

# Gesonderter nichtfinanzieller Bericht – Bericht des Vorstands über das Geschäftsjahr 2020

## Rahmenbedingungen, Einordnung und methodische Vorgehensweise

Die Corona-Pandemie stellt für die Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank – (L-Bank) einen historischen Einschnitt dar; um die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und zu gewährleisten, werden der pandemischen Lage angepasste Maßnahmen zur Infektionsprävention umgesetzt. So wird sichergestellt, dass zu jedem Zeitpunkt der Geschäftsbetrieb der L-Bank aufrechterhalten werden kann. Als Förderbank ist sie systemrelevant. Die L-Bank wickelt für die Landesregierung zahlreiche Corona-Hilfsprogramme des Landes und des Bundes für Unternehmen und Solo-Selbstständige ab, wie z. B. die Soforthilfen Corona oder die Überbrückungshilfen. Damit werden unternehmerische Existenzen gesichert und Arbeitsplätze erhalten. Die Systemrelevanz zeigt sich auch in anderen Leistungsbereichen: So sind die von der L-Bank ausbezahlten Familienleistungen wie das Elterngeld oftmals eine Grundlage der wirtschaftlichen Existenz der Familien und helfen Vätern und Müttern, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Solange die Pandemie aus medizinischer Sicht nicht überwunden ist, wird die L-Bank in der Umsetzung von Ausgleichs- und Unterstützungsprogrammen weiter gefordert sein – mit entsprechenden Auswirkungen auf den Arbeitsalltag sowie die Arbeitsbelastung der L-Bank-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Die Förderzahlen verdeutlichen die Herausforderung: Im Jahr 2020 förderte die L-Bank Baden-Württembergs Unternehmen mit rund 6,2 Mrd. Euro.

Die unterschiedlichen Hilfsprogramme zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie trugen mit einem Gesamtvolumen von 2,7 Mrd. Euro maßgeblich zur Steigerung der Gesamtförderleistung bei. Die Corona-Hilfsprogramme erreichten rund 270.000 baden-württembergische Unternehmen.

Die Geschäftsaktivitäten der L-Bank sind auf die nachhaltige Entwicklung der Bank und des Landes Baden-Württemberg ausgerichtet. Grundlage ihres Handelns ist der gesetzliche Förderauftrag. Um diesem gerecht zu werden, muss die L-Bank glaubwürdig und vorbildhaft handeln. Als Orientierungsrahmen dienen die L-Bank Nachhaltigkeitsleitlinien und der Nachhaltigkeitskodex. Bereits im Jahr 2013 wurde ein bankweites Nachhaltigkeitsmanagement etabliert und das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung als Rahmenbedingung der Geschäftstätigkeit in die Geschäftsstrategie integriert.

Mit dem Inkrafttreten des Übereinkommens von Paris hat sich die Staatengemeinschaft völkerrechtlich verpflichtet, die Erderwärmung zu begrenzen. Gleichzeitig wurde mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung ein ehrgeiziger Katalog mit 17 Zielen für die nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) erstellt. Dabei wird der Finanzwirtschaft eine wichtige Rolle zugeschrieben. Zur Erreichung der gesetzten Ziele soll ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes, die Transformation begleitendes Finanzsystem etabliert werden. Politik und Aufsicht treiben das Thema auf unterschiedlichen Ebenen mit hohem Nachdruck voran. Um der Vielschichtigkeit und Dynamik Rechnung zu tragen, hat der Vorstand 2019 entschieden, einen Arbeitskreis Sustainable Finance zu gründen. Damit

verbunden war eine Aufgabenspezifizierung: Schwerpunkte des im Jahr 2012 eingerichteten Kernteams Nachhaltigkeit sind seither Fragestellungen des operativen Geschäftsbetriebs im Nachhaltigkeitskontext, insbesondere der Bankbetrieb mit dem betrieblichen Umweltschutz, der Beschaffung sowie Arbeitgeberfragestellungen. Der Arbeitskreis Sustainable Finance befasst sich mit der strategischen Ausrichtung des Bankgeschäfts. Seine Aufgabe ist es, die Entwicklungen zu bewerten und für die L-Bank passende Handlungsoptionen im Kontext von Sustainable Finance zu erarbeiten. Der Arbeitskreis hat im Geschäftsjahr 2020 die Arbeit aufgenommen und sich ein Arbeitsprogramm gegeben.

Im Frühjahr 2020 wurde ein bankweiter Strategiedialog gestartet, in diesem Kontext wurden Handlungsfelder zur strategischen Weiterentwicklung der L-Bank definiert und zur Umsetzung Strategieboards – Digitalisierung, Förderung, Gesamtbank, Unternehmenskultur – implementiert. Die neue strategische Grundausrichtung nimmt verstärkt eine nachhaltige und effiziente Förderung in den Blick.

Durch §§ 289b bis 289e HGB ergeben sich erweiterte gesetzliche Anforderungen an die Dokumentation der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der L-Bank. Diesen Anforderungen wird in einem gesonderten nichtfinanziellen Bericht als Kapitel des Geschäftsberichts

Rechnung getragen. Die Angaben des nichtfinanziellen Berichts wurden durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit einer begrenzten Prüfungssicherheit unterzogen und ein uneingeschränkter Vermerk über die betriebswirtschaftliche Prüfung wurde erteilt. Die inhaltliche Struktur des nichtfinanziellen Berichts bildet die gesetzlichen Anforderungen ab. Dabei orientiert sich die Berichterstattung in der Formulierung der Managementansätze an den „Sustainability Reporting Standards“ der Global Reporting Initiative (GRI). Diese dienen als Rahmenwerk für die Beschreibung der Managementansätze und der Konzepte des vorliegenden nichtfinanziellen Berichts. In einem fachbereichsübergreifenden, mehrstufigen Prozess wurden die nichtfinanziellen Aspekte (Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung) auf ihre Relevanz für die L-Bank und die einzelnen Sachverhalte auf ihre Wesentlichkeit im Sinne des § 289c Abs. 3 HGB bewertet. Zudem wurde ein weiterer, für die L-Bank spezifischer Aspekt identifiziert. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die Auswirkungen der Coronapandemie auf die nichtfinanziellen Aspekte sowie die einzelnen Sachverhalte berücksichtigt und schlagen sich in der Einstufung für das Geschäftsjahr 2020 nieder. Die Ergebnisse sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

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

Im Geschäftsjahr 2020 und zum Berichtszeitpunkt sind keine wesentlichen Netto-Risiken erkennbar, die sehr wahrscheinlich sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten Aspekte haben bzw. haben werden. Hinweise auf Zusammenhänge mit im Jahresabschluss ausgewiesenen Beträgen bzw. zusätzliche Erläuterungen waren nicht erforderlich. Das Geschäftsmodell der L-Bank und seine Umsetzung in den einzelnen Förderfeldern sowie Kennzahlen sind im Lagebericht, in den Kapiteln Grundlagen und Wirtschaftsbericht, beschrieben. Entsprechend den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) von Kreditinstituten hat die L-Bank ein Risikomanagementsystem installiert, das institutsspezifisch und insbesondere durch den gesetzlichen Förderauftrag der L-Bank bestimmt ist. Die L-Bank berichtet darüber im Lagebericht, Kapitel Chancen- und Risikobericht. Verweise außerhalb des Lageberichts sind nicht Bestandteil des vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Berichts.

## Umweltbelange

In Baden-Württemberg haben gemäß Landesverfassung alle öffentlichen Einrichtungen den Auftrag, in Verantwortung für die künftigen Generationen die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen. Seit 2013 ist der Klimaschutz in Baden-Württemberg gesetzlich verankert. Das Land hat sich darin zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2040 die Landesverwaltung weitgehend klimaneutral zu organisieren. Die L-Bank hat diese Zielsetzung freiwillig für sich übernommen und im Rahmen einer mit dem Land Baden-Württemberg im Oktober 2020 geschlossenen Klimaschutzvereinbarung den Zieltermin auf 2030 vorverlegt und präzisiert. Die L-Bank sieht sich bei Umwelt- und Klimaschutz in doppelter Hinsicht in der Pflicht, zum einen als Förderbank, die entsprechende Anreize für Privatpersonen, Kommunen und Wirtschaft setzt, und zum anderen in ihrem eigenen Handeln als Vorbild für andere Unternehmen und die Gesellschaft. Zur Aufgabenerfüllung hat die L-Bank ein nach EMAS validiertes und nach ISO 14001:2015

zertifiziertes ganzheitliches Umweltmanagementsystem implementiert. Wichtige Umweltkennzahlen der L-Bank werden erfasst und jährlich ausgewertet, von einem unabhängigen Umweltgutachter validiert und in der Umwelterklärung veröffentlicht. EMAS folgt einem Dreijahreszyklus, 2020 konnte das EMAS-Überwachungsaudit unter Pandemiebedingungen erfolgreich absolviert werden. Durch die implementierten Strukturen hat die L-Bank die Grundlagen für einen systematischen Umwelt- und Klimaschutz geschaffen. In der Klimaschutzvereinbarung ist die Zielsetzung festgehalten und der Grundstein für ein Klimaschutzkonzept gelegt.

Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der L-Bank betrug 2020 1.024 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2e</sub>) und teilt sich auf in:

Direkte Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) (Scope 1)*	242 t CO <sub>2e</sub>
Indirekte THG-Emissionen aus Energieversorgung (Scope 2)**	510 t CO <sub>2e</sub>
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)***	272 t CO <sub>2e</sub>
<b>Gesamt</b>	<b>1.024 t CO<sub>2e</sub></b>

\* Anstieg der Emissionen in Scope 1 aufgrund von in der Zwischenzeit behobenen Leckagen im Kühlsystem.

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

\*\*\* Bahncards 100 wurden coronabedingt mit jeweils 12.700 km bilanziert.

Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck wurde mit Hilfe der Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) in der Version 1.4 des Updates 2018 berechnet. In Scope 3 sind u.a. THG-Emissionen aus Geschäftsreisen, ausgelagerten Tätigkeiten, Wasseraufbereitung und Abfallbehandlung berücksichtigt. Ebenso die in Verbindung mit Verbrauchsmaterial anfallenden THG-Emissionen. Aufgrund der verstärkten Nutzung des mobilen Arbeitens im Jahr 2020 findet erstmals eine Erfassung und Hochrechnung des daraus resultierenden Energieverbrauches statt. Als Berechnungsgrundlage dient die Annahme, dass durchschnittlich 350 Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter von März bis Dezember ihrer Tätigkeit außerhalb der Räumlichkeiten der L-Bank nachgegangen sind. Durch coronabedingte Änderungen im Geschäftsbetrieb sind die Kennzahlen nur eingeschränkt mit denen des Vorjahres zu vergleichen.

Die L-Bank setzt über Förderprogramme Investitionsanreize für mehr Energieeffizienz, umweltgerechtes Sanieren oder die Nutzung erneuerbarer Energien. Sie trägt somit indirekt zur Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen bei. Die wohnwirtschaftlichen Förderprodukte der L-Bank setzen häufig direkt Anreize für Umwelt- und Klimaschutz. Für Umweltschutzmaßnahmen oder die Förderung von Energie- und Materialeinsparung in den Unternehmen hat das Förderprogramm „Ressourceneffizienzfinanzierung“ eine hohe Anreizwirkung. In diesem gemeinsam mit dem Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft sowie dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau für kleine und mittlere Unternehmen angebotenen Programm werden zinsverbilligte Förderdarlehen, zum Teil mit Tilgungszuschuss, ausgereicht (siehe auch Lagebericht, Kapitel Wirtschaftsbericht).

Die bereits in einzelnen Bereichen eingesetzte „Digitale Akte“, die nicht nur zu effizienteren und schnelleren Prozessen, sondern auch zu einer Einsparung im Hinblick auf den Papierverbrauch führen wird, soll flächendeckend in der L-Bank ausgerollt werden, aufgrund der Ausnahmesituation in 2020 verzögert sich die Umsetzung.

## Arbeitnehmerbelange

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

Die Personalstrategie ist Bestandteil der strategischen Unternehmensführung und leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab. Sie umfasst u. a. Aufgaben- und Handlungsfelder sowie Instrumente der strategischen und operativen Personalentwicklung, die Vergütungs- und Rekrutierungsstrategie, die Personalplanung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Sozialreferat. Im Rahmen der Personalplanung wird analysiert, wie viele Mitarbeiter benötigt werden und welche Kompetenzen und Fähigkeiten diese haben sollten. Im nächsten Schritt wird entschieden, ob die ermittelten Bedarfe durch interne Weiterqualifizierung oder durch Rekrutierung gedeckt werden sollen. In den Zielbildern der Fachbereiche, die planerische Festlegungen zur Personalausstattung enthalten, wird die Personalplanung verfeinert. Nach einem Abgleich mit den Entwicklungsmöglichkeiten der aktuellen L-Bank-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, deren Zukunftsperspektiven Priorität genießen, werden daraus die externen Rekrutierungsnotwendigkeiten abgeleitet. Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberleistungen zielt auf eine hohe Arbeitgeberattraktivität. Diese dient der Bindung ebenso wie der Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Familienfreundlichkeit. Die L-Bank wurde 2020 als eines der 400 familienfreundlichsten Unternehmen ausgezeichnet. Sie bietet u. a. vielfältige Teilzeitmodelle, gleitende Arbeitszeiten sowie mobiles Arbeiten, zahlt einen Kinderbetreuungszuschuss und bietet im Betreuungsgangpass die Option des Eltern-Kind-Büros.

Die Personalplanung und die Rekrutierung werden im Rahmen der Wirtschaftsplanung durch den Vorstand verabschiedet. Die Rekrutierungsstrategie sieht eine noch stärkere Rekrutierung über die Nachwuchskräfteförderung durch eine Ausweitung der Ausbildungsmöglichkeiten und Bindung von Trainees, Studenten der Dualen Hochschule und Werkstudenten vor. Zudem wird der Generationenwechsel in der L-Bank durch ein Altersteilzeitprogramm strukturiert und so Planungssicherheit geschaffen.

Die zusätzlichen Corona-Hilfsprogramme erforderten im vergangenen Jahr eine hohe Flexibilität der Beschäftigten. Ergänzend mussten kurzfristig zusätzliche Mitarbeiterkapazitäten aufgebaut werden. Dabei wurde darauf geachtet, dass die betrieblichen Notwendigkeiten von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf flankiert wurden, so beispielsweise durch eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeiten oder den Ausbau des mobilen Arbeitens. Mit einer systematischen Personalentwicklung auf Basis der vom Vorstand beschlossenen ganzheitlichen Personalentwicklungskonzeption werden die Mitarbeiterkompetenzen der L-Bank gesteuert und ausgebaut. Dabei wird der zunehmend kürzeren Halbwertszeit von Wissen durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Rechnung getragen. Das Design des Personalentwicklungsprogramms wird im bereichsübergreifenden Personalentwicklungsausschuss beraten und verabschiedet. Der Ausschuss ist ein beschlussfassendes Gremium, das mehrmals pro Jahr tagt.

Attraktive Ausbildungsplätze sind Kern der Nachwuchskräfteförderung der L-Bank. Das Ausbildungsangebot wird laufend überprüft und bei Bedarf an die betrieblichen Gegebenheiten und Bedürfnisse angepasst. In der Ausbildung arbeitet die L-Bank mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und der IHK Karlsruhe zusammen. Die L-Bank bietet Abiturienten berufsbegleitende Studienplätze in den Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre Bank und Wirtschaftsinformatik an. Dieses Angebot wurde 2020 auf die Fachrichtung Informatik ausgeweitet. Darüber hinaus bietet die L-Bank ein breites Ausbildungsangebot an: ein Traineeprogramm, Ausbildungsplätze zum Koch, Winzer und seit 2020 zum Fachinformatiker sowie Volontariate und Praktika. Für die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das interne Talentmanagement ein wesentlicher Baustein. Es basiert auf dem Kompetenzprofil der L-Bank und eröffnet den Mitarbeitern nach dem Grundsatz der Stärkenorientierung unterschiedliche Entwicklungsangebote. Die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter haben die Möglichkeit, an einem Personalentwicklungsprogramm teilzunehmen, und können sich so neue berufliche Perspektiven erarbeiten.

Arbeitnehmer verbringen einen großen Teil der Lebenszeit am Arbeitsplatz, die Arbeitsbedingungen wirken sich daher maßgeblich auf das gesamte physische und psychische Wohlbefinden aus. Der Ethik- und Verhaltenskodex bildet dabei die Grundlage für die Zusammenarbeit. Der Kodex formuliert für alle Bankangehörigen verbindliche Leitsätze, Werte und Verhaltensstandards.

Die L-Bank nimmt ihre Fürsorgepflicht wahr und schützt ihre Beschäftigten vor Gefährdungen ihrer Gesundheit, die bei der Arbeit oder durch die Arbeit entstehen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird unter aktiver Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Personalrats kontinuierlich weiterentwickelt. Zentrales Gremium ist der vierteljährlich tagende Arbeitsschutzausschuss. Hier werden aufgeworfene Fragestellungen und Maßnahmen beraten und deren Umsetzung überwacht. Zu Beginn des Jahres 2020 wurde aufgrund der Corona-Pandemie ein Krisenstab gebildet, in dem Maßnahmen und Vorgehensweisen zur Eindämmung des Corona-Virus beraten und entschieden wurden. Der Arbeitsschutz wurde um betriebliche Maßnahmen des Infektionsschutzes ergänzt, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Die Maßnahmen wurden fortlaufend der epidemischen Lage angepasst. Im Fokus standen insbesondere Maßnahmen zur Reduktion der Kontakte, zum Schutz von Risikogruppen sowie Hygienemaßnahmen. Der Krisenmodus wurde im Juli 2020 mit der Ablösung des Krisenstabs durch eine neu eingerichtete Betriebskoordination beendet. Die getroffenen Präventionsmaßnahmen bleiben bestehen.

Im Rahmen der EMAS-Audits überprüft ein externer Umweltgutachter, ob die relevanten Umwelt- und Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. Durch das Instrument der Gefährdungsbeurteilung wird

sichergestellt, dass Gefährdungen, denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind, ermittelt, bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden.

Von besonderer Bedeutung für die L-Bank ist zudem das betriebliche Gesundheitsmanagement, bei dem die Prävention im Vordergrund steht. Die bankeigenen Gesundheitszentren mussten coronabedingt geschlossen werden. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden durch das betriebliche Gesundheitsmanagement virtuelle Angebote bereitgestellt. Weitere Informationen zu Arbeitnehmerbelangen finden sich im Lagebericht, Kapitel Personal.

## Sozialbelange

Im wirtschaftlichen System der sozialen Marktwirtschaft sind Unternehmen Träger und Initiatoren von Wandel und Fortschritt und sichern so den Wohlstand der Gesellschaft. Die wirtschaftliche Grundlage ist die eine Seite, der soziale Zusammenhalt einer Gesellschaft die andere. Für einen starken Zusammenhalt ist es wichtig, Chancengleichheit zu fördern. Die Förderziele der L-Bank wie auch die operativen Plangrößen orientieren sich an der Förderpolitik des Landes Baden-Württemberg.

Die L-Bank bietet im sozialen Bereich ein breites Förderspektrum, das von Angeboten der Familienförderung bis zur Schaffung von bezahlbarem Wohnraum reicht. Dazu gehört auch die Förderung von Chancengleichheit und damit Aspekte wie die Förderung des Unternehmertums und die Schaffung von Arbeitsplätzen als Grundlage der sozialen Marktwirtschaft. Im Jahr 2020 hat die L-Bank diverse staatliche Hilfen zur Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie ausgereicht. Im Rahmen der Krisenbewältigung dienen Soforthilfen und Förderkredite dazu, die wirtschaftliche Existenz der Unternehmen zu sichern und Liquiditätspässe durch

die Folgen der Corona-Pandemie zu überbrücken sowie das Eigenkapital zu stärken. Darüber hinaus wurden gezielt Förderprogramme wie die Digitalisierungsprämie Plus noch attraktiver gestaltet, um Investitionen in die Digitalisierung von Unternehmen zu erleichtern.

Der Stellenwert der unterschiedlichen Maßnahmen lässt sich auch an den ausgereichten Volumina ablesen (Lagebericht, Kapitel Wirtschaftsbericht).

Ausgangspunkt jeder Förderung ist die Bereitstellung von Fördermitteln. Zur langfristigen und nachhaltigen Sicherung des Fördergeschäfts, auch unter regulatorischen Gesichtspunkten, hat die L-Bank das im Lagebericht, Kapitel Ertragslage, beschriebene Förderbeitragsystem eingerichtet. Das andauernde Niedrigzinsumfeld verlangt nach neuen zukunftsgerichteten Strategien und Instrumenten, um dem gesetzlichen Förderauftrag gerecht zu werden. Um auch bei einem anhaltend niedrigen Zinsniveau ausreichend Spielraum für einen angemessenen Fördermehrwert zu schaffen, wurde 2020 ein Projekt zur Abbildung eines negativen Sollzinssatzes gestartet.

Damit durch die Förderung im gewerblichen Bereich keine Beeinträchtigung des Wettbewerbs entsteht, stellt die L-Bank sicher, dass alle Fördermaßnahmen im Einklang mit den Beihilfavorschriften der Europäischen Union durchgeführt werden. Je nach Förderprogramm führt die L-Bank als Teilschritt des Förderverfahrens Vergabe- und Beihilfeprüfungen durch. Unabhängig vom einzelnen Förderprogramm stellt die L-Bank anhand entsprechender Nachweise die sachgemäße Verwendung der öffentlichen Fördermittel sicher.

Unternehmertum ist die Grundlage der Marktwirtschaft und Triebkraft für wirtschaftliche Entwicklung. Die L-Bank fördert Unternehmertum durch Beratung, Sensibilisierung und Qualifizierung sowie durch finanzielle Förderprogramme. Ziel ist es, gemeinsam mit dem Land Baden-Württemberg attraktive Rahmen-

bedingungen für Unternehmertum zu gestalten und so Arbeitsplätze in Baden-Württemberg zu schaffen und zu sichern. Die L-Bank steht jungen und mittelständischen Unternehmen in den unterschiedlichen Entwicklungsphasen und in jeder wirtschaftlichen Situation mit den passenden Instrumenten zur Seite: von Fremdfinanzierungen über eigenkapitalähnliche Finanzierungen, Eigenkapital und Bürgschaften bis hin zu Zuschüssen im Auftrag des Landes. Zudem schafft sie mit ihren Technologieparks ein innovationsförderndes Umfeld.

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

Die L-Bank reicht die Kredite zur Förderung der Wirtschaft im Hausbankenverfahren aus. Die Hausbanken stellen die Fördervoraussetzungen sicher und weisen nach Abschluss des Vorhabens gegenüber der L-Bank die bestimmungsgemäße Verwendung der öffentlichen Fördermittel nach. Die L-Bank stellt durch Hausbankenprüfungen stichprobenartig sicher, dass die Vergabe von Krediten rechtmäßig abläuft. Die L-Bank gibt Studien bei externen Dritten in Auftrag, um veränderte Bedarfe frühzeitig zu erkennen. So kann das Förderangebot bedarfsgerecht weiterentwickelt und sichergestellt werden, dass die ausgereichten öffentlichen Fördermittel den angestrebten gesellschaftlichen Mehrwert bringen. Mit ergänzenden Maßnahmen wird das Thema Unternehmertum ins Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt. Eine wichtige Rolle spielen dabei Wettbewerbe wie der landesweite Start-up BW Elevator Pitch oder der Landespreis für junge Unternehmen. Dabei konnten durch die Umstellung auf digitale oder hybride Formate wertvolle Erfahrungen gesammelt werden.

## Achtung der Menschenrechte

Menschenrechte sind Grundrechte und schützen den Freiheitsraum jedes Einzelnen. Die Achtung der Menschenrechte ist ein zentraler Standard für das gesamte unternehmerische Handeln der L-Bank und Teil ihres Selbstverständnisses als Unternehmen im öffentlichen Eigentum. Durch die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der Tatsache Rechnung tragend, dass das Fördergeschäft der L-Bank auf Baden-Württemberg begrenzt ist, besteht kein wesentliches Risiko, die Rechte indigener Völker zu verletzen oder mit Zwangs- und Kinderarbeit in Konflikt zu kommen. Mit dem im Jahr 2016 verabschiedeten Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP) will die Bundesregierung die Menschenrechtslage verbessern. Aufbauend auf einer Betroffenheitsanalyse sollen die Unternehmen ihren Teil der Verantwortung übernehmen. Die Grundlagen für die Weiterentwicklung der Prozesse menschenrechtlicher Sorgfalt in der L-Bank wurden mit dem Programm „FIT FÜR DEN NAP“ sowie einer durchgeführten Branchenanalyse gelegt und als eine Aufgabe im Arbeitsprogramm des Arbeitskreis Sustainable Finance verankert.

Die L-Bank berücksichtigt als öffentlicher Auftraggeber bei der Vergabe von Aufträgen die Vergaberichtlinien für öffentliche Aufträge sowie alle einschlägigen Gesetze. Dadurch wird sichergestellt, dass bei der Auftragsausführung alle beteiligten Unternehmen die für sie geltenden rechtlichen Verpflichtungen einhalten.

Die grundsätzliche Möglichkeit, auf Verstöße hinzuweisen und Beschwerden gegenüber der Bank zu artikulieren, wird durch ein Beschwerdemanagement sichergestellt. Dieses wurde letztes Jahr evaluiert und weitere Schritte einer Standardisierung des Prozesses wurden etabliert.

Rechtliche Grundlage des Datenschutzes ist die Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Diese konkretisiert das Grundrecht auf informationelle

Selbstbestimmung: Jeder Mensch hat das Recht, selbst zu entscheiden, wer welche Informationen über ihn erhebt, verarbeitet oder nutzt. Sowohl die Daten der Kunden und Partner als auch die der Mitarbeiter sind schutzbedürftig. Die L-Bank stellt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und damit den Datenschutz über die IT-Systeme, definierte Prozesse und das Verhalten der Mitarbeiter sicher. Jeder Mitarbeitende erhält verpflichtend bei Eintritt in die L-Bank eine Schulung zum Datenschutz.

Der Vorstand hat einen Datenschutzbeauftragten bestellt. Er ist Ansprechpartner und Auskunftsperson für datenschutzrechtliche Fragen und berichtet regelmäßig an den Vorstand. Im Jahr 2020 gab es keinen Datenschutzvorfall, der gemäß den gesetzlichen Vorgaben an den Landesbeauftragten für den Datenschutz Baden-Württemberg gemeldet werden musste.

Als Arbeitgeber und als Auftraggeber wirkt die L-Bank auf die Menschen- und Arbeitnehmerrechte ein. Grundlegend für den Schutz der Arbeitnehmerrechte sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der L-Bank sind in Deutschland tätig, daher sehen wir die Einhaltung und Gewährung der Arbeitnehmerrechte grundsätzlich über die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen als erfüllt an. Für die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in der L-Bank und damit für die betriebliche Mitbestimmung gilt das Landespersonalvertretungsgesetz. Die Interessensvertretung erfolgt über einen Gesamtpersonalrat, der für standortübergreifende Fragen zuständig ist, sowie über zwei örtliche Personalvertretungen in Karlsruhe und Stuttgart. Arbeitgeber und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge partnerschaftlich sowie vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen. Der Personalrat übt seine Beteiligungsrechte über Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung aus. Darüber hinaus sind der Gesamtpersonalratsvorsitzende und die beiden Personalrats-

vorsitzenden aus Karlsruhe und Stuttgart als beratende Mitglieder im Verwaltungsrat, dem Aufsichtsorgan der L-Bank, vertreten. In 2020 konnte coronabedingt keine Personalversammlung stattfinden. Der Informationsfluss an die Belegschaft wurde digital sichergestellt.

## Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Glaubwürdigkeit und der Erfolg der L-Bank stehen im direkten Zusammenhang mit der persönlichen Integrität und Ehrlichkeit aller für die L-Bank handelnden Personen. Vor diesem Hintergrund ist für die L-Bank eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung selbstverständlich. Sie hat den Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg durch entsprechende Beschlüsse von Vorstand und Verwaltungsrat in ihrem Regelwerk verankert und beachtet seine Vorgaben. Die L-Bank duldet keine Korruption und keine Bestechung. Diese Haltung spiegelt sich auch im Ethik- und Verhaltenskodex wider. Wenn über diesen Wertekanon hinaus weitergehende Regelungen und Prozessbeschreibungen notwendig sind, werden sie durch interne Richtlinien (Arbeitsanordnungen) ergänzt und präzisiert.

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung hat viele Facetten. Als Finanzinstitut ist für die L-Bank dabei insbesondere die Verhinderung von Geldwäsche, von Terrorismusfinanzierung und von Betrugshandlungen wesentlich. Durch die breite staatliche Unterstützung in der Corona-Pandemie haben im Jahr 2020 die Missbrauchsrisiken zugenommen. Aufgrund der Vielzahl an Verdachtsfällen haben der Krisenstab und die in der Stabsstelle Compliance eingerichtete zentrale Stelle nach § 25h KWG beschlossen, alle Verdachtsfälle hinsichtlich der von der L-Bank ausgereichten Corona-Soforthilfe-Auszahlungen in einem über die Einzelfallbearbeitung hinausgehenden Prozess zentral zu erfassen und zu kategorisieren. Im Rahmen der

Auszahlung der Corona-Soforthilfen konnten Betrugs-handlungen Dritter nicht umfassend vermieden werden, in entsprechenden Fällen wurde Strafanzeige erstattet bzw. wurden teilweise Geldwäscheverdachtsmeldungen abgegeben. Neue Corona-Hilfsprogramme werden im Rahmen von Neue-Produkte-Prozessen der Bank und im Rahmen des eingerichteten Arbeitskreises Betrugs-fälle durch die Stabsstelle Compliance begleitet.

Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtlicher Vorga-ben ist die Grundlage unseres Managementansatzes. Die zur Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzie-rung oder anderen Straftaten in der Bank eingerich-tete zentrale Stelle, die in der Stabsstelle Compliance angesiedelt ist, genießt die volle Unterstützung des Vorstands. Die Stabsstelle Compliance wirkt durch die Überwachung der Einhaltung von Vorgaben zu Sorg-faltspflichten und Sicherungsmaßnahmen darauf hin, dass interne, gesetzliche und regulatorische Vorgaben und Regelungen eingehalten werden. Die Stabsstelle Compliance ist auf Bereichsebene fachlich direkt dem Gesamtvorstand unterstellt und aus ihr heraus sind alle aufsichtlichen Funktionen besetzt, wie Com-pliance-Beauftragter, Geldwäschebeauftragter und WpHG-Compliance-Beauftragter nebst den entspre- chenden Stellvertreterfunktionen. Alle gemäß § 25h KWG i. V. m. § 6 GwG notwendigen institutsinternen Sicherungsmaßnahmen sind umgesetzt. Mitarbeiter- innen und Mitarbeiter, die auf Verdachtsmomente hin- sichtlich möglicher Verletzungen der für die L-Bank maßgeblichen Rechtsvorschriften hinweisen möch- ten, können dafür ein internes Hinweisgebersystem (Whistleblowing) nutzen, das auch anonymisierte Meldungen ermöglicht. Die vertrauliche Behandlung entsprechender Hinweise hat einen hohen Stellen- wert in der L-Bank.

Aufbauend auf einer Risikoanalyse werden spezifische, auf die L-Bank zugeschnittene Sicherungsmaßnahmen gegen Geldwäsche, Betrug und Terrorismusfinanzie- rung abgeleitet. Die Interne Revision prüft alle zwei Jahre, ob und inwieweit die Gesetze richtig umgesetzt

und angewendet werden sowie die Einhaltung der inter- nen Richtlinien (Arbeitsanordnungen).

Bei Eintritt in die L-Bank ist eine Präsenzschi- lung zu Geldwäsche- und Betrugsprävention, Wertpapier-Com- pliance und Datenschutz sowie Informationssicherheit verpflichtend. In geldwäscherelevanten Bereichen sind ergänzende Schulungen alle drei Jahre Pflicht. Die Teil- nahme unterliegt einem Monitoring. Zur Prävention von Betrug und sonstigen strafbaren Handlungen werden im Drei-Jahres-Turnus erweiterte Schulungsmaßnah- men durchgeführt.

Die nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 Geldwäschegesetz (GwG) erforderliche Identifizierung des Vertragspartners ist eines der wichtigsten Elemente einzuhaltender allge- meiner Sorgfaltspflichten gegenüber Kunden. Zur Erfül- lung dieser Sorgfaltspflicht wurden in der L-Bank die notwendigen Verfahren und Prozesse aufgesetzt. Dabei wurde das Geschäftsmodell der L-Bank als Förder- bank ohne Publikumseinlagen, die weder über Filialen noch Bargeldbetrieb verfügt, als risikomindernd im Hinblick auf die Sachverhalte Verhinderung von Geld- wäsche und Terrorismusfinanzierung berücksichtigt.

Durch das in der L-Bank angewandte Mehr-Augen- Prinzip wird sichergestellt, dass wichtige Entscheidun- gen, beispielsweise beim Onboarding neuer Kunden, nicht von einer einzelnen Person getroffen und kritische Tätigkeiten nicht von einer einzelnen Person durch- geführt werden. Neben dem Mehr-Augen-Prinzip sind die Freigabekompetenzen in einer internen Arbeitsan- ordnung klar geregelt.

Ein umfangreiches Berichtswesen bindet den Vor- stand kontinuierlich ein. Über regulatorische Risiken aus den als relevant identifizierten bankaufsichtlichen Regelungen und Regelungsvorhaben wird der Vor- stand monatlich unterrichtet. In Quartalsberichten zur operativen Compliance wird der Vorstand über die Ergebnisse der laufenden Kontrollen informiert. Dieser Quartalsbericht umfasst alle Aufgabenfelder der

Stabsstelle Compliance, also Geldwäsche- und Betrugsprävention, Unternehmens-Compliance sowie Wertpapier-Compliance. Die entsprechenden Jahresberichte zur Compliance werden dem Vorstand einmal im Kalenderjahr vorgelegt. Darüber hinaus erfolgt eine anlassbezogene Ad-hoc-Berichterstattung an den Vorstand bei Verdacht auf schwerwiegende Compliance-Verstöße.

Der L-Bank stehen die Mittel und internen Verfahren zur Verfügung, um Geldwäscheoperationen, die Gewinne aus terroristischen Aktivitäten, dem organisierten Verbrechen oder sonstigen schweren Straftaten zum Gegenstand haben, aufzuspüren und zu verhindern.

## Kundenbelange

Die L-Bank reicht als Staatsbank für Baden-Württemberg öffentliche Fördermittel aus. Ihr Auftraggeber, das Land Baden-Württemberg, sowie ihre Förderkunden und Geschäftspartner erwarten von der L-Bank ein schnelles und wirtschaftliches Bearbeiten ihrer Anliegen auf der Grundlage einer hohen Datensicherheit.

Die Digitalisierung ermöglicht der L-Bank effizientere Abläufe und neue Kunden- und Geschäftspartnerbeziehungen. Dazu hat die L-Bank in ihrer Geschäftsstrategie der schrittweisen Digitalisierung sowohl der internen Prozesse wie auch der Kunden- und Geschäftspartnerschnittstellen einen hohen Stellenwert eingeräumt. Zusammen mit der IT-Strategie konkretisiert sie den eingeschlagenen technologischen Weg. Während die IT-Strategie Aussagen zur Ausgestaltung der IT-Systeme und IT-Prozesse beinhaltet, ist sie die Grundlage für die sukzessive Weiterentwicklung der Wertschöpfungskette und die Ausgestaltung der Kundenkontaktpunkte.

In ihren Digitalisierungsanstrengungen ist die L-Bank von den Entwicklungen bei ihrem Auftraggeber sowie den Geschäfts- und Kooperationspartnern abhängig.

Ein Beispiel hierfür ist der im Mai 2019 in enger Abstimmung mit dem Ministerium für Soziales und Integration und in partnerschaftlicher Kooperation mit dem Innenministerium umgesetzte Online-Antrag für das Elterngeld. Eltern profitieren hier von einer Verkürzung der Bearbeitungszeiten: Während zwischen dem Antragseingang und der Bewilligung bei Nicht-Online-Anträgen durchschnittlich 28,5 Tage liegen, reduziert sich diese Zeit bei Online-Anträgen auf 18,4 Tage.

Im Jahr 2020 wurden in der Wohneigentumsförderung neue Identifizierungsverfahren eingeführt. Die Verfahren ermöglichen Kunden, sich per Videochat oder mobiler Identifikation mit eID zu legitimieren. Die Anträge können dadurch schneller bearbeitet werden.

Der Digitalisierung von internen und externen Geschäftsprozessen wird in den kommenden Jahren eine immer gewichtigere strategische wie operative Rolle zukommen. Im Rahmen des Strategiedialogs wurde daher die Einrichtung eines Strategieboards Digitalisierung beschlossen. Die L-Bank versteht sich auch als Lieferant von Informationen rund um das Thema Förderung. Dazu entwickelt sie ihren Online-Auftritt kontinuierlich weiter. Im Jahr 2020 wurde das Expertenportal grundlegend überarbeitet und mit neuen Funktionen ausgestattet. Mit dem L-Bank-Förderrechner für die Landeswohnraumförderung konnte der Zugang zur Wohneigentumsförderung deutlich erleichtert und die Attraktivität des Online-Angebots der L-Bank weiter gesteigert werden. Der Förderrechner ist gleichzeitig ein Baustein in der schrittweisen Digitalisierung der Landeswohnraumförderung. Ein weiterer Baustein in der sozialen Wohneigentumsförderung ist die sehr persönliche Art der Kundenbetreuung, die seit August 2019 im Rahmen eines Pilotprojekts in Zusammenarbeit mit der Landeswohnraumförderstelle des Landkreises Heilbronn angeboten wird. Coronabedingt war das persönliche Beratungsangebot vor Ort in 2020 stark eingeschränkt. Zeigt sich die grundsätzliche Eignung und die Akzeptanz der digitalen Beratung in der sozialen

Wohneigentumsfinanzierung, soll das Angebot sukzessive ausgedehnt werden. Zielsetzung der L-Bank ist es, die Potenziale durch Digitalisierung und Automatisierung für das Bankdurchleitungsgeschäft zu nutzen, um den Vertrieb von Förderprodukten für die L-Bank und die Finanzierungspartner noch effizienter und kundenorientierter zu gestalten. Dazu hat die L-Bank die über die Hausbanken angebotenen wohnwirtschaftlichen Produkte bereits 2016 an „Bankdurchleitung Online 2.0“ (BDO 2.0) der KfW angebunden.

Im Bereich der gewerblichen Förderdarlehen bietet die L-Bank über Kooperationen mit Online-Vermittlerportalen Unternehmen die Möglichkeit, Förderdarlehen in attraktive Finanzierungslösungen einzubinden. Im Jahr 2020 ist die L-Bank eine weitere Kooperation mit einer Online-Vermittlerplattform für Baufinanzierungen eingegangen. Durchgeleitete wohnwirtschaftliche Förderdarlehen können dort in Finanzierungslösungen eingebunden werden. Unternehmen und Privatpersonen erhalten damit noch mehr Transparenz und das bewährte Hausbankenprinzip wird gestärkt.

Die Abstimmung und Priorisierung der einzelnen Digitalisierungsprojekte übernimmt das Portfoliosteuerungsgremium, das mindestens quartalsweise über den Status des Projektportfolios an den Vorstand

berichtet. Für den Change-Prozess sind Regeln definiert: Es werden die operationellen Risiken bewertet und gesteuert, der Prozess folgt gegebenenfalls dem definierten Neue-Produkte-Prozess, das Schutzniveau wird durch ein von den operativen IT-Einheiten unabhängiges Security Office festgelegt. Prozessual wird mit Scrum eine agile Software-Entwicklung verfolgt. Unterstützend kommt das IT-Sicherheitskonzept zur Anwendung. Damit schützt die L-Bank Geschäftspartner und Wissen vor Eingriffen durch Dritte. Das Security Office ist insbesondere für die Unterstützung des Vorstands in allen Fragen zur Unternehmenssicherheit zuständig. Dazu wird ein ganzheitliches Managementsystem betrieben, das neben dem Informationssicherheitsmanagement die Notfallvorsorge und die physische Sicherheit sowie die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse beinhaltet. Das Security Office agiert sachbezogen und themenübergreifend. Es berichtet anlassbezogen bzw. vierteljährlich an den Gesamtvorstand.

Karlsruhe, 02.03.2021

Edith Weymayr

Dr. Ulrich Theileis

Dr. Iris Reinelt

Johannes Heinloth

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

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

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 340a Abs. 1a i. V. m. 289b Abs. 3 HGB der Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts, Karlsruhe, (im Folgenden die „Anstalt“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Anstalt umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

## Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

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

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Anstalt für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e aufgestellt worden ist.

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

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

## Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Anstalt für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

## Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Anstalt geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Anstalt durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Anstalt über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Anstalt gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 2. März 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke	ppa. Urata Biqkaj
Wirtschaftsprüferin	Wirtschaftsprüferin