rahmen des Digital Operational Resilience Act (DORA) und zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Über ihre grundsätzliche Expertise hinaus werden Vorstand und Verwaltungsrat durch ein umfangreiches **Berichtswesen** laufend über Aspekte der Unternehmensführung in Kenntnis gesetzt (zu weiteren Ausführungen zur Berichterstattung siehe G1-3).

[IRO-1] Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Bestimmung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgte, wie auch für die anderen thematischen Standards, im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse. Das Vorgehen zur Wesentlichkeitsanalyse wird in Kapitel ESRS 2 ausgeführt.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse erfolgte die Bewertung von Umfang, Ausmaß, Behebbarkeit sowie Eintrittswahrscheinlichkeit durch Experteneinschätzungen. Diese Einschätzungen wurden in den Gesprächen mit relevanten Stakeholdern diskutiert und bestätigt.

Im Rahmen dieser Analyse wurden die zu Beginn dieses Kapitels genannten Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert.

[G1-1] Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmenspolitik

Grundlegendes

Das Selbstverständnis der L-Bank im Hinblick auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung spiegelt sich im **Ethik- und Verhaltenskodex** wider, dem grundlegenden Wertekanon der Bank. Die einzelnen Abschnitte fassen die wichtigsten Regeln und Verhaltensstandards zusammen. Themen sind insbesondere die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben, die Bekämpfung von Geldwäsche, Korruption und anderen strafbaren Handlungen sowie ein partnerschaftlicher, respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang miteinander (für weitere Ausführungen siehe Kapitel S1).

Zentrale Handlungsgrundlagen und betriebliche Abläufe sind außerdem in der **schriftlich fixierten Ordnung** verbindlich geregelt und via Intranet allen Mitarbeitenden der L-Bank jederzeit zugänglich. Zur Auswertung der Unternehmenskultur führte die L-Bank gegen Ende des Berichtsjahrs eine Mitarbeitendenbefragung durch

(siehe Abschnitt S1-5). Endgültige Ergebnisse und Maßnahmen werden im neuen Jahr abgeleitet.

Public Corporate Governance Kodex

Der Public Corporate Governance Kodex (PCGK) zielt auf die Verringerung des finanziellen Risikos und das Abwenden negativer Auswirkungen ab und dient der Förderung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die L-Bank hat den Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg durch entsprechende Beschlüsse von Vorstand und Verwaltungsrat in ihrem Regelwerk verankert. Der Kodex findet auf das gesamte Unternehmen Anwendung. Der Vorstand und der Verwaltungsrat erklären jährlich im Rahmen der Bilanzerstellung, dass dem Kodex entsprochen wurde. Er enthält wesentliche Bestimmungen geltenden Rechts zur Leitung und Überwachung von Unternehmen sowie international und national anerkannte Standards verantwortungsvoller Unternehmensführung. Über diese Grundsätze soll die Leitung und Überwachung des Unternehmens durch seine Organe verbessert werden; auch wird den Besonderheiten einer Unternehmensträgerschaft des Landes Rechnung getragen. Der Kodex ist über die Website des Ministeriums für Finanzen Baden-Württemberg öffentlich verfügbar. Er ist außerdem über das Intranet allen Mitarbeitenden zugänglich.

Risikokultur

Die Risikokultur zielt auf die Verringerung des finanziellen Risikos und das Abwenden negativer Auswirkungen ab. Der entsprechende Grundsatz beinhaltet Verfahren, mit denen die Risikokultur der L-Bank überwacht und gegebenenfalls festgestellte Mängel behoben werden können. Der Grundsatz erläutert das in der L-Bank praktizierte und weiterentwickelte Verständnis von Risikokultur. Zur Weiterentwicklung der Risikokultur gehört insbesondere die Kommunikation ins Haus, um sie als allgemeine Haltung in der Belegschaft zu stärken. Die konkrete Umsetzung erfolgt nach dem Berichtsjahr. Der Grundsatz definiert und beschreibt ferner die Operationalisierung der Risikokultur in verschiedenen Schritten und Themenfeldern, die sich unter anderem in den Strategiedokumenten, Grundsätzen, Richtlinien, Arbeitsan-

weisungen oder Prozessen widerspiegeln. Die Risikokultur zeichnet sich insbesondere durch das klare Bekenntnis der Geschäftsleitung zu risikobewusstem Verhalten, die konsequente Einhaltung des kommunizierten Risikoappetits durch alle Mitarbeitende, die Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden für ihr Handeln in Bezug auf Risiken sowie die Schaffung und Förderung eines transparenten und offenen Dialogs zu risikorelevanten Themen aus. Der Grundsatz gilt unternehmensweit für alle Mitarbeitenden der L-Bank. Der Vorstand hat den Grundsatz zur Risikokultur verabschiedet und trägt für seine Umsetzung Verantwortung.

Die Vorgaben der European Banking Authority (EBA) wurden seitens der deutschen Aufsicht in den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk – RS 09/2017 vom 27.10.2017) niedergelegt und im Rahmen der 7. MaRisk-Novelle (RS 05/2023 vom 29.06.2023) weiter konkretisiert. Hierbei ist die Weiterentwicklung, Steuerung, Überwachung sowie die Förderung und Integration einer angemessenen Risikokultur innerhalb des Instituts in den MaRisk AT 3 sowie AT 5 Tz. 3 g benannt. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) betrachtet ein Verfahren zum Umgang mit und zur Weiterentwicklung der Risikokultur sowie die Festlegung strategischer Ziele, einschließlich der umfassenden Kommunikation dieser Ziele innerhalb des Instituts, die Festlegung des Risikoappetits und die Anforderungen an Kontrollen oder Kontrollfunktionen, als wichtig. Des Weiteren sind auch Regelungen für die Aufbau- und Ablauforganisation sowie zur Aufgabenzuweisung, Kompetenzordnung und zu den Verantwortlichkeiten vorgesehen.

Der Vorstand war in die Erstellung des Konzepts der Risikokultur eingebunden. Eine Online-Mitarbeitenden-Befragung zur Standortbestimmung und Weiterentwicklung der Risikokultur wurde durchgeführt. Die Elemente der Risikokultur werden über Kommunikationskanäle (Intranet) und über die Führungshierarchie in das gesamte Haus getragen. Zum Beispiel wurde das Thema im Vorstands-Podcast der L-Bank behandelt.

Compliance und Prävention strafbarer Handlungen

Als Kreditinstitut ist sich die L-Bank der sektortypischen Gefährdung durch mögliche Betrugsfälle, insbesondere im Bereich der Kredit- und Fördermittelvergabe, bewusst. Die L-Bank verfügt über Verfahren, um Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmensführung unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen.

Der Bereich Governance und Compliance sowie das Referat Geldwäsche wirken auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der für das Institut wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben hin. Sie berichten regelmäßig an Vorstand und Verwaltungsrat (zu weiteren Ausführungen zur Berichterstattung siehe Abschnitt G1-3).

Bei Verdacht auf Fehlverhalten und falls im Einzelfall eine weitergehende **Untersuchung** erforderlich ist oder eine wesentliche Gefährdung der Bank oder ihrer Organmitglieder oder von Bankbediensteten vorliegt, macht der Beauftragte für Geldwäsche- und Betrugsprävention eine Ad-hoc-Meldung an den Vorstand und beruft einen internen Arbeitskreis zur weiteren Bearbeitung des Sachverhaltes ein. Diesem Arbeitskreis gehören neben Vertretern des betroffenen Bereichs, des Bereichs Interne Revision, des Bereichs Governance und Compliance und des Bereichs Recht gegebenenfalls Vertreter weiterer Bereiche, Stabsstellen und Funktionen der Bank an.

Verdachtsmomente in Bezug auf Fehlverhalten können durch **Kontrollen** aufgedeckt werden, die die Compliance-Funktion bezüglich der Einhaltung der geltenden Vorschriften durchführt. Sie können sich daneben auch aus einem **Hinweis** ergeben. Zu diesem Zweck hat die L-Bank eine interne Meldestelle eingerichtet, an die sich Mitarbeitende, die auf mögliche Verletzungen der für die L-Bank maßgeblichen Rechtsvorschriften hinweisen möchten, unter anderem über eine E-Mail-Adresse wenden können. Im Berichtsjahr gingen keine Hinweise diesbezüglich ein.

Die Hinweisgeber sind entsprechend dem **Hinweisgeberschutzgesetz** geschützt. Es ist verboten, Meldungen oder die auf eine Meldung folgende Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und Meldestelle zu behindern oder dies zu versuchen. Weiterhin sind Repressalien gegen hinweisgebende Personen sowie die Androhung von Repressalien und auch der Versuch einer Repressalie verboten. Erleidet eine hinweisgebende Person nach einer Meldung oder Offenlegung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit, so wird vermutet, dass dies eine Repressalie ist. Es gilt die Beweislastumkehr. Die Meldestelle wird vom Compliance-Beauftragten und seiner Stellvertretung verantwortet und durch Mitarbeitende der Compliance-Funktion betrieben. Die Mitarbeitenden werden bei Eintritt im Rahmen einer Schulung über das Hinweisgebersystem informiert. Im Intranet können weitere Informationen, etwa zu den internen und externen Meldekanälen, sowie FAQ eingesehen werden. Bei Fragen stehen der Compliance-Beauftragte und seine Stellvertretung als zentrale Ansprechpartner zur Verfügung.

Zudem verfolgt die L-Bank ein umfassendes **Schulungskonzept** als Präventivmaßnahme. Es schließt alle Mitarbeitenden mit ein (für weitere Ausführungen siehe Abschnitt G1-3).

[G1-3] Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Die L-Bank verfügt über ein System von strukturellen und prozessualen Elementen, um mögliche Vorfälle von Korruption und Bestechung zu verhindern, aufzudecken bzw. zu bekämpfen. Der wichtigste Grundsatz ist der Ethik- und Verhaltenskodex (siehe Abschnitt G1-1). Über diesen Wertekanon hinaus sind weitergehende strukturelle Elemente, Regelungen und Prozessbeschreibungen durch interne Richtlinien (Grundsätze) präzisiert. Die wichtigsten von ihnen werden im Folgenden beschrieben.

Organisatorische Struktur und Berichtswesen

Mehrere Bereiche der **L-Bank-Organisation** dienen der Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Fehlverhalten:

→ Der Bereich **Governance und Compliance** sowie das Referat **Geldwäsche** sind mit den aufsichtlichen Funktionen des Compliance-Beauftragten bzw. Geldwäschebeauftragten, nebst Stellvertreterfunktionen, dem Vorstand unmittelbar organisatorisch und fachlich nachgeordnet. Als prozessabhängige Aufsichts- und Kontrollorgane der Bank unterstützen sie die Fachbereiche prozessbegleitend als Berater und setzen diesbezüglich notwendige Kontrollen auf. Die im Bereich Governance und Compliance angesiedelte Compliance-Funktion berichtet im Rahmen eines nichtfinanziellen Berichts dem Vorstand quartalsweise über regulatorische Risiken aus den als relevant identifizierten bankaufsichtlichen Regelungen und Regelungsvorhaben sowie über die Ergebnisse der laufenden (operativen) Kontrollen aus den Aufgabengebieten der Unternehmens- und Wertpapier-Compliance.

Weiterhin wird unter Berücksichtigung der externen Vorgabe AT 4.4.2 Tz. 7 MaRisk ein Jahresbericht erstellt, der dem Vorstand als zusätzliche Informationsquelle über Aufbauorganisation und Aufgaben der Compliance-Funktion sowie deren Tätigkeit in der Bank dient. Der Jahresbericht wird an den Verwaltungsrat und die Interne Revision weitergeleitet. Er fasst die Prozesse und Kontrollhandlungen aus den Aufgabengebieten der Unternehmens- und Wertpapier-Compliance zusammen.

→ Im Referat Geldwäsche ist die **Zentrale Stelle zur Abwehr strafbarer Handlungen** angesiedelt. Sie genießt die volle Unterstützung des Vorstands. Alle gemäß § 25h Kreditwesengesetz (KWG) i.V.m. § 6 Geldwäschegesetz (GwG) notwendigen institutsinternen Sicherungsmaßnahmen sind umgesetzt.

Das Referat berichtet hinsichtlich der Themen Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbarer Handlungen. Ergebnisse aus dem entsprechenden Arbeitskreis gehen im Rahmen eines separaten Schlussberichts an den Vorstand

und werden ebenfalls im quartalsweisen Bericht benannt. Bei Vorliegen besonderer Anlässe erstellt der Geldwäschebeauftragte Ad-hoc-Berichte (für weitere Ausführungen siehe Ende dieses Kapitels). Weiterhin übermittelt der Geldwäschebeauftragte mindestens jährlich einen Bericht über seine Tätigkeit an den Vorstand.

- Der Bereich **Interne Revision** prüft und beurteilt risikoorientiert und prozessunabhängig im Auftrag des Vorstands die Wirksamkeit und Angemessenheit des Risikomanagements sowie die Ordnungsmäßigkeit aller wesentlichen Aktivitäten und Prozesse der L-Bank. Sie nimmt ihre Aufgaben selbstständig und unabhängig wahr und unterliegt bei der Bewertung der Prüfungsergebnisse und der Berichterstattung keinen Weisungen. Die Interne Revision ist gegenüber dem Vorstand und dem Verwaltungsrat berichtspflichtig.

Verfahren und Grundsätze

Wesentliche Verfahren und Grundsätze unterstützen weiterhin die Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von möglichen Vorwürfen oder Vorfällen.

Bankweit herrscht das **Mehr-Augen-Prinzip**. Damit 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.

Als Teil der Korruptionsprävention regelt die L-Bank den Umgang mit der **Annahme und Gewährung von Zuwendungen**. Zuwendungen sind auch unterhalb der Korruptionsschwelle unzulässig, wenn sie zu Interessenkonflikten führen können. Schon den Anschein einer unlauteren Handlungsweise gilt es zu vermeiden. Entsprechend strenger Grundsätze ist die Annahme von Bargeld, Bargeld-ähnlichen Zahlungsmitteln oder von Gegenständen, die in Barmittel getauscht werden können, verboten.

Der **Grundsatz Wertpapier-Compliance** regelt die Vorgaben aus dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) und der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (EU-Marktmissbrauchsverordnung oder Market Abuse Regulation – MAR). Diese beinhalten unter anderem Meldepflichten für Eigengeschäfte von Führungskräften, das Führen einer Insider-Liste, die Veröffentlichung von Insiderinformationen und von Meldungen über Eigengeschäfte von Führungskräften sowie Verdachtsmeldungen. Damit werden Interessenkonflikte vermieden und Verfahren eingerichtet, welche die unzulässige Weitergabe von Compliance-relevanten Informationen verhindern.

Der Grundsatz enthält auch L-Bank-spezifische Regelungen zur Überwachung von persönlichen Geschäften der Mitarbeitenden mit Finanzinstrumenten (Mitarbeitendengeschäfte) auf der Grundlage von KWG in Verbindung mit einem BaFin-Rundschreiben. Darin werden Geschäfte unter Verwendung von Insiderinformationen sowie Mitarbeitendengeschäfte gegen die Interessen der L-Bank oder ihrer Kunden verboten.

Falls es zu Verdachtsmomenten kommt und eine Untersuchung angestrengt wird, sind die Untersuchungsbeauftragten oder der Untersuchungsausschuss von der in die Angelegenheit involvierten Management-Kette getrennt. Die Untersuchenden erstatten anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Diese Informationen werden an den Verwaltungsrat weitergeleitet (zu den Berichtsformaten siehe auch Abschnitt GOV-1 am Beginn dieses Kapitels).

Die L-Bank bezieht sämtliche Mitarbeitende in ein präventives System aus Aufklärung und Transparenz ein:

- Alle Grundsätze sind als Teil der **schriftlich fixierten Ordnung (sfo)** sämtlichen Mitarbeitenden jederzeit über das Intranet zugänglich.
- Die **Führungskräfte** stehen den Mitarbeitenden bei Fragen in Einzelfällen zur Verfügung.
- Zusätzlich sorgt ein System regelmäßiger **Schulungen** dafür, dass die Mitarbeitenden für einschlägige Risiken sensibilisiert und in einwandfreiem Verhalten geschult werden (siehe folgender Abschnitt).

Schulungen und Trainings

Alle neuen Mitarbeitenden nehmen bei Eintritt in die L-Bank an einer verpflichtenden Präsenzschiilung zu Geldwäschiel- und Betrugsprävention, Wertpapier-Compliance und Datenschutz sowie Informationssicherheit teil. In den potenziell geldwäschierelevanten Bereichen ist eine ergänzende Online-Schulung (Web-based-Training) alle zwei Jahre Pflicht (letztes Schulungsjahr war 2023). Das Referat Geldwäschiel stößt die Online-Schulung an und hält die Teilnahme nach. Wesentliche Inhalte sind die Definitionen und Erscheinungsformen von Geldwäschiel und Terrorismusfinanzierung, Maßnahmen zur Bekämpfung mit ihren rechtlichen und regulatorischen Grundlagen und einzuhaltende Sorgfaltspflichten sowie Verhaltensregeln für den Verdachtsfall. Zur Prävention gegen sonstige strafbare Handlungen erfolgt im Zwei-Jahres-Turnus eine Online-Schulungsmaßnahme für alle Mitarbeitenden. Wesentliche Inhalte sind rechtliche Grundlagen zu Wirtschaftskriminalität und dazugehörige Präventionsmaßnahmen sowie mögliche Betrugsarten.

Damit sind die Funktionen der Bank folgendermaßen durch Schulungen abgedeckt:

→ Anteil der von grundlegenden Schulungen abgedeckten Funktionen: 100 %

→ Anteil der durch Geldwäschielbildung abgedeckten risikobehafteten (sieben potenziell geldwäschierelevanten) Funktionen: 100 %

→ Anteil der von Betrugspräventionsschulung abgedeckten Funktionen: 100 %

Als besonders exponierte Personen werden aufgrund der Vertretungsbefugnisse und entsprechenden Einbindung in Informationsflüsse die Bereichs- und Stabsstellenleitungen angesehen.

Das Geschäftsmodell der L-Bank als Förderbank ohne Publikumseinlagen, die weder über Filialen noch Bargelddetrieb verfügt, wurde als risikomindernd im Hinblick auf die Sachverhalte Verhinderung von Geldwäschiel und Terrorismusfinanzierung berücksichtigt.

Auch für die Mitglieder des **Vorstands und des Verwaltungsrats** bietet die L-Bank Schulungsmaßnahmen an. Das Programm umfasst einen allgemeinen Teil und wird bei Bedarf um themenspezifische Schulungen (z. B. zu Risikomanagement, Compliance, Prävention von Geldwäschiel und sonstigen strafbaren Handlungen, Corporate Governance, Nachhaltigkeit) ergänzt.

Trainingsinhalte – Teilnehmerzahlen – Häufigkeit – – Verpflichtende oder freiwillige Teilnahme	Belegschaft (inkl. Vorstand)
Abdeckung durch Schulungen	
Insgesamt neu	324
Geschulte Personen insgesamt	321 (die drei ausstehenden neuen Mitarbeitenden mit Einstellung im Dezember 2024 nahmen die Schulung im Januar 2025 wahr)
Schulungsmethode und Dauer	
Präsenzs Schulung bei Neueintritt in die L-Bank	1,0 Stunde
Computerbasierte Schulungen zu den Themen: Betrugsprävention und Geldwäsche (freiwillige Teilnahme jederzeit möglich); letzter verpflichtender Turnus war im Jahr 2023, wieder für 2025 vorgesehen	Ca. 2 Stunden und 35 Minuten (gesamt)
Freiwillige computerbasierte Schulungen	Nach Bedarf
Häufigkeit	
Wie häufig sind Schulungen erforderlich?	Präsenzs Schulung bei Neueintritt sowie computerbasierte Schulungen in einem zweijährigen Turnus (verpflichtend)
Behandelte Themen	
Definition von Korruption	X
Sorgfaltspflichten	X
Verfahren in Bezug auf Verdächtigung/Aufdeckung	X
Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	X
Ursachen und Motive für Wirtschaftskriminalität	X
Externe und interne strafbare Handlungen	X

Tabelle 26: Übersicht über Schulungen als Maßnahme zur Prävention von Korruption und Bestechung

[G1-4] Korruptions- oder Bestechungsfälle

- Anzahl der Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften: 0
- Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften: 0 EUR

[G1-MDR-A] Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik

Es liegen keine Fälle von Korruption, Bestechung oder sonstigen strafbaren Handlungen vor. Folglich verfügt die L-Bank über keine aktuellen Maßnahmenpläne.

[G1-MDR-T] Korruptions- und Bestechungsfälle

Es liegen keine spezifischen Kennzahlen vor.

Sektor- und unternehmensspezifische Angaben

Spezifische Angaben zur Geldwäscheprävention, Terrorismusfinanzierung und zu strafbaren Handlungen

Die L-Bank verfolgt eine strikte Politik zur Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen. Grundsätzlich dafür ist der Ethik- und Verhaltenskodex (für weitere Ausführungen siehe Abschnitt S1-1). Die L-Bank lässt nicht zu, dass sie für Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder andere Straftaten missbraucht wird. Durch die laufende Überprüfung der Einhaltung entsprechender gesetzlicher Rechtsvorschriften, wie beispielsweise zur Geldwäsche- und Betrugsprävention, wird das operationelle Risiko verringert und zudem die ordnungsgemäße Geschäftspolitik der L-Bank sichergestellt. Der Managementansatz der L-Bank zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung gilt für die gesamte L-Bank sowie die Technologieparks. Er wird durch den Vorstand verfolgt. Seit dem 01.05.2024 ist die Referatsleitung Geldwäsche bzw. der Geldwäschebeauftragte disziplinarisch der Leiterin des Unternehmensbereichs II, Vorständin Dr. Iris Reinelt, unterstellt, um entsprechend der Vorgaben von MaRisk sämtliche risikobezogenen Funktionen zu bündeln. Bis dahin berichtete die Funktion an die Vorstandsvorsitzende.

Die L-Bank erfüllt die Anforderungen aus § 6 Geldwäschegesetz (GwG) i.V.m. § 25h Kreditwesengesetz (KWG). Dazu gehören insbesondere:

- die Ausarbeitung von internen Grundsätzen, Verfahren und Kontrollen in Bezug auf den Umgang mit Risiken nach § 6 Abs. 1 GwG,

- die Kundensorgfaltspflichten nach den §§ 10 bis 17 GwG,
- die Pflicht zur Beendigung der Geschäftsbeziehung unter bestimmten Voraussetzungen,
- die Erfüllung der Meldepflicht nach § 43 Abs. 1 GwG,
- die Aufzeichnung von Informationen und die Aufbewahrung von Dokumenten nach § 8 GwG und die Einhaltung der sonstigen geldwäscherechtlichen Vorschriften,
- die Schaffung und Fortentwicklung geeigneter Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs von neuen Produkten und Technologien zur Begehung von Geldwäsche und von Terrorismusfinanzierung oder für Zwecke der Begünstigung der Anonymität von Geschäftsbeziehungen oder von Transaktionen,
- die risikoorientierte Einrichtung von IT-Überwachungssystemen,
- risikoorientierte Maßnahmen zur Sicherstellung der Zuverlässigkeit der Mitarbeitenden,
- die Überprüfung der zuvor genannten Grundsätze und Verfahren durch eine unabhängige Prüfung, soweit diese Überprüfung angesichts der Art und des Umfangs der Geschäftstätigkeit angemessen ist,
- Pflichten bei Korrespondenzbanken,
- Bereitstellung einer Kontoabrufdatei gemäß § 24c KWG

Das Land Baden-Württemberg hat ein Interesse daran, dass die L-Bank als landeseigenes Unternehmen sämtliche Vorgaben zur Geldwäscheprävention sowie Verhinderung von Terrorismusfinanzierung und strafbarer Handlungen strikt befolgt. Bei der Ausgestaltung von Prozessen werden alle Vorgaben eingehalten und können keine etwaig davon abweichenden spezifischen Stakeholder-Interessen berücksichtigt werden. Interne Grundsätze, Handlungsanweisungen und Kontrollen sind in der schriftlich fixierten Ordnung (sfO) festgelegt und über das Intranet zugänglich. Jeder neue Mitarbeitende erhält verpflichtend bei Eintritt in die L-Bank eine Schulung zu Geldwäsche- und Betrugsprävention, Wertpapier-Compliance und

Datenschutz sowie Informationssicherheit. Je nach Tätigkeit sind weitere Schulungen in regelmäßigen Abständen Pflicht.

Spezifische Angaben zum Datenschutz

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben kommt die L-Bank zwangsläufig mit personenbezogenen Daten in Berührung, sei es von Kunden, anderen Geschäftspartnern oder der eigenen Belegschaft. Die L-Bank ist sich der Risiken, die daraus entstehen können, bewusst. Datensicherheit, also vor allem der Schutz personenbezogener Daten vor unerlaubten Zugriffen, ist ein Bestandteil des Datenschutzes. Der Grundsatz Datensicherheit regelt die unternehmensinternen Abläufe hierzu.

Entsprechend diesem Grundsatz und unter Einhaltung sämtlicher geltender Rechtsvorschriften (Datenschutz-Grundverordnung DSGVO, Landesdatenschutzgesetz, Bundesdatenschutzgesetz) geht die L-Bank sorgfältig mit sämtlichen schützenswerten Daten um. Das Datenschutzsystem bei der L-Bank umfasst mehrere Elemente:

- Der Datenschutzbeauftragte der L-Bank berät und kontrolliert die Fachbereiche und die Mitarbeitenden, damit diese befähigt sind, den Datenschutz an ihrem Arbeitsplatz einzuhalten. Aufgabe des Datenschutzbeauftragten ist es, die Rechte der Betroffenen zu wahren und Verstöße gegen die Datenschutzvorschriften zu verhindern bzw. zu unterbinden.
- Das Zentrale Datenschutzmanagement (ZDM) ist operativ tätig und zuständig für datenschutzrechtliche Einzel- und Grundsatzfragen in der L-Bank, die Weiterentwicklung der bankweiten Datenschutzgovernance, das Löschkonzept und die Löschgovernance, Projektbegleitungen, das datenschutzrechtliche Vertragswesen sowie die Sachbearbeitung im Rahmen der Regelungen der DSGVO. Das ZDM ist die Anlaufstelle für die Datenschutzverwaltenden der Bereiche.

- Die Datenverarbeitung unterliegt internen und externen Kontrollen. Im Datenschutz gibt es zwei Kontrollinstanzen:
 - den betrieblichen Datenschutzbeauftragten
 - die externen Aufsichtsbehörden (Landesbeauftragter für den Datenschutz Baden-Württemberg)
- Die L-Bank führt ein Verzeichnis der automatisierten Verfahren (Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten), mit denen personenbezogene Daten verarbeitet werden (Art. 30 DSGVO). Das Verzeichnissverzeichnis wird vom Datenschutzbeauftragten geführt.

Die ganzheitliche Verantwortung für den Datenschutz in der L-Bank liegt beim Vorstand. Die Verantwortung für den Datenschutz in den Bereichen liegt bei den jeweiligen Bereichsleitungen. Die Vorgaben der DSGVO und des Bundesdatenschutzgesetzes, des Landesdatenschutzgesetzes sowie spezifischer Einzelgesetze werden eingehalten. Die L-Bank geht davon aus, dass mit der Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften die Interessen der betroffenen Personengruppen abgedeckt sind. Mit der Einhaltung der DSGVO, des Landesdaten- sowie des Bundesdatenschutzgesetzes stehen die Datenschutzinteressen der Betroffenen im Mittelpunkt. Eine darüberhinausgehende Einbeziehung besteht nicht. Es findet jährlich eine verpflichtende Online-Schulung für alle Mitarbeitende zum Datenschutz sowie zur Informationssicherheit statt. Präsenzs Schulungen führt der Datenschutzbeauftragte bei den neuen Auszubildenden und DH-Studierenden durch. Den Datenschutz bei weisungsgebundener Datenverarbeitung durch Externe stellt die L-Bank durch vertragliche Vereinbarungen sicher.

Karlsruhe, 04.03.2025

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.

Prüfungsurteil

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –, Karlsruhe, zur Erfüllung der §§ 289b bis 289e HGB (nachfolgend „nichtfinanzielle Berichterstattung“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die beigefügte nichtfinanzielle Berichterstattung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit §§ 289b bis 289e HGB und den von den gesetzlichen Vertretern der Anstalt des öffentlichen Rechts dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard

on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised) Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Hervorhebung eines Sachverhalts – Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Ohne unser Prüfungsurteil zu modifizieren, verweisen wir auf die Ausführungen in der nichtfinanziellen Berichterstattung, in denen die Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung beschrieben werden. Danach hat die Anstalt des öffentlichen Rechts die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) in allen Abschnitten der nichtfinanziellen Berichterstattung angewendet.

Der nichtfinanzielle Bericht wird außerhalb des Lageberichts veröffentlicht. Die Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –, Karlsruhe, nutzt damit eine gemäß IDW-Rundschreiben vom 16. Dezember 2024 zulässige Option, den nichtfinanziellen Bericht unter teilweiser Anwendung des ersten Satzes der ESRS als Rahmenwerk zu erstellen. Die Einschränkung „unter teilweiser Anwendung“ bezieht sich ausschließlich auf den Ort der Offenlegung.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Verwaltungsrats für die nichtfinanzielle Berichterstattung

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Anstalt des öffentlichen Rechts dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Berichterstattung in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der nichtfinanziellen Berichterstattung) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Einrichtung und Aufrechterhaltung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse, die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung.

Inhärente Grenzen bei der Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Die einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die nichtfinanzielle Berichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in

Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Anstalt des öffentlichen Rechts dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist, sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zur nichtfinanziellen Berichterstattung beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung angewandten Prozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können. Außerdem ist das Risiko, eine wesentliche falsche Darstellung in Informationen aus der Wertschöpfungskette nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen (Informationen aus der Wertschöpfungskette), in der Regel höher als das Risiko, eine wesentliche Falschdarstellung in Informationen nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die unter der Kontrolle des Unternehmens stehen, da sowohl die gesetzlichen

Vertreter des Unternehmens als auch wir als Prüfer in der Regel Beschränkungen beim direkten Zugang zu den Quellen von Informationen aus der Wertschöpfungskette unterliegen.

- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern in der nichtfinanziellen Berichterstattung dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevanten Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.
- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung beurteilt.
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt.

- Befragungen zu ausgewählten Informationen in der nichtfinanziellen Berichterstattung durchgeführt.
- Einsichtnahme in ausgewählte Einzelnachweise vorgenommen.
- die Darstellung der Informationen in der nichtfinanziellen Berichterstattung gewürdigt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –, Karlsruhe, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2024 zugrunde (www.kpmg.de/AAB_2024). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der im Prüfungsvermerk ent-

haltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Berlin, den 4. März 2025
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Protze	Dielehner
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer