

# WIN-Charta-Zielkonzept 2014

Landeskreditbank Baden-Württemberg  
Förderbank (L-Bank)

Zielkonzept im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN),  
Baden-Württemberg

# INHALT

1. Unsere Schwerpunktthemen	03
2. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunktthemen	04
Schwerpunktthema 1: Aktiver Klimaschutz – Gebäudemanagement	04
Schwerpunktthema 2: Betriebliches Mobilitätsmanagement	05
3. Weitere Aktivitäten	06
4. Unser WIN!-Projekt	08

# 1. UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## IM KOMMENDEN JAHR KONZENTRIEREN WIR UNS SCHWERPUNKTMÄSSIG AUF DIE FOLGENDEN LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

- Leitsatz 6: Ressourcen
- Leitsatz 7: Energie und Emissionen

Schwerpunkt der Projekte:

- Aktiver Klimaschutz – Gebäudemanagement
- Betriebliches Mobilitätsmanagement

## WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die wichtigsten Energie- und Materialströme eines Finanzdienstleisters sind Gebäudeenergie, Wasser, Abfall, Papier und Geschäftsreisen. Nach diesen fünf Kategorien teilt die L-Bank die Kennzahlen für ihre betriebliche Umweltleistung ein.

### GEBÄUDEMANAGEMENT

Die L-Bank hat sich zum Ziel gesetzt, ihre operativen Geschäftsprozesse bestmöglich auf einen sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen auszurichten. Mit einem aktiven Gebäudemanagement hält die L-Bank die Auswirkungen ihrer Standorte auf die Umwelt gering, ohne die Arbeitsplatzinfrastruktur und das Arbeitsklima zu beeinträchtigen. Dieses wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Über die Umweltaspekte hinaus sind uns die anderen Säulen der Nachhaltigkeit (Ökonomie und Soziales) wichtig. Besonders eng sind diese im betrieblichen Mobilitätsmanagement verbunden.

### BETRIEBLICHES MOBILITÄTSMANAGEMENT

Das betriebliche Mobilitätsmanagement hat mehrere Wirkungsrichtungen. Aus einer Transparenz der Mobilitätskosten lassen sich betriebliche und persönliche Einsparpotenziale ableiten. Mobilität ist zudem ein wichtiges Kriterium für die Arbeitsplatzwahl und die Bindung an den Arbeitgeber. Sie hat durch die mit ihr verbundenen Emissionen Effekte auf unsere Umwelt- und Klimabilanz und kann, wie das Beispiel der Fahrradnutzung zeigt, mit einem direkten Einfluss auf den Bereich der Gesundheitsvorsorge verbunden sein.

## 2. ZIELSETZUNG HINSICHTLICH DER SCHWERPUNKTTHEMEN

### SCHWERPUNKTTHEMA 1: AKTIVER KLIMASCHUTZ – GEBÄUDEMANAGEMENT

#### WO STEHEN WIR?

Im Nachhaltigkeitsbericht der L-Bank wurden die Verbräuche der von der L-Bank selbstgenutzten Gebäude systematisch erfasst und zu ökologischen Kennzahlen verdichtet. An erster Stelle stand die Transparenz im Hinblick auf den Ressourceneinsatz.

Auf dieser Basis kann das bestehende Gebäudemanagement verfeinert werden. Zielrichtung ist es, mit aktivem Gebäudemanagement die Auswirkungen der Standorte der L-Bank auf die Umwelt gering zu halten, ohne die Arbeitsplatzinfrastruktur und das Arbeitsklima zu beeinträchtigen.

#### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Verbesserung der Möglichkeiten der Feinsteuerung – Verbräuche werden zum Teil nur im Gesamten erfasst. Die Messung soll optimiert werden.

- Einbau moderner Verbrauchsstellenzähler in Stuttgart zum exakten Controlling von Strom und Wärmeenergie (Durchführung 2014).

Dies stärkt die Basis unseres aktiven Gebäudemanagements. Im Rahmen des Gebäudemanagements sollen zunächst folgende Maßnahmen getroffen werden:

- Ersatz von Leuchtmitteln in den Allgemeinflächen durch energiesparende LED-Leuchtmittel im Gebäude Schlossplatz 10 in Karlsruhe (Durchführung 2014)
- Austausch aller ungeregelten Wärmepumpen gegen moderne Hocheffizienzpumpen im Gebäude Schlossplatz 10 in Karlsruhe (Durchführung 2015)
- Erneuerung Fernwärmeübergabestation in Stuttgart (Fertigstellung 2015)
- Erneuerung/Entfall Druckerhöhungsanlage in Stuttgart (Fertigstellung 2015)

#### DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Erhöhung der Transparenz durch Einbau moderner Verbrauchsstellenzähler in Stuttgart

- Anzahl der eingebauten neuen Zähler

Reduktion des Gebäudeenergieverbrauchs insgesamt

- Zielgröße 5% bis Ende 2015

Reduktion des Wasserverbrauchs am Standort Stuttgart

- Zielgröße 10% bis Ende 2015

## SCHWERPUNKTTHEMA 2: BETRIEBLICHES MOBILITÄTS-MANAGEMENT

### WO STEHEN WIR?

Betriebliche Mobilität hat viele Facetten. Exemplarisch genannt seien steigende Kraftstoffpreise, wachsende Herausforderungen im Klimaschutz, neue Ansprüche von Kunden und Geschäftspartnern an das nachhaltige Wirtschaften, Mitarbeiter, deren Mobilitätswünsche berücksichtigt werden sollen, und nicht zuletzt gesundheitliche Aspekte. Aber auch neue Technologien wie die Elektromobilität, die neue Lösungen ermöglichen.

Wichtige Aspekte haben wir in unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht erhoben. Im Geschäftsverkehr haben wir uns dabei auf das Thema der Dienstreisen fokussiert. Jetzt wollen wir das Thema noch umfassender bearbeiten und die berufsbezogene Mobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt betrachten. Gerade die Fahrten zur Arbeit stellen einen erheblichen Einflussfaktor dar, der in die Betrachtung einbezogen werden soll.

Das Angebot des öffentlichen Personennahverkehrs verbessert sich permanent – langjährige Gewohnheiten gilt es zu hinterfragen. Dabei starten wir von einer guten Ausgangsposition: Rund 73 % aller Mitarbeiter haben 2012 bereits ein Jobticket in Stuttgart oder Karlsruhe genutzt.

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Transparenz ist wichtig, um überhaupt agieren zu können. Und im Rahmen von Gruppenprojekten lässt sich am besten von anderen Unternehmen lernen.

Im Rahmen des Projekts Mobil.Pro.Fit wollen wir bis Ende 2015 zusammen mit anderen Unternehmen in Karlsruhe in einem vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit unterstützten Gemeinschaftsprojekt mit dem B.A.U.M. e. V. ein betriebliches Mobilitätsmanagement einführen und dabei Maßnahmen für eine nachhaltige und klimafreundliche Mobilitätsgestaltung umsetzen.

### DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Im Rahmen des Projekts erwarten wir Impulse in verschiedenen Richtungen. Ein wichtiger Aspekt, der beleuchtet werden soll, ist das Mobilitätsprofil der Mitarbeiter. In einer Analyse der Mobilität soll das Mobilitätsprofil der Mitarbeiter (Arbeitsweg) erfasst werden und daraus sollen entsprechende Zusatzangebote abgeleitet werden, wie z. B. Einführung einer Mitfahrerplattform. Zwei Einzelmaßnahmen in diesem Rahmen sind:

- Durchführung der Analyse (Umfrage) und Auswertung (Zeitraum 2014/2015)
- Emissionen lassen sich nicht gänzlich vermeiden. So dies nicht möglich ist, soll eine Kompensation überlegt werden. Im Jahr 2015 soll ein Konzept zur Neutralisierung der Geschäftsverkehrsemissionen erarbeitet werden.

# 3. WEITERE AKTIVITÄTEN

## WAS WIR AUSSERDEM ERREICHEN WOLLEN

### → Leitsatz 1: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

In einem Strategieprozess unter Einbeziehung aller Mitarbeiter sind wir seit Mitte 2014 dabei, die Weichen für die Zukunft der L-Bank zu stellen. Mehr als 300 eingereichte Vorschläge zeigen das hohe Engagement der Mitarbeiter.

### → Leitsatz 2: Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Diskriminierungsfreiheit ist in der L-Bank oberste Maxime. Frauenförderung im Unternehmen wird intensiviert. Der Anteil von weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen soll im Laufe der nächsten 5 Jahre über das aktuelle Niveau von 34,4 % erhöht werden.

### → Leitsatz 3: Nachhaltige Innovation

Für die L-Bank als Dienstleister sind die Mitarbeiter eine der wichtigsten Ressourcen. Wir legen Wert auf eine hochqualifizierte Aus- und Weiterbildung, die wir permanent weiterentwickeln. Insbesondere die Führungskräfteentwicklung ist für uns ein wichtiger Baustein. Das Thema Nachhaltigkeit wird in vielen Bereichen der Aus- und Weiterbildung bereits angesprochen und schrittweise weiter integriert.

### → Leitsatz 4: Finanzentscheidungen

Für uns als Bank für die Bürger in Baden-Württemberg sind Finanzentscheidungen unsere Kernkompetenz. Diese Kompetenz entwickeln wir laufend weiter.

### → Leitsatz 5: Antikorruptionsmaßnahmen

Die Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Rechtsvorschriften zu Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie zum Datenschutz wird in der L-Bank durch organisatorische Maßnahmen und laufende Kontrollen gewährleistet. Hierzu verfügt die L-Bank über ein adäquates Compliance-Management.

### → Leitsatz 6: Ressourcen

Mit dem Ziel, die vorhandenen natürlichen Ressourcen effizient zu nutzen und ihre Inanspruchnahme zu verringern, versuchen wir kontinuierlich unser Gebäudemanagement und unser betriebliches Mobilitätsmanagement zu verbessern. Zusätzlich sind Maßnahmen bspw. zur Erhöhung des Recyclinganteils im Bereich Abfall am Standort Stuttgart und im Bereich des Papiermanagements vorgesehen.

### → Leitsatz 7: Energie und Emissionen

Dieser Leitsatz hängt für uns eng mit dem Thema der Ressourcenschonung zusammen. Unsere Anstrengungen im Gebäudemanagement und im betrieblichen Mobilitätsmanagement haben Auswirkungen auf den Energieverbrauch und das Emissionsverhalten.

→ Leitsatz 8: Produktverantwortung

Neben dem Geschäftsbetrieb wirken sich auch Produkte der L-Bank auf Umwelt und Klima aus. Für uns als Förderbank des Landes gehört es zu unserem Auftrag, in Verantwortung für die künftigen Generationen die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt dabei auf ökologischen Zielen. Finanzierungs- und Förderangebote setzen für Bürger und Unternehmen Anreize, dauerhaft ressourcenschonend und ökologisch vorausschauend zu handeln. Sie gelten für die Programme der Wirtschafts-, der Wohnraum- und der Infrastrukturförderung und decken so einen großen Teil der Geschäftsfelder ab.

→ Leitsatz 9: Regionaler Mehrwert

Als Förderbank des Landes Baden-Württemberg unterstützen wir die Wirtschaft, die Kommunen und die Menschen im Land und tragen so dazu bei, dass Baden-Württemberg leistungsstark und lebenswert bleibt. Diesen Auftrag leben wir.

→ Leitsatz 10: Anspruchsgruppen

Wesentliche Stakeholder der L-Bank sind die eigenen Mitarbeiter, die Kunden und Partner, das Land und die Gesellschaft Baden-Württembergs sowie die Umwelt. Neben institutionalisierten Mitwirkungsmöglichkeiten (bspw. durch den Beirat oder den Verwaltungsrat) werden bei Bedarf gezielte Stakeholder-Dialoge durchgeführt. Diese können themenfokussiert oder offen ausgestaltet sein. Ein Beispiel für eine offene Runde ist das im Herbst 2014 stattfindende Expertengespräch auf unserem Wirtschaftsforum.

→ Leitsatz 11: Anreize zum Umdenken

Nachhaltigkeit muss in den Köpfen verankert werden. Bereits zu Ausbildungsbeginn wird den neuen Mitarbeitern das Thema nahegebracht: Mit einem Einführungsvortrag zu „Nachhaltigkeit in der L-Bank“ für alle neuen Dualen Hochschüler wird die Sensibilisierung für das Thema erreicht und der Anstoß zur kontinuierlichen Mitwirkung gegeben.

Alle Mitarbeiter werden regelmäßig im Intranet und in der Mitarbeiterzeitschrift über aktuelle interne und externe Nachhaltigkeitsthemen und Aktionen zum Mitmachen informiert.

→ Leitsatz 12: Mitarbeiterförderung

Eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 17 Jahren und eine Fluktuationsquote von 1,7 % sprechen eine deutliche Sprache: Die L-Bank fordert nicht nur, sie fördert auch. Und die Mitarbeiter wissen dies zu schätzen. Dazu tragen viele Aspekte bei, exemplarisch sei hier nur das permanent ausgebaute Gesundheitsmanagement genannt. Die Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter ist der L-Bank ein hohes Gut. Wir setzen uns durch ein vielseitiges Instrumentarium für unsere Mitarbeiter ein, das laufend weiterentwickelt wird. In den Gesundheitstagen – zuletzt in den sogenannten Vita-L-Tagen im Jahr 2014 – wurden die verschiedenen Angebote zur Förderung der eigenen Gesundheit ebenso wie aktuelle Gesundheitsthemen kommuniziert. Themen wie Früherkennung oder Vorsorge wurden den Mitarbeitern nahegebracht und Handlungsmöglichkeiten bspw. bei Rückenproblemen aufgezeigt.

## 4. UNSER WIN!-PROJEKT

### DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

#### PROJEKT „JOBBLINGE“

Schlechter Schulabschluss – keine Ausbildung – kein Arbeitsplatz – Hartz IV statt Gehalt. So sollte der Weg ins Berufsleben nicht aussehen. Viele Jugendliche befinden sich auch in Baden-Württemberg im sogenannten Übergangssystem zwischen Schule und Beruf. Für einen Teil von ihnen besteht die Gefahr, dass der Weg ins Berufsleben endet, bevor er begonnen hat.

Hier setzt das Konzept der JOBLINGE an. JOBLINGE wendet sich an Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren, die nach der Schule keinen Anschluss in Ausbildung oder Arbeit finden, aber motiviert sind, an dieser Situation etwas zu ändern. In einem mehrmonatigen Programm qualifizieren sich die Joblinge in der Praxis für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in einem der als Kooperationspartner engagierten Betriebe. Ein persönlicher Mentor begleitet jeden Jobling auf seinem Weg.

Am Standort Stuttgart hat man im Sommer mit den ersten Gruppen begonnen. Die offizielle Eröffnungsfeier fand am 1. Oktober 2014 statt.

### ART UND UMFANG DER GEPLANTEN UNTERSTÜTZUNG

DIE L-BANK WIRD DAS PROJEKT IN MEHRFACHER HINSICHT UNTERSTÜTZEN:

- An dem Projekt JOBLINGE kann man sich mit Spenden, Stipendien oder als Aktionär finanziell beteiligen. Die L-Bank hat sich für eine Beteiligung an der gemeinnützigen Aktiengesellschaft entschieden und strebt eine langfristige Partnerschaft an.
- Mitwirkung an der Gestaltung der Entwicklung der JOBLINGE AG durch eine Mitarbeit im Aufsichtsrat
- Angebot von Orientierungspraktika für die jugendlichen Teilnehmer der Programme
- Mitarbeiter der L-Bank haben die Möglichkeit, sich als Mentoren für einzelne Jugendliche in das Projekt einzubringen. Dafür ist eine 1,5-tägige Schulung vorgesehen.