Gesonderter nichtfinanzieller Bericht – Bericht des Vorstands über das Geschäftsjahr 2025

orientiert an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

ESRS 2 Allgemeine Angaben

[BP-1] Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts

Die Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank – (L-Bank) mit Sitz in Karlsruhe und einer Niederlassung in Stuttgart ist Teil der mittelbaren Staatsverwaltung und dient dem Gemeinwohl. Die Nachhaltigkeit ihres Handelns ist für die L-Bank gleichermaßen Auftrag und Selbstverpflichtung. Als Finanzinstitut und Arbeitgeber befasst sich die L-Bank seit langem mit ihrer Verantwortung für Umwelt, Soziales, eine ordnungsgemäße Governance und die Gesellschaft Baden-Württembergs als Ganzes. Dazu stellt die L-Bank entsprechend der Verpflichtung nach § 340a Abs. 1a HGB diese nichtfinanzielle Erklärung nach §§ 289b bis 289e HGB auf. Sie wird als „Gesonderter nichtfinanzieller Bericht – Bericht des Vorstands über das Geschäftsjahr 2025" („Nachhaltigkeitsbericht") veröffentlicht.

Die L-Bank wendet wie im Vorjahr freiwillig die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (EU) Nr. 2022/2464 und die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) unter zusätzlicher Berücksichtigung der Delegierten Verordnung (EU) 2025/1416 (sogenannte „Quick Fixes") an. Einzig die Veröffentlichung gesondert vom Lagebericht weicht vom Standardset ab.

Der Bericht deckt – wie die vorangegangenen nichtfinanziellen Berichte – alle wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte ab, die sich aus § 289c HGB 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 2025 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 überprüft.

Durch die Geschäftstätigkeit der L-Bank ergaben sich im Geschäftsjahr 2025 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. Es wurde ein uneingeschränkter Vermerk über die betriebswirtschaftliche Prüfung erteilt.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 01.01.2025 bis 31.12.2025. Er 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 Art. 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.

Es wurde kein Gebrauch von der Möglichkeit gemacht, Informationen aufgrund von geistigem Eigentum bzw. Know-how oder Ergebnisse von Innovationen auszulassen. Ebenso wenig wurden Ausnahmen bei der Angabe bevorstehender Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten gemacht.

[BP-2] Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte werden gemäß 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.

An einigen Stellen greift dieser Nachhaltigkeitsbericht auf gängige unternehmensexterne Quellen zurück, etwa bei der Ermittlung von Treibhausgas(THG)-Emissionen. Außerdem werden die Auswirkungen der Portfolios anhand von Branchendaten analysiert (siehe E1-6). Diese Daten sind zum Teil geschätzt und bilden nicht zwingend den exakten Zustand ab.

- Bei der Berechnung der **THG-Emissionen des Geschäftsbetriebs** entlang der Scopes 1, 2 und 3 (Kategorien 1–14) werden Treibhausgas-Emissionsfaktoren aus dem VfU-Kennzahlen-Tool des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU), Version 1.2 des Updates VfU Kennzahlen-Tool 2025, verwendet.
- Bei der Berechnung der **THG-Emissionen in „Scope 3, Kategorie 15"** – der finanzierten Emissionen – wird auf externe Daten zu Emissionsfaktoren zurückgegriffen.
- Die ESG-Auswirkungen der **L-Bank-Portfolios** wurden im Rahmen der initialen Wesentlichkeitsanalyse mit den UNEP FI Impact Analysis Tools analysiert. Diese greifen auf branchenspezifische Daten für die im Portfolio befindlichen Positionen zurück. Die Ergebnisse wurden für diesen Bericht auf Basis von Portfoliodaten aus dem Geschäftsjahr 2024 validiert.

Die L-Bank strebt für die Zukunft eine verbesserte Datengrundlage an, etwa durch eine stärkere Nutzung von L-Bank-Kundendaten anstelle von Branchendurchschnitten oder durch eine Erhöhung des Abdeckungsgrads bei Portfoliodaten. Gegenüber dem vorangegangenen Bericht wurde neben den Gesamtemissionen in „Scope 3, Kategorie 15" eine Differenzierung nach Assetklassen und den Emissionen in den jeweiligen Scopes 1–3 vorgenommen (siehe E1-6).

Kennzahlen, die nicht auf Messwerten (sondern auf Schätzungen) beruhen, unterliegen Unsicherheit. Dies betrifft einen Teil der Ermittlung von Treibhausgasemissionen (siehe folgender Absatz). 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 in der Regel keine objektspezifischen Daten vor. In diesem Fall wird auf die Treibhausgasemissionen der direkten Kontrahenten abgestellt (fließt ein in „Scope 3, Kategorie 15", siehe E1-6). Für finanzierte Emissionen werden die Vorgaben der Initiative PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) berücksichtigt (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.

Im vorangegangenen Bericht lagen keine **Fehler** vor, die von der L-Bank als wesentlich eingestuft wurden. Auf methodische Weiterentwicklungen sowie Korrekturen unwesentlicher Fehler wird an den jeweiligen Berichtsstellen hingewiesen.

Die L-Bank verwendet in diesem Bericht keine Daten aus anderen Nachhaltigkeitsoffenlegungspflichten. Daher liegen keine Verweise auf aus anderen Angabepflichten vorgeschriebene Datenpunkte 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. Dabei ist dem **Schutz des Klimas** und der Anpassung an die unvermeidbaren Folgen des Klimawandels angemessen Rechnung zu tragen.

Mit dem Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetz hat das Land den Förderauftrag in diese Richtung erweitert. Investitionsvorhaben privatwirtschaftlicher Unternehmen zur Transformation hin zu einer emissionsarmen, ressourcenschonenden Wirtschaft unterstützt die L-Bank mit den Förderungen des Landes. 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 Investitionen an, die andernfalls möglicherweise nicht zustande gekommen wären.

Die **Mitarbeitenden** sind eine wichtige Grundlage für den langfristigen Erfolg der L-Bank. Den eigenen Arbeitskräften ein vertrauens- und respektvolles Arbeitsumfeld 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 **Unternehmenspolitik** 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		– Null-Emissionen-Ziele – Anreize zur Transformation auf Kundenseite
Soziales	S1: Eigene Belegschaft	– Arbeitsbedingungen	– Sichere Beschäftigung – Angemessene Entlohnung – Sozialer Dialog – Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmenden auf Information, Anhörung und Mitbestimmung – Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – Gesundheitsschutz und Sicherheit	Mitarbeitendenengagement, gemessen am Employee Commitment Index
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	– Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung – Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	
		Sonstige arbeitsbezogene Rechte	– Datenschutz	
Unternehmenspolitik	G1: Unternehmenspolitik	Unternehmenskultur		
		Korruption und Bestechung	Prävention und Aufdeckung inklusive Training und/oder Fälle	

Tabelle 1: Wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Aspekte und Ziele

Für die Unterthemen Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und Chancengleichheit für alle, sonstige arbeitsbezogene Rechte sowie Korruption und Bestechung wurden keine spezifischen Maßnahmen durchgeführt. Für die Unterthemen Gleichstellung und Chancengleichheit für alle, sonstige arbeitsbezogene Rechte, Unternehmenskultur sowie Korruption und Bestechung liegen keine spezifischen Ziele vor.

In Bezug auf die Reduzierung von Emissionen hat sich die L-Bank zum Ziel gesetzt, den Geschäftsbetrieb und die Portfolios bis zum Jahr 2040 zur **Nettotreibhausgasneutralität („Klimaneutralität")** weiterzuentwickeln. Im Berichtsjahr hat die L-Bank dazu an einem **Transitionsplan** weitergearbeitet (siehe E1-1). Ein weiteres Ziel ist die Befähigung von Unternehmenskundinnen und -kunden des Fördergeschäfts zur Emissionseinsparung. Dazu bietet die L-Bank mit dem Nachhaltigkeitsbonus einen Anreiz zur Ausarbeitung einer Klimabilanz und einer Roadmap. Im Berichtsjahr wurde das Ziel verfolgt, dass 17 Prozent der Unternehmen in den entsprechenden Förderlinien solche Instrumente vorlegen. Im Bereich der **Arbeitsbedingungen** hat die L-Bank im Geschäftsjahr die Ergebnisse einer Mitarbeitendenbefragung ausgewertet und erste Folgemaßnahmen durchgeführt. Zu Beginn des Jahres 2026 soll die nächste Befragung durchgeführt werden. Die von der L-Bank verfolgten Konzepte werden in den jeweiligen Themenkapiteln (E1, S1, G1) dargestellt.

Die L-Bank setzt sich auch mit (möglichen) negativen Auswirkungen ihres Handelns auseinander. Diese sind typische Herausforderungen im Finanzdienstleistungsbereich, die mit einer Vielzahl spezieller Konzepte 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. Die konkreten Maßnahmen im Einzelnen werden in den jeweiligen Themenkapiteln (E1, S1, G1) dargestellt.

Folgende nachhaltigkeitsbezogene Kennzahlen legt die L-Bank offen:

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

Tabelle 2: Nachhaltigkeitsbezogene Parameter

[GOV-1] Rolle von Vorstand und Verwaltungsrat

Anteil der Gremienmitglieder nach Geschlecht

Zusammensetzung von Vorstand und Verwaltungsrat	Vorstand		Verwaltungsrat	
	2024	2025	2024	2025
Gesamtzahl der Mitglieder	3	3	18 (davon 15 stimmberechtigt und 3 beratend)	18 (davon 15 stimmberechtigt und 3 beratend)
Anzahl der Mitarbeitendenvertreterinnen und -vertreter	0	0	3 (beratend)	3 (beratend)
Zahl der geschäftsführenden Mitglieder	3	3	-	-
Zahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	0	0	-	-
Anzahl Männer	1	1	12	10
Anteil Männer	33 %	33 %	66 %	56 %
Anzahl Frauen	2	2	6	8
Anteil Frauen	66 %	66 %	33 %	44 %
Geschlechtervielfalt (Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern)	2	2	0,5	0,8
Prozentsatz der unabhängigen Gremienmitglieder	0	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 jeweils zum 31.12.

Vorstand, Verwaltungsrat und die Nachhaltigkeitsorganisation

Die Unternehmensführung der L-Bank folgt dem dualistischen System mit getrennten Organen für Leitung (Vorstand) und Aufsicht (Verwaltungsrat). 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 G1-GOV-1).

Die Mitglieder des Vorstands wurden nach Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung ausgewählt. Sämtliche Mitglieder des Vorstands der L-Bank verfügen über langjährige Erfahrung bezüglich des Finanzsektors und seiner spezifischen Produkte. Zwei der 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 oder Politik des Landes

bzw. in Verbänden. Die Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats verfügen über die beschriebenen fachlichen Erfahrungen, Informationsmittel und Strukturen. Spezifische Qualifikationen hinsichtlich Nachhaltigkeit liegen nicht vor.

In Bezug auf Nachhaltigkeit bestehen folgende Erfahrungsprofile und Verantwortlichkeiten:

- **Edith Weymayr:** Vorsitzende des Vorstands und insbesondere verantwortlich für Geschäftsstrategie (inkl. Nachhaltigkeitsmanagement), Wohnungsbau, Informationstechnologie und Digitalisierung sowie Personal, Organisation und Transformation. Edith Weymayr war bei der Commerzbank AG als Leiterin des Financial Engineering Center verantwortlich für die Beratung mittelständischer Unternehmen für die Region Süddeutschland. Anschließend entwickelte und steuerte sie als Bereichsleiterin Vertriebs- und Kreditmanagement das Vertriebskonzept der Mittelstandsbank der Commerzbank. Von Anfang 2016 bis Ende 2019 war Edith Weymayr Bereichsvorständin in der Mittelstandsbank der Commerzbank und leitete das Firmenkundengeschäft in Baden-Württemberg und Bayern.
- **Dr. Iris Reinelt:** insbesondere verantwortlich für Risikocontrolling, Marktfolge und Problemkreditbearbeitung. Sie trat bereits 1988 in die Dienste der L-Bank ein und bekleidete seither unterschiedliche Positionen, insbesondere im Controlling. Von 2007 bis 2013 war Frau Dr. Reinelt zusätzlich zur Leitung des Bereichs Controlling Koordinatorin der Bereiche IT, Rechnungswesen und Familienförderung. Hierbei vertrat sie den seinerzeitigen Marktfolgevorstand.
- **Johannes Heinloth:** insbesondere verantwortlich für Wirtschaftsförderung, Finanzhilfen und Treasury. Er arbeitete rund 18 Jahre bei der Bayerischen Landesbank in verschiedenen Bereichen und Führungspositionen im In- und Ausland, unter anderem als Abteilungsleiter im Risikomanagement. Seit 2015 war Johannes Heinloth Bankdirektor in der Geschäftsfeldsteuerung und im Geschäftsfeldmanagement in Financial Markets. Zugleich zeichnete er innerhalb der Bayerischen Landesbank verantwortlich für den Bereich der Finanzinstitute und Versicherungen.
- **Dem Gesamtvorstand** unterstellt sind die Bereiche Governance und Compliance, Revision sowie das Referat Geldwäsche.

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 der Geschäftstätigkeit 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 die Aufgabe hat, die Geschäfts-, Risiko-, IT- und Nachhaltigkeitsstrategien in ihren jährlichen Neufassungen vorzuschlagen, kommt dem Verwaltungsrat das Mandat der Zustimmung und Überwachung 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 2024 vorgelegt. Die Befassung in den zuständigen Ausschüssen geht der jeweiligen Zustimmung des Verwaltungsrats voraus. In Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen hat der Vorstand Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Haus definiert und eine **Nachhaltigkeitsorganisation** geschaffen, die das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele unterstützt. Das **Nachhaltigkeitsmanagement** als zentrale organisatorische und

koordinierende Klammer aller strategischen wie kommunikativen Nachhaltigkeitsthemen ist bei der Vorsitzenden des Vorstands im Strategiebereich angesiedelt. Bei der Besetzung von Stellen im Nachhaltigkeitsmanagement wurden fachliche Befähigungen im Auswahlprozess berücksichtigt. Es erstattet dem Vorstand auf Basis eines Arbeitsprogramms einmal pro Quartal Bericht über den Stand der Nachhaltigkeitsentwicklung und informiert den Vorstand monatlich im Rahmen von ESG-Updates. Außerdem hat das Nachhaltigkeitsmanagement im Berichtsjahr die Validierung und Ergänzung der Wesentlichkeitsanalyse mit ihren Auswirkungen, Risiken und Chancen koordiniert. Dabei hat es Fachabteilungen einbezogen und den Vorstand informiert.

Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert das **Nachhaltigkeitsboard.** Dieses treibt über eine fachbereichsübergreifende Mitarbeit an den Nachhaltigkeitszielen die Integration von ESG-Kriterien im Bank- und Fördergeschäft sowie im Geschäftsbetrieb voran. Es gewährleistet einen regelmäßigen (im Jahr 2025: vier Treffen) Austausch zu konkreten Arbeitspaketen aus der Nachhaltigkeitsstrategie oder auf ESG-regulatorischen Handlungsfeldern.

Vorstand und Verwaltungsrat werden 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. Unternehmenskommunikation und Strategie angesiedelt. Die **Nachhaltigkeitsziele** werden im Rahmen der Aktualisierung der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie jährlich überprüft. Dazu gibt der Vorstand den Kick-off zum Strategieprozess und setzt strategische Leitplanken. Im Bereich Unternehmenskommunikation und Strategie erfolgen die Abstimmung der zu überarbeitenden Inhalte sowie die Überprüfung auf Konsistenz mit IT- und Risikostrategien. Der Vorstand beschließt die Strategie und ihre Ziele und legt sie dem Verwaltungsrat zur Zustimmung vor.

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 in der Regel an zwei Terminen im Jahr statt. Die Teilnahme ist freiwillig. Das Programm umfasst einen allgemeinen Teil und – bei Bedarf – zusätzlich themenspezifische Inhalte (z. B. im Berichtsjahr Künstliche Intelligenz, Vermittlung und Sicherstellung der Risikotragfähigkeit). Um auf Besonderheiten der L-Bank eingehen zu können, werden bei Bedarf auch interne Fachleute hinzugezogen. Im Herbst des Vorjahres (2024) hatten die Mitglieder des Verwaltungsrats die Möglichkeit, an einer Schulung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD teilzunehmen. Im Rahmen der jährlichen Bewertung werden mögliche Optimierungsbedarfe und beispielsweise auch Bedarfe an themenspezifischen Schulungen ermittelt. In Ergänzung hierzu können die Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats jederzeit individuelle Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen. Bei individuellen Schulungsmaßnahmen wird mit dem anfragenden Mitglied ein passendes Schulungsprogramm 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 Vorstand und Verwaltungsrat der L-Bank befassen

Der Vorstand tauschte sich im Rahmen seiner wöchentlichen Sitzungen über wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Aspekte aus. Der Verwaltungsrat beriet nachhaltigkeitsbezogene Themen in seinen drei Sitzungen im Jahr. Zudem befassten sich die Ausschüsse des Verwaltungsrats regelmäßig mit nachhaltigkeitsbezogenen Themen. Im Zuge der Vorbereitung dieses Berichts wurde im Vorstand die Validierung und Ergänzung der

Wesentlichkeitsanalyse mit den wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen für das Geschäftsjahr 2025 diskutiert (siehe Tabelle 1).

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 oder die Fortschritte bei der Aufstellung eines Klimatransitionsplans. Der Verwaltungsrat hat den Strategien zugestimmt. Vorstand und Verwaltungsrat wurden mittels der im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Berichtsprozesse informiert. Beide erhielten quartalsweise einen Strategiebericht über die Entwicklung strategischer Kennzahlen mit Nachhaltigkeitsbezug.

Nachhaltigkeit ist eine Grundbedingung für die Ziele und Maßnahmen der Geschäftsstrategie, 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. Sie sind Teil der Nachhaltigkeitsstrategie (siehe E1-1).

Finanzielle Auswirkungen nachhaltigkeitsbezogener **Risiken** werden innerhalb der jährlichen Risikoinventur erfasst, bewertet und berichtet. Im Risikomanagementprozess werden die identifizierten nachhaltigkeitsbezogenen Risiken als (potenzielle) Einflüsse auf die bewertungsrelevanten Faktoren von Kredit-, Marktpreis-, Liquiditäts- und operationellen Risiken im Rahmen der jährlich überarbeiteten Risikostrategie berücksichtigt. 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. Allerdings werden Experteneinschätzungen des Nachhaltigkeitsmanagements bei Bedarf in die Erstellung von Vorlagen für Gremiensitzungen mit einbezogen.

[GOV-3] Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die Anreizsysteme der L-Bank richten sich nach der Institutsvergütungsverordnung und folgen den Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU. Nach Absprache mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vergütet die L-Bank aufgrund ihres gesetzlich normierten Geschäftsrahmens ausschließlich fix. Die L-Bank verfügt insofern über keine nachhaltigkeitsbezogenen Anreiz- und Vergütungssysteme für Mitglieder von Vorstand und Verwaltungsrat.

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

Die L-Bank kommt ihrer Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit umfassend nach. Die folgende Tabelle zeigt ihre Praktiken zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Überblick.

Wesentliche Elemente der Sorgfaltspflicht	Abschnitte in diesem Bericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2-GOV-2 ESRS 2-SBM-3
b) Ermittlung betroffener Interessenträger in allen wichtigen Schritten der Sorgfaltspflicht	ESRS 2-SBM-2, S1 ESRS 2-IRO-1 ESRS E1-2 ESRS S1-1
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2-IRO-1 E1 ESRS 2-SBM
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS E1-3 ESRS S1-4
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS E1-4 ESRS S1-5

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 Berichtserstellung ist ein mehrstufiger Prozess unter Einbeziehung der Expertise verschiedener Abteilungen der L-Bank. Das Vier-Augen-Prinzip wird hierbei über den gesamten Prozess sichergestellt. Der Bericht wird dem Prüfungsausschuss sowie dem gesamten Verwaltungsrat vorgelegt. Zur Bewertung und Priorisierung möglicher Risiken wird auf die 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 zu begegnen, 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 mit ihren Qualitätssicherungs- und Freigabemechanismen (z. B. aus der Finanzberichterstattung) erhoben. Zusätzlich überwacht die Interne Revision den Prozess. Es besteht ein Regelprozess für die Einbettung des Nachhaltigkeitsberichts in die Berichtslandschaft. Vorstand und Verwaltungsrat sind als Teil des Erstellungsprozesses an mehreren Stellen mit eingebunden.

[SBM-1] Strategie, 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 Kundinnen und Kunden. Deshalb ergreift die L-Bank Maßnahmen, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Dazu dienen zahlreiche Maßnahmen, etwa die Lancierung einer Arbeitgebermarke (siehe S1).

Das Ergebnis der Geschäftstätigkeit besteht auf der **Outputseite** darin, Fördermaßnahmen gesetzmäßig zu organisieren und durchzuführen. Dazu gehören etwa auch sozialer Wohnungsbau und die Förderung energetischer Sanierungsmaßnahmen. 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. Auf 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 (Kapitalmarktaktivitäten).

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.

Leistungen

Zur Erfüllung des Förderauftrags bedient sich die L-Bank einer Vielzahl von Förderinstrumenten. 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 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. Sie nutzt Förderkredite – im Direktgeschäft oder im Durchleitungsgeschäft, die über Hausbanken und in Kooperation mit anderen Förderbanken wie der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) angeboten werden –, Finanzhilfen, Bürgschaften und die Eigenkapitalförderung.

Daneben betreibt die L-Bank das sogenannte **Förderhilfsgeschäft**, um über die Anlage des Eigenkapitals hinaus Erträge zu erwirtschaften und dadurch die zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel zu ergänzen. Die Refinanzierung erfolgt über andere Förderinstitute und durch Geschäfte mit institutionellen Anlegern am Kapitalmarkt. 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. 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 wie 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.

Kundinnen und Kunden

Die Kundengruppen der L-Bank haben sich im Berichtsjahr nicht verändert. Sie beschränken sich auf das Land Baden-Württemberg und sind im Einzelnen:

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

Belegschaft

Die L-Bank hatte in Deutschland zum 31.12.2025 1.745 Beschäftigte (im Vorjahr: 1.642). Zu weiteren Ausführungen siehe S1-6.

Erträge

Der Umsatz belief sich im Berichtsjahr auf 2.640,0 Mio. Euro (im Vorjahr: 2.722,1 Mio. Euro). Er teilt sich wie folgt auf:

Ertragsart (in Mio. Euro)	2024	2025
Zinserträge	2.636,8	2.529,1
Laufende Erträge aus Beteiligungen	9,3	11,3
Provisionserträge	69,8	92,2
Sonstige betriebliche Erträge	6,2	7,5

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 arbeitet die L-Bank zusammen mit dem Land daran, in Baden-Württemberg transformationsunterstützende Förderangebote anzubieten. Damit verfolgt sie das Ziel, das Land auf dem Weg zur Nettotreibhausgasneutralität zu unterstützen. Schon heute strebt die L-Bank beispiels-

weise in der Nachhaltigkeitsstrategie einen Zielwert für den Anteil der kreditgeförderten Unternehmen an, die über eine Klimabilanz bzw. einen Reduktionsplan („Roadmap") verfügen (siehe E1-4). Parallel dazu soll die L-Bank als nachhaltiger Kapitalmarktteilnehmer gestärkt werden.

Die L-Bank verfolgt das Ziel, durch geeignete Maßnahmen ihren Kundinnen und Kunden einen einfachen Zugang zu Förderungen und Finanzierungslösungen zu ermöglichen:

- Im Durchleitungsgeschäft können Kundinnen und Kunden die bewährten Kontakte mit ihrer eigenen Hausbank nutzen. Gerade junge Unternehmen gelangen damit einfach an Förderungen in der Gründungsphase.
- Mehrfach im Jahr und in mehreren Städten stehen Expertinnen und Experten der L-Bank bei sogenannten Finanzierungssprechtagen regionalen Unternehmen zur Beratung zur Verfügung.
- Digitale Zugänge wie das Förderportal oder die digitale Akte ermöglichen eine schnelle und effiziente Bearbeitung von Förderanträgen bei angemessen hohem Sicherheitsniveau. Die weitere Digitalisierung der Antragsstrecken ist ein zentrales strategisches Ziel der L-Bank.
- Zugangsbarrieren formaler, verständnismäßiger oder inhaltlicher Art sollen vermieden werden. Bei der Gestaltung ihrer Website beachtet die L-Bank Vorgaben zur Barrierefreiheit, die mit Behindertenverbänden, Selbstvertretungen sowie langjährigen Expertinnen und Experten entwickelt wurden.
- Sämtliche Beschwerden sollen zuverlässig und systematisch aufgenommen, bearbeitet und ausgewertet werden. Die L-Bank betreibt zu diesem Zweck ein Beschwerdemanagement, das sich an den aufsichtlichen Anforderungen orientiert.

Leistungen unterstützen Nachhaltigkeitsziele

Die L-Bank erfasst regelmäßig die volkswirtschaftlichen **Wertschöpfungseffekte** und die Schaffung von Arbeitsplätzen durch ihre Förderung mit Hilfe eines Schätzmodells der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung für die Wirtschaft Baden-Württembergs. Des Weiteren nutzt die L-Bank den verbreiteten Ansatz der **Sustainable Development Goals** der Vereinten Nationen (SDGs), um die positiven Effekte der Förderprogramme auf die 17 SDGs zu analysieren. Die Ziele Klima- und Umweltschutz (gemessen an SDG 7 und 13), Transformation und Digitalisierung (SDG 9) sowie Chancengleichheit (SDG 10) werden dabei besonders unterstützt.

Die stark nachgefragten Förderprogramme für den breiten Mittelstand, die Gründungs- und Wachstumsfinanzierung, die Investitionsfinanzierung und die Tourismusfinanzierung Plus, hat die L-Bank um einen **Nachhaltigkeitsbonus** ergänzt: Unternehmen, die eine CO_2-Bilanzierung und eine Klimastrategie vorlegen, erhalten bei einem Darlehen eine zusätzliche Zinsverbilligung. Der Bonus trägt zudem dem strategischen Ziel Rechnung, die Förderprodukte stärker auf eine nachhaltige Entwicklung auszurichten.

Im Dezember des Berichtsjahrs startete eine neue **Umweltfinanzierung** zur Förderung von Investitionen in Umweltschutz und Kreislaufwirtschaft in Baden-Württemberg. Kleine, mittlere und große Unternehmen können dabei über ihre Hausbank ein zinsverbilligtes Darlehen für investive Maßnahmen, etwa zur Verringerung der Luftverschmutzung oder zur Abwasservermeidung, aufnehmen.

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 Transitionsplan 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 sie privatwirtschaftliche Investitionen in den Umbau der Wirtschaft hin zur Klimaneutralität hebeln. Für die Zukunft gilt es, neue Förderprodukte, die diesem Anspruch genügen, zu entwickeln.

[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 (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 mit der höchsten Bewertung anhand oben genannter Kriterien sind:

- die Mitarbeitenden
- der Eigentümer, das Land Baden-Württemberg, vertreten durch die Beteiligungsverwaltung und einige Verwaltungsratsmandate
- 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 Rücksprache-terminen 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 (siehe S1-2). Die Ergebnisse wurden dem Vorstand vorgelegt. Die Interessen der Stakeholder zu kennen, ist eine Grundlage für die zielgerichtete Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Beispielsweise wurden aus dem Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung Maßnahmen für die Personalarbeit abgeleitet.

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 Vertreterinnen und 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 Nettotreibhausgasneutralität im Besonderen vorantreibt, wurden Teil der Nachhaltigkeitsstrategie. Dazu gehören etwa der Transitionsplan oder die Weiterentwicklung des Förderwirkungsmanagements (siehe Kapitel E1). An beiden Instrumenten wird derzeit gearbeitet.

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 vertreten sind außerdem drei beratende Mitglieder, die die Mitarbeitendeninteressen repräsentieren.

Die wichtigsten Stakeholder der L-Bank		Rolle	Art der Einbindung	Häufigkeit
Intern	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 (Anfang 2026), Intranet Anhörung durch Personalrat, Personalversammlung Information über Vorgänge in der Bank, Geschäftsstrategie etc. im Intranet Information durch Zugriff auf schriftlich fixierte Ordnung (sfO) 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
Extern	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 Zum Teil 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 (IROs), die sich aus der Wesentlichkeitsanalyse der L-Bank ergeben, finden sich in Tabelle 7. Diese IROs weisen eine ausgeprägte geografische Konzentration auf, die sich aus dem regional ausgerichteten Geschäftsmodell ergibt. Der überwiegende Teil der IROs ist dem Bankbetrieb der L-Bank zuzuordnen, der ausschließlich in Baden-Württemberg angesiedelt ist. Das Fördergeschäft der L-Bank ist entsprechend dem gesetzlichen Auftrag auf Baden-Württemberg begrenzt. Wesentliche geografische Konzentrationen außerhalb der Region, insbesondere auf internationaler Ebene, wurden nicht identifiziert. Dieses Geschäftsmodell kann von der Bank selbst nicht geändert werden. Auf dieser Grundlage erfolgt eine regelmäßige strategische Weiterentwicklung der Bank, die allerdings der Zustimmung des Verwaltungsrats (und damit unter anderem von Repräsentantinnen und Repräsentanten des Landes) bedarf. Die L-Bank steht in ständigem Austausch mit dem Eigentümer (zur Zusammenarbeit zwischen L-Bank und Land siehe auch GOV-1 und SBM-2). Die L-Bank bezieht aber nachhaltigkeitsbezogene Entwicklungen in ihren jährlichen Strategieprozess mit ein. Zum Beispiel wurde die Ausarbeitung eines Transitionsplans als angestrebte Maßnahme zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert (siehe Abschnitt E1-1). Die L-Bank gibt sich damit einen Fahrplan, um die negativen Auswirkungen im Bereich des Klimawandels (E1) zu managen. Im Hinblick auf die eigene Belegschaft verfolgt die L-Bank eine Personalstrategie, die darauf ausgerichtet ist, die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern, mögliche negative Auswirkungen zu vermeiden und Personalressourcen für die Zukunft zu sichern.

Diese wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind im Geschäftsmodell und in den Strategien der L-Bank nicht angelegt. Im Gegenteil: Für die L-Bank ist Nachhaltigkeit eine strategische Grundbedingung. Sie arbeitet mit ihren Konzepten und Maßnahmen daran, negative Auswirkungen zu mindern bzw. zu vermeiden und über Förderanreize positive Auswirkungen zu erzielen.

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 Kreditvergaben bzw. Kapitalmarktengagements, die mit Treibhausgasemissionen in Zusammenhang stehen.

Die Ansprüche von Gläubigern sind jederzeit durch die gesetzlich festgeschriebene Gewährträgerhaftung des Landes Baden-Württemberg garantiert. Die identifizierten wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen **Risiken** haben keinen wesentlichen Einfluss auf die aktuelle Finanz- oder Ertragslage und beeinträchtigen auch nicht die jederzeitige Zahlungsfähigkeit (Liquidität) der L-Bank. Nach aktuellem Kenntnisstand liegen keine Hinweise auf drohende Realisationen derartiger Risiken vor. Eine Anpassung von Buchwerten der im zugehörigen Abschluss ausgewiesenen Vermögenswerte ist nach aktuellem Kenntnisstand nicht zu erwarten. Die gebildete pauschalierte Risikovorsorge enthält in geringfügigem Umfang Beiträge zur Abdeckung nachhaltigkeitsbezogener Risiken. Dieser Vorsorgeaufwand geht in die Gewinn- und Verlustrechnung ein.

Die L-Bank geht davon aus, dass die Strategien in Verbindung mit dem Geschäftsmodell dazu geeignet sind, alle nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und deren potenzielle finanzielle Auswirkungen in einer Weise zu bewältigen, die die Erfüllung des gesetzlichen Förderauftrags jederzeit sicherstellt. Eine quantitative Bestimmung der bestehenden nachhaltigkeitsbezogenen Risiken beschränkt sich auf eine konservative Abschätzung der Größenordnung im Vergleich zur Risikotragfähigkeit der Bank (siehe dazu auch die Ausführungen zur Resilienzanalyse in Abschnitt E1-SBM-3). 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 die angestrebte Aufstellung eines Transitionsplans.

Für die **mittlere Frist** (bis zu fünf Jahren) wird davon ausgegangen, dass die turnusgemäße Überprüfung der Strategien den geeigneten Rahmen für ggf. notwendige Weiterentwicklungen bietet. Nachhaltigkeit ist für die L-Bank im Einklang mit der Förderpolitik des Landes Baden-Württemberg eine strategische Grundbedingung. Daher ist die stetige Anpassung an die Erfordernisse einer effizienten und nachhaltigen Umsetzung von Förderzielen bereits im Fundament der L-Bank angelegt. Darüber hinaus und auf **lange Frist** gilt, dass das Geschäftsmodell durch den gesetzlichen Auftrag bestimmt und in seiner konkreten Umsetzung von den Förderzielen des Landes Baden-Württemberg vorgegeben wird. Über die Nutzung möglicher Chancen entscheidet ebenso das Land als Auftraggeber. Gemeinsam mit diesem wird sich die L-Bank bei Bedarf in einer Weise technisch-organisatorisch anpassen, um ihren gesetzlichen Förderauftrag auch in Zukunft erfüllen zu können.

Aus einer Validierung und Ergänzung der Ergebnisse der initialen Wesentlichkeitsanalyse ergaben sich keine bedeutenden Verschiebungen im Hinblick auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen gegenüber dem vorangegangenen Bericht. Änderungen ergaben sich vor allem durch eine Ausdifferenzierung der S1-Auswirkungen sowie der E1-Risiken. Die Inhalte dieser Aspekte werden in diesem Bericht detaillierter dargestellt als im letzten Bericht.

Die L-Bank hat keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert, die sich aus anderen als den Angabepflichten der ESRS ergeben. Allerdings wurden unternehmens- bzw. sektorspezifische Angaben in den Kapiteln S1 bzw. G1 ergänzt, weil diese mit den Anforderungen an eine nachhaltige Unternehmensführung in engem Zusammenhang stehen: Dabei handelt es sich erstens um Angaben zum Umgang mit einem drohenden Fachkräftemangel, zweitens um Angaben zur Prävention gegen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen. Der Komplex hat für die L-Bank als Finanzinstitut besondere Bedeutung. Drittens 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 in Kapitel G1 aufgenommen.

	Wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen: Beschreibung und Effekte	Kategorie	Wertschöpfungsstufe	Zeithorizont	(Geplante) Maßnahmen
E1	**Kreditausfall:** Das Kreditausfallrisiko steigt aufgrund der Belastung von Förderkundinnen und -kunden bei Realisierung physischer (akuter und chronischer Folgen des Klimawandels wie Flutereignisse oder Wald- oder Graslandbrände) und transitorischer (CO_2-Preisentwicklung in treibhausgasintensiven Wirtschaftszweigen, stagnierende wirtschaftliche Entwicklung) Risiken.	Risiko	Fördergeschäft	Mittelfristig	
	Wertverluste: Das Risiko von Wertverlusten im Portfolio steigt bei Realisierung physischer (akuter und chronischer Folgen des Klimawandels) und transitorischer (CO_2-Preisentwicklung in treibhausgasintensiven Wirtschaftszweigen, stagnierende wirtschaftliche Entwicklung) Risiken.	Risiko	Förderhilfsgeschäft	Mittelfristig	
	Neugeschäft: Die steigende Nachfrage nach Förderungen von Transformationsinvestitionen für eine emissionsärmere Wirtschaft ermöglicht die Unterstützung der Klimaziele des Landes.	Chance	Fördergeschäft	Kurzfristig	Nachhaltigkeitsbonus
	Eigene Emissionen: Die Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Geschäftsbetrieb der Bank verstärken den Klimawandel und seine Folgen.	Negative Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	EMAS-Zertifizierung
	Finanzierte Emissionen: Förderungen bestimmter investiver Maßnahmen verursachen Treibhausgasemissionen und verstärken damit den Klimawandel und seine Folgen.	Negative Auswirkung	Fördergeschäft	Mittelfristig	Nachhaltigkeitsbonus Förderwirkungsmanagement
	Transformationsfinanzierer: Förderungen bestimmter investiver Maßnahmen unterstützen die Transformation hin zum klimaneutralen Wirtschaften.	Positive Auswirkung	Fördergeschäft	Mittelfristig	Nachhaltigkeitsbonus Förderwirkungsmanagement
	Finanzierte Emissionen im Anlageportfolio: Die Finanzierungsbeiträge zu bestimmten Branchen und Unternehmen unterstützen Treibhausgasemissionen und verstärken damit den Klimawandel und seine Folgen.	Negative Auswirkung	Förderhilfsgeschäft	Mittelfristig	

	Wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen: Beschreibung und Effekte	Kategorie	Wertschöpfungsstufe	Zeithorizont	(Geplante) Maßnahmen
S1	**Sichere Beschäftigung:** Die L-Bank bietet sichere (meist unbefristete) Beschäftigung in der Region.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	
	Vergütung: Die L-Bank bietet eine branchenübliche Vergütung auf der Basis von Tarifverträgen, gültigen Gesetzen oder außertariflichen Vereinbarungen. Der Mindestlohn als absolute Untergrenze wird stets eingehalten.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	
	Benefits: Es besteht ein breites Angebot an freiwilligen Zusatzleistungen.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	
	Sozialer Dialog: Es bestehen Möglichkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	
	Vertretung: Sämtliche Beschäftigte der L-Bank werden durch Personalräte vertreten und verfügen damit über Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	
	Arbeitsbedingungen: Tarifverträge oder außertarifliche Vereinbarungen garantieren faire Arbeitsbedingungen.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Gleitzeit, Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, Angebote von Sabbaticals sowie Eltern-Kind-Büros erleichtern die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	
	Gesundheit: Die Belegschaft profitiert von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	Modernisierung der Gesundheitszentren
	Fairness: Die L-Bank bietet ein inklusives Arbeitsumfeld durch Gleichstellung und Nichtdiskriminierung und Förderung von strukturell benachteiligten Gruppen.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	

	Wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen: Beschreibung und Effekte	Kategorie	Wertschöpfungsstufe	Zeithorizont	(Geplante) Maßnahmen
S1	**Chancen:** Es bestehen vielfältige und faire Entwicklungs- und Karrierechancen.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	Personalstrategie Ausbildung und Weiterentwicklung Transformationscoaches
	Inklusion: Die L-Bank bietet ein inklusives Arbeitsumfeld durch Gleichstellung und Nichtdiskriminierung und Förderung von strukturell benachteiligten Gruppen.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	
	Datenschutz: Personenbezogene Daten werden durch geeignete Maßnahmen geschützt.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	
	Qualifikationslücken: Fehlende Qualifikation von Mitarbeitenden führt zu Mehrkosten oder Effizienzverlust, Störung von Betriebsabläufen, Fehlern und Fehlerbehebungskosten.	Risiko	Bankbetrieb	Mittelfristig	Ausbildung und Weiterentwicklung Transformationscoaches
	Fachkräftemangel: Probleme bei der Stellenbesetzung durch schlechte Arbeitgeberreputation, hohe Kündigungsquote oder unpassende Qualifikationen	Risiko	Bankbetrieb	Mittelfristig	Launch der Arbeitgebermarke
G1	**Kultur:** Die Unternehmenskultur schafft ein Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende wohlfühlen, das sie motiviert und das ihre Zufriedenheit erhöht.	Positive Auswirkung	Bankbetrieb	Kurzfristig	Kommunikation der Risikokultur
	Compliance: Vorbildfunktion für die Wirtschaft im Land durch Vermeidung von Korruptionsfällen dank eines funktionierenden Compliance-Management-Systems	Positive Auswirkung	Nachgelagert	Mittelfristig	
	Geldwäsche: finanzielle Schäden als Folge von Fällen von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen strafbaren Handlungen	Risiko	Bankbetrieb	Kurzfristig	

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

Eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse entsprechend den ESRS-Vorgaben bildet die Grundlage für die Angaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Sie wurde 2024 erstmals durchgeführt und für das Berichtsjahr 2025 validiert und ergänzt. Das grundsätzliche Vorgehen blieb auch im Berichtsjahr unverändert. Im Unterschied zur Erstidentifikation und -bewertung von Auswirkungen, Chancen und Risiken verfolgte die L-Bank ein deduktives Verfahren, bei dem ausgehend von der Bewertung der einzelnen Auswirkungen, Chancen und Risiken auf die Wesentlichkeit von Unterthemen geschlossen wurde. Die Wesentlichkeitsanalyse war zum Jahresende abgeschlossen.

Die Analyse untersuchte sowohl die Auswirkungen der L-Bank auf Mensch und Umwelt als auch die finanziellen Risiken und Chancen für die Bank im Nachhaltigkeitskontext. Grundlegende **Annahme** dabei war, dass nachhaltigkeitsbezogene Aspekte an mehreren Stellen der Wertschöpfungskette auftreten können. Dazu gehört zum einen die eigene Geschäftstätigkeit, die in der Analyse die Teilbereiche Bankbetrieb, programmgebundenes Fördergeschäft, programmungebundenes Fördergeschäft und Förderhilfsgeschäft (Kapitalmarktaktivitäten) 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 Endkundinnen und -kunden der Bank-Dienstleistungen sind. Für alle Glieder wurden Einschätzungen von internen Fachleuten 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 der 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 programmungebundenen Fördergeschäfts und Förderhilfsgeschäfts:** 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

Alle Ergebnisse der initialen Wesentlichkeitsanalyse mittels UNEP FI Impact Analysis Toolbox wurden auf Basis von Portfoliodaten des Geschäftsjahres 2024 validiert.

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. Für die Validierung und Ergänzung der letztjährigen Ergebnisse wurden im Berichtsjahr die aktualisierten Strategiedokumente berücksichtigt sowie ein Peergroup-Vergleich hinzugezogen. Auf dieser Basis erstellte das Nachhaltigkeitsmanagement zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern der Fachbereiche die Longlist der Auswirkungen. Die anschließende **Bewertung** der möglichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt folgte den Vorgaben der ESRS: Unter Berücksichtigung von Ausmaß,

Umfang, Behebbarkeit und ggf. der Eintrittswahrscheinlichkeit jedes Sachverhalts wurden Gesamtscorewerte errechnet. Mögliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte erfuhren dabei zusätzliche Beachtung. Befindet sich der Gesamtscorewert im oberen Drittel der Skala, gilt der Sachverhalt als wesentlich.

In die Bewertung 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. Eine Priorisierung der Sachverhalte ergibt sich durch die Höhe des Gesamtscorewerts. Darüber hinaus bestehen keine Verfahren zur Priorisierung negativer Auswirkungen.

In die initiale Wesentlichkeitsanalyse waren 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 Vertreterinnen und Vertretern all dieser Gruppen wurde im Rahmen der initialen Wesentlichkeitsanalyse mindestens ein Interview geführt. Im Rahmen der Validierung für diesen Bericht wurden keine neuen Interviews mit externen Stakeholdern geführt, weil davon ausgegangen wird, dass sich die relevanten Positionen nicht verändert haben.

Analyse der Risiken und Chancen

Der Prozess zur **Identifikation** verlief parallel zum oben erläuterten Vorgehen zu den Auswirkungen. Zunächst erfolgte das Longlisting aller potenziellen materiellen Themen gemäß den ESRS durch das Nachhaltigkeitsmanagement und die Fachbereiche. Im Unterschied zur Auswirkungsseite wurde nun aber auch das Risikomanagement einbezogen. Finanzielle Risiken und finanzielle Auswirkungen „nichtfinanzieller Risiken" werden grundsätzlich von der Risikocontrollingfunktion für die Gesamtbank kontinuierlich identifiziert und bewertet („permanente Risikoinventur"). Schließlich erfolgte die **Bewertung** und Priorisierung zur finalen Liste der finanziell-materiellen Themen unter Berücksichtigung regulatorischer und strategischer Erwägungen. Beispielsweise sind finanzielle Schäden als Folge von Fällen von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen strafbaren Handlungen kein wesentliches Risiko aus Risikomanagementperspektive – die L-Bank verfügt aus regulatorischen wie strategischen Gründen über ein strukturelles Instrumentarium zur Prävention und Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und anderen strafbaren Handlungen. Das Risiko wird daher aus strategischen Gründen für die Branche als materiell betrachtet.

Vertreterinnen und Vertreter des Nachhaltigkeitsmanagementteams 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 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 die L-Bank ihr Geschäftsmodell nicht eigenständig verändern kann (siehe 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 sechsstufige Kardinalskalen festgelegt und ihren Werten verbale Ausprägungen zugeordnet. Die Ausprägungen auf den beiden Kardinalskalen wurden dann geschätzt und zu einem Gesamtscorewert gemittelt. Befindet sich das Ergebnis im oberen Drittel der Skala, 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 Expertinnen und 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 dem Vorstand berichtet, der die Ergebnisse final bestätigte. Die breite Einbeziehung mehrerer Akteure im Haus über einen mehrstufigen Prozess sicherte die gegenseitige Kontrolle.

Die potenziellen finanziellen Folgen von 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 aufsichtliche Anforderungen an die Berücksichtigung von ESG-Risiken unter anderem in der Geschäfts- und Risikostrategie sowie in den Risikomanagement- und Kreditprozessen vor. Diese Anforderungen setzt die L-Bank durch die Aufnahme entsprechender Risikotreiber in die Systematik zur Bestimmung der Bonität von Kreditnehmenden um. Des Weiteren wird die physische Gefährdung von Sicherheiten durch Elementarereignisse identifiziert und ggf. bei der Sicherheitenbewertung und der Ermittlung des Verlustpotenzials aus Kreditrisiken berücksichtigt. Die Überwachung des potenziellen Einflusses der Risikotreiber wird durch Sensitivitätsanalysen ergänzt. Die Analyse der ESG-Risikotreiber, die für die Bewertung der ESG-Risiken im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD durchgeführt wurde, geht in die jährliche Risikoinventur gemäß MaRisk ein. Im Rahmen der nachfolgenden Angemessenheitsprüfung der Risikomanagementsysteme werden die Erkenntnisse aus der Inventur in das allgemeine Risikomanagement der L-Bank überführt. Per 31.12.2025 wurde in keinem „wesentlichen Risiko" nach MaRisk ein „wesentlicher Einfluss" auf die Vermögens-, Ertrags- oder Liquiditätslage durch ESG-Risiken identifiziert. Chancen werden im Rahmen des Risikomanagementprozesses grundsätzlich nicht berücksichtigt.

Die nachhaltigkeitsbezogenen Risiken wurden im Rahmen der initialen Wesentlichkeitsanalyse auf strukturierte Weise erfasst und im Berichtsjahr validiert und ergänzt. Eine Überwachung der identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Bestimmung der Wesentlichkeit sollen im Rahmen einer jährlichen Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse erfolgen, das nächste Mal voraussichtlich Mitte 2026. Dabei wird die L-Bank auch die sich verändernden regulatorischen Anforderungen berücksichtigen.

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

Die Identifizierung und Bewertung hinsichtlich der Wesentlichkeit der finanziellen und Auswirkungsperspektive basiert auf den Einschätzungen eines L-Bank-internen Expertenteams. Ausgangspunkt ist die Zusammenstellung aller potenziell wesentlichen Unterthemen und Unterunterthemen aus dem Gesamttableau des ESRS 1 AR 16 in einer Longlist. Für diese wurden mögliche Auswirkungen, Risiken und Chancen formuliert (sogenannte IROs, siehe oben). Das Vorgehen war dabei induktiv: Die Wesentlichkeit einer Auswirkung, eines Risikos oder einer Chance induzierte die Wesentlichkeit des Unterthemas bzw. Unterunterthemas, zu dem der Aspekt gehörte.

Ein wichtiges Instrument für die Identifizierung und Bewertung von wesentlichen Auswirkungen war 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 diente 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.

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 Hinblick auf alle **Umweltthemen** greift die L-Bank auf ein nach EMAS validiertes und nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem zurück. Dabei werden potenzielle und tatsächliche positive und negative Umweltaspekte und -auswirkungen sowie finanzielle Risiken analysiert. In 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 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 CO_2-Preis und durch die Schädigung von Sicherheiten durch Extremwetterereignisse geschätzt wurde (weitere Ausführungen zum Thema Klimaschutz siehe Kapitel E1).

Umweltrisiken wie Umweltverschmutzung, der Verlust der Biodiversität oder auch Wassermangel können Portfoliowerte oder die Kreditwürdigkeit einzelner Kreditnehmender negativ beeinflussen. Aufgrund des Geschäftsmodells und der geografischen Lage des Geschäftsgebietes wurden die Risiken sowie die positiven und negativen Auswirkungen hinsichtlich dieser Aspekte (ESRS E2 bis E5) als nicht wesentlich eingestuft. Diese Einschätzung bleibt auch mit der Validierung für das Berichtsjahr 2025 unverändert.

[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 Empfängerinnen und Empfänger nützliche Informationen zur Verfügung zu stellen. 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.

Im Folgenden findet sich eine Liste der Offenlegungen in diesem Bericht. Diese Inhalte sind das Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Der Bericht enthält keine Datenpunkte, die aus anderen europäischen Anforderungen als den ESRS stammen.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

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

[BP-2] Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

[GOV-1] Rolle von Vorstand und Verwaltungsrat

[GOV-2] Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich Vorstand und Verwaltungsrat der L-Bank 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 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 CO_2-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 des Interessenträgers Belegschaft

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

[S1-1] Strategien und Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften der L-Bank

[S1-2] Verfahren zur Einbeziehung der Mitarbeitenden der L-Bank und von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in Bezug auf Auswirkungen

[S1-3] Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte der L-Bank Bedenken äußern können

[S1-4] Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken im Zusammenhang mit den Arbeitskräften der L-Bank 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 Arbeitnehmenden der L-Bank

[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

[S1-15] 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 von Vorstand und Verwaltungsrat in Bezug auf die Unternehmenspolitik

[G1-1] Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmenspolitik

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

[G1-4] Korruptions- oder Bestechungsfälle

Sektor- und unternehmensspezifische Angaben

Umwelt (E)

E1 Klimaschutz

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

Negative Auswirkungen

- **Eigene Emissionen:** Die Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Geschäftsbetrieb der Bank verstärken den Klimawandel und seine Folgen.
- **Finanzierte Emissionen:** Förderungen bestimmter investiver Maßnahmen verursachen Treibhausgasemissionen und verstärken damit den Klimawandel und seine Folgen.
- **Finanzierte Emissionen im Anlageportfolio:** Die Finanzierungsbeiträge zu bestimmten Branchen und Unternehmen unterstützen Treibhausgasemissionen und verstärken damit den Klimawandel und seine Folgen.

Positive Auswirkungen

- **Transformationsfinanzierer:** Förderungen bestimmter investiver Maßnahmen unterstützen die Transformation hin zum klimaneutralen Wirtschaften.

Risiken

- **Kreditausfall:** Das Kreditausfallrisiko steigt aufgrund der Belastung von Förderkundinnen und -kunden bei Realisierung physischer (akuter und chronischer Folgen des Klimawandels wie Flutereignisse oder Wald- oder Graslandbrände) und transitorischer (CO_2-Preisentwicklung in treibhausgasintensiven Wirtschaftszweigen, stagnierende wirtschaftliche Entwicklung) Risiken.
- **Wertverluste:** Das Risiko von Wertverlusten im Portfolio steigt bei Realisierung physischer (akuter und chronischer Folgen des Klimawandels) und transitorischer (CO_2-Preisentwicklung in treibhausgasintensiven Wirtschaftszweigen, stagnierende wirtschaftliche Entwicklung) Risiken.

Chance

- **Neugeschäft:** Die steigende Nachfrage nach Förderungen von Transformationsinvestitionen für eine emissionsärmere Wirtschaft ermöglicht die Unterstützung der Klimaziele des Landes.

Die Förderung von Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und des Klimas und zur Anpassung an die unvermeidbaren Folgen des Klimawandels ist Teil des gesetzlichen Auftrags der L-Bank. Entsprechend bildet Nachhaltigkeit eine strategische Grundbedingung sämtlicher Geschäftstätigkeit (siehe ESRS 2 BP-2). Die L-Bank setzt diesen Auftrag durch eine Reihe von Konzepten und Maßnahmen um, die im Folgenden beschrieben werden.

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

Die Identifikation wesentlicher **klimabezogener Auswirkungen und Chancen** für diesen Bericht erfolgte durch interne Experteneinschätzungen und eine Validierung durch ausgewählte Stakeholder (siehe ESRS 2-IRO-1). Zusätzlich wurden für die Identifikation von Auswirkungen auf den Klimawandel und die Treibhausgasemissionen weitere Verfahren genutzt: Für den Geschäftsbetrieb (Scopes 1 und 2 sowie Scope 3, Kategorien 1-14) wurden Berechnungen mit Hilfe des VfU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) durchgeführt. Für die finanzierten Emissionen (Scope 3, Kategorie 15) erfolgten die Berechnungen auf Basis des PCAF-Standards. Die Ergebnisse des initialen Prozesses wurden im Berichtsjahr für 2025 validiert und ergänzt.

In Bezug auf **klimabezogene finanzielle Risiken** wendet die L-Bank Stressszenarien an: Ein an das Szenario „Sudden Wake-Up Call" des NGFS (Network for Greening

the Financial System) angelehntes und mit den Pariser Klimaschutzzielen konformes, mehrjähriges Narrativ dient der Beschreibung der relevanten Risiken. Es wird bewertet durch die Ermittlung seiner Einflüsse auf die Kapitalausstattung.

Die physischen Risiken werden wie alle Risiken entlang der oben genannten Zeithorizonte (kurzfristig: 1 Jahr, mittelfristig: 5 Jahre, langfristig: 10 Jahre) untersucht. Physische Risiken des Geschäftsbetriebs gehen in die Messung des operationellen Risikos (OpRisk) ein (Operational Value at Risk), beeinflussen das Risikoprofil jedoch nur in geringem Umfang. Bedeutender sind die physischen Risiken der Portfolios, die einen Kreditausfall oder Wertverluste verursachen können (siehe ESRS 2). Wird bei der Risikobewertung im Szenario Sudden Wake-Up Call der Fall „hohe Emissionen" unterstellt, könnten vermittelt über einen steigenden CO_2-Preis energieintensive Unternehmen beeinträchtigt werden. Die Folgen als mögliche Kreditausfälle oder Wertverluste werden durch **Sensitivitätsanalysen** beurteilt.

Grundsätzlich gehen physische Risiken des Bankbetriebs dem Vorsichtsprinzip folgend in den Operational Value at Risk (Risikotragfähigkeit) über das nicht näher spezifizierte Szenario „Naturkatastrophe" ein, obgleich noch nie ein Standort der L-Bank beschädigt wurde (etwa beim Orkan „Lothar"). Aufgrund der geografischen Verteilung der Sicherheiten ist es ausgeschlossen, dass durch eines der denkbaren – aber physikalisch bedingt lokalen – Ereignisse (Überschwemmungen in der Nähe von Fließgewässern, Starkregenereignisse, Starkwinde) der Bank beachtliche Belastungen entstehen.

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 bezieht sich auf einen definierten Zeitpunkt und kann ein spezifisches Portfolio oder die gesamte Bank umfassen. Grundlage einer Sensitivitätsanalyse ist die Identifikation der relevanten ESG-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 der Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Kreditausfalls oder Wertverlusts durch einen steigenden CO_2-Preis und durch die Schädigung von Sicherheiten durch Extremwetterereignisse (Hochwasser) geschätzt. Im Rahmen des Stresstestprogramms wird die Gefahr berücksichtigt, dass die Bestände geförderter Wohnungsunternehmen aufgrund fehlender realwirtschaftlicher Ressourcen nur verspätet saniert werden mit der Folge, dass die Wohnungsunternehmen die Bewirtschaftungskosten nicht vollständig an die Mieterinnen und Mieter weitergeben können. Dies mindert die Objektwirtschaftlichkeit und damit die Bonität der Wohnungsunternehmen. Ferner wurde unterstellt, dass in Bezug auf Wohnimmobilien kein positiver Bonitätseffekt aus Technologieeinsatz oder Energiemix resultieren wird.

In die Sensitivitätsanalysen ging das ausstehende Kreditvolumen brutto ein, also ohne Berücksichtigung von Maßnahmen zur Risikominderung bzw. Verwertungserlösen. Die Schätzungen ergaben geringe Werte. Im Rahmen des Risikomanagementsystems wird das aus dem Klimawandel resultierende Risikoprofil fortlaufend überwacht.

Im bestehenden Risikomanagement wird der Einfluss von Risikotreibern im Rahmen von Stresstests anhand von **Szenarioanalysen** geprüft. Szenarioanalysen betrachten mehrere Faktoren in ihrer Interaktion und unter Berücksichtigung von Rückkopplungen. Ziel ist es, mögliche zukünftige Verläufe und Zustände zu beschreiben und anhand dieser Beschreibung finanzielle Effekte zu analysieren. Für Zwecke der Stresstests basieren Szenarioanalysen auf Annahmen, die im Fall der klimabezogenen Risiken an die Szenarien des NGFS angelehnt sind. Für lokale physische Risiken werden die Klimaszenarien des NGFS durch Beurteilungen der lokalen Topografie 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.

Die Folgen transitorischer Ereignisse werden im Szenario „Sudden Wake-Up Call" modelliert. Das Szenario stützt sich auf steigende Kosten für CO_2 Emissionszertifikate, physische Ereignisse werden aufgrund geringer Bedeutung pauschal im für die Stresstestergebnisse unbedeutenden Zahlungsstrom der OpRisk-Schäden kumuliert mit anderen Schadenereignissen berücksichtigt, bilden aber kein Element des Narrativs. Eine strukturierte Liste von Übergangsrisiken liegt nicht vor.

Der L-Bank ist das Geschäftsmodell gesetzlich vorgegeben. Eine separate Resilienzanalyse (im Sinne der ESRS) des Geschäftsmodells wurde aus diesem Grund nicht durchgeführt. Die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategien werden jährlich unter Berücksichtigung sich verändernder Rahmenbedingungen überarbeitet. Eine systematische Resilienzanalyse in Bezug auf die Strategien findet nicht statt.

Die Szenarioanalysen der L-Bank fußen auf folgenden Zeiträumen:

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

Die informierenden Szenarien der Analyse basieren auf den NGFS-Szenarien Sudden Wake-Up Call (mittelfristig) und Hot House World (langfristig).

Sensitivitäts- und 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. Risikovorsorge für potenzielle ESG-Risiken wird in der Form von Pauschalwertberichtigungen und sonstigen Rückstellungen für Risikopositionen gebildet.

Bei allen Risikoarten und Risikounterarten, die im Rahmen der Risikoinventur als „wesentlich" identifiziert wurden, werden die finanziellen Effekte 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 L-Bank verwendet die oben genannten Szenarien. In diesen Szenarien wird die Wirkung verschiedener ESG-Risiken auf bewertungsrelevante Faktoren unterstellt. Aus der Veränderung der Risikofaktoren ergibt sich die Bewertung der Risiken. Diese gehen in das Risikomanagement ein (siehe E1-SBM-3).

Klimabezogene Risiken wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Die klimabezogenen Risiken gehen als Risikotreiber in die Risikoinventur ein. Sie werden hinsichtlich ihrer Auswirkungen 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 untersucht, ob ein Risiko oder eine spezifische Unterart für die L-Bank relevant ist. Die Wesentlichkeit eines relevanten Risikos wird anhand seiner potenziellen finanziellen Effekte 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 „Unternehmenspolitik" in die Risikoanalyse integriert. Sensitivitätsanalysen des Risikomanagements untersuchen diverse Effekte, die unter anderem auf Elementen der NGFS-Klimaszenarien basieren. Ein spezifisches Szenario (ESG-Szenario) berücksichtigt den klimapolitisch motivierten Transformationsprozess der Wirtschaft. 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 die oben genannten Szenarioanalysen über die 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 Rahmen des Jahresabschlusses wird die Werthaltigkeit der Vermögensgegenstände überprüft. Beispielsweise prüft die Kreditanalyse für größere Engagements die Ausfallgefahr; für kleinere Engagements erfolgt die Prüfung im Rahmen von Stichprobenverfahren. Die Kontrahenten sind den Übergangsereignissen ausgesetzt; daraus ergaben sich jedoch keine wesentlichen finanziellen Effekte für die L-Bank.

In diesem Zusammenhang hat die L-Bank auf das oben genannte mit dem Pariser Klimaschutzziel konforme mittelfristige Szenario Sudden Wake-Up Call zurückgegriffen.

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 als Gruppierung von Risikotreibern über einen Zeithorizont. In der Gewinn- und Verlustrechnung wird im Rahmen der risikomitigierenden Pauschalwertberichtigung auch nachhaltigkeitsbezogenen Risiken Rechnung getragen.

Die Feststellung der finalen Wesentlichkeit oblag dem Nachhaltigkeitsmanagement zusammen mit dem berichterstellenden Bereich, um die CSRD-Compliance, Konsistenz mit den Strategien und Vollständigkeit der Perspektiven sicherzustellen. Die finale Wesentlichkeit berücksichtigt die Einschätzungen der beteiligten Fachabteilungen der L-Bank (Fokus auf Sicherstellung etwa der Zulassungsbedingungen von Finanzinstituten und der Solidität und Fortführung der Geschäftstätigkeit) und – im Fall der Risiken – die Perspektive durch das Risikocontrolling (Fokus auf jederzeitige Einhaltung der Risikotragfähigkeit). Bei der finalen Feststellung der Wesentlichkeit ergaben sich die oben genannten Risiken.

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

Für die L-Bank entstehen bzw. verstärken sich im Zusammenhang mit dem Klimawandel klimabezogene **transitorische und physische Risiken** (siehe IRO-Liste zu Beginn dieses Kapitels). Diese Risiken gehen als Risikotreiber in die Risikoinventur der L-Bank ein. Die Szenarioanalysen ergaben keine Gefährdung des Geschäftsmodells. 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. Das Geschäftsmodell der L-Bank als Förderbank des Landes ergibt sich aus ihrem gesetzlichen Förderauftrag, der ihre öffentlichen Aufgaben und ihre Förderbereiche definiert. Eine separate Resilienzanalyse (im Sinne der ESRS) der Strategie und des Geschäftsmodells wurde aus diesem Grund nicht durchgeführt.

Die **Strategie** und das **Geschäftsmodell** der L-Bank 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. Für die mittlere Frist (bis zu fünf Jahre) geht die L-Bank davon aus, dass die turnusgemäße Überprüfung der Strategien den geeigneten Rahmen für ggf. notwendige Weiterentwicklungen bietet. 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.

Risikomanagement

Das wesentliche Konzept zur Steuerung klimabezogener Risiken ist die Risikostrategie. Sie 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 Risikocontrolling.

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 im Jahr 2020 Teil des Klimabündnisses Baden-Württemberg geworden. Ziel der Klimaschutzvereinbarung ist es, die Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch zu senken und dabei nettotreibhausgasneutral zu werden. Die L-Bank verpflichtet sich mit der Klimaschutzvereinbarung zu Maßnahmen zur Verkleinerung des CO_2-Fußabdrucks. Dazu gehört etwa die sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf E-Fahrzeuge (siehe 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.

[GOV-3] Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Eine klimabezogene Entgeltkomponente gibt es bei der L-Bank nicht. Die Bank setzt die gültigen bankenaufsichtsrechtlichen Vorgaben zu Anreiz- und Vergütungssystemen um und vergütet nach einem reinen Fixsystem (siehe ESRS 2). Vorstand, Verwaltungsrat und Führungskräfte arbeiten gemeinsam daran, den Förderauftrag aus dem L-Bank-Gesetz inklusive seiner Erweiterung durch das Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetz des Landes Baden-Württemberg zu erfüllen, und verfügen dazu über Konzepte und Strategien.

[E1-1] Übergangsplan für den Klimaschutz

Die L-Bank arbeitet an einem umfassenden Übergangsplan für den Klimaschutz (Transitionsplan). Eine Grundlage für den systematischen Umwelt- und Klimaschutz liegt seit 2016 mit dem nach dem Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) validierten Umweltmanagementsystem vor. Die Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg, eingebettet in EMAS, war ein weiterer Schritt hin zu einem umfassenden Plan mit konkreten Maßnahmen.

Der angestrebte Transitionsplan der L-Bank soll:

- 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 L-Bank ist nicht ausgenommen von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten. Die Ziele eines Transitionsplans werden daher mit der Zielmarke aus dem Pariser Klimaschutzabkommen in Einklang stehen. Zudem setzen die baden-württembergischen Klimaziele, nach denen das Land bis zum Jahr 2040 gesamthaft nettotreibhausgasneutral werden soll, den verbindlichen Rahmen.

Mit dem Transitionsplan würde die L-Bank beim Klimaschutz ihrer Doppelrolle gerecht: Sie ist zum einen Förderbank, die im Rahmen ihres gesetzlichen Förderauftrags über Fördermaßnahmen **Investitionsanreize für Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsmaßnahmen** bei Privatpersonen, Kommunen und der Wirtschaft setzt – etwa durch die Erhöhung der Energieeffizienz und die Umsetzung von Klimaschutzzielen bei Wohnimmobilien. Sie ist zum anderen Vorbild für die Wirtschaft und Gesellschaft durch eine nettotreibhausgasneutrale **Weiterentwicklung der eigenen Unternehmensstandorte** und des Anlageportfolios.

Das Geschäftsmodell der L-Bank wird durch einen möglichen Transitionsplan keine Änderung erfahren. Die Null-Emissionen-Ziele sind bereits in den Strategien der L-Bank verankert. Die Klimaverpflichtungen und Ziele der L-Bank leiten sich aus den Klimazielen des Landes Baden-Württemberg ab und stehen im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel.

Das Ziel der Aufstellung 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, neben einem ESG-Risikoplan, vom Vorstand beschlossen werden. Im Berichtsjahr wurde an einem zunächst indikativen Transitionsplan weitergearbeitet. Er soll fortlaufend weiterentwickelt werden, um transparente, verlässliche und planbare Transformationspfade zu definieren. Damit arbeitet die L-Bank an einem Orientierungsrahmen für die nachhaltige Ausrichtung ihres Förderhandelns und leistet einen gezielten Beitrag zur Erreichung der Klimaziele. Parallel dazu wird ein ESG-Risikoplan gemäß den im Berichtsjahr aktualisierten aufsichtsrechtlichen Vorgaben aufgestellt. Beide Pläne sind eigenständige Instrumente, werden jedoch so ausgestaltet, dass sie kohärent ineinandergreifen und ein konsistentes strategisches und risikoorientiertes Steuerungsframework bilden. Die ursprünglich für das Berichtsjahr geplante Veröffentlichung wurde vor dem Hintergrund der dynamischen Entwicklung des regulatorischen Umfelds (EBA-Richtlinie, BRUBEG) nicht realisiert.

Nicht berücksichtigt sind gebundene Treibhausgasemissionen: Da die L-Bank über keine wesentlichen materiellen Vermögenswerte außer ihren selbstgenutzten Gebäuden verfügt, wird davon ausgegangen, dass derartige Treibhausgasemissionen nicht vorliegen.

Da die L-Bank keinen Konzernlagebericht veröffentlicht, wird sich ein Transitionsplan folglich nicht auf die in der Wertschöpfungskette vorgelagerten nicht konsolidierten Tochtergesellschaften Technologieparks erstrecken.

Die L-Bank unterliegt keiner externen Vorgabe zur Ausarbeitung eines Transitionsplans. Durch die parallele Einführung von CSRD, CSDDD und CRD VI sowie der EBA-Leitlinien und deren nationale Umsetzung über BRUBEG haben sich die regulatorischen Anforderungen an Transitionspläne und ESG-Risikopläne erheblich verdichtet. Beide Planungsinstrumente weisen signifikante Schnittmengen auf: Sie verlangen eine strategisch konsistente Integration, decken ähnlich strukturierte Risikoszenarien ab und werden durch EU-Initiativen wie das Omnibus-Paket zunehmend harmonisiert. Die Vorgaben des wichtigsten Interessenträgers der L-Bank – des Landes Baden-Württemberg – werden mit dem Ziel der Nettotreibhausgasneutralität bis 2040 unmittelbar im Transitionsplan berücksichtigt. Der Transitionsplan der L-Bank wird allen Mitarbeitenden im Intranet zugänglich sein. Über weitere Veröffentlichungswege und -daten muss noch entschieden werden.

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

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie der L-Bank setzt den Rahmen für alle Nachhaltigkeitsaktivitäten. Sie ergänzt und präzisiert die Geschäftsstrategie in Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird jedes Jahr aktualisiert und veröffentlicht.

Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet folgende Bereiche:

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

In der Nachhaltigkeitsstrategie sind die strategischen **Nachhaltigkeitsziele** der L-Bank verankert. Sie adressiert den Einfluss der Bank auf den Klimawandel und ihre Maßnahmen zur Förderung des Klimaschutzes und bildet die Grundlage für die weitere Transformation sowohl des Bankbetriebs als auch des Fördergeschäfts und Förderhilfsgeschäfts (Portfolios). Dafür werden strategische Ziele gesetzt, die zum Teil durch konkrete Kennzahlen operationalisierbar gemacht wurden (siehe E1-4).

Neben den Emissionen aus dem eigenen Bankbetrieb stellen die finanzierten Emissionen der Portfolios den wesentlichen Hebel für Klimawirkung dar. Die Bank richtet ihre Strategie daher auf folgende Zielsetzungen aus:

- **Nettotreibhausgasneutralität:** Die L-Bank wird gesamthaft klimaneutral und arbeitet dazu an einem Transitionsplan.
- **Förderwirkungsmessung:** Die Förderwirkung der Bank unter anderem auf die Wirkungsdimension Umwelt und Klima wird ganzheitlich darstellbar. Bis zur endgültigen Umsetzung managt die L-Bank ihre klimabezogenen Ziele über die bestehenden Nachhaltigkeits- und Risikostrategien, die Klimaschutzvereinbarung mit dem Land sowie EMAS-Maßnahmen.
- **Förderprodukte:** Neben neuen Förderanreizen zur Befähigung und Kompetenzerweiterung von Unternehmen auf dem Weg zur nachhaltigen Transformation werden Förderprodukte ausgeweitet, die Investitionen in nachhaltige Vorhaben vorantreiben.

Die L-Bank strebt eine feste Verankerung von Nachhaltigkeit in ihrer **Unternehmenskultur** an. Nachhaltigkeitsbezogene Aspekte werden regelmäßig im Vorstand behandelt (siehe ESRS 2). Die L-Bank aktualisiert jährlich ihre Nachhaltigkeitsstrategie. Außerdem bestehen Angebote zur Weiterbildung und Förderung des Bewusstseins um ökologische, soziale und ökonomische Belange: Im Schnitt sollen alle Mitarbeitenden nachhaltigkeitsbezogene Schulungen im Umfang von vier Stunden pro Jahr absolvieren. Die L-Bank geht davon aus, dass durch die regelmäßige Befassung der Mitarbeitenden eine Verankerung des Themas in der Unternehmenskultur erfolgt.

Bei der L-Bank bestehen **Vorgaben und Ausschlusskriterien.** Die Bank analysiert ihre Portfolios mittels Branchenscreenings, um energieintensive Unternehmen zu identifizieren, deren Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft mit besonderen Herausforderungen verbunden ist. Im Neugeschäft schließt die L-Bank teilweise Vermögenswerte, die nicht mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar sind, anhand festgelegter Ausschlusskriterien von der Kreditvergabe aus. Die Ausschlusskriterien gelten für das programmungebundene Fördergeschäft. Im programmgebundenen Fördergeschäft sind die Bedingungen des jeweiligen Programms ausschlaggebend.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Leitlinie für das Handeln der L-Bank in einer Vielzahl von Bereichen (wie etwa Bankbetrieb, Kapitalmarkt, Fördergeschäft). Da die L-Bank keinen Konzernlagebericht veröffentlicht, erstreckt sich die Nachhaltigkeitsstrategie folglich nicht auf die in der Wertschöpfungskette vorgelagerten nicht konsolidierten Tochtergesellschaften Technologieparks. Die aktuelle Fassung wurde vom Vorstand am 06.05.2025 beschlossen. Nach Vorberatung durch den Risikoausschuss hat der Verwaltungsrat der Strategie 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. Zentrale Elemente des Klimaschutz- und Klimawandelanpassungsgesetzes sind die Ziele für die Jahre 2030 und 2040. 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 Klimawin BW (ehemals WIN-Charta) des Landes Baden-Württemberg berichtet die L-Bank, wie sie die zwölf Leitsätze für nachhaltige Entwicklung umsetzt. Darüber hinaus veröffentlicht die L-Bank jährlich eine EMAS-Umwelterklärung und legt ihr ganzheitliches Umweltmanagement 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.

Die L-Bank ist über den Verwaltungsrat, in dem demokratisch gewählte Vertreterinnen und Vertreter des Landes Baden-Württemberg sitzen, eng mit Land und Gesellschaft verbunden. Der Verwaltungsrat beschließt die strategische Ausrichtung der Bank, einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie, und sichert so die demokratische Legitimation ihres Handelns.

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 im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Auf Grundlage ihrer Nachhaltigkeitsstrategie setzte die L-Bank im Berichtsjahr konkrete Maßnahmen zum Klimaschutz im Fördergeschäft und zur Verbesserung von Transparenz und Messbarkeit um:

- Die L-Bank gewährte mit dem **Nachhaltigkeitsbonus** eine zusätzliche Zinsverbilligung für Unternehmen, die sich auf den Weg zu mehr Klimaschutz gemacht haben.
- Die L-Bank wurde nach dem Eco-Management and Audit Scheme **(EMAS)** und damit gemäß ISO 14001 rezertifiziert.
- Die L-Bank baute ihr **Förderwirkungsmanagement** aus, um die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen der Förderungen analysieren zu können.

Nachhaltigkeitsbonus

Mit dem Nachhaltigkeitsbonus nutzte die L-Bank einen Hebel, um über ihre Förderaktivitäten zur Dekarbonisierung aufseiten der Unternehmenskundinnen und -kunden anzuregen. Auf einer ersten Stufe fördert der Bonus Transparenz (Vorlegen einer CO_2-Bilanz). Auf einer zweiten Stufe bildet er einen Anreiz zur Festlegung konkreter THG-Reduktionsmaßnahmen (Vorlegen einer Roadmap). Sofern Unternehmen der Stufe 3 einen Förderkredit erhalten, weisen die Unternehmen, die zum mindestens zweiten Mal einen Kredit mit Nachhaltigkeitsbonus beantragen, ihre zwischenzeitlichen Umsetzungsmaßnahmen nach. Der Nachhaltigkeitsbonus wirkt als zusätzliche Zinsverbilligung, die gewährt wird, sofern das kreditnehmende Unternehmen bei Aufnahme eines Förderdarlehens die notwendigen Dokumente vorlegt. Voraussetzung für den Nachhaltigkeitsbonus ist die Erfüllung der Kriterien des jeweiligen Förderprogramms. Ein Auslaufen des Nachhaltigkeitsbonus ist nicht vorgesehen. Weitere Maßnahmen im Sinne von Abhilfen gegen tatsächliche Schäden waren nicht nötig. Der Umfang der zukünftigen Emissionseinsparungen durch diese Maßnahme ist für die L-Bank nicht abschätzbar.

Zertifizierung nach EMAS

Die L-Bank erfüllt die Vorgaben des europäischen Eco-Management and Audit Schemes (EMAS) und damit der ISO 14001. EMAS ist ein freiwilliges, branchenübergreifendes und über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehendes Umweltmanagementsystem. Es kombiniert ein zertifiziertes Umweltmanagement mit Auditierung und öffentlicher Berichterstattung – unterlegt durch kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung. Die Bank nutzt EMAS, um fortlaufend die Auswirkungen auf die Umwelt zu steuern und zu optimieren. EMAS ist damit ein wichtiger Baustein zur Erreichung der weitgehenden Nettotreibhausgasneutralität im Geschäftsbetrieb bis 2030.

Die EMAS-Zertifizierung erfolgt durch einen unabhängigen staatlichen Umweltgutachter. Sie umfasst die rechtliche Einheit L-Bank und ihre Standorte. 2025 wurde auch das Staatsweingut in Karlsruhe-Durlach in die Betrachtung aufgenommen: Dieses Weingut hat sich der umweltfreundlichen Produktion hochwertiger Weine verschrieben. Im Berichtsjahr wurde das alle drei Jahre stattfindende Revalidierungsaudit umgesetzt. Damit wird sichergestellt, dass die Bank nicht nur gesetzliche Anforderungen erfüllt, sondern ihre Umweltleistung nachweislich verbessert. Diese externe Prüfung ist ein Kernelement von EMAS. Im Rahmen dieses Revalidierungs- bzw. Rezertifizierungs-Audits wurden keine Feststellungen getroffen, die Abhilfemaßnahmen nötig gemacht hätten.

Die Zertifizierung beinhaltet unter anderem die Erstellung eines Umweltprogramms mit konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung. Unmittelbare quantifizierbare Reduktionen von Treibhausgasemissionen wurden damit nicht erzielt. Zukünftige Reduktionen von Treibhausgasemissionen durch diese Maßnahme können derzeit nicht quantifiziert werden.

Ausbau des Förderwirkungsmanagements (Impact Reporting)
Die L-Bank arbeitete an einem methodischen Ausbau des Förderwirkungsmanagements zur Analyse der vielfältigen Auswirkungen ihrer Fördertätigkeit weiter. Die Analyse ist noch nicht abgeschlossen. Auf Basis der Theory of Change wurden mehrere Wirkungsketten formuliert, die die Zusammenhänge zwischen eingesetzten Ressourcen, ergriffenen Aktivitäten und den erzielten Veränderungen beschreiben. Dies sei am Beispiel des Nachhaltigkeitsbonus (siehe oben) erklärt: Befähigung von Unternehmen zur nachhaltigen Transformation durch CO_2-Einsparungspläne. Die Wirkungskette wird in Gang gesetzt mit dem „Input" Förderung von Unternehmen, die die Voraussetzungen (Vorlegen von CO_2-Bilanz oder Roadmap) erfüllen. Die Unternehmen realisieren damit den „Output" Investitionsvorhaben. Aus den zur Verfügung gestellten Unterlagen lässt sich die geplante CO_2-Einsparung pro Jahr ermitteln. Diese Einsparung stellt den „Outcome" der Förderung dar. Auf einer höheren gesamtgesellschaftlichen Ebene bildet dieser Outcome einen Beitrag zum übergeordneten Ziel Klimaschutz – dies wird als „Impact" bezeichnet. Gegenstand derartiger Wirkungsketten sind kreditfinanzierte Förderungen sowie Zuschussprogramme. Im Jahr 2026 sollen die definierten Kennzahlen erstmals in einen eigenen Förderwirkungsbericht integriert werden. Abhilfemaßnahmen waren nicht nötig. In der Nachhaltigkeitsstrategie ist das Ziel eines ganzheitlichen Förderwirkungsmanagements fest verankert. Der Fortschritt bis zur vollständigen Umsetzung wird Vorstand und Verwaltungsrat regelmäßig berichtet.

Um die förderpolitischen Ziele der Landesregierung unterstützen zu können, sollen zunächst die Effekte der Förderprogramme erfasst werden. Die Programme werden auf Basis dieser Daten einem permanenten Evaluationsprozess mit Blick auf ökonomische, soziale und ökologische Zusammenhänge unterzogen und schließlich optimiert. Unmittelbare Reduktionen von Treibhausgasemissionen wurden 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.

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

Die L-Bank hat derzeit folgende Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz verankert:
- → Reduzierung der Emissionen auf netto-null („Null-Emissionen")
- → Setzen von Anreizen zur klimafreundlichen Transformation von Unternehmen

Das Land Baden-Württemberg strebt eine schrittweise Minderung von Treibhausgasemissionen bis hin zur **Nettotreibhausgasneutralität** an. Die Förderung von Maßnahmen zum Schutz der Umwelt, des Klimas und zur Anpassung an die unvermeidbaren Folgen des Klimawandels ist Teil des gesetzlichen Förderauftrags der L-Bank. Die strategischen Nachhaltigkeitsziele sind in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Die Details dazu – etwa Unterziele, Kompensationsmöglichkeiten, CO_2-Zertifikate etc. – sowie die Festlegung der Baseline erfolgten im Rahmen der Ausarbeitung des Transitionsplans (siehe E1-1). Die Ziele leiten sich aus den Vorgaben des Landes ab und sind nicht durch die L-Bank nach wissenschaftlichen Methoden hergeleitet. Sie unterstützen die landespolitischen Ziele und stehen im Einklang mit dem 1,5 Grad-Ziel. Die L-Bank verfolgt ihre klimabezogenen strategischen Ziele: Dazu gehören die THG-Gesamtemissionen (Scope 1–3) sowie die Anreize zur klimafreundlichen Transformation auf Kundenseite. Diese Kennzahlen werden jährlich (Emissionen) bzw. quartalsweise (Transformation auf Kundenseite) im Strategiebericht an Vorstand und Verwaltungsrat berichtet. Die L-Bank verfolgt Maßnahmen zur Zielerreichung. Im Berichtsjahr lag der Fokus auf einer Verbesserung der Datenqualität. Die Emissionen, die durch die Finanzierungsleistungen an Förderkundinnen und -kunden entstehen, waren für

das Jahr 2024 erstmals auf Basis von Engagementdaten unter der Verwendung des PCAF-Standards (Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry der Partnership for Carbon Accounting Financials) ermittelt worden (siehe E1-6). Für 2025 wurde die Datenqualität weiter verbessert, etwa durch höhere Abdeckungsquoten der analysierten Assetklassen. Für die Schätzung der Emissionen aus dem Pendelverhalten der Belegschaftsangehörigen der L-Bank (Scope 3, Kategorie 7) wurde für das Berichtsjahr erstmals eine Umfrage unter Mitarbeitenden durchgeführt. Das Vorgehen ersetzt die bisherige Nutzung deutschlandweiter Durchschnittsdaten und trägt damit ebenfalls zu einer besseren Datenqualität bei. Die Ziele entstammen nicht einer Analyse des Treibhausgasinventars. Eine quantitative Bestimmung des Gesamtbeitrags des Fördergeschäfts zur Erreichung der Ziele ist derzeit nicht möglich. Es ist nicht geplant, neue Technologien zur Unterstützung der Emissionsziele zu nutzen. Die L-Bank arbeitet mit den in Abschnitt E1-SBM-3 beschriebenen Szenarien.

Null-Emissionen-Ziele

Die Messung der Emissionen erfolgt entlang der Scopes 1, 2 und 3 (Kategorien 1–14) anhand von Treibhausgasemissionsfaktoren durch Nutzung des VfU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU), Version 1.2 des Updates 2025. Bei der Berechnung der THG-Emissionen in „Scope 3, Kategorie 15" – der finanzierten Emissionen – wird auf externe Daten zu Emissionsfaktoren zurückgegriffen. Die ESG-Auswirkungen der L-Bank-Portfolios wurden mit den UNEP FI Impact Analysis Tools analysiert. Diese greifen auf branchenspezifische Daten für die im Portfolio befindlichen Positionen zurück. Im Berichtsjahr werden aufgrund einer verbreiterten Datenbasis und einer verbesserten Datenqualität höhere Emissionen ausgewiesen (siehe E1-6). Die methodischen Weiterentwicklungen betreffen insbesondere die finanzierten Emissionen (Scope 3, Kategorie 15), die aufgrund des Geschäftsmodells der L-Bank eine herausgehobene Bedeutung haben.

Die L-Bank bedient sich anerkannter Quellen und Methoden (VfU, PCAF). Die Ermittlung wird zum Teil durch den Umweltgutachter validiert (EMAS): Dieser überprüft stichprobenartig beispielsweise Verbrauchsdaten wie Strom oder Fernwärme, die in die CO_2-Bilanz des Bankbetriebs Eingang finden. Eine externe Prüfung mit begrenzter Sicherheit erfolgt zudem durch den Wirtschaftsprüfer.

Anreiz zur Transformation auf Kundenseite

Diese Kennzahl umfasst den Anteil von Unternehmen mit CO_2-Bilanz bzw. CO_2-Roadmap an allen geförderten Unternehmen. Sie misst das Ausmaß, in dem die L-Bank einen Anreiz zu emissionsreduzierenden Maßnahmen von Unternehmen setzt. Die Kreditnehmer weisen gegenüber einer neutralen, externen Stelle nach, dass sie die Anforderungen erfüllen. Im Berichtsjahr haben 19 Prozent der Unternehmenskunden die geforderten Nachweise beigebracht. Der L-Bank liegen die Nachweise vor. Die Anzahl der Unternehmen, die die Anforderungen erfüllten, wurde ins Verhältnis zur Gesamtzahl der geförderten Unternehmen gesetzt. Die L-Bank nimmt an, dass die geförderten Unternehmen durch CO_2-Bilanzen und -Roadmaps eine größere Neigung zur Emissionsreduktion haben als ohne diese Instrumente.

	Null-Emissionen-Ziele	Anreiz zur Transformation auf Kundenseite
Verhältnis zwischen dem Ziel und den Zielvorgaben des Konzepts	Die L-Bank verfolgt das Ziel der Nettotreibhausgasneutralität 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 Förderkreditkundinnen und -kunden auf dem Weg zur Klimaneutralität. Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet dieses Ziel.
Festgelegtes Zielniveau	0 (im Sinne einer Nettotreibhausgasneutralität)	20
Einheit	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	Bis 2040	Bis 2028
Zwischenziele	Zielwerte für die folgenden Jahre: – 2030: für den Geschäftsbetrieb der L-Bank – 2040: für die Portfolios (Details werden im Rahmen des Transitionsplans festgelegt)	Zielwerte für die folgenden Jahre: – 2026: 17 Prozent – 2027: 20 Prozent
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 8: Ziele im Zusammenhang mit Klimawandel und Klimaschutz

[E1-5] Energieverbrauch und Energiemix

Die L-Bank bezieht ihre Energie gut zur Hälfte aus erneuerbaren Quellen. Sämtliche Energiequellen und Verbräuche sind in folgender Tabelle dargestellt:

Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb	2024	2025
Verbrauch fossiler Energie in MWh	**5.263**	**5.428**
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch in Prozent	45	49
Verbrauch aus Kernkraftquellen in MWh	**0**	**0**
Anteil nuklearer Quellen am Gesamtenergieverbrauch in Prozent	0	0
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen	0	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus erneuerbaren Quellen in MWh	6.387	5.697
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt, in MWh	0	0
Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen in MWh	**6.387**	**5.697**
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch in Prozent	55	51
Gesamtenergieverbrauch in MWh	**11.650**	**11.125**

Tabelle 9: Energieverbrauch und Energiemix

- Die Daten des Energieverbrauchs werden Abrechnungen 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 in Abzug gebracht.
- 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 Mitarbeitende bzw. Mitarbeitenden an anderen Standorten. Auf der Grundlage ähnlicher Arbeitsplatzgestaltung (Büroarbeitsplätze) wird ein ähnlicher Verbrauch je Mitarbeitende bzw. Mitarbeitenden angenommen.
- Die Daten werden keiner externen Validierung unterzogen.

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

Die L-Bank stellt ihre Treibhausgasemissionen (CO_2e-Fußabdruck) in folgender Tabelle umfassend dar. In denjenigen Emissionskategorien, für die keine Angaben gemacht werden, liegen entsprechend einer Signifikanzanalyse keine signifikanten Emissionen vor. Die L-Bank verfügt derzeit nicht über Zielwerte für Scopes oder Kategorien. Durch eine verbreiterte Datenbasis und eine verbesserte Abdeckung können für das Berichtsjahr höhere Gesamtemissionen ausgewiesen werden.

Zur Ermittlung des CO_2-Fußabdrucks wurden die Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) sowie der PCAF-Standard angewendet (siehe unten).

Treibhausgasemissionen in t CO_2e		Rückblickend			Ziele		
		2024	2025	Veränderung	2030	2045	Angaben ggü. Basisjahr noch nicht möglich
Scope-1-Treibhausgasemissionen							
Scope-1-THG-Bruttoemissionen		190,7	257,7	+35 %			
Prozentualer Anteil der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)		0	0	–			
Scope-2-Treibhausgasemissionen							
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen		2.851,5	2.496,7	–12 %			
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen		424,4	420,1	–1 %			
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen							
Scope-3-THG-Bruttoemissionen		13.363.563,0	27.949.928,9	+109 %			
3.1	Erworbene Waren und Dienstleistungen	9.501,2	11.634,1	+22 %			
3.2	Investitionsgüter	804,5	1.081,5	+34 %			
3.3	Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	502,7	507,1	+1 %			
3.6	Geschäftsreisen	9,0	163,3	+1.717 %			
3.7	Pendelnde Mitarbeitende	1.729,1	1.504,6	–13 %			
3.15	Investitionen	13.351.062,5	27.934.970,0	+109 %			
THG-Gesamtemissionen							
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen)		13.366.695,2	27.952.683,3	+109 %			
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen)		13.364.268,2	27.950.606,6	+109 %			

Tabelle 10: Treibhausgasemissionen (in t CO_2e)

Zur Ermittlung der **Gesamtemissionen** wurden tatsächliche, geschätzte oder hochgerechnete Daten genutzt. Die L-Bank bilanziert ihre CO_2-Emissionen entsprechend GHG-Protokoll nach Scope 1, 2 und 3. Dabei umfasst:

- **Scope 1** die direkten Emissionen, d. h. solche, die aus Quellen innerhalb der Grenzen des Unternehmens stammen,
- **Scope 2** die indirekten Emissionen, d. h. solche, die aus der Erzeugung von eingekauftem Strom und eingekaufter Wärme aus Quellen außerhalb des Unternehmens stammen, 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 L-Bank nutzt zur Ermittlung der Gesamtemissionen den Bilanzierungsansatz der finanziellen Kontrolle. Da die L-Bank mit ihren Geschäften keine Kontrollbeteiligung anstrebt, werden die finanzierten Emissionen „Scope 3, Kategorie 15" zugeordnet.

Die **Emissionen des eigenen Bankbetriebs (Scope 1 und 2) und der Wertschöpfungskette (Scope 3 in den Kategorien 1 – 14** (sofern signifikante Emissionen in diesen Kategorien vorliegen)) wurden unter der Verwendung des VfU Kennzahlen-Tools Version 1.2 des Updates 2025 bilanziert. Dieses erfasst die im Finanzsektor typischen Stoff- und Energieströme. Das Tool bietet neben einer GHG-Protokoll-konformen CO_2e-Bilanz auch Indikatoren für das Reporting der Metriken nach ESRS E1-6. Das Tabellenblatt „ESRS-Signifikanzanalyse" erlaubt eine begründete Bestimmung der signifikanten CO_2e-Emissionsquellen, 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 Wahl der Signifikanzschwelle werden die vorgeschlagenen Werte des VfU-Tools genutzt. Für die Gewichtung der Parameter der Signifikanzanalyse werden die vorgeschlagenen Gewichtungen der Parameter des VfU mit Ausnahme von Stakeholder-Ansprüchen und Sektor-Leitlinien übernommen. Der überwiegende Teil dieser Emissionen stammte aus der Wertschöpfungskette. Extern eingekaufte Waren und Dienstleistungen (Scope 3, Kategorie 1), die auf Basis ausgabenbasierter Schätzungen bilanziert werden, waren der größte Verursacher.

Wesentliche Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in den Scopes 1, 2 und in Scope 3 in den Kategorien 1–14

- **Scope 1:** Emissionsreduktionen im Fuhrpark durch weitere Umstellung auf Elektro- und Hybridfahrzeuge standen höheren Verbräuchen von Kälte- und Löschmitteln sowie Erdgas gegenüber.
- **Scope 3, Kategorie 3:** Eine angepasste VfU-Methodik führte zum Ausweis höherer Emissionen aus dem Flugverkehr.
- **Scope 3, Kategorie 7:** Für die Ermittlung der Emissionen der pendelnden Mitarbeitenden wurde für das Berichtsjahr erstmals eine Umfrage unter den Beschäftigten der L-Bank durchgeführt. Das Vorgehen ersetzt die bisherige Nutzung deutschlandweiter Durchschnittsdaten und trägt zu einer besseren Datenqualität bei.

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 L-Bank prüft stichprobenartig Geschäfts- und nichtfinanzielle Berichte, um extern bezogene Daten zu validieren.

Emissionen aus „Scope 3, Kategorie 15" und PCAF
Für die L-Bank als Finanzinstitut haben die **finanzierten Emissionen** herausgehobene Bedeutung. Deswegen lag hier der Schwerpunkt auf der methodischen Weiterentwicklung der Datenerfassung. Die ausgewiesenen Emissionen in „Scope 3, Kategorie 15" liegen aufgrund einer verbreiterten Datenbasis und verbesserten Datenqualität deutlich über dem Niveau des Vorjahresberichts. Basis für die Bestimmung der Emissionen, die durch die Finanzierungsleistungen an Förderkundinnen und -kunden entstehen, waren Engagementdaten unter der Verwendung des PCAF-Standards, Teil A (Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry der Partnership for Carbon Accounting Financials).

Der Standard basiert auf dem Global Greenhouse Gas Protocol und gibt Finanzinstituten einheitliche Methoden für die Kalkulation finanzierter Emissionen an die Hand. Die L-Bank ist seit Dezember 2024 Unterzeichner der PCAF-Initiative. Der Standard unterscheidet zehn Assetklassen in den Portfolios von Finanzinstituten. Davon wurden die folgenden **sechs Assetklassen als relevant** für die L-Bank berücksichtigt:
(1) Börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen
(2) Unternehmenskredite und nicht börsennotierte Eigenkapitalinstrumente
(3) Hypotheken (für die L-Bank: privat genutzte Wohnimmobilien)
(4) Gewerbeimmobilien (für die L-Bank: gewerblich betriebene Wohnimmobilien)
(5) Staatsfinanzierungen
(6) Subnationale Finanzierungen

Für die Analyse der Assetklassen (1) bis (5) wurde der Standard in der Version vom Dezember 2022 herangezogen; für die Assetklasse (6) die jüngste Standardversion vom Dezember 2025. Als irrelevant ausgenommen sind Fahrzeugfinanzierungen, da die L-Bank keine Fahrzeugfinanzierungen anbietet. Die Relevanz weiterer Assetklassen aus dem neuen Standard vom Dezember 2025 wird geprüft. Derzeit stehen keine geeigneten Daten zur Verfügung. Nicht berücksichtigt blieben außerbilanzielle Geschäftstätigkeiten. Projektfinanzierungen sind aktuell noch nicht methodisch getrennt auswertbar, weshalb eine geringe Anzahl von Projektfinanzierungen in der Assetklasse „Unternehmenskredite und nicht börsennotierte Eigenkapitalinstrumente" erfasst wurde. Die L-Bank fördert im Gebäudebereich ausschließlich Wohnimmobilien. Gewerblich betriebene Wohnimmobilien werden durch PCAF der Assetklasse „Gewerbeimmobilien" zugeordnet. Im Berichtsjahr wurde der Datenhaushalt der L-Bank weiterentwickelt, so dass gewerblich betriebene Wohnimmobilien ausweisbar wurden (Assetklasse (4)). Als zusätzliche Weiterentwicklung gegenüber dem Vorjahr kann die L-Bank durch die neu eingeführte Assetklasse (6) „Subnationale Finanzierungen" weitere Bilanzposten analysieren. Diese neue Assetklasse wurde im Zuge der Aktualisierung des PCAF-Standards im Dezember 2025 eingeführt.

Entsprechend der PCAF-Methode entfällt auf die L-Bank ein Anteil an den THG-Emissionen der Kontrahenten, der dem berichteten Finanzierungsanteil der L-Bank an den jeweiligen Geschäften entspricht. Die Berechnung deckt Scope 1 – 3 dieser geschäftsbezogenen THG-Emissionen ab.

Die gesamten THG-Emissionen in „Scope 3, Kategorie 15" ergeben sich als Summe aller finanzierten Emissionen der relevanten Geschäfte. Insgesamt wurden 84 Prozent (im Vorjahr: 62 Prozent) der Bilanzaktiva durch das THG-Accounting nach PCAF abgedeckt. Diese deutliche Erhöhung des Abdeckungsgrades im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Nutzung der neuen Assetklasse der „Subnationalen Finanzierungen" sowie die höhere Abdeckung des Immobilienportfolios zurückzuführen. Die finanzierten Emissionen werden in untenstehender Darstellung nach Assetklassen aufgeschlüsselt. Zusätzlich wird neben dem Ausweis absoluter finanzierter THG-Emissionen der L-Bank (inkl. Aufschlüsselung nach Scope 1 – 3) nebenstehend auch die ökonomische THG-Intensität je Assetklasse dargestellt. Die ökonomische THG-Intensität in der nachstehenden Tabelle ermittelt sich dabei aus dem Verhältnis der THG-Emissionen (t CO_2e) zum zugehörigen Umsatzanteil.

Die finanzierten Emissionen der L-Bank beliefen sich im Geschäftsjahr 2025 auf insgesamt 27.934.970 t CO_2e.

Diese entfallen auf (marktbezogen):
- → direkte Scope-1-Emissionen: 14 Prozent
- → Scope-2-Emissionen: 1 Prozent
- → Scope-3-Emissionen: 85 Prozent

Die L-Bank strebt eine höchstmögliche Datenqualität an. Je nach den für die Ermittlung herangezogenen Daten ergibt sich entsprechend der PCAF-Logik ein jeweiliger Scorewert zwischen 1 (höchste Datenqualität) und 5 (geringste Datenqualität). Immer wenn THG-Emissionen von Geschäftspartnern verfügbar sind, werden sie herangezogen (Datenqualität 1 und 2). Für übrige Finanzierungen werden primär Approximationen unter Zuhilfenahme entsprechender PCAF-Berechnungsmodelle vorgenommen. Die Modelle stützen sich auf die physischen Aktivitätsdaten (Datenqualität 3) bzw. THG-Intensitäten des jeweiligen Sektors des Geschäftspartners (Datenqualität 4 und 5). Zur Approximation finanzierter THG-Emissionen werden sektorale Branchendurchschnitte (Datenqualität 4 und 5) genutzt.

Der durchschnittliche Scorewert über das gesamte Finanzierungsportfolio der L-Bank gibt das mit der Restschuld („Outstanding Amount") gewichtete Mittel der Scorewerte über die sechs betrachteten Assetklassen an. Der durchschnittliche, gewichtete Scorewert über alle Assetklassen ist in Tabelle 11 ersichtlich. Grundsätzlich macht die L-Bank Gebrauch von Schätzwerten, sofern deren Herkunft als valide eingeschätzt wird. Auf nicht verifizierte externe Schätzwerte von Datenanbietern mit geringer Datenqualität wird verzichtet. Für die Assetklassen (1) und (2) werden zu einem hohen Anteil verifizierte Primärdaten (aus öffentlich verfügbaren Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten oder aus der Bloomberg-Datenbank) zur Berechnung der finanzierten Emissionen herangezogen. Die Datenqualität ist dabei hoch (Scorewert unter 2). Der Anteil der „Scope 3, Kategorie 15"-Emissionen mit diesen hohen Scorewerten (1–2) beträgt 83 Prozent. Für Assetklasse (3) und (4) gehen Schätzungen für die Hypotheken in die Berechnung mit ein, deren Scorewert deutlich unter dem der anderen Klassen liegt. Denjenigen Immobilien, für die in den Datenbanken keinerlei relevante Emissionsdaten hinterlegt sind, wird die am häufigsten vorkommende Energieeffizienzklasse unterstellt. Als Datenquellen für die Assetklassen (5) und (6) werden entsprechend den Empfehlungen des PCAF-Standards unter anderem Daten von Weltbank, OECD, UNFCCC (United Nations Framework Convention on Climate Change) genutzt.

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 zeitlichen Verlauf Auswirkungen auf die Schätzungen haben.

Für die „Scope 3, Kategorie 15"-Emissionen der einzelnen Assetklassen ergeben sich folgende gewichtete Mittel der Scorewerte:

Assetklasse	Mit ausstehendem Betrag gewichteter Datenqualitätsscore **Scope 1**	Mit ausstehendem Betrag gewichteter Datenqualitätsscore **Scope 2**	Mit ausstehendem Betrag gewichteter Datenqualitätsscore **Scope 3**
(1)	1,65	1,65	1,66
(2)	1,38	1,38	1,39
(3)	3,98	–	–
(4)	4,90	–	–
(5)	4,00	4,00	4,00
(6)	5,00	5,00	5,00
Gesamt	**2,77**	**2,50**	**2,50**

Tabelle 11: Gewichtete Datenqualitätsscores anhand des ausstehenden Betrages je Scope

Für die „Scope 3, Kategorie 15"-Emissionen der einzelnen Assetklassen ergeben sich folgende Kennzahlen:

Kennzahlen	**Ausstehender Betrag und Abdeckung in TEUR**		Scope 1-3 in t CO_2e	Scope 1 in t CO_2e	Scope 2 in t CO_2e	Scope 3 in t CO_2e	Ökonomische Intensität des ausstehenden Betrags in t CO_2e/TEUR
Ausstehender Betrag – gesamt	**77.363.927**						
Ausstehender Betrag – abgedeckt	**77.363.927**						
(1)	**21.008.136**		11.647.576	1.848.896	170.505	9.628.175	0,55
(2)	**23.226.770**		12.155.162	394.286	56.512	11.704.365	0,52
(3)	**4.610.089**		56.673	56.673	-	-	0,01
(4)	**6.867.146**		185.038	185.038	-	-	0,03
(5)	**10.709.600**	a	1.803.187	600.218	20.374	1.182.594	0,17
		b	1.869.568	666.599			0,17
(6)	**10.942.185**	a	2.087.333	841.365	11.808	1.234.159	0,19
		b	2.086.997	841.029			0,19
Gesamt		a	**27.934.970**	**3.926.476**	**259.199**	**23.749.295**	
		b	**28.001.014**	**3.992.520**	**259.199**	**23.749.295**	

Tabelle 12: Emissionen und Intensitäten nach PCAF-Assetklassen
a) mit LULUCF
b) ohne LULUCF

LULUCF (Land Use, Land Use Change and Forestry) bezeichnet den Bereich Landnutzung, Landnutzungsänderung und Forstwirtschaft. Er umfasst Treibhausgasemissionen und -senken, die durch den Umgang mit Flächen (Wälder, Böden, Siedlungen) entstehen.

Als Intensitäten der Treibhausgasemissionen unter Verwendung des in Abschnitt ESRS 2-SBM-1 angegebenen Gesamtumsatzes der L-Bank ergeben sich die unten dargestellten Werte. Insgesamt werden aufgrund einer verbreiterten Datenbasis und einer verbesserten Datenqualität im Bereich der finanzierten Emissionen (Scope 3, Kategorie 15) deutlich höhere Gesamtemissionen ausgewiesen. Der Vergleich der Treibhausgasintensität pro Gesamtumsatz mit den Vorjahreswerten ist vor dem Hintergrund der methodischen Weiterentwicklung zu betrachten; Geschäftsmodell und Umsatzprofil haben sich nicht verändert.

Treibhausgasintensität pro Gesamtumsatz	**2024**	**2025**	**Änderungen**
THG-Gesamtemissionen pro Gesamtumsatz, standortbezogen (t CO_2e/Euro)	0,0049	0,0106	+116 %
THG-Gesamtemissionen pro Gesamtumsatz, marktbezogen (t CO_2e/Euro)	0,0049	0,0106	+116 %

Tabelle 13: Treibhausgasintensitäten

Die Treibhausgasemissionen innerhalb der Wertschöpfungskette sind in folgender Tabelle ersichtlich:

Emissionen in der Wertschöpfungskette in t CO_2e	Vorgelagert		Eigene Tätigkeiten		Nachgelagert	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	-	-	190,7	257,7	-	-
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	2.851,5	2.496,7	-	-	-	-
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	424,4	420,1	-	-	-	-
Scope-3-THG-Bruttoemissionen	12.591,0	14.958,9	-	-	13.351.062,5	27.934.970
Anteil genutzter Primärdaten	4,0 %		-	-	29,5 %	41,8 % (Score 1)
Standortbezogene THG-Gesamtemissionen	15.442,5	17.455,5	190,7	257,7	13.351.062,5	27.934.970
Marktbezogene THG-Gesamtemissionen	13.015,4	15.378,9	190,7	257,7	13.351.062,5	27.934.970

Tabelle 14: Treibhausgasemissionen innerhalb der Wertschöpfungskette

[E1-7] Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO_2-Zertifikate

Die L-Bank kompensiert jährlich über die Klimaschutzstiftung Baden-Württemberg außerhalb der eigenen Wertschöpfungskette Emissionen mit Hilfe von Zertifikaten aus einem Gold-Standard-Projekt. Die Kompensation erfolgt immer rückwirkend für das vor dem Berichtsjahr liegende Jahr, in diesem Fall 2024 (796 t CO_2e). Durch diese Maßnahme wurden die Emissionen des Geschäftsbetriebs 2024 aus den Scopes 1, 2 (marktbezogen) und 3 (ohne Kategorie 15) zu 6 Prozent kompensiert. Die Kompensation erfolgt aktuell aufgrund strategischer Überlegungen. Sie ist konsistent mit dem Netto-Null-Emissionen-Ziel 2030. Entsprechend Klimawandelanpassungsgesetz dürfen unvermeidbare Emissionen auch 2030 und darüber hinaus kompensiert werden. Daran orientiert sich die L-Bank. Die im Projekt realisierten Emissionsreduktionen werden als Gold-Standard CERs (Certified Emissions Reduction) bzw. GS VERs (Verified Emissions Reduction) nach einem unabhängigen und strengen Prüfverfahren verifiziert und erfüllen damit höchste Anforderungen an Zusätzlichkeit, Transparenz und Nachhaltigkeitswirkung.

Die Kompensation unterstützte die Verbreitung effizienter Öfen für bezahlbare Energie in Ruanda. In dem ostafrikanischen Land führt die Bevölkerungszunahme zu einer steigenden Nachfrage nach Brennholz und damit zu vermehrter Abholzung. Im unterstützten Projekt wird der Umstieg auf effizientere Holzöfen durch private Haushalte gefördert. Die Zertifikate werden mit Corresponding Adjustments (CAs) versehen, womit sie wirksam stillgelegt werden können (d. h. einzigartige Emissionsminderungen ohne Doppelzählung).

Für das Jahr 2025 können noch keine näheren Angaben zur Kompensation gemacht werden. Um das angestrebte Netto-Null-Emissionen-Ziel über die gesamte Wertschöpfungskette zu erreichen, erarbeitet die L-Bank konkrete Maßnahmen im Rahmen des Transitionsplans (siehe E1-1). Die Nutzung von Zertifikaten des international anerkannten Gold-Standards zur Kompensation von Emissionen über den Geschäftsbetrieb hinaus wird Teil dieses Transitionsplans sein. Das Vorgehen ist konsistent mit den Emissionsreduktionszielen, die sich die L-Bank in der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg gegeben hat. Entnahmen oder Speicherung von Treibhausgasen fanden nicht statt.

Soziales (S)

S1 Eigene Belegschaft

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

Positive Auswirkungen

- **Sichere Beschäftigung:** sichere (meist unbefristete) Beschäftigung in der Region
- **Vergütung:** branchenübliche Vergütung auf der Basis von Tarifverträgen, gültigen Gesetzen oder außertariflichen Vereinbarungen. Der Mindestlohn als absolute Untergrenze wird stets eingehalten.
- **Benefits:** breites Angebot an freiwilligen Zusatzleistungen
- **Sozialer Dialog:** Möglichkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung
- **Vertretung:** Sämtliche Beschäftigten der L-Bank werden durch Personalräte vertreten.
- **Arbeitsbedingungen:** Tarifverträge oder außertarifliche Vereinbarungen garantieren faire Arbeitsbedingungen.
- **Gesundheit:** Schutz der Gesundheit durch Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- **Fairness:** inklusives Arbeitsumfeld durch Gleichstellung und Nichtdiskriminierung und Förderung von strukturell benachteiligten Gruppen
- **Chancen:** vielfältige und faire Entwicklungs- und Karrierechancen
- **Inklusion:** inklusives Arbeitsumfeld durch Gleichstellung und Nichtdiskriminierung und Förderung von strukturell benachteiligten Gruppen
- **Datenschutz:** Personenbezogene Daten werden durch geeignete Maßnahmen geschützt.

Risiken

- **Qualifikationslücken:** Fehlende Qualifikation von Mitarbeitenden führt zu Mehrkosten oder Effizienzverlust, Störung von Betriebsabläufen, Fehlern und Fehlerbehebungskosten.
- **Fachkräftemangel:** Mangel an Fachkräften durch schlechte Arbeitgeberreputation, hohe Kündigungsquote, unpassende Qualifikation

[S1-SBM-2] Interessen und Standpunkte des Interessenträgers Belegschaft

Die Arbeitskräfte der L-Bank stellen eine wichtige Gruppe von Interessenträgerinnen und 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 und Konzepten verfügt die L-Bank über das Instrumentarium, negative Auswirkungen für ihre Mitarbeitenden zu lindern oder zu vermeiden und positive Auswirkungen hervorzurufen (siehe S1-1). Die **Geschäftsstrategie** der L-Bank berücksichtigt die Interessen der Mitarbeitenden: In ihr ist das strategische Ziel einer positiven Unternehmenskultur mit den zentralen L-Bank-Werten Respekt, Vertrauen und Zufriedenheit aller Mitarbeitenden verankert. Außerdem werden die Mitarbeitenden in die Organisationsentwicklung als geplanten, systematischen und langfristigen Prozess der Veränderung aktiv eingebunden. Eine daraus resultierende Maßnahme ist die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden zu Transformationscoaches (siehe S1-3): Als solche können sie Wissen über Transformationsprozesse erwerben und an ihre Kolleginnen und Kollegen weitergeben. 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 S1-1).

Die **Einbindung** der Mitarbeitenden in personalbezogene Entscheidungen findet auch über ihren gesetzlichen Vertreter, den Personalrat, statt. Die Mitarbeitenden finden überdies regelmäßig bei einer anonymen Online-Befragung Gehör. Die Befragung dient auch der Rückkopplung von Mitarbeitendenbelangen zur Geschäftsstrategie. Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 sind in konkrete Folgemaßnahmen eingeflossen, etwa in die Modernisierung der Gesundheitszentren (siehe S1-4). Die nächste Befragung soll Anfang 2026 stattfinden.

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

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 diejenigen Personen ab, die von wesentlichen Auswirkungen betroffen sein können. Nicht angestellte Personen gehören in der Regel nicht dazu. Diese werden allerdings in die Ausführungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (siehe S1-1), in die Konzepte zur Prävention gegen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen sowie die Konzepte zum Datenschutz (siehe 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 die Positionierung als modernes Unternehmen mit einer zukunftsfähigen State-of-the-Art-Infrastruktur und attraktiver Arbeitgeber für aktuelle und künftige Mitarbeitende ab (siehe Ausführungen zur Personalstrategie im folgenden Abschnitt). Damit soll auch dem Risiko eines Fachkräftemangels vorgebeugt werden.

Es wurden keine wesentlichen **negativen Auswirkungen** identifiziert. 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 ist für die L-Bank herausfordernd. Eine schleppende Stellenbesetzung bei höherer Fluktuation sowie vorübergehende Vakanzen können die Bank finanziell belasten. Die wesentlichen Risiken sind weder 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 betroffenen Gruppen identifiziert. Die L-Bank fühlt sich allen Mitarbeitenden gegenüber dazu verpflichtet, sie vor möglichen negativen Auswirkungen zu schützen (siehe die Ausführungen zum Diskriminierungsschutz in S1-1).

[S1-1] Strategien und Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften der L-Bank

Die folgenden Strategien und Konzepte dienen dem Management möglicher negativer Auswirkungen auf die Mitarbeitenden oder adressieren Risiken. Sie gelten für die gesamte Belegschaft, sofern im Einzelfall nicht anders angegeben (beispielsweise bezieht sich die Personalstrategie nur auf angestellte Mitarbeitende).

Achtung der Menschenrechte

Für das gesamte unternehmerische Handeln der L-Bank als Unternehmen im öffentlichen Eigentum ist die Achtung der **Menschenrechte** ein zentraler Grundsatz. Die L-Bank ist dem deutschen und europäischen Rechtsrahmen unmittelbar verpflichtet und erfüllt die einschlägigen Anforderungen in vollem Umfang. Dieser umfasst insbesondere die Grundrechte nach dem Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie das Sozialgesetzbuch IX zum Schutz schwerbehinderter Menschen. Darüber hinaus hat die L-Bank eigene interne Normen etabliert, die die Einhaltung menschenrechtlicher Prinzipien sicherstellen. Hierzu gehören der **Ethik- und Verhaltenskodex** (siehe folgender Abschnitt) sowie der **Public Corporate Governance Kodex** (siehe G1-1) des Landes Baden-Württemberg. Die L-Bank ist Unterzeichner der **Charta der Vielfalt,** eines deutschlandweit anerkannten Bekenntnisses zu Diversität am Arbeitsplatz. Diese Regelwerke spiegeln in ihrer Gesamtheit die zentralen Inhalte internationaler Menschenrechtsstandards wider – etwa der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte oder der Europäischen Sozialcharta, zum Beispiel hinsichtlich des allgemeinen Prinzips der Diskriminierungsfreiheit, angemessener Entlohnung oder der Begrenzung der Arbeitszeit – auch wenn die Bank keinem offiziellen internationalen Menschenrechtsstandard, wie etwa dem UN Global Compact oder den OECD-Leitsätzen, beigetreten ist.

Die Geschäftsführung und der Personalbereich arbeiten mit dem Personalrat als gesetzlichem Vertreter der eigenen Arbeitskräfte zusammen und beziehen sie auf diese Weise ein (siehe S1-2). Zum Anzeigen und zur Behebung möglicher Menschenrechtsverletzungen besteht ein standardisiertes Verfahren (siehe 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 und ein Arbeitsumfeld frei von Ungleichbehandlung und Diskriminierung ist der Ethik- und Verhaltenskodex. Er formuliert verbindliche Leitsätze, Werte und Verhaltensstandards. Mit dem Thema „Förderung der Gesundheit" nimmt der Kodex das Recht auf eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung und die Vorgaben des ILO-Übereinkommens Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt auf. Ein weiteres wichtiges Thema im Kodex ist die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf": Zu den öffentlichen Aufgaben der L-Bank gehört die Förderung der Familie, zum Beispiel durch die Vergabe des Elterngelds. Entsprechend sieht sich die L-Bank auch in der Pflicht, im Arbeitsumfeld die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu den vorgenannten Leitsätzen stehen, wird die Bank entgegentreten. Weitere angesprochene Themen im Kodex sind etwa rechtlich einwandfreies Handeln, persönliche Integrität sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und offene Kommunikation. Der Kodex gilt für die L-Bank und alle Bankangehörigen im eigenen Geschäftsbetrieb. Der Vorstand hat seine Umsetzung beschlossen und verantwortet sie. 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 Risiken im Zusammenhang mit der Belegschaft. Die Personalstrategie legt die personalpolitischen Handlungsfelder fest und bestimmt Maßnahmen, die geeignet sind, die strategischen Unternehmensziele personalwirtschaftlich zu erreichen. Mit ihr werden Arbeitsbedingungen geschaffen, unter denen sich Mitarbeitende wohlfühlen, sich entfalten und wachsen können (zu konkreten Maßnahmen siehe S1-4).

Die Personalstrategie umfasst vier Handlungsfelder mit definierten Aktivitäten. Von diesen Aktivitäten sind bisher vier erfolgreich abgeschlossen worden und 17 erfolgreich in die Linie übergegangen, neun befinden sich derzeit in Umsetzung. Hierzu gehören im jeweiligen Handlungsfeld folgende Aktivitäten:

- **Führung und Leadership:** die Entwicklung und Implementierung eines L-Bank-internen Führungskräfte-Entwicklungsprogramms, die Einführung eines Assessment-Centers für die Besetzung von Führungspositionen ab Abteilungsleitungsebene sowie die interne Weiterentwicklung der Laufbahnmodelle (Fach- und Führungslaufbahn)
- **Employee Experience:** die Einführung einer digitalen Lernplattform (L-Akademie), der Ausbau und die Erhöhung der Transparenz bestehender Compensations und Benefits, die Etablierung einer starken Arbeitgebermarke durch Personalmarketingmaßnahmen
- **Transformation und Change:** die gemeinsame Zielbildentwicklung und Umsetzung von Transformationsvorhaben mit den Führungskräften und Bereichen sowie die Intensivierung der hausweiten Kommunikation und des Dialogs zum Thema Transformation
- **Prozesse und Strukturen:** die Umwandlung aktuell analoger Workflows des Bereichs Personal, Organisation und Transformation in anwenderfreundliche, 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. 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. Die Personalstrategie steht im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Über zielgerichtete Kommunikation im Intranet (sogenannte Tickermeldung) sowie interaktive Marktstände wurde und wird laufend auf die Strategie aufmerksam gemacht.

Vergütungskonzept
Alle Beschäftigten erhalten eine angemessene Entlohnung auf der Grundlage einschlägiger Regelwerke. Die Vergütungsstrategie der L-Bank, die daraus abgeleiteten Vergütungssysteme und Vergütungsparameter leiten sich aus den in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Zielen sowie aus der Unternehmenskultur ab. Die L-Bank vergütet ausschließlich fix. Das gesamte Vergütungssystem ist geschlechtsneutral; eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts ist bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen. Grundlage für die Vergütung ist eine personenunabhängige Stellenbewertung auf der Basis von Funktionsbeschreibungen. Dabei wird auch das branchenübliche Niveau mitberücksichtigt: Marktzulagen unterstützen die Akquisition hochqualifizierten Personals insbesondere in Spezialistenfunktionen. Die Mehrheit der Stellen der L-Bank wird gemäß den Bestimmungen des **Manteltarifvertrags** für die öffentlichen Banken auf der Grundlage der Wertigkeit der jeweiligen Tätigkeit einer Tarifgruppe zugeordnet. Die Vergütung einer Person erfolgt anhand der Tarifgruppe und ermessensunabhängiger Berufsjahresstufen. Die Vergütung von Stellen im **außertariflichen Bereich** (AT) erfolgt auf der Grundlage eines in einer Dienstvereinbarung geregelten Stellenbewertungssystems. Jede AT-Stelle wird anhand der Kriterien Wissen, Problemlösung, Kommunikation, Verantwortung sowie Personalführung bewertet. Schließlich beschäftigt die L-Bank wenige Mitarbeitende, die nach dem **Landesbesoldungsgesetz** vergütet werden.

Das Fixvergütungssystem gilt für alle Beschäftigtengruppen (Vorstand, (stellvertretende) Bereichsleitungen, sonstige AT-Angestellte, tarifliche Mitarbeitende). Gemäß L-Bank-Gesetz beschließt der Verwaltungsrat über die Grundsätze der Beschäftigungsverhältnisse der Bediensteten. Er hat als ständige Ausschüsse einen Personalausschuss und einen Vergütungskontrollausschuss eingesetzt. Diese unterstützen den Verwaltungsrat insbesondere bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme und deren Überwachung. Die rechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme der L-Bank ergeben sich aus § 25 des Kreditwesengesetzes (KWG) und den Vorschriften der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV). Wichtige Interessenträger sind in die Vergütungsstrategie mit einbezogen: Das Land Baden-Württemberg ist über den Vergütungskontrollausschuss (gemäß § 25 d Abs. 12 KWG) vertreten. Der Vorstand erhält mindestens jährlich vom Personalbereich einen Bericht über die Kompatibilität der Vergütungssysteme mit der Geschäfts- und Risikostrategie. Der Personalbereich schließlich ist als die verantwortliche Organisationseinheit einbezogen. Das Vergütungssystem der L-Bank ist nachvollziehbar und transparent. Die Vergütungssystematik ist vom Vorstand bis zum Banktarif-Angestellten einheitlich. Die Vergütungsstrategie und alle Vergütungsparameter über alle Ebenen sind jederzeit im Intranet einsehbar.

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 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 **Gesundheitszentrum** mit einem breiten Bewegungsangebot. 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 Psychologinnen und Psychologen aufnehmen.

Der **Betriebsarzt** steht für persönliche Beratungsgespräche rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz und darüber hinaus zur Verfügung. Im Herbst 2025 wurden beispielsweise kostenlose Corona- und Grippeschutzimpfungen 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 Dienstleister 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 Buch 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.

Flexible Arbeitsgestaltung

Durch eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort unterstützt die L-Bank die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die L-Bank hat eine Gleitzeitspanne festgelegt, innerhalb deren die Mitarbeitenden Arbeitsbeginn, Arbeitsunterbrechungen und Arbeitsende selbst bestimmen können. 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.

Diese Instrumente gelten grundsätzlich für alle Mitarbeitenden im eigenen Geschäftsbetrieb der L-Bank. Der Vorstand hat die entsprechenden Grundsätze beschlossen und verantwortet sie. Rechtliche Vorgaben werden soweit erforderlich umgesetzt, zum Beispiel im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten (siehe 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.

Schutz vor Diskriminierung

Die L-Bank bekennt sich durch die Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt** explizit zu einem Arbeitsumfeld, 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 ihnen Gleichgestellte in das Berufsleben einzugliedern, beschäftigt die L-Bank Menschen mit Behinderung oder ihnen Gleichgestellte. Die gesetzliche Vorgabe von 5 Prozent wird nicht erfüllt.

Um die Belegschaft immer wieder an die Bedeutung von Diversität und Akzeptanz zu erinnern und für Diskriminierungsschutz zu sensibilisieren, nutzte die L-Bank im Berichtsjahr den **Diversity Day** als Anlass für einen Aufklärungspost im Intranet. Den Mitarbeitenden stehen die im Abschnitt S1-2 genannten Kanäle zur Verfügung, um mögliche Fälle von Diskriminierung zu melden. Diese Fälle werden nach dem in Abschnitt S1-3 beschriebenen Verfahren bearbeitet.

[S1-2] Verfahren zur Einbeziehung der Mitarbeitenden der L-Bank und von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in Bezug auf Auswirkungen

Die L-Bank bietet ihren Mitarbeitenden vielfältige Möglichkeiten zur Mitsprache bei personalbezogenen Belangen und im Fall von Beschwerden. Diese sind:

- Ansprache von Mitgliedern des Personalrats als Mitarbeitendenvertretung bzw. spezieller Vertretungen für Menschen mit Behinderung oder für Jugendliche und Auszubildende
- Ansprache des Personalbereichs
- Eingabe bei der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- direkte Ansprache der Führungskräfte
- anonymes Hinweisgebersystem (siehe G1-1)

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

Der **Personalrat** (inkl. Schwerbehindertenvertretung) 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 über den Personalrat gilt das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg. Die Interessenvertretung erfolgt über einen Gesamtpersonalrat, der für standortübergreifende Fragen zuständig ist, die Schwerbehindertenvertretung sowie über zwei örtliche Personalvertretungen für standortspezifische Themen. Die Belegschaft wird auf Personalversammlungen an beiden Standorten über die Arbeit von Gesamtpersonalrat und Standortpersonalrat informiert. Dazu gehört auch, wie ihr Feedback in Entscheidungen eingeflossen ist. Die Geschäftsleitung und der Personalrat arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge 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, den örtlichen Personalratsvorsitzenden sowie dem Vorsitzenden der Schwerbehindertenvertretung und der Vorstandsvorsitzenden statt. Daneben gibt es regelmäßige Austausche zwischen den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern des Personalbereichs und den einzelnen Personalratsvorsitzenden. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben wird der Personalrat frühzeitig durch den Personalbereich in relevante Vorgänge eingebunden. Der Personalrat wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben informiert, angehört oder in Entscheidungen eingebunden. Sofern der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hat, werden seine Rückmeldungen in die Entscheidungsfindung einbezogen. 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 CO_2-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. ausstellen 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. 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 der L-Bank 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 über unterschiedliche Kanäle geäußert werden (siehe S1-2). Sie werden zur Bearbeitung an das Sozialreferat weitergeleitet. Das Sozialreferat verfolgt die Sachverhaltsaufklärung, zum Beispiel durch Gespräche mit der beschwerdeführenden und der beschuldigten Person. Bei Bedarf werden Eskalationsverfahren oder Mediationen eingesetzt oder der Rechtsbereich eingeschaltet. Eine standardisierte Erfolgskontrolle findet nicht statt.

Die L-Bank bietet die in Abschnitt S1-2 genannten Kanäle, über die die Mitarbeitenden ihre Anliegen oder Bedürfnisse gegenüber dem Unternehmen äußern können. Darüber hinaus besteht kein spezifisches Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen. Die Verfügbarkeit der genannten Kanäle wird durch das Unternehmen unterstützt, indem sie fest etabliert sind: Beispielsweise wird jeder und jedem Mitarbeitenden eine dedizierte Personalansprechperson zugewiesen. Vor den jährlich stattfindenden Personalversammlungen können Fragen auf anonymem Weg übermittelt werden.

Dieses Verfahren und die verschiedenen Kanäle stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Das gilt auch für die Kontaktdaten der jeweiligen Ansprechpersonen. 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 Personalbetreuerinnen und -betreuern sowie Info-Meldungen im Intranet (auch vom Personalrat) über mögliche Meldekanäle informiert sind. Dazu wird keine Erhebung durchgeführt. Im Fall von Meldungen (Beschwerden) 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 im Zusammenhang mit den Arbeitskräften der L-Bank sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Die L-Bank hat Maßnahmen ergriffen, um wesentliche negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens zu verhindern. Abhilfemaßnahmen waren nicht nötig.

Diese Maßnahmen umfassten im Berichtsjahr im Wesentlichen folgende Punkte:

- Die **Personalstrategie** wurde überarbeitet und Aktivitäten daraus laufend umgesetzt.
- Die ganzheitliche Organisationsentwicklung mittels **Transformationscoaches** wurde intensiviert.
- Mit systematischer **Aus- und Weiterbildung** wurden die Mitarbeitendenkompetenzen gesteuert und ausgebaut.
- Das **Gesundheitszentrum** am Standort Karlsruhe wurde modernisiert.
- Eine neu gelaunchte **Arbeitgebermarke** unterstützt das Anwerben von Arbeitskräften.

Überarbeitung der Personalstrategie

Für die weitere Bewahrung und Verbesserung der Arbeitsumgebung wurde für die Personalstrategie im Jahr 2025 ein grundlegender Überarbeitungsprozess eingeleitet, der zum Berichtszeitpunkt noch läuft. Im zweiten Halbjahr wurde eine Analyse der Stakeholder der Personalarbeit durchgeführt. Die qualitativen Interviews mit internen und externen Personen dienten der Ermittlung des Bedarfs an aktueller und zukünftiger Personalarbeit. Im Oktober fand ein Trendanalyse-Workshop statt. Zudem wurden abteilungsübergreifende Strategietage sowie ein bereichsweiter Strategietag zur Nachjustierung und Neuausrichtung der Personalstrategie anberaumt.

Die Neuausrichtung der Personalstrategie als Ganzes soll den sich immer wieder verändernden Rahmenbedingungen Rechnung tragen und ist daher ein iterativer Prozess ohne definiertes Enddatum.

Mit dieser Aktualisierung wurde nicht auf die Behebung konkreter im Berichtsjahr erfolgter negativer Auswirkungen abgezielt, sondern sie ist Teil der im Jahr 2022 initiierten Neuausrichtung des Personalbereichs auf Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeit. Auf Angaben zum finanziellen Ressourceneinsatz wird verzichtet.

Für die Maßnahmen der Personalstrategie wurde kein messbares ergebnisorientiertes Ziel definiert. Dennoch wurde die Effektivität der Maßnahmen 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.

Transformationscoaches

Im Jahr 2023 waren insgesamt 36 Mitarbeitende zu Transformationscoaches ausgebildet worden. Im Berichtsjahr kamen weitere zwölf Transformationscoaches dazu. Es standen die verstärkte Selbstorganisation des Netzwerks sowie das zunehmende Wirksamwerden der Transformationscoaches in ihren Bereichen und im Gesamthaus im Fokus. Sie sind nun zunehmend etablierte Ansprechpersonen für alle Mitarbeitenden. Bei Veränderungsvorhaben in ihrer jeweiligen Abteilung stehen sie mit ihrem Fachwissen zur Verfügung und fördern so Transformationsprozesse.

Im Berichtsjahr fanden bereichsübergreifende Netzwerktreffen und Impulsformate statt. Für den Einsatz der Transformationscoaches gibt es kein definiertes Enddatum.

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 in der Wohnraumförderung. Eine quantitative Fortschrittskontrolle findet nicht statt. 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.

Auf Angaben zum finanziellen Ressourceneinsatz wird verzichtet.

Ausbildung und Weiterentwicklung

Das Ausbildungs- und Personalentwicklungsprogramm der L-Bank bietet Mitarbeitenden vielfältige Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung. Es fördert gezielt Nachwuchskräfte und stattet Fachkräfte mit dem Wissen und den Kompetenzen aus, die sie zur effizienten Aufgabenerfüllung benötigen. Im Berichtsjahr wurden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt.

- **Nachwuchskräfteförderung:** In Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg sowie der IHK bietet die L-Bank duale Studienplätze in den Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre – Bank –, Informatik und Wirtschaftsinformatik an. Für Schülerinnen und Schüler mit der Mittleren Reife bietet die L-Bank die Berufsausbildung zum Informatiker (m/w/d) – Fachrichtung Systemintegration – an. Weitere Ausbildungsangebote sind das Traineeprogramm sowie Volontariate und Praktika.
- **Berufsbegleitendes Studium:** Mitarbeitende, die eigeninitiativ neben der Arbeit ein berufsbegleitendes Studium – etwa ein Masterstudium – absolvieren möchten, haben die Möglichkeit, eine Förderung des Studiums durch die L-Bank zu erhalten.
- **Interne Angebote:** Sämtlichen Mitarbeitenden steht der Bildungskatalog offen, der ein umfassendes internes Angebot an überfachlichen Weiterbildungsmaßnahmen bietet. Diese decken die fünf Themenfelder Zusammenarbeit und Miteinander, Transformation, IT-Anwendungen, Förderauftrag der L-Bank sowie Arbeitstechniken ab.
- **Externe Angebote:** Zusätzlich haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, an externen fachlichen oder überfachlichen Seminaren und Veranstaltungen teilzunehmen. Die L-Bank fördert zudem Coachings, Sprachtrainings, Teamentwicklungsmaßnahmen und vieles mehr.
- **Nachhaltigkeitsbezogene Weiterbildung:** Im Bereich der Nachhaltigkeit bietet die L-Bank ein spezielles Programm für alle Mitarbeitenden an. Dazu gehören etwa Projekttage oder auch Angebote im Bildungskatalog.
- **Führungskräfteentwicklungsprogramm:** Mit dem neu entwickelten Führungskräfteentwicklungsprogramm, das Ende 2025 startete, werden gezielt die im Führungsverständnis der L-Bank definierten Führungskompetenzen gefördert; damit leistet es einen wesentlichen Beitrag zu einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Führungskultur.

Allen Mitarbeitenden stehen auf diese Weise Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung zur Verfügung. Sie werden fortlaufend durchgeführt. Angaben über davon geschädigte Personen liegen nicht vor. Es liegen keine quantitativen und qualitativen Informationen über die Fortschritte bei den in früheren Berichtszeiträumen angegebenen Maßnahmen oder Aktionsplänen vor. Auf Angaben zum finanziellen Ressourceneinsatz wird verzichtet.

Für das Berichtsjahr wurde das Ziel von vier nachhaltigkeitsbezogenen Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitende bzw. Mitarbeitenden verfolgt. Das Ziel wurde erreicht. Für weitere Maßnahmen 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.

Modernisierung der Gesundheitszentren
Die beiden Gesundheitszentren sind die Orte für Prävention, Gesundheitsförderung und körperlichen Ausgleich. Im Berichtsjahr hat die L-Bank mit der Modernisierung gestartet. Die erneuerten Fitnessräume stehen allen Mitarbeitenden offen. Zunächst wurde die Modernisierung am Standort Karlsruhe durchgeführt. Sie wurde am Ende des Berichtsjahrs abgeschlossen. Anfang 2026 folgen ähnliche Maßnahmen am Standort Stuttgart.

Zur Modernisierung gehören neue Trainingsgeräte und eine modernisierte Raumgestaltung. Damit wurden Anregungen aus der Mitarbeitendenbefragung 2024 aufgenommen. Im Ergebnis soll das Sportangebot attraktiver und zugänglicher werden, um noch mehr Kolleginnen und Kollegen zur Förderung ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu motivieren.

Auf Angaben zum finanziellen Ressourceneinsatz wird verzichtet. Für diese Maßnahme wurde kein messbares ergebnisorientiertes Ziel definiert.

Launch der Arbeitgebermarke
Das Ziel des Employer Branding in der L-Bank ist die Etablierung der im letzten Jahr gelaunchten Arbeitgebermarke. Für interne Mitarbeitende soll die Identifikation mit der L-Bank als Arbeitgeber gestärkt und dadurch die Mitarbeitendenbindung erhöht werden. Extern soll in den relevanten Zielgruppen die Bekanntheit der L-Bank als Arbeitgeber erhöht und die Rekrutierung neuer Mitarbeitender erreicht werden. Dies soll zur Sicherung von qualifizierten Mitarbeitenden in Zeiten des Fachkräftemangels beitragen. Dazu wurde im Mai die neue Kampagne „GEMEINSAM“ mit dem Claim „Wir für hier“ gelauncht: Es handelt sich um eine Werbekampagne zur Ansprache von potenziellen neuen Mitarbeitenden. Die Kampagne wurde insbesondere auf einschlägigen Social-Media-Kanälen gepostet. Darüber hinaus gab es Plakat- und Bannerwerbung im öffentlichen Raum, etwa an digitalen Werbeanzeigeflächen in der U-Bahn-Station, als Videoclip bei den Schlosslichtspielen in Karlsruhe oder als Blow-up-Poster am L-Bank-Gebäude in Stuttgart. Die Personalmarketingmaßnahmen werden auf unbestimmte Zeit fortgeführt und stetig weiterentwickelt. Die L-Bank verfolgt das Ziel, den Bewerbereingang auch für die Zukunft zu sichern oder zu erhöhen; eine quantitative Zielmarke dafür liegt nicht vor.

Auf Angaben zum finanziellen Ressourceneinsatz wird verzichtet. Für diese Maßnahme wurde kein messbares ergebnisorientiertes Ziel definiert.

Weitere Maßnahmen oder Initiativen, um negative Auswirkungen zu verhindern, zu mindern oder um positive Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens zu erreichen
Die L-Bank bietet ihren Mitarbeitenden eine Reihe von Benefits als teilweise freiwillige Zusatzleistungen.

- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz dient der Abwehr von Gefährdungen der Gesundheit bei der Arbeit und durch die Arbeit. Im Berichtsjahr tagte der **Arbeitsschutzausschuss** viermal. Hier wurden Fragestellungen und Maßnahmen beraten und deren Umsetzung überwacht.
- Im Rahmen der **EMAS-Audits** überprüft ein externer Umweltgutachter regelmäßig, ob die relevanten Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. Im Berichtsjahr erfolgte ein Revalidierungs-Audit vor Ort in Karlsruhe und Stuttgart, bei dem keine Abweichungen festgestellt wurden (siehe E1-3).
- In den eigenen **Betriebsrestaurants** und Cafeterien bietet die L-Bank ihren Mitarbeitenden täglich zwei frisch zubereitete Menüs und eine große Auswahl an Backwaren, Obst und Snacks. Kaffee und Tee stehen kostenlos zur Verfügung.
- Mitarbeitende können einen Zuschuss zum **Deutschlandticket** oder Firmenticket in Anspruch nehmen.

Die L-Bank bietet die Möglichkeit des **Dienstrad-Leasings** an. An den Standorten stehen Fahrradkeller, Umkleiden und Duschen sowie Ladestationen für E-Bikes zur Verfügung.

- Die L-Bank bietet den Mitarbeitenden eine **betriebliche Altersversorgung** (bAV) für die Zeit nach ihrem aktiven Arbeitsleben. Dabei handelt es sich um eine wertpapierbasierte Altersversorgung, die durch die Mitarbeitenden per Entgeltumwandlung finanziert wird. Die L-Bank bezuschusst die individuellen Umwandlungsbeträge. Mitarbeitende können unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich einen jährlichen Förderbetrag erhalten.
- Um den Zusammenhalt und den Teamgedanken zu fördern, können in der Freizeit **Team-Events** durchgeführt werden. Die Förderung des Teamgeists und das gegenseitige Kennenlernen stehen hierbei im Vordergrund. Hierfür beteiligt sich die L-Bank jährlich mit einem Zuschuss.
- Die L-Bank unterstützt ihre Mitarbeitenden in Form eines **Kinderbetreuungszuschusses** bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch steht ein **Eltern-Kind-Büro** an beiden Standorten zur Verfügung, wenn kurzfristig und unerwartet die Betreuung durch Dritte ausfällt.

Evaluation und Ausblick

Die **Wirksamkeit** der Maßnahmen und Initiativen wird durch den Bereich Personal, Organisation und Transformation in Form von Regelprozessen nachverfolgt und bewertet. 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 Jours fixes. Abgeleitet werden Bedarfe aus der Geschäftsstrategie, entlang externer Megatrends, aus Stakeholder-Analysen sowie entlang der Bedarfe der Mitarbeitenden, Bewerbenden und Kooperationspartner. Die möglichen langfristigen positiven Outcomes im Sinne der Richtlinie CSRD auf die Belegschaft wurden nicht erfasst.

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 Mitarbeitenden 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). Aus inadäquaten Qualifikationsprofilen können Schäden für die L-Bank entstehen. Daher greifen die Personal- und die Vergütungsstrategien das Risiko auf. Als Abhilfemaßnahme wurde beispielsweise die Arbeitgebermarke lanciert. Die Marke soll qualifizierte Kräfte auf die Bank als Arbeitgeber aufmerksam machen und bestehende Mitarbeitende weiterhin an die L-Bank binden. Daneben setzt die L-Bank auf ein breites Spektrum von Maßnahmen zur Ausbildung und Weiterentwicklung, um das im Haus vorhandene Potenzial an Fähigkeiten auszuschöpfen.

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 (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 nettotreibhausgasneutral zu werden. Die L-Bank begleitet diese Entwicklung durch gezielte Nachhaltigkeitsschulungen im eigenen Haus. Mit den oben aufgeführten Maßnahmen ist der Bereich Personal, Organisation und Transformation betraut und verfügt über die dazu nötige Personalausstattung. Schwerpunktmäßig waren die Abteilungen Personalbetreuung (inkl. Ausbildung und Sozialreferat) und Personalentwicklung mit zum Jahresende insgesamt 31 Personen mit den Aufgaben befasst. Konzept- bzw. maßnahmenspezifische Budgets liegen nicht vor.

[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. Derzeit geht die L-Bank davon aus, dass das vorhandene Set von Konzepten, Maßnahmen und Prozessen hinreichend geeignet ist, die belegschaftsbezogenen Auswirkungen und Risiken zu steuern. Im Zuge des Strategieprozesses wird die Definition weiterer Ziele zur Jahresmitte turnusgemäß überprüft.

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). Die Ergebnisse der Erhebung im Jahr 2024 wurden im Intranet veröffentlicht und auf Bereichsveranstaltungen mit der Belegschaft und mit dem Personalrat breit diskutiert.

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung Ende 2024 werden als Baseline angesehen. Im Jahr 2025 fand keine Neuerhebung statt; die nächste Befragung ist für das erste Quartal 2026 vorgesehen.

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.
Festgelegtes Zielniveau	Employee Commitment Index über alle Bereiche verbessert sich jährlich.
Absolutes oder relatives Ziel; Einheit	Relatives Ziel; In Prozent
Umfang des Ziels	Alle Mitarbeitenden, die in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit der L-Bank stehen (ohne befristet Beschäftigte wie Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Werkstudierende).
Bezugswert	61
Bezugsjahr	2024
Zeitraum, für den das Ziel gilt	2030
Etappen- oder Zwischenziele	Zielwerte für die folgenden Jahre: - 2026: 64 - 2028: 66 - 2030: 68 - 2027: 65 - 2029: 67
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 15: Ziel im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

[S1-6] Merkmale der Arbeitnehmenden der L-Bank

Jahr	Weiblich	Männlich	Sonstige oder keine Angabe	Gesamt
	Zahl der Beschäftigten (in Personen)			
2024	922	720	0	1.642
2025	992	753	0	1.745
	Zahl der dauerhaft Beschäftigten (in Personen)			
2024	726	581	0	1.307
2025	758	613	0	1.371
	Zahl der befristet Beschäftigten (in Personen)			
2024	196	139	0	335
2025	234	140	0	374
	Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden (in Personen)			
2024	4	3	0	7
2025	2	3	0	5
	Zahl der Vollzeitbeschäftigten (in Personen)			
2024	519	631	0	1.150
2025	564	653	0	1.217
	Zahl der Teilzeitbeschäftigten (in Personen)			
2024	403	89	0	492
2025	428	100	0	528

Tabelle 16: Anzahl der Mitarbeitenden, aufgeteilt nach Geschlecht und nach Vertragsarten

Angaben zur **Personalstruktur:**
Die L-Bank beschäftigt keine Mitarbeitenden außerhalb Baden-Württembergs. Ein Großteil der Mitarbeitenden der L-Bank besteht aus unbefristet Vollzeitbeschäftigten. Befristungen gelten insbesondere für Auszubildende, Studierende einer dualen Hochschule, Werkstudierende, Aushilfsangestellte oder Praktikantinnen und Praktikanten sowie für Elternzeitvertretungen. Die abzuwickelnden Förderprogramme des Landes sind zum Teil zeitlich befristet. Für die Bearbeitung werden daher ggf. zeitlich befristete Anstellungen eingesetzt. Die Nutzung von Teilzeitverträgen geht in der überwiegenden Zahl der Fälle von den Mitarbeitenden aus. Aushilfskräfte im Staatsweingut Karlsruhe-Durlach gelten als „Abrufkräfte". Diese werden ohne eine feste Stundenzahl angestellt. Die Arbeitnehmenden stehen nach Bedarf zur Verfügung; das Unternehmen ist nicht zu einer Mindestarbeitszeit verpflichtet. Die interne Erfassung wurde an diese Definition angepasst, sodass nun auch für das vorangegangene Berichtsjahr Aushilfen nachgemeldet werden. Im letztjährigen Bericht waren hier noch 0 verzeichnet.

- → 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 Praktikantinnen und Praktikanten, Studierende, Aushilfen, Volontärinnen und Volontäre.
- → In die Zählung fließen alle angestellten Mitarbeitenden der L-Bank entsprechend des so definierten Mitarbeitendenkreises 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 99 Mitarbeitende (im Vorjahr: 91) das Unternehmen verlassen. Die Fluktuationsrate lag bei 5,8 Prozent (im Vorjahr: 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 Arbeitnehmenden der L-Bank, die von Tarifverträgen abgedeckt waren, betrug 71 Prozent (im Vorjahr: 74 Prozent).

- → Die tarifliche Abdeckung ermittelt sich als Anzahl der tarifgebundenen Arbeitnehmenden, bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmenden der L-Bank.
- → In die Zählung fließen alle angestellten Mitarbeitenden der L-Bank entsprechend des so definierten Mitarbeitendenkreises 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)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
0–19 %						
20–39 %						
40–59 %						
60–79 %	Deutschland	Deutschland				
80–100 %					Deutschland	Deutschland

Tabelle 17: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

- Die Kennzahl „Sozialer Dialog" umfasst alle Mitarbeitenden der L-Bank. Die L-Bank unterhält ausschließlich Standorte in Deutschland. Die Vertretung erfolgt durch den Personalrat an den Standorten Karlsruhe und Stuttgart. Es besteht keine Vereinbarung mit den Arbeitnehmenden über die Vertretung durch einen Europäischen Betriebsrat, eine Societas Europaea (SE) oder eine Societas Cooperativa Europaea (SCE).
- 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 Arbeitnehmenden auf der obersten Führungsebene	2024	2025
Anzahl der Frauen auf der obersten Führungsebene	10	10
In Prozent	37	38
Anzahl der Männer auf der obersten Führungsebene	17	16
In Prozent	63	62
Anzahl der Personen mit Geschlecht „divers" auf der obersten Führungsebene	0	0
In Prozent	0	0
Gesamt	**27**	**26**

Tabelle 18: Verteilung nach Geschlechtern auf der obersten Führungsebene

Verteilung der Arbeitnehmenden nach Altersgruppen	2024	2025
Arbeitnehmende: unter 30 Jahren (in Personen)	296	326
In Prozent	18	19
Arbeitnehmende: 30–50 Jahre (in Personen)	772	840
In Prozent	47	48
Arbeitnehmende: über 50 Jahre (in Personen)	574	578
In Prozent	35	33

Tabelle 19: Verteilung der Arbeitnehmenden 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

Sämtliche Arbeitskräfte der L-Bank erhalten eine angemessene Entlohnung im Einklang mit den geltenden Referenzwerten (Mindestlohn, Tarifvertrag für öffentliche Banken (TVöB); siehe „Vergütungskonzept" in S1-1). Das niedrigste tarifliche Entgelt (außer für Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, Ferienjobberinnen und -jobber) ergibt sich aus dem Tarifvertrag. Es entspricht der Entgeltgruppe T 1/1 und umfasst bei einer Vollzeittätigkeit pro Berufsjahr 13 Monatsgehälter mit in Summe 34.190 Euro.

[S1-14] Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Gesundheitsschutz und Sicherheit	2024	2025
Anteil der durch rechtliche Vorgaben und/oder anerkannte Standards von Arbeits- und Gesundheitsschutzsystemen abgedeckten Beschäftigten (in Prozent)	100	100

Tabelle 20: Quote der Abdeckung durch Gesundheitsschutz und Sicherheit

- Diese Kennzahl bezieht sich auf die gesamte Belegschaft (1.745 Personen) der L-Bank (siehe 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	2024 (revidiert)	2025
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	9	6	12
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (in Prozent) (meldepflichtige Unfälle je Million geleisteter Bruttoarbeitsstunden)	3,09	2,06	3,88

Tabelle 21: Meldepflichtige Arbeitsunfälle

- Die L-Bank wendet die Definition für Arbeitsunfälle aus § 8 SGB VII an, die unter anderem auch Wegeunfälle umfasst. Für die Meldepflicht wendet die L-Bank die Definition der Vorschrift 1 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV 1) an: Meldepflichtige Unfälle sind demnach solche, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen verursachen oder zum Tod führen.
- Die Quote ermittelt sich aus den meldepflichtigen Unfällen und der Gesamtzahl aller Wege- und Arbeitsunfälle. Die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle für das Jahr 2024 wurde nachträglich um drei reduziert. In der ursprünglichen Darstellung waren zwei Unfälle im Betriebssport bzw. in einer Sportgruppe enthalten, die nicht meldepflichtig sind. Die dritte Korrektur betrifft einen nicht meldepflichtigen Unfall im Homeoffice. Es kann immer wieder vorkommen, dass Unfälle zunächst vorsichtshalber als meldepflichtig eingestuft werden und erst nach näherer Prüfung des Sachverhalts eine veränderte Einschätzung erfolgt.
- Für die Berechnung der Quote wurde die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle auf die jährliche Sollarbeitszeit aller Mitarbeitenden der L-Bank in Höhe von 3.096.081 Bruttoarbeitsstunden (im Vorjahr: 2.916.191) bezogen.
- Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

[S1-16] Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

	2024	2025
Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (in Prozent)	15,1	15,3

Tabelle 22: Verdienstgefälle

- Diese Kennzahl ermittelt sich als Differenz zwischen dem mittleren Bruttostundenlohn von männlichen und weiblichen Arbeitnehmenden, bezogen auf den mittleren Bruttostundenlohn von männlichen Arbeitnehmenden 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.

	2024	2025
Vergütungsverhältnis (in Prozent)	13,34	12,79

Tabelle 23: Vergütungsverhältnis

- Diese Kennzahl ermittelt sich aus der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson, bezogen auf den Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmenden der L-Bank ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson.
- 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 von der Stelleninhaberin oder 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 eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender 2025 für ihre oder seine berufliche Tätigkeit erhalten hat. Gemäß dem reinen Fixvergütungssystem der Bank wurden dabei keine variablen Vergütungskomponenten oder Erfolgsbeteiligungen ausgezahlt. 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

Die L-Bank verpflichtet sich in ihrem Ethik- und Verhaltenskodex (siehe S1-1) zur Chancengleichheit aller Beschäftigten und zu einem toleranten und respektvollen Umgang miteinander. Diskriminierendes oder belästigendes Verhalten wird nicht geduldet. Daher bietet die L-Bank allen Mitarbeitenden die in S1-2 beschriebenen Kanäle zur Meldung von Verdachtsfällen von Diskriminierung, Beschwerden, Bedenken oder schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen.

Zu diesen Kanälen zählt ein anonymes Hinweisgebersystem, das über die Intranet-Startseite jederzeit zugänglich ist. Auf diese Weise ermöglicht es die L-Bank ihren Mitarbeitenden, einfach und anonym Verdachtsfälle zu melden. Die L-Bank ermutigt ihre Mitarbeitenden zur Nutzung des Hinweisgebersystems – etwa in einer sogenannten Tickermeldung im Intranet –, um Verdachtsfälle ordnungsgemäß unter Einbeziehung des Sozialreferats behandeln zu können. Zu den Kanälen gehört daneben die direkte Ansprache des Personalbereichs oder des Personalrats. Im Berichtsjahr gab es einen Beschwerdefall an den Personalbereich, der durch das Sozialreferat behandelt wurde. Gegenstand dieser Beschwerde einer Einzelperson war der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht und sexueller Orientierung. Zur Sachverhaltsaufklärung wurden Gespräche unter Einbeziehung der Führungskräfte, der Personalreferentin, des Abteilungsleiters Personalbetreuung, des Bereichsleiters Personal und der Personalvertretung geführt. Die erhobenen Vorwürfe konnten dabei nicht bestätigt werden. Der Fall wurde ohne monetäre Auflagen für die L-Bank geschlossen.

Menschenrechte	2024	2025
Anzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0	0
Anzahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können, eingereicht wurden	0	1
Anzahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	0	0
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen (in Euro)	0	0

Tabelle 24: Offenlegung wichtiger Kennzahlen im Zusammenhang mit Menschenrechten

- Die L-Bank erfasst diejenigen Fälle, die im Berichtszeitraum durch das Sozialreferat behandelt wurden. Dabei gelten für die Zählung folgende Abgrenzungen:
  - Anzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung: In die Zählung gehen solche Fälle ein, die nach der Untersuchung durch das Sozialreferat oder durch externe Stellen (wie Gerichte) als anerkannt gelten.
  - Anzahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können, eingereicht wurden: In die Zählung gehen Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung und Belästigung ein, die das Sozialreferat erreichen.
  - Anzahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens: In die Zählung gehen solche gemeldeten Fälle von Diskriminierung und Belästigung ein, die als so schwerwiegend betrachtet werden, dass sie die unveräußerlichen Menschenrechte berühren.
- Der Erfassung liegt die Annahme zugrunde, dass die allgemein zugänglichen Kanäle bekannt sind und genutzt werden, um relevante Fälle zu melden und damit an das Sozialreferat zu übermitteln.
- 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 Unternehmenspolitik wurden identifiziert.

Positive Auswirkungen

- **Kultur:** Unternehmenskultur schafft ein Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende wohlfühlen, das sie motiviert und das ihre Zufriedenheit erhöht.
- **Compliance:** Vorbildfunktion für die Wirtschaft im Land durch Vermeidung von Korruptionsfällen dank eines funktionierenden Compliance-Management-Systems

Risiken

- **Geldwäsche:** finanzielle Schäden durch Fälle von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder andere strafbare Handlungen

[GOV-1] Rolle von Vorstand und Verwaltungsrat in Bezug auf die Unternehmenspolitik

Die grundlegende Ausrichtung der Unternehmenspolitik ergibt sich aus den politischen Prämissen und Vorgaben der Landesregierung von Baden-Württemberg: Das L-Bank-Gesetz erteilt der Bank den 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. Weiterhin regelt das Gesetz, dass der **Verwaltungsrat,** in dem das Land vertreten ist, die Richtlinien der Geschäftstätigkeit der L-Bank bestimmt und deren Geschäftsführung überwacht. Er kann jeder-

zeit 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.

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

- Für die Mitglieder des Vorstands obliegt die Verantwortung für die Eignungsbewertung dem Personalausschuss. Dabei beurteilt er unter anderem, ob sie 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 für den Vorstand verwendet.

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 zu den Themen Künstliche Intelligenz, Vermittlung und Sicherstellung der Risikotragfähigkeit. 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).

[G1-1] Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmenspolitik

Das Selbstverständnis der L-Bank im Hinblick auf eine verantwortungsvolle Unternehmenspolitik spiegelt sich im **Ethik- und Verhaltenskodex** mit seinen grundlegenden Regeln und Verhaltensstandards wider. Dazu zählen die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben, die Bekämpfung von Geldwäsche, Korruption und anderen strafbaren Handlungen sowie ein partnerschaftlicher, respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang miteinander (siehe S1-1). Zentrale Handlungsgrundlagen und betriebliche Abläufe sind außerdem in der **schriftlich fixierten Ordnung (sfO)** verbindlich geregelt und via Intranet allen Mitarbeitenden zugänglich. Zur Bewertung der Unternehmenskultur führte die L-Bank gegen Ende 2024 eine Mitarbeitendenbefragung durch (siehe S1-5), aus der Ergebnisse und Maßnahmen im Berichtsjahr abgeleitet wurden.

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 guten und 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. Vorstand und Verwaltungsrat erklären jährlich im Rahmen der Bilanzerstellung, dass dem Kodex entsprochen wurde. Der Kodex umfasst wesentliche Bestimmungen geltenden Rechts zur Leitung und Überwachung von Unternehmen sowie international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Dadurch sollen die Leitung und Überwachung des Unternehmens durch seine Organe verbessert werden; auch wird den Besonderheiten einer Unternehmensträgerschaft des Landes Rechnung getragen. Über die Website des Ministeriums für Finanzen Baden-Württemberg ist der Kodex öffentlich verfügbar. Er ist außerdem allen Mitarbeitenden über das Intranet zugänglich.

Risikokultur

Auch mit der gezielten Förderung der Risikokultur sollen Risiken verringert und negative Auswirkungen abgewendet werden. Dazu bestehen Verfahren, mit denen die Risikokultur der L-Bank überwacht und ggf. festgestellte Mängel behoben werden können. Der entsprechende Grundsatz erläutert das in der L-Bank praktizierte Verständnis von Risikokultur. Er definiert und beschreibt die Operationalisierung der Risikokultur sowie ihre Verbindungen in verschiedenen Schritten und Themenfeldern, die sich unter anderem in den Strategiedokumenten, Grundsätzen, Richtlinien, Arbeitsanweisungen oder Prozessen widerspiegeln. Die Risikokultur zeichnet sich insbesondere durch den Einsatz der Geschäftsleitung zugunsten risikobewussten Verhaltens, die konsequente Einhaltung des kommunizierten Risikoappetits durch alle Mitarbeitenden, 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 verantwortet seine Umsetzung.

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 8. MaRisk-Novelle (RS 06/2024 vom 29.05.2024) weiter konkretisiert. Hierbei sind die Weiterentwicklung, Steuerung, Überwachung sowie die Förderung und Integration einer angemessenen Risikokultur innerhalb des Instituts in den MaRisk AT 3 sowie in Bezug auf den Verhaltenskodex in AT 5 Tz. 3g 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. Zudem erstellte das Financial Stability Board vier Indikatoren zur Beurteilung und Entwicklung einer angemessenen Risikokultur, an denen sich die L-Bank orientiert. Diese sind:

- Leitungskultur (Tone from the Top)
- Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden (Accountability)
- Offene Kommunikation und kritischer Dialog (Effective Communication and Challenge)
- Angemessene Anreizstrukturen (Incentives)

Der Vorstand war in die Erstellung des Konzepts der Risikokultur eingebunden. Zudem waren die Mitarbeitenden über eine Online-Befragung zur Standortbestimmung und Weiterentwicklung der Risikokultur eingebunden. Die Ergebnisse sind für alle Mitarbeitenden einsehbar. Auf dieser Grundlage werden die Elemente der Risikokultur über Kommunikationsmaßnahmen in das gesamte Haus getragen, beispielsweise über einen eigenen Bereich im Intranet. Im Berichtsjahr wurde das Thema außerdem im Mitarbeitenden-Blog im Intranet behandelt. Dort wurde beispielhaft gezeigt, wie ausgewählte Methoden bei der Umsetzung der Risikokultur im Geschäftsalltag nützlich sein können.

Compliance und Prävention gegen strafbare Handlungen

Als Kreditinstitut ist sich die L-Bank der sektortypischen Gefährdung durch mögliche Betrugsfälle insbesondere der kreditvergebenden Bereiche bewusst. Sie 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 Vertreterinnen und Vertretern des betroffenen Bereichs, des Bereichs Interne Revision, des Bereichs Governance und Compliance und des Bereichs Recht ggf. Vertreterinnen und 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 entsprechend dem **Hinweisgeberschutzgesetz** 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 wurden zwei Meldungen abgegeben. Beide gelten nicht als Hinweise im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes. Dennoch wurden die Meldungen intern an die verantwortlichen Stellen (Personalbereich bzw. Referat Geldwäsche) weitergegeben und dort bearbeitet. Die Hinweisgebenden 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. Alle 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 Ansprechpersonen zur Verfügung. Zudem verfolgt die L-Bank ein umfassendes **Schulungskonzept** als Präventivmaßnahme. Es schließt alle Mitarbeitenden mit ein (für weitere Ausführungen siehe 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 G1-1). Über diesen Wertekanon hinaus sind weitergehende Elemente, Regelungen und Prozessbeschreibungen durch interne Richtlinien (Grundsätze) präzisiert. Die wichtigsten von ihnen werden im Folgenden beschrieben.

Organisation und Berichtswesen

Mehrere Bereiche sind mit der Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Fehlverhalten betraut:

- Der Bereich **Governance und Compliance** sowie das Referat **Geldwäsche** sind mit den aufsichtlichen Funktionen des Compliance-Beauftragten bzw. Geldwäschebeauftragten, nebst Stellvertreterfunktionen, dem Vorstand organisatorisch und fachlich unmittelbar nachgeordnet. Als prozessabhängige Aufsichts- und Kontrollorgane der Bank unterstützen sie die Bereiche prozessbegleitend als Beratende und setzen notwendige Kontrollen auf.

- Die im Bereich Governance und Compliance angesiedelte Compliance-Funktion berichtet dem Vorstand im Rahmen eines **Berichts über nichtfinanzielle Risiken** quartalsweise über regulatorische Risiken aus den als relevant identifizierten bankaufsichtlichen Regelungen und Regelungsvorhaben sowie über die Ergebnisse der laufenden (operativen) Kontrollen aus den Aufgabenfeldern 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 § 25 h Kreditwesengesetz (KWG) i. V. m. § 6 Geldwäschegesetz (GwG) notwendigen institutsinternen Sicherungsmaßnahmen sind umgesetzt. Das Referat berichtet hinsichtlich der Themen Prävention gegen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbare Handlungen sowie über die Einhaltung restriktiver Maßnahmen (sogenannte Sanktions-Compliance). Ergebnisse aus dem oben genannten 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.
- Die **Interne Revision** prüft und beurteilt im Auftrag des Vorstands risikoorientiert und prozessunabhängig 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 dienen der Vermeidung von Interessenkonflikten und unterstützen die Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von möglichen Vorwürfen oder Vorfällen.

- Bankweit gilt das **Mehr-Augen-Prinzip.** Es stellt sicher, 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. Daneben sind die Freigabekompetenzen in einem internen Grundsatz geregelt.
- Zur Vorbeugung gegen Korruption sind die **Annahme und Gewährung von Zuwendungen** klar geregelt. Zuwendungen sind unzulässig, wenn sie zu Interessenkonflikten führen können. Schon der Anschein einer unlauteren Handlung ist zu vermeiden. Die Annahme von Bargeld, Bargeld-ähnlichen Zahlungsmitteln oder von Gegenständen, die in Bargeld getauscht werden können, ist 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 das Führen einer Insider-Liste, Melde- und Veröffentlichungspflichten für Eigengeschäfte von Führungskräften, die Veröffentlichung von Insiderinformationen und Verdachtsmeldungen.
- Der Grundsatz enthält auch L-Bank-spezifische Regelungen zur Überwachung von **Mitarbeitendengeschäften** auf der Grundlage des KWG in Verbindung mit einem BaFin-Rundschreiben. Darin werden Geschäfte unter Verwendung von Insiderinformationen sowie Mitarbeitendengeschäfte gegen die Interessen der L-Bank oder ihrer Kundinnen und 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 (siehe GOV-1).

Die L-Bank bezieht ihre Belegschaft in ein präventives System aus Aufklärung und Transparenz ein:

- Alle Grundsätze sind als Teil der **schriftlich fixierten Ordnung (sfO)** sämtlichen Mitarbeitenden 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 Präsenzschulung** zu Geldwäsche- und Betrugsprävention, Sanktionen und Embargos, Wertpapier-Compliance und Datenschutz sowie Informationssicherheit teil. In den potenziell geldwäscherelevanten Bereichen ist eine ergänzende **Online-Schulung** alle zwei Jahre Pflicht, zuletzt 2025. Das Referat Geldwäsche stößt die Online-Schulung an und hält die Teilnahme nach. Wesentliche Inhalte sind die Definitionen und Erscheinungsformen von Geldwäsche 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 Geldwäscheschulung abgedeckten risikobehafteten (sieben potenziell geldwäscherelevanten) Funktionen: 100 %
- Anteil der von Betrugspräventionsschulung abgedeckten Funktionen: 100 %

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

Das Geschäftsmodell der L-Bank als Förderbank ohne Publikumseinlagen, die weder über Filialen noch Bargeldbetrieb verfügt, wurde als risikomindernd im Hinblick auf die Sachverhalte Verhinderung von Geldwäsche 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 ergänzt (siehe G1-GOV-1).

[G1-4] Korruptions- oder Bestechungsfälle

Im Berichtsjahr kam es zu keinen Verurteilungen der L-Bank für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften und es wurden keine Geldstrafen für ebensolche Verstöße fällig.

Die L-Bank ergreift Maßnahmen, um gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung vorzugehen. Dazu gehört insbesondere ein umfassendes Trainingsprogramm mit den im Folgenden dargestellten Inhalten.

Trainingsinhalte – Teilnehmerzahlen – Häufigkeit – Verpflichtende oder freiwillige Teilnahme		
Abdeckung durch Schulungen	**Belegschaft (inkl. Vorstand)**	
	2024	**2025**
Insgesamt neu	324	320
Geschulte Personen insgesamt	321 (die drei ausstehenden neuen Mitarbeitenden mit Einstellung im Dezember 2024 nahmen die Schulung im Januar 2025 wahr)	314 (die sechs ausstehenden neuen Mitarbeitenden mit Einstellung im Dezember 2025 nahmen die Schulung im Januar 2026 wahr)
Schulungsmethode und Dauer		
Präsenzschulung bei Neueintritt in die L-Bank	1,0 Stunden	
Computerbasierte Schulungen zu den Themen: Betrugsprävention und Geldwäsche (freiwillige Teilnahme jederzeit möglich); alle zwei Jahre	Ca. 2 Stunden und 35 Minuten (gesamt)	
Freiwillige computerbasierte Schulungen	Nach Bedarf	
Häufigkeit		
Wie häufig sind Schulungen erforderlich?	Präsenzschulung 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 25: Übersicht über Schulungen als Maßnahme zur Prävention gegen Korruption und Bestechung

→ Es wurden die Personen erfasst, die an der Schulung teilnahmen. Die Eingrenzung der Zielgruppe erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Personalbereich, etwa bei der Adressierung der neu eingetretenen Mitarbeitenden. Diese erhalten eine Schulungseinladung per E-Mail. Es wird davon ausgegangen, dass auf diese Weise sämtliche Mitarbeitenden erreicht werden.

→ Die Ermittlung erfolgt intern durch die L-Bank. Eine Validierung durch externe Stellen findet nicht statt.

Kommunikation der Risikokultur

Zu den präventiven Maßnahmen gehört auch, die Risikokultur als einen wichtigen Bestandteil der Unternehmenskultur laufend zu festigen. Zum Beispiel über Kommunikationsmaßnahmen: Mit einer Reihe von Intranet-Beiträgen wurde die Belegschaft der L-Bank im Berichtsjahr über verschiedene Facetten der Risikokultur informiert und für die gelebte Praxis sensibilisiert. Themen waren etwa offene Kommunikation, Leitungskultur und die Verantwortlichkeiten jedes und jeder Einzelnen. Im Rahmen des Aktionsmonats „Cyber Security Month" wurden Vor-Ort-Veranstaltungen in Karlsruhe und Stuttgart mit mehreren Deep Dive Sessions mit Vorträgen von internen und externen Referierenden unter anderem zur Risikokultur angeboten.

Die gesamte Belegschaft hat die Möglichkeit, sich über die Intranetseite zu informieren. Über Aufrufzahlen für die Beiträge und die Risikokultur-Intranetseite wird die Reichweite gemessen. Die Beiträge wurden über das Jahr gestreut und sollen auch in den folgenden Jahren fortgesetzt werden. Es gibt kein definiertes Enddatum. Vorausgegangen war eine Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2024, die zeigte, dass Teile der Risikokultur nicht hinreichend bekannt waren. Konkrete negative Auswirkungen daraus hatte es nicht gegeben. Dennoch wurde der Bedarf abgeleitet, die Risikokultur zu stärken, um auch in Zukunft negative Auswirkungen oder Risiken (etwa im Bereich Compliance) zu vermeiden. Die Reichweite der Intranet-Beiträge wird nachgehalten; sie betrug im Berichtsjahr im Schnitt 552 Aufrufe. Rechnerisch wurde damit knapp jede und jeder dritte Belegschaftsangehörige erreicht. Die Informationsveranstaltungen während eines Aktionsmonats wurden von geschätzt etwa 150 Mitarbeitenden besucht. Es werden keine Angaben zum finanziellen Ressourceneinsatz gemacht. Die L-Bank verfolgt das Ziel, dass alle Mitarbeitenden mit den Aspekten der Risikokultur vertraut sind. Dazu wurden etwa hohe Teilnehmendenzahlen im Rahmen des Aktionsmonats oder hohe Klickzahlen der Intranet-Beiträge angestrebt. Quantifizierte Ziele liegen aber nicht vor.

[G1-MDR-T] Korruptions- und Bestechungsfälle

Es liegen keine spezifischen Ziele vor.

Sektor- und unternehmensspezifische Angaben

Prävention gegen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare 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 eine ordnungsgemäße Geschäftspolitik sichergestellt. Der Managementansatz 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.

Die L-Bank erfüllt die Anforderungen aus § 6 GwG i. V. m. § 25 h 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 § 24 c 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 es können keine etwaigen 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. Jede und jeder neue Mitarbeitende erhält verpflichtend bei Eintritt in die L-Bank eine Schulung zu Geldwäsche- und Betrugsprävention, Sanktionen und Embargos, Wertpapier-Compliance und Datenschutz sowie Informationssicherheit. Je nach Tätigkeit sind weitere Schulungen in regelmäßigen Abständen Pflicht. Es liegen keine spezifischen Ziele, Maßnahmen oder Kennzahlen über die Schulungszahlen hinaus (siehe G1-4) vor.

Datenschutz

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben kommt die L-Bank zwangsläufig mit personenbezogenen Daten in Berührung, sei es von Kundinnen und 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, 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 und die externen Aufsichtsbehörden (Landesbeauftragter für den Datenschutz Baden-Württemberg).

→ Die L-Bank führt ein Verzeichnis der automatisierten Verfahren (Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten), bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden (Art. 30 DSGVO). Das Verfahrensverzeichnis 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 gewahrt 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 Mitarbeitenden zum Datenschutz sowie zur Informationssicherheit statt. Den Datenschutz bei weisungsgebundener Datenverarbeitung durch Externe stellt die L-Bank durch vertragliche Vereinbarungen sicher.

Es liegen keine spezifischen Ziele, Maßnahmen oder Kennzahlen vor.

Karlsruhe, 03.03.2026

Edith Weymayr Dr. Iris Reinelt Johannes Heinloth

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht

An die Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –, Karlsruhe

Prüfungsurteil

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –, Karlsruhe, zur Erfüllung der §§ 289b bis 289e HGB sowie des § 340a Abs. 1a HGB für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit §§ 289b bis 289e HGB sowie des § 340a Abs. 1a HGB 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.

Gemäß der IDW-Veröffentlichung vom 19. Dezember 2025 behält das Rundschreiben vom 16. Dezember 2024 weiterhin unverändert seine Gültigkeit. Die dort dargestellten Grundsätze sowie die entsprechenden Musterformulierungen des Abschnitts 5 gelten daher auch für das Berichtsjahr 2025 fort.

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

Verwendungsbeschränkung/AAB Klausel

Dieser Prüfungsvermerk ist an die Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –, Karlsruhe gerichtet und ausschließlich für diese bestimmt.

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 enthaltenen 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 3. März 2026
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Protze	Peter
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer