

Managementansätze zur Nachhaltigkeit



MANAGEMENTANSÄTZE ZUR NACHHALTIGKEIT

**Online Addendum zum 158. Geschäftsbericht 2019
der Liechtensteinischen Landesbank AG**

INHALT

| | |
|---|----|
| EINLEITUNG MANAGEMENTANSÄTZE ZUR NACHHALTIGKEIT..... | 3 |
| MANAGEMENTANSÄTZE | 4 |
| Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)..... | 4 |
| Kundenorientierung | 4 |
| Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen..... | 5 |
| ESG-Integration im Asset Management | 6 |
| Digitalisierung und Datenschutz (GRI 418)..... | 7 |
| Ethik und Integrität..... | 7 |
| Risiko- und Reputationsmanagement | 8 |
| Verhinderung von Finanzdelikten (GRI 205) | 9 |
| Steuerkonformität..... | 10 |
| Compliance (GRI 419)..... | 10 |
| Corporate Governance und Unternehmenskultur | 11 |
| Volkswirtschaftliche Rolle und regionaler Arbeitgeber (GRI 202, 203)..... | 12 |
| Gesellschaftliches und politisches Engagement (GRI 413, 415)..... | 13 |
| Faires Marketing und fairer Wettbewerb (GRI 206, 417) | 14 |
| Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen (GRI 302, 305)..... | 15 |
| Mobilitätsmanagement..... | 16 |
| Attraktive Anstellungsbedingungen (GRI 401) | 16 |
| Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz (GRI 403) | 17 |
| Leistungsstarke und engagierte Mitarbeitende (GRI 402, 404) | 18 |
| Diversität und Chancengleichheit (GRI 405, 406) | 19 |
| BERICHTSGRENZEN..... | 20 |
| IMPRESSUM..... | 20 |

Liechtensteinische Landesbank Aktiengesellschaft: nachstehend auch Liechtensteinische Landesbank AG,
Liechtensteinische Landesbank, LLB AG, LLB sowie LLB-Stammhaus genannt.
Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG: nachstehend auch LLB (Österreich) AG und LLB Österreich genannt.
Bank Linth LLB AG: nachstehend auch Bank Linth genannt.

EINLEITUNG MANAGEMENTANSÄTZE ZUR NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit bedeutet für die LLB-Gruppe, für unsere Kunden, Aktionäre, Mitarbeitenden und weitere Anspruchsgruppen einen langfristigen Mehrwert zu schaffen. Damit verpflichten wir uns zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Leistungen berücksichtigt. Nachhaltigkeitsthemen nehmen in unserer jährlich erscheinenden Geschäftsberichterstattung einen wichtigen Platz ein.

Um unseren Anspruchsgruppen bestmögliche Transparenz zu bieten, haben wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Standards der «Global Reporting Initiative» (GRI) aufgebaut. Diese bieten Unternehmen einen systematischen Rahmen für transparente und vergleichbare Kommunikation zur unternehmerischen Verantwortung. Die Berichterstattung nach den GRI Standards ist das weltweit am meisten verwendete und umfangreichste Standardverfahren zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die im Berichtsjahr durchgeführte, systematische Ermittlung der für die LLB-Gruppe und ihre Anspruchsgruppen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ist im Geschäftsbericht auf Seite 50 festgehalten. Die in diesem Dokument zusammengefassten Managementansätze sind als Ausgangspunkt zu verstehen. Wir wollen diese auch über die nächsten Jahre hinweg fortlaufend überprüfen und weiterentwickeln. Zusätzlich zu den Managementansätzen informiert der 158. Geschäftsbericht 2019 der LLB-Gruppe über alle wesentlichen Themen, soweit es die Datenlage erlaubt.

Wesentlichkeitsmatrix für Nachhaltigkeitsthemen

| | | | | |
|---------------------|---------------|--|--|---|
| Stakeholderrelevanz | äusserst hoch | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faires Marketing und fairer Wettbewerb | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Kundenorientierung ◆ Leistungsstarke und engagierte Mitarbeitende ◆ Ethik und Integrität | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Wirtschaftliche Leistung ◆ Compliance ◆ Risiko- und Reputationsmanagement ◆ Digitalisierung und Datenschutz ▪ Verhinderung von Finanzdelikten ▪ Corporate Governance und Unternehmenskultur ● Steuerkonformität |
| | hoch | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Attraktive Anstellungsbedingungen ▪ ESG-Integration im Asset Management ● Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen ● Volkswirtschaftliche Rolle und regionaler Arbeitgeber | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversität und Chancengleichheit |
| | mässig | <ul style="list-style-type: none"> ● Energieverbrauch und CO₂-Emissionen | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobilitätsmanagement ● Gesellschaftliches und politisches Engagement |
| | | mässig | hoch | äusserst hoch |

Impact auf die nachhaltige Entwicklung

Geschäftsrelevanz: ● mässig ■ hoch ◆ äusserst hoch

MANAGEMENTANSÄTZE

Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)

Nachhaltigkeit bedeutet für die LLB-Gruppe, wirtschaftliches Handeln mit der Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt in Einklang zu bringen. Die LLB AG ist stark in ihren drei Heimmärkten Liechtenstein, Schweiz und Österreich verwurzelt – sie positioniert sich als die bedeutendste Universalbank in Liechtenstein, die führende Vermögensverwaltungsbank in Österreich und die grösste Regionalbank der Ostschweiz. Die LLB-Gruppe leistet unter anderem über Dividende, direkte Steuern und die Abgeltung für die Staatsgarantie (abgeschafft per 1. Juli 2019) Beiträge für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes Liechtenstein. Vom verteilten wirtschaftlichen Wert profitieren neben dem Staat als Mehrheitsaktionär der LLB AG und den übrigen Aktionären der LLB und der Bank Linth indirekt auch andere Stakeholder: die Mitarbeitenden, das lokale Gewerbe und der Staat.

Die Geschäftstätigkeit der LLB wird durch die Gruppenleitung (GRL) gemanagt. Die Verantwortlichkeiten dafür sind klar geregelt. So verfügt die LLB-Gruppe über standardisierte Systeme für die Banksteuerung. Daraus werden qualitative und quantitative Daten für die Gruppenleitung sowie in konzentrierter Form für den Verwaltungsrat erzeugt.

Da die LLB AG zur Mehrheit dem Land Liechtenstein gehört, hat der Gewinn für den Staat eine hohe Bedeutung. Die LLB erstellt Übersichten der Zahlungen an das Land Liechtenstein, die für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung als Grundlage in den Gesprächen mit Vertretern des Landes dienen. In der Beteiligungsstrategie hält die Regierung fest, dass sie von der Liechtensteinischen Landesbank AG erwartet, dass der Unternehmenswert nachhaltig gesteigert wird. Dazu muss sie Mittelfristziele bezüglich Wachstums-, Kosten- und Kapitaleffizienz festlegen. Die Regierung rechnet damit, dass die LLB die mit den Tätigkeiten einer Universalbank verbundenen Risiken bewusst eingeht und diese umsichtig bewirtschaftet. Dabei fordert die Regierung, dass die Organe der Liechtensteinischen Landesbank AG insbesondere auch die volkswirtschaftliche Bedeutung der Bank für das Land Liechtenstein und dessen Reputation beachten. Bei der Unternehmensführung sind ausserdem ethische und ökologische Aspekte angemessen zu berücksichtigen.

Der Gewinn wird im Rahmen von monatlichen Soll-Ist-Vergleichen überwacht. Zum verteilten wirtschaftlichen Wert gibt es kein Monitoring. Über Dividendenhöhe, Steuerhöhe, Abgeltung und Staatsgarantie (abgeschafft per 1. Juli 2019) erfolgt ein periodisches Update in Gesprächen mit der liechtensteinischen Regierung.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in der Segmentberichterstattung (ab S. 20) sowie im Kapitel «Wirtschaftliche Leistung» (S. 52).

Kundenorientierung

Der Erfolg der LLB-Gruppe hängt eng mit der Zufriedenheit der Kunden zusammen. Die Herausforderungen bestehen darin, die Angebote in einem sich schnell wandelnden Umfeld kontinuierlich an die neuen Kundenbedürfnisse anzupassen. So zeigen unsere Nutzerzahlen beispielsweise, dass die Schaltertransaktionen stetig abnehmen, die digitalen Kanäle hingegen

immer stärker genutzt werden. Im Rahmen unserer Omnikanal-Strategie investieren wir deshalb einerseits in die digitalen Kanäle, bauen aber andererseits auch unsere Geschäftsstellen um. Ziel ist ein optimales Zusammenspiel von physischen und digitalen Kanälen, wobei stets der Kunde im Zentrum steht.

Um den veränderten Kundenbedürfnissen Rechnung zu tragen, baut die LLB ihre digitalen Kanäle sukzessive aus – im Jahr 2019 wurde das Online und Mobile Banking mit weiteren Funktionen ergänzt und eine benutzerfreundlichere Oberfläche geschaffen. Durch die IT-Migration der LLB Österreich auf das Kernbankensystem Avaloq können seit Januar 2020 auch die Kunden der LLB Österreich von dieser Dienstleistung profitieren.

Ausserdem werden die Geschäftsstellen der LLB und Bank Linth auf die veränderten Kundenbedürfnisse ausgerichtet. Das klassische Transaktionsgeschäft rückt in den Hintergrund, dafür wird mehr Raum für persönliche Beratung geschaffen. Während die Bank Linth bereits praktisch alle Geschäftsstellen nach neuem Konzept umgebaut hat, eröffnete die LLB in Liechtenstein im März 2019 die Geschäftsstelle Balzers. 2020 folgt die Geschäftsstelle Eschen, ein Jahr später diejenige in Vaduz.

Neben den Geschäftsstellen hält die LLB auch an ihrem flächendeckenden Bankomatennetz fest. Damit sind wir die einzige Bank in Liechtenstein, die diese wichtige Dienstleistung anbietet, die – trotz Digitalisierung – nach wie vor rege genutzt wird. Auch die Bank Linth verfügt über zahlreiche Bankomatenstandorte.

Auf der Grundlage von Kundenbefragungen analysieren die LLB und die Bank Linth fortlaufend, wie diese Dienstleistungen bei den Kunden ankommen und wo sie sich noch verbessern können. Die Nutzerzahlen und die Kundenfrequenz in den Geschäftsstellen werden laufend überwacht. Mittels Gratisschulungen wird bei (älteren) Kunden die Hemmschwelle abgebaut, die Onlineangebote zu nutzen. Im Februar 2020 hat das Marketing eine umfassende Kundenumfrage lanciert, die Aufschluss über die Zufriedenheit der Kunden und deren Bedürfnisse geben soll.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in der Segmentberichterstattung (ab S. 20) sowie im Kapitel «Marketing und Kommunikation» (S. 45).

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Die LLB-Gruppe ist überzeugt, dass an Nachhaltigkeit und Verantwortung orientiertes Handeln den Wert des Unternehmens steigert. Sie orientiert sich an den Bedürfnissen ihrer Kunden und entwickelt für diese bei aktuellen Zukunftsthemen Mehrwert.

Dazu zählen ein risikobewusstes Verhalten bei der Vergabe von Hypotheken, was auch Sozialrisiken für unsere Kunden verhindert. Die LLB-Gruppe unterstützt nachhaltiges Bauen aktiv und bietet dazu Öko- und Renovationshypotheken an. Ein wichtiges Zukunftsthema ist auch die älter werdende Gesellschaft. Die LLB Vorsorgestiftung für Liechtenstein ist eine starke Säule des liechtensteinischen Pensionskassenmarktes.

Unter dem Namen «Kompass» bieten LLB und Bank Linth eine 360-Grad-Beratungspalette, die Lösungen für jede Lebens- und Unternehmensphase bereithält – von der Geburt bis zum Nachlass und von der Gründung bis zur Übergabe. Ausserdem ist der LLB-Gruppe bewusst, dass

Privatkunden, Family Offices, Kirchen und Stiftungen zunehmend die Risiken und Chancen von Umwelt-, sozialen und Governance-Faktoren in ihr langfristiges Investment einbeziehen. Für sie hat das LLB Asset Management das Angebot «Nachhaltige Vermögensverwaltung» entwickelt, das bei der Portfoliokonstruktion nur die im MSCI-Index enthaltenen Titel berücksichtigt, die über ein vorteilhaftes ESG-Rating verfügen. Zudem ist es auf Kundenwunsch möglich, gewisse Branchen wie Tabak, Alkohol, Atomenergie oder Waffen im Portfolio ganz auszuschliessen. Um diesem zunehmenden Bedürfnis nachzukommen, wird der Anlageprozess sukzessive weiterentwickelt. Die LLB bietet auch bei ihren Anlageberatungspaketen «LLB Invest» den Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten an.

Dass die Produkte der LLB eine sehr gute Performance aufweisen, zeigen verschiedene Auszeichnungen. Die LLB-Gruppe ist bei der Verleihung der Refinitiv Lipper Group Awards 2019 in ihrer Kategorie als Beste in Europa ausgezeichnet worden. Mit der Goldauszeichnung als Europameister "über alle Hauptanlageklassen" (Overall Small Company) verfügt sie somit in ihrer Unternehmenskategorie über die europaweit beste Fondspalette mit Anleihen, Aktien und Anlagezielfonds.

Kundenfeedbacks sind der LLB-Gruppe auch im Bereich der institutionellen Kunden wichtig. 2019 fanden erneut Round-Table-Gespräche mit ausgewählten Kunden aus unterschiedlichen Segmenten statt. Die Rückmeldungen der Intermediärkunden zeigen, dass nachhaltige Anlagelösungen künftig unabdingbar sein werden, daher soll im Rahmen unserer LLB-Invest-Palette künftig das Produkt LLB Comfort Nachhaltig ausgebaut werden.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» (S. 52).

ESG-Integration im Asset Management

Die LLB-Gruppe erwartet, dass der regulatorische Druck zugunsten nachhaltiger Anlagen zukünftig zunehmen wird, nicht zuletzt aufgrund der Entwicklungen in der Europäischen Union. Die LLB plant deshalb, ihr Angebot an qualitativ hochstehenden Investmentlösungen im Bereich Nachhaltigkeit zum Nutzen der Kunden weiterzuentwickeln, sowohl im Kerngeschäft Vermögensverwaltung als auch mit möglichen Anlagefonds für den Drittvertrieb. Im Weiteren sollen ESG-Lösungen für die Anlageberatung (LLB Invest) von Seiten Asset Management bereitgestellt werden.

Die Verantwortung für Anlageprozesse im klassischen und im nachhaltigen Bereich liegen bei der LLB Asset Management AG. Ziel ist die Entwicklung eines Produkteangebots, das den regulatorischen Anforderungen und der Kundennachfrage gerecht wird. Die Umsetzung der nachhaltigen Investitionsrichtlinien wird, wie auch die klassischen Investitionsvorgaben, durch die Abteilung Investment Compliance sowie die interne und externe Revision überprüft.

Die LLB erachtet den Ansatz zur Integration von ESG-Kriterien im Asset Management als effektiv, wenn er mit allen regulatorischen Anforderungen im Einklang steht und der Kundennachfrage entspricht. Da sich sowohl das regulatorische Umfeld als auch die Kundennachfrage in diesem Gebiet rasch ändern, werden wir unseren Ansatz periodisch überprüfen und falls angezeigt weiterentwickeln.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen». (S. 52)

Digitalisierung und Datenschutz (GRI 418)

Informationssicherheit spielt in der Bankpraxis eine grundlegende Rolle. Der Schutz der uns von unseren Kunden anvertrauten Informationen ist ein zentrales Anliegen der Liechtensteinischen Landesbank. Informationsverarbeitende Systeme, die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität garantieren, schützen vor Gefahren und Bedrohungen und helfen bei der Vermeidung von Schäden sowie bei der Minimierung von Risiken. Der verantwortungsbewusste Umgang mit Kundendaten und Informationen ist ein fester Bestandteil der LLB-Unternehmenskultur. Personenbezogene Daten bearbeiten wir im Einklang mit der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Die gesetzlichen Vorgaben (BankG, DatenschutzG, DSGVO, FINMA- und FMA-Vorgaben) regeln klar und verbindlich die Verantwortlichkeiten und Massnahmen zum Schutz der Kundendaten. Bei der LLB-Gruppe sind die Prinzipien und Grundsätze in unternehmensweit gültigen Weisungen festgelegt. Massgeblich für uns sind die Gesetze und aufsichtsrechtlichen Richtlinien in Liechtenstein, der Schweiz und Österreich sowie die spezifischen Vorgaben und Situationen in unseren Zielmärkten. Das Datacenter der LLB-Gruppe hat einen der höchsten Sicherheitsstandards der Ostschweiz. Die Abteilung Group Information Security erstellt, implementiert und pflegt das Informationssicherheitsprogramm.

Durch die zunehmende Digitalisierung hat auch der Schutz vor Cyberangriffen für die LLB sehr grosse Priorität und wird durch IT-Systeme und geschulte sowie sensibilisierte Mitarbeitende sichergestellt. Die Prinzipien und Grundsätze des Informationssicherheitsprogramms sind in unternehmensweit gültigen Weisungen festgelegt. Unsere Daten sind durch robuste Prozesse und hoch entwickelte Systeme geschützt. Spezialisten analysieren kontinuierlich neue Cyberbedrohungen und ergreifen, je nach Risiko, die entsprechenden Abwehrmassnahmen. Externe Vergleiche und Penetrationstests garantieren kontinuierlich ein gutes Sicherheitsniveau.

Ethik und Integrität

Die LLB verpflichtet sich zu einem Banking, das einem verbindlichen Wertesystem verpflichtet ist. Unsere Werte lauten: integer, respektvoll, exzellent und wegweisend. An diesen Werten will sich die LLB-Gruppe messen lassen. Unsere Anspruchsgruppen sollen in jedem Moment spüren, dass wir unsere Werte leben.

Unser Verhaltenskodex schafft einen verlässlichen Orientierungsrahmen für ein wertebasiertes und verantwortungsbewusstes Handeln aller Mitarbeitenden, das den gesetzlichen Anforderungen, aber auch den ethischen und gesellschaftlichen Massstäben gerecht wird. Er dient als Anleitung für korrektes Handeln und ist damit für unsere Mitarbeitenden weltweit eine verbindliche und verbindende Vorgabe.

Jeder Mitarbeitende kennt diesen Verhaltenskodex und richtet sein Verhalten konsequent daran aus. Der Verhaltenskodex definiert einen Mindeststandard, der nicht unterschritten werden darf, auch wenn lokale Bestimmungen weniger weit gehen. Sind lokale Gesetze strenger,

haben diese Vorrang. Mitarbeitende, die Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex offen ansprechen, handeln richtig. Die Möglichkeit einer anonymen Meldung ist dabei sichergestellt.

2018 wurde ausserdem die Kulturreise ins Leben gerufen, damit wollen wir die Mitarbeitenden dazu ermutigen, sich einzubringen, sich zu hinterfragen und sich auszutauschen. Mit dem Hashtag "wertvollhandeln" wird auf die Wertekultur innerhalb der LLB-Gruppe aufmerksam gemacht. Der Begriff #wertvollhandeln nimmt Bezug auf die Wertehaltung und will die Mitarbeitenden mithilfe verschiedener Massnahmen (Kalender, Veranstaltungen, Video-Beiträge im Intranet) immer wieder anregen, das eigene Tun und Handeln vor dem Hintergrund unserer Werte zu hinterfragen.

Die Folge von Verstössen gegen den Verhaltenskodex können negative Beurteilungen der Arbeitsleistung, Disziplinar massnahmen oder arbeitsrechtliche Konsequenzen sein.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Verhaltenskodex» (S. 12) oder unter www.llb.li/verhaltenskodex.

Risiko- und Reputationsmanagement

Um den Ruf der LLB-Gruppe zu schützen, sowie die langfristige Risikotragfähigkeit und Profitabilität Unternehmens sicherzustellen, ist ein proaktives Chancen- und Risikomanagement unerlässlich. Dies ermöglicht die rechtzeitige Erkennung und Minderung der Risiken. Dazu gehört auch das Management von Reputationschancen und -risiken, die die Stellung der LLB im Markt, in der Öffentlichkeit, bei Kunden und Mitarbeitenden und somit den Geschäftserfolg massgeblich beeinflussen können.

Die LLB verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz im Reputations- und Risikomanagement mit organisatorischen und unabhängigen Kontrollprozessen und -instanzen auf allen Ebenen der Organisation. Der Verwaltungsrat der LLB-Gruppe legt die grundsätzliche Risikostrategie, Risikopolitik und Risikotoleranz mit Unterstützung des Group Risk Committee fest. Die Gruppenleitung ist für die Umsetzung der festgelegten Risikomanagementprozesse innerhalb des festgelegten Handlungsspielraum zuständig. Diverse Risk Committees stehen der Gruppenleitung unterstützend zur Seite.

Die Abteilung Group Credit- und Risk Management identifiziert, bewertet, überwacht und berichtet über die Schlüsselrisiken der LLB-Gruppe. Die Division ist funktional und organisatorisch unabhängig von den operativen Einheiten und unterstützt die Gruppenleitung in der Steuerung des Gesamtrisikos.

Den Schutz der Reputation fördern wir mit einer Kultur des Risikobewusstseins, die Teil unserer, auf dem Verhaltenskodex basierten, integren Unternehmenspolitik ist. Mitarbeitende werden ermutigt, allfällige Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien und den Verhaltenskodex dem Vorgesetzten, der Vertrauensstelle oder den Verantwortlichen von Group Legal & Compliance zu melden.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in den Kapiteln «Finanz- und Risikomanagement» (S. 13) und «Risikomanagement» (S. 178).

Verhinderung von Finanzdelikten (GRI 205)

Massnahmen gegen Korruption, Geldwäscherei und Insidertrading sind aus zwei Gesichtspunkten wesentlich: Zum einen handelt es sich um Straftatbestände. Es gibt gesetzliche Vorschriften, die die Bank verpflichten, dafür zu sorgen, dass ihre Kunden diesbezüglich überwacht werden. Hält die Bank die entsprechenden regulatorischen Verpflichtungen nicht ein, kann sie bzw. ihre Mitarbeitenden sowohl straf- als auch verwaltungsrechtlich gebüsst werden. Zum anderen steht die Reputation der Bank auf dem Spiel. Können der Bank Verstösse gegen die oben genannten Pflichten vorgeworfen werden oder wird sie gebüsst, so hat dies einen massiven Reputationsverlust zur Folge. Dadurch steigt unter anderem das Gegenparteienerisiko (Risiko, dass zum Beispiel eine USD-Korrespondenzbank die Zusammenarbeit kündigt).

Das Thema Geldwäschereibekämpfung (Korruption und Insiderhandel als Vortaten der Geldwäscherei) wird regelmässig, aber mindestens einmal jährlich geschult. Die Vorschriften, die in diesem Zusammenhang befolgt werden müssen, sind in der Weisung «Sorgfaltspflichten bei Finanzgeschäften» geregelt. Zur Überwachung der Themen sind interne Systeme implementiert. Die Mitarbeitenden von Group Financial Crimes Compliance besuchen regelmässig Weiterbildungsveranstaltungen und beraten beziehungsweise unterstützen die Gruppenleitung bei der Umsetzung von regulatorischen Vorgaben.

Die Handhabung von Zuwendungen ist im Gruppenreglement «Rules of Conduct» für alle Mitarbeitenden und Organe der LLB-Gruppe geregelt. Darin befinden sich auch Bestimmungen zu den Mitarbeitergeschäften, wie Handelssperren für Personen, die über ad-hoc-relevante Informationen verfügen. Unzulässige Verhaltensweisen können von Mitarbeitenden – wenn gewünscht auch anonym – einer internen Vertrauensstelle gemeldet werden. Die Vertrauensstelle prüft die Informationen und beurteilt im Einzelfall, ob und welche Massnahmen erforderlich sind.

In den vergangenen Jahren hat die LLB-Gruppe keine Fälle von Korruption identifiziert. Daraus schliesst sie, dass die bestehenden Massnahmen ausreichen, um missbräuchliches Verhalten zu verhindern. Die internen Weisungen und Massnahmen werden jedoch regelmässig an geänderte Rahmenbedingungen, wie beispielsweise regulatorische Entwicklungen, angepasst.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung» (S. 43).

Die konstante Anpassung der Sicherheitsinfrastrukturen sowie der Monitoring- und Analyse-systeme bildet neben der Ausbildung der Mitarbeitenden die Grundlage für den umfassenden Schutz der uns anvertrauten Informationen.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in den Kapiteln «Retail & Corporate Banking» (S. 20) und «Datenschutz» (S. 42).

Steuerkonformität

Liechtenstein hat sich zu einer Steuerkonformitätsstrategie bekannt und als "Early Adopter" im Oktober 2014 die multilaterale Vereinbarung zum Automatischen Informationsaustausch (AIA) unterzeichnet. Durch die Steuerkonformitätsstrategie hat sich auch das Geschäftsmodell der heimischen Banken gewandelt. Die LLB legt Wert darauf, im Einklang mit allen relevanten Steuergesetzen zu handeln und zielt bei allen angebotenen Dienstleistungen auf die Steuerkonformität der Kunden ab.

Die Abteilung "Group Tax Compliance" ist verantwortlich für die Umsetzung der Steuerkonformitätsstrategie sowie die Einhaltung des AIA sowie des FATCA Abkommens. Im Einklang mit der Steuerkonformitätsstrategie des Landes Liechtenstein hat die LLB-Gruppe den Transformationsprozess im Steuerbereich bei EU- und internationalen Kunden grösstenteils abgeschlossen. Wir wenden bei Neukunden und bei Bestandskunden einen risikobasierten Ansatz an und führen keine Instruktionen aus, die erkennbar einer Umgehung geltender Steuerpflichten dienen könnten.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen». (S. 41)

Compliance (GRI 419)

Compliance ist laut Geschäftsordnung der börsenkotierten Liechtensteinischen Landesbank das Einhalten von gesetzlichen, regulatorischen und internen Vorschriften sowie die Beachtung von marktüblichen Standards und Standesregeln. Das ist wichtig für unseren Hauptaktionär, das Land Liechtenstein, für unsere Partner, Kunden und Mitarbeitenden. Das Thema gewinnt vor allem deshalb an Bedeutung, weil Verstösse weitreichende, teils bestandsgefährdende Schäden verursachen können.

Als Compliance- und Rechtsrisiken gelten bei der LLB-Gruppe die Risiken von Verstössen gegen gesetzliche und regulatorische Vorschriften sowie gegen Standards, die zu Sanktionen und in der Folge insbesondere zu finanziellen Verlusten oder Reputationsschäden führen können.

Die Einhaltung von Regeln betrifft sämtliche Mitarbeitenden und Organe, von denen erwartet wird, dass sie integer die professionellen Standards, die geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien sowie die «Rules of Conduct» einhalten. Zentrale Compliance-Themen werden in den drei Abteilungen Group Regulatory Compliance (Behandlung von aufsichtsrechtlichen Themen wie MiFID, Cross Border etc.), Group Financial Crimes Compliance (Behandlung von strafrechtlichen Themen wie Geldwäscherei, Marktmissbrauch, internationale Sanktionen) sowie Group Tax Compliance (Behandlung von steuerrechtlichen Themen) bearbeitet. Dazu zählen die Beobachtung der regulatorischen Änderungen, die Implementierung von neuen Vorgaben, das Training und die Überwachung. Die Themen Datenschutz und Schutz von Kundendaten sind bei Group Information Security angesiedelt. Zu sämtlichen zentralen Themen existieren interne Regelwerke, wie etwa die Weisung «Sorgfaltspflichten bei Finanzgeschäften», das Gruppenreglement «Cross-Border-Geschäft», die Gruppenweisung «Sichere Informationsverarbeitung» oder die Gruppenweisung «Umgang mit Kunden unter steuerlichen Aspekten». Verstösse gegen Regelwerke sind durch den Vorgesetzten zu sanktionieren.

Seit die Gruppenleitung am 13. August 2008 die Weisung erliess, keine US-Kunden mehr als Kunden anzunehmen, hat die Organisationseinheit Legal & Compliance die Regelung weiter verschärft. Auf Einzelfallbasis überprüft zudem seit 2012 ein US-Compliance-Committee jede allfällige US-amerikanische Kundenbeziehung. Liechtenstein verfolgt seit 12. März 2009 eine Finanzplatzstrategie, die auf steuerliche Konformität der Kunden setzt. Die LLB-Gruppe nimmt hier eine Vorreiterrolle ein und hat Massnahmen getroffen, mit denen das strategische Ziel des steuerkonformen Finanzplatzes erreicht werden soll. Der Umgang mit Kunden unter steuerlichen Aspekten ist in einer Gruppenweisung geregelt.

Die Sicherstellung guter Compliance stellt eine anspruchsvolle Führungsaufgabe dar. Der Verwaltungsrat der LLB gibt die Leitplanken vor und erhält jährlich einen schriftlichen Bericht über Tätigkeiten, Feststellungen und getroffene Massnahmen. Group Legal & Compliance informiert, unterstützt und berät die Gruppenleitung bei der Einschätzung und Überwachung der Compliance-Risiken. Die Organisationseinheit ist in sämtlichen regulatorischen Massnahmen und Projekte der LLB-Gruppe involviert. Seit 2016 ist Group Legal & Compliance unter dem Dach der Division Group CFO angesiedelt.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in den Kapiteln «Finanz- und Risikomanagement» (S. 13) und «Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen» (S. 41).

Corporate Governance und Unternehmenskultur

Im Rahmen ihrer Corporate Governance stellt die LLB eine verantwortungsvolle Leitung, Kontrolle und Transparenz sicher. Mit ihrer Vision «Wir setzen Standards für Banking mit Werten» setzt die LLB die Prinzipien – integer, respektvoll, exzellent und wegweisend – ins Zentrum ihres Denkens und Handelns. Die Unternehmenskultur ist nebst der Strategie ein entscheidender Erfolgsfaktor. Deshalb fördert die LLB interne Regeln, Prozesse und Praktiken, die zu ethischen Verhaltensweisen, Fairness, Transparenz und Rechenschaft führen. Mit ihrer integren Unternehmensführung beabsichtigt die LLB eine langfristige und nachhaltige Wertschöpfung und sichert das Vertrauen der Kunden, Investoren, Partner und Öffentlichkeit.

Als börsenkotiertes Unternehmen bilden die Richtlinien der SIX Exchange zur Corporate Governance (RLCG) die wesentliche Grundlage für die Unternehmensführung. Zusätzlich gibt das liechtensteinische Öffentliche-Unternehmen-Steuerungs-Gesetz (ÖUSG) und das Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank (LLBG) den Handlungsrahmen vor. Zur Selbstkontrolle orientiert sich die LLB-Gruppe an ihrem Verhaltenskodex, der die Erwartungen an das Verhalten von Verwaltungsräten, Gruppenleitung, Führungskräften und Mitarbeitenden verbindlich festhält.

Verstösse gegen gesetzliche Vorschriften, Richtlinien und der Verhaltenskodex können dem Vorgesetzten, der Vertrauensstelle oder den Verantwortlichen von Group Legal & Compliance gemeldet werden. Die Benachrichtigung kann unter Wahrung der Anonymität oder vertraulich erfolgen.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in den Kapiteln «Unternehmenskultur» (S. 12) und «Corporate Governance» (S. 68).

Volkswirtschaftliche Rolle und regionaler Arbeitgeber (GRI 202, 203)

Die Liechtensteinische Landesbank ist eine verlässliche Partnerin für Menschen und Wirtschaft in ihren Zielmärkten. Dies entspricht einerseits dem gesetzlichen Auftrag der LLB, die volkswirtschaftliche Entwicklung Liechtensteins zu fördern, was ökonomische, ethische und ökologische Aspekte einschliesst. Andererseits ist gesellschaftliches Engagement seit jeher ein wesentlicher Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses. Ein wesentlicher Teil der Staatseinnahmen resultiert aus den LLB-Dividenden. Zudem ist die LLB Marktführerin im liechtensteinischen Hypothekarmarkt und trägt dazu bei, dass die Menschen, Unternehmen, Gemeinden und Organisationen Zukunftsvorhaben finanziell umsetzen können. Als regionale Arbeitgeberin schafft die LLB Arbeitsplätze und stellt sicher, dass die Führungskräfte regional verwurzelt und mit den Bedürfnissen und Verhaltensweisen in den lokalen Zielmärkten vertraut sind. Lokale Arbeitskräfte sind längerfristig orientiert und zeigen eine höhere Bindung zum Unternehmen.

Nebst der breiten Streuung der LLB-Aktie in der Bevölkerung, ist das Land Liechtenstein mit 57.5 Prozent des Aktienkapitals Hauptaktionär der LLB. In Artikel 3 des Landesbankgesetzes vom 21. Oktober 1992 sowie der Beteiligungsstrategie vom 22. November 2011 und den Statuten vom März 2015 ist die volkswirtschaftliche Verantwortung der LLB festgelegt. Die Generalversammlung wählt den Verwaltungsrat, der dafür verantwortlich ist, den gesetzlichen Auftrag umzusetzen. Die LLB-Gruppe verfolgt zudem in allen Divisionen und bearbeiteten Märkten eine konservative Kreditrisikopolitik, die im Gruppenreglement Kreditrisikomanagement formuliert ist. Im Kreditmanagement gelten lokale gesetzliche Bestimmungen in Liechtenstein und der Schweiz.

Die LLB-Gruppe bietet einen flächendeckenden Zugang zur Finanzwelt für die lokale Bevölkerung und das Gewerbe. Als älteste und grösste Universalbank im Fürstentum Liechtenstein verfügt die LLB über drei Geschäftsstellen und bietet als einzige Bank in Liechtenstein ein flächendeckendes Geschäftsstellen- und Automatenetz für alle Bankgeschäfte an. Die Bank Linth mit Hauptsitz in Uznach ist seit 165 Jahren in der Ostschweiz verankert.

Innerhalb der LLB-Gruppe ist der regionale Bezug sowohl auf Führungs- als auch Mitarbeitenden-Ebene ein immanenter Teil des Recruiting-Prozesses. So strebt die LLB bei jeder Stellenbesetzung an, das jeweilige Team optimal zu ergänzen und einen passenden Mix aus verschiedenen Nationalitäten und Erfahrungsniveaus zu erreichen.

Der Anteil in der Region wohnhafter Führungskräfte ist sehr hoch, weshalb derzeit keine zusätzlichen Massnahmen zur Steigerung dieses Wertes geplant sind. Generell bleibt es eine Herausforderung, gute Fachleute zu finden. Dem begegnet die LLB mit ihrem Arbeitgeber-Branding und mit attraktiven Konditionen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen.

Der Präsident des Verwaltungsrats der LLB-Gruppe und der Group CEO informieren den Regierungschef zwei Mal pro Jahr über den Geschäftsgang der LLB-Gruppe. Einmal pro Jahr tauschen sich Verwaltungsrat und Gruppenleitung mit der gesamten Regierung aus. Diese wiederum gibt der Finanzkommission des Landtags Rechenschaft über die Umsetzung der Beteiligungsstrategie.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in den Kapiteln «Wirtschaftliche Leistung» (S. 52) und «Die LLB als Arbeitgeberin» (S. 57).

Gesellschaftliches und politisches Engagement (GRI 413, 415)

Die LLB-Gruppe ist in ihren Heimmärkten ein wichtiger Wirtschaftsfaktor und ist eng mit der heimischen Wirtschaft und den Privatpersonen verknüpft. Das Land Liechtenstein ist Mehrheitsaktionärin der LLB, daher steht die LLB auch mit Vertretern des Landes in engem Kontakt. Durch ihre Sponsoring-Aktivitäten leistet die LLB-Gruppe einen wesentlichen Beitrag zum sozialen und gesellschaftlichen Leben in Liechtenstein. Auch im Bereich Klimaschutz ist die LLB-Gruppe aktiv.

Die LLB hat den gesetzlichen Auftrag, das heimische Gewerbe durch Finanzleistungen zu unterstützen, daher ist sie stark mit Privatkunden und Firmen in Liechtenstein vernetzt und mit mehreren Geschäftsstellen präsent. Auch die Bank Linth ist eine der wenigen Banken, die mit neunzehn Standorten in fünf Wirtschaftsregionen der Ostschweiz verankert und mit Menschen und Wirtschaft in ähnlicher Weise vertraut und verbunden ist wie die LLB. Die Mitarbeitenden kennen die Besonderheiten der Region. Diese einzigartige Kundennähe ist entscheidend für den Geschäftserfolg der LLB-Gruppe.

Zugleich ist die LLB-Gruppe in ihren Heimmärkten ein wichtiger lokaler Sponsor. Der Fokus ihres Sponsoring-Engagements liegt auf den Themenfeldern Sport, Kultur und Kompetenz. In all diesen Bereichen unterstützt die LLB in Liechtenstein diverse Projekte und Organisationen. Auch die Bank Linth und die LLB Österreich treten als lokale Sponsoren auf.

Mit der gemeinnützigen Zukunftsstiftung fördert die LLB in ihren Heimmärkten Liechtenstein, Schweiz und Österreich mittels Anschubfinanzierung das Engagement für Soziales und Nachhaltigkeit. Die LLB ist ausserdem Partnerin der gemeinnützigen, unabhängigen LIFE Klimastiftung Liechtenstein (seit 2009) und der Klimastiftung Schweiz (seit 2012).

Die LLB ist mit diversen Verbänden und Organisationen in Liechtenstein vernetzt. So ist sie im Vorstand des Liechtensteinischen Bankenverbandes, der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer vertreten und steht in enger Kooperation mit der Liechtensteiner Wirtschaftskammer. Ausserdem sind Vertreter der LLB im Vorstand des Liechtensteiner Fondsverbandes und des Liechtensteinischen Pensionskassenverbandes.

Die Liechtensteinische Landesbank ist politisch neutral und unterstützt keine Parteien finanziell. Die LLB ist verpflichtet, ihren Hauptaktionär, das Land Liechtenstein, über den Geschäftsverlauf zu informieren. Vor diesem Hintergrund treffen der Präsident des Verwaltungsrates der LLB-Gruppe und der Group CEO zweimal pro Jahr den liechtensteinischen Regierungschef. Einmal pro Jahr laden Verwaltungsrat und Gruppenleitung die gesamte Regierung zu einer Gesprächsrunde ein (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seite 68)

Um die starke Vernetzung mit der heimischen Wirtschaft zu akzentuieren, vergibt die LLB 2020 in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein erneut den «LLB KMU Award». Diese 2018 lancierte Auszeichnung für kleine und mittlere Unternehmen wurde sehr positiv aufgenommen und soll daher alle zwei Jahre an der Regionalmesse LIHGA verliehen werden. Ausserdem verleiht sie am Businessstag für Frauen jeweils im Juni den «LLB Businessstag Award», mit dem erfolgreiche Gründerinnen ausgezeichnet werden. Mit dem «LLB Sport Award» wird die LLB künftig herausragende Sportler in Liechtenstein unterstützen. Der Award wird ab Dezember 2020 jährlich im Rahmen der Nacht des Sports des Liechtenstein Olympic Committee verliehen.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in den Kapiteln «Leistungsauftrag und Nachhaltigkeit» (S. 50) und «Sponsoring» (S. 53).

Faires Marketing und fairer Wettbewerb (GRI 206, 417)

Für die Liechtensteinische Landesbank sind sowohl eine integre Kommunikation sowie ein seriöses Marketing wichtig. Sie steht für Verlässlichkeit und schafft so Vertrauen. Als Liechtensteinische Landesbank hat sie einen volkswirtschaftlichen Auftrag und ist den Bürgerinnen und Bürgern des Landes verpflichtet.

Marketing und die Abteilung Corporate Communications gestalten den Aussenauftritt eines Unternehmens und haben damit hohen Einfluss auf Image und Reputation. In der Kundenkommunikation gilt es nicht nur die geltenden Vorschriften wie Bankgeheimnis oder Cross-Border-Vorschriften zu beachten, sondern auch eine klare und verständliche Sprache.

Vision und Leitbild sind klare Guidelines für ein faires Marketing. Die Tonalität und Bildsprache der LLB-Gruppe sind gemäss den Werten «integer» und «respektvoll» seriös, einfach verständlich und nicht marktschreierisch. Das Verhalten gegenüber Wettbewerbern ist stets fair. Ziel ist es, mit guten Produkten und Dienstleistungen zu überzeugen.

Als Bank für Land und Leute ist es der LLB ein Anliegen, attraktive und innovative Preismodelle anzubieten. Einzelpreise und Pauschalpreismodelle oder auf Wunsch auch performanceabhängige Konditionen untermauern den Anspruch, eine faire und transparente Tarifgestaltung zu gewährleisten.

Das Marketing der LLB-Gruppe ist zentral organisiert. Die Gruppenweisung «Marketing», die am 1. März 2017 in Kraft getreten ist, stellt sicher, dass das Marketing aus einer Hand kommt und die Einhaltung der Prozesse sichergestellt werden kann. Die Prozesse regeln die Kompetenzen und die Verantwortung von Marketing und seinen Schnittstellen. Das in der Geschäftsbereichs-Strategie definierte Zielbild von Group Marketing verschreibt sich einem wertorientierten Marketing.

Bei den LLB-Fonds wird auf Retrozessionen (Bestandespflegekommissionen) verzichtet, wodurch die Fonds der LLB im Marktvergleich deutlich günstiger sind. Erhaltene Retrozessionen auf Drittfondsbestände vergüten wir unseren Kunden zu hundert Prozent. Dank der einfachen und verständlichen Tarifstruktur sind Gebühren und Konditionen für die Kunden auf einen Blick ersichtlich. Im kommenden Jahr will die LLB ihre Tarifstruktur weiter vereinfachen und durch die Bündelung von Dienstleistungen noch übersichtlicher gestalten.

Einen ebenfalls sehr fairen Ansatz verfolgt die LLB-Gruppe bei den Gebühren für LLB-Strategiefonds: Als eine der ersten Banken hat sie ein performanceabhängiges Modell für Strategiefonds sowie ein Swap-basiertes Modell für einige festverzinsliche Fonds eingeführt, bei dem das Pricing an den Zinssatz gekoppelt ist.

Die Einhaltung der Vorgaben aus Strategie, Richtlinien und Weisung wird über klare Verantwortlichkeiten in den Abteilungen geregelt. Diese wiederum haben Freigabeprozesse definiert, welche die Einhaltung sicherstellen.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in den Kapiteln «Marketing und Kommunikation» (S. 45) und «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» (S. 52).

Energieverbrauch und CO₂-Emissionen (GRI 302, 305)

Die LLB-Gruppe ist davon überzeugt, dass nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln den Unternehmenswert steigert. Sowohl aus ökologischer als auch ökonomischer Sicht möchte sie ihren Energiebedarf sowie die damit verbundenen CO₂-Emissionen kontinuierlich verringern, um Kosten zu sparen und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Deshalb setzt die LLB vermehrt auf regenerative Energiequellen und einen sparsamen Umgang mit Ressourcen. Insbesondere bei Gebäuden und im Geschäfts- und Pendlerverkehr sollen damit die CO₂-Emissionen reduziert werden.

Sowohl bei der LLB als auch bei der Bank Linth sind die Organisationseinheiten Facility Management für die Steigerung der Energieeffizienz zuständig. Dazu identifizieren sie Energiesparpotenziale und evaluieren die Effektivität von Effizienzsteigerungsmassnahmen, wie zum Beispiel die Auswahl technischer Anlagen, wofür unser «Green Datacenter» exemplarisch steht. Zusätzlich führt das Facility Management laufend energetische Optimierungsmassnahmen durch, beispielsweise im Hinblick auf Einstellungen, Reglerparameter oder Temperaturanpassungen.

Seit 1996 betreibt die Mobilitätskommission der LLB ein Mobilitätsmanagement, das bestrebt ist, möglichst viele Mitarbeitende zum Umsteigen auf öffentliche Verkehrsmittel zu bewegen. Dazu werden auch Mitarbeiterumfragen durchgeführt. Ausserdem unterhält die LLB in Liechtenstein neun PW-Elektro-Ladestationen.

Über das betriebliche Energie- und Mobilitätsmanagement hinaus, setzt sich die LLB Gruppe für den Klimaschutz ein. Sie ist Partnerin der gemeinnützigen, unabhängigen Klimastiftung Schweiz. Sie gehört somit zu einer Gruppe von 25 Partnerfirmen, die ihre Mittel bündeln, um Schweizer und Liechtensteinische KMUs, die Energie sparen oder klimafreundliche Produkte anbieten, effizient zu fördern.

Die LLB ist bestrebt, die Energieeffizienz laufend zu optimieren und die CO₂-Emissionen zu senken. Als Grundlage zur fortlaufenden Verbesserung des Energiemanagements führt und vergleicht die Organisationseinheit Facility Management Statistiken zum Strom- und Gasverbrauch der LLB. Seit 2016 werden auch vom externen Facility-Management-Dienstleister, der die Immobilien der Bank Linth betreut, entsprechende Statistiken geführt und ausgewertet.

Der Grossteil des Energieverbrauchs fällt in den baulich unveränderten Zentralgebäuden an. Deshalb legt die LLB besonders bei der Anschaffung neuer Anlagen oder bei Umbauten Wert auf energieeffiziente und emissionsarme Lösungen. In den Geschäftsstellen treibt die LLB die Steigerung der Energieeffizienz Schritt für Schritt voran. Die Bank Linth hat sich zum Ziel gesetzt unter Berücksichtigung der Energieeffizienz, bis 2020 alle Geschäftsstellen nach dem Konzept "Bank der Zukunft" zu erneuern. Die LLB gestaltet bis 2021 ihre drei Geschäftsstellen um, wo wiederum auf ökologische Lösungen gesetzt wird.

Weitere Informationen befinden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz» (S. 54).

Mobilitätsmanagement

Um den ökologischen Fussabdruck möglichst klein zu halten, ist die LLB-Gruppe bestrebt, die Umweltauswirkungen durch den Geschäfts- und Pendlerverkehr von Mitarbeitenden aktiv zu steuern. Mitarbeitende, die den Arbeitsweg zu Fuss, mit dem Fahrrad oder dem öffentlichen Verkehr zurücklegen, helfen, die Umwelt und die Strassen zu entlasten. Ein gutes Mobilitätsmanagement wirkt sich ausserdem positiv auf die Gesundheit der Mitarbeitenden und die Reputation des Unternehmens aus.

Die «Regelung Mobilitätsmanagement» wird von der Mobilitätskommission und einer Person der Arbeitnehmervertretung sowie einem HR-Vertreter gesteuert. Ziel ist die optimale Nutzung der begrenzten Parkplatzressourcen. Unter der Berücksichtigung ökologischer Aspekte wird durch ein finanzielles Anreizsystem das Umsteigen vom motorisierten Individualverkehr auf umweltverträglichere Verkehrsmittel (öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrrad) gefördert. Bereits seit 1996 werden am Hauptsitz Vaduz die Parkplätze bewirtschaftet. 2010 hat die LLB ein Mobilitätsmanagement und die Förderung des öffentlichen Verkehrs eingeführt. Zudem konnten durch die Installation von bisher gruppenweit 26 Videokonferenzsystemen die Dienstreisekilometer minimiert werden. Die LLB beteiligt sich an verschiedenen Initiativen – beispielsweise unterstützt sie den Wettbewerb "Mit dem Rad zur Arbeit" mit einem namhaften Betrag.

Die Abteilung Facility Management erfasst Zahlen und führt Statistiken zur Parkplatznutzung an den Standorten in Liechtenstein. Die Zahl der Mitarbeitenden, an die Parkplatzverzichtsprämien ausbezahlt wurden, erhöhte sich 2019 auf 191 (2018: 174; 2017: 176). Im selben Zeitraum hat die Zahl der fix vermieteten Parkplätze abgenommen und lag Ende 2019 bei 398 (2018: 413; 2017: 379). Darüber hinaus nimmt die LLB-Gruppe alle drei Jahre an einer Mobilitätsumfrage der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer teil, um Verbesserungspotenzial zu eruieren. 2015 gaben 71.5 Prozent der teilnehmenden Mitarbeitenden an, mit dem Auto zur Arbeit zu fahren. 2018 waren es noch 66 Prozent.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz» (S. 54).

Attraktive Anstellungsbedingungen (GRI 401)

Die Mitarbeitenden stehen bei der LLB-Gruppe im Mittelpunkt. Schliesslich ist ihnen der Unternehmenserfolg und die Reputation der LLB und ihren Leistungen geschuldet. Als Universalbank bietet die LLB-Gruppe eine grosse Jobvielfalt und breite Themenfelder. Um Talente zu gewinnen und zu halten, setzt die LLB-Gruppe auf eine menschliche Unternehmenskultur, die von partnerschaftlicher Zusammenarbeit geprägt ist. Gezielte Mitarbeiterentwicklung und ein modernes Vergütungssystem wirken als Motivationsfaktoren, denn Kontinuität in den Teams ist für vertrauensvolle Kundenbeziehungen und interne Prozesse ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Um uns hier stetig noch weiter verbessern zu können, führen wir eine Fluktuationsanalyse durch. Damit verfolgen wir das Ziel, Gründe und Motive für den Arbeitsplatzwechsel in Erfahrung zu bringen und daraus zielgerichtete Massnahmen zu entwickeln, um die Fluktuation im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten und die damit verbundenen Kosten zu senken. Die Fluktuationsrate der LLB-Gruppe liegt zwischen 10 und 15 Prozent (2019: 12 %). Group Human Resources analysiert die Fluktuationsquote, die sich auf die Gesamtbelegschaft bezieht. Bei

Mitarbeitenden, die kündigen, führen die Führungskräfte Austrittsgespräche. Zudem steht der jeweilige HR Business Partner für ein Gespräch zur Verfügung.

Die LLB-Gruppe ist gemäss den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung von 2017 eine attraktive Arbeitgeberin. Im September 2017 erhielten wir nach 2016 zum zweiten Mal einen «Swiss Arbeitgeber Award» in der Kategorie 250 bis 999 Mitarbeitende. Der Award, eine Benchmarking-Initiative auf Basis der grössten Mitarbeiterbefragung der Schweiz, gilt als wegweisendes Instrument. Die rekordhohe Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung von über 85 Prozent bestätigt, dass eine regelmässige Befragung als wichtiges Feedback-Instrument geschätzt wird. Bei allen relevanten Punkten lag die LLB-Gruppe 2015 und 2017 über dem Branchendurchschnitt oder erreichte den Durchschnittswert des Swiss Arbeitgeber Award (SAA). Die nächste Mitarbeiterbefragung ist im Jahr 2020 geplant.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Mitarbeitende» (S. 57).

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz (GRI 403)

Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden hängen stark mit deren psychischer und physischer Gesundheit zusammen. Um die Produktivität, Flexibilität und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten, wird der betrieblichen Gesundheitsförderung ein hoher Stellenwert eingeräumt. Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist auch ein ökonomisch wichtiger Faktor, da durch Absenzen hohe Kosten entstehen.

Gratis Wasser und Früchte am Arbeitsplatz, die Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten oder Ferien zu kaufen, organisierte Sportaktivitäten und finanzielle Unterstützung beim Kauf eines Fahrrad- oder Skihelms, zählen zu den Massnahmen, die den Mitarbeitenden helfen, gesund zu bleiben. Für eine ausgewogene Ernährung sorgt auch das im Jahr 2018 neugestaltete Personalrestaurant, das den Fokus auf gesunde Ernährung legt. Bei Problemen im persönlichen oder geschäftlichen Umfeld, steht den Mitarbeitenden mit der Movis Sozialberatung ein kompetenter und diskreter Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Abteilung Real Estate & Procurement berät jeden Mitarbeitenden individuell, um Arbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Auch die Sicherheit wird bei der LLB grossgeschrieben. Mit einem angemessenen Sicherheitsstandard schützt die LLB ihre Mitarbeitenden und Kunden vor allfälligen Überfällen oder bei Naturkatastrophen und Brandereignissen. Der Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz ist in der Weisung «Sicherheit» mit Teilschutzbereichen geregelt. Security Management führt regelmässig Gebäude- und Anlagenkontrollen durch. Periodisch finden Evakuationsübungen der EVAK-Gruppe statt. Die Absenzquote, die Group Human Resources erhebt, gibt Auskunft über Krankheitsfälle und Unfälle. Ein im Jahr 2017 eingesetztes Steuerungsgremium «Arbeitsatmosphäre & Gesundheit» überprüft laufend die Wirkung der gesetzten Massnahmen. Als sehr positiv wurden vom Steuerungsgremium die Aktionen rund um gesunde Ernährung (Früchtebox, Drink&Donate, Personalrestaurant) bewertet. Auch die Massnahme «Fahrradabstellplätze/Garderoben/Duschen» stösst auf sehr positive Resonanz.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Attraktives Arbeitsumfeld» (S. 58).

Leistungsstarke und engagierte Mitarbeitende (GRI 402, 404)

Der Geschäftserfolg der LLB-Gruppe basiert massgeblich auf den Leistungen ihrer kompetenten und motivierten Mitarbeitenden.

Das Engagement der Mitarbeitenden und deren Vertrauen ins Unternehmen setzt eine transparente und klare Kommunikation voraus. Deshalb orientiert sich die LLB an den Werten "integer" und "respektvoll". Integer heisst unter anderem, die Hintergründe der Entscheidungen verständlich zu machen. Respektvoll bedeutet, im Dialog die beste Lösung zu suchen. Damit steigern wir auch die Akzeptanz für Change-Prozesse im Unternehmen. Indem mit der Strategie StepUp2020 die Unternehmensziele klar sichtbar und auch die Zwischenschritte publik gemacht werden, fördert die LLB die Unternehmenskultur und die Motivation der Mitarbeitenden zur Zielerreichung beizutragen.

Nebst einer klaren und transparenten internen und externen Kommunikation, setzt die LLB auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Damit stellt die LLB sicher, dass die Erwartungen der Kunden an eine hohe Dienstleistungsqualität, eine professionelle Beratung und einer soliden Performance der Anlageprodukte erfüllt werden. Zudem steigert eine konsequente Weiterentwicklung die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden.

Die Zuständigkeiten und Abläufe bei der internen und externen Weiterbildung sind durch die LLB-Gruppenweisung «Weiterbildung» geregelt. Die Organisationseinheit Group Human Resources (GHR) ist für die Umsetzung einer einheitlichen Personal- und Sozialpolitik zuständig. Die Aus- und Weiterbildung Auszubildender (Lernende, Praktikanten, Trainees) ist separat geregelt. Ausserdem durchlaufen alle Kundenberater ein spezielles Zertifizierungsprogramm.

Zur systematischen Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden hat die LLB-Gruppe zwei einheitliche Prozesse zur Beurteilung installiert: den «Performance Management Process» (PMP) und den «People Development Process» (PDP). Für Mitarbeitende mit überdurchschnittlichem Potenzial wurden sogenannte «Potential Pools» geschaffen. Bei guter Leistung und hervorragenden Verhalten werden diese Talente systematisch gefördert. Zum Jahreswechsel 2018/2019 wurde das elektronische Mitarbeiterportal eMap eingeführt. Darin kann jeder Mitarbeitende ein Profil mit persönlichen Informationen, wie beispielsweise Sprachkenntnisse, Ausbildung, Führungserfahrungen und Erwartungen an die beruflichen Perspektiven erstellen und aktuell halten. Ebenfalls implementiert wurde ein Modul «Lernen», das eine komplette Übersicht zu den verfügbaren Kursen und Schulungen bietet, welche die Mitarbeitenden absolviert oder geplant haben. Die Plattform «Jam» für soziales Lernen bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich mit anderen zu HR-bezogenen Themen zu vernetzen.

Die Mitarbeiterkommunikation ist zentral bei Group Corporate Communications verankert. Deren Verantwortlichkeit ist in der Gruppenweisung «Unternehmenskommunikation», die seit 1. Januar 2014 in Kraft ist, geregelt. Der Leiter Group Corporate Communications erstattet regelmässig dem Group CEO Bericht und spricht mit ihm die zentralen Botschaften der internen und externen Kommunikation ab. Der Group CEO versendet quartalsweise einen Newsletter via Intranet an die Mitarbeitenden aller Gruppengesellschaften. Mindestens einmal pro Jahr lädt er zu einer Informationsveranstaltung für alle Mitarbeitenden der LLB-Gruppe ein, die per Live-Stream an alle Unternehmensstandorte übertragen wird. Hinzu kommt eine jähr-

liche Group Night, an der neben einer Ansprache des Group CEO das Gesellschaftliche im Vordergrund steht. Die Mitarbeiterzeitung InSight informiert vier Mal pro Jahr mit einer bunt gemischten Themenpalette über die unterschiedlichsten Aspekte der LLB-Gruppe und deren Mitarbeitenden.

90 Prozent der Mitarbeitenden gaben bei der Mitarbeiterbefragung 2017 an, dass die interne Kommunikation ihren Erwartungen entspricht. Damit konnte dieser Wert im Vergleich zum Jahr 2015 verbessert werden. Die nächste Mitarbeiterbefragung findet im Jahr 2020 statt. Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Attraktives Arbeitsumfeld» (S. 58).

Einmal pro Jahr werden die unternehmensweiten HR-Programme einer Überprüfung unterzogen. Das Talent Management und die Führungssituation werden zwischen der Leitung GHR und der Gruppenleitung diskutiert. Dabei wird auch evaluiert, ob Änderungen in den Entscheidungsprozessen oder am Inhalt der Aus- und Weiterbildungsprogramme nötig sind.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Aus- und Weiterbildung» (S. 61).

Diversität und Chancengleichheit (GRI 405, 406)

Der Erfolg der LLB-Gruppe basiert auf der Vielfalt unserer Mitarbeitenden. Es wird darauf geachtet, dass sich der Kundenstamm in den Mitarbeitenden widerspiegelt. In der LLB-Gruppe arbeiten Menschen aus 38 Nationen. Toleranz, Wertschätzung, Respekt und Weltoffenheit sind grundlegende Werte der Unternehmenskultur. Das Prinzip der Chancengleichheit ist tief verankert.

Die LLB-Gruppe verfügt über kein spezielles Diversity-Förderprogramm, Diversity ist jedoch ein immanenter Teil des Recruiting-Prozesses. So strebt die LLB bei jeder Stellenbesetzung an, das jeweilige Team optimal zu ergänzen und einen passenden Mix aus Geschlecht, verschiedenen Nationalitäten und Erfahrungsniveaus zu erreichen. Bei Unstimmigkeiten ist Group Human Resources Anlaufstelle.

2015 hat Group Human Resources ein Konzept entwickelt, um das Profil der LLB-Gruppe als attraktive Arbeitgeberin für Frauen und Männer zu schärfen. Verschiedene Massnahmen wurden seither umgesetzt: Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, wurde im September 2017 in Vaduz eine Kindertagesstätte (Kita) für die Kinder der Mitarbeitenden der Liechtensteiner Banken eröffnet. Ausserdem hat die LLB-Gruppe das Projekt "FreiZeit-Kauf" initiiert, damit können die Mitarbeitenden ihren Ferienanspruch um fünf oder zehn Tage aufstocken, wenn sie im Gegenzug auf einen entsprechenden Lohnanteil verzichten. Ausserdem besteht die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten.

Auch wenn der Frauenanteil mit 43 Prozent bei uns relativ hoch ist, sind Frauen in Führungspositionen untervertreten. Der Verwaltungsrat der börsenkotierten LLB hingegen zeichnet sich durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aus. Er liegt bei knapp 30 Prozent. Verwaltungsrat und Management unterschützen die Kultur der Vielfalt in den Teams.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Diversität der Mitarbeitenden und Führungskräfte» (S. 60).

BERICHTSGRENZEN

Der Geschäftsbericht 2019 bezieht alle Gesellschaften mit 100-prozentiger Konzernbeteiligung (siehe «Konsolidierungskreis», Seite 177) sowie die Bank Linth LLB AG ein, soweit nichts anderes explizit vermerkt ist.

Bei einigen Themen konnten nicht alle von GRI vorgesehenen Details abgebildet werden. Dies betrifft insbesondere die Angabe GRI 402-1. Bei dieser konnte die von GRI gewünschte Feinauflösung nicht erhoben werden. Die LLB ist bestrebt, die Datenlücken, soweit sinnvoll und machbar, zu schliessen.

IMPRESSUM

Herausgeber: Liechtensteinische Landesbank AG, Vaduz, Liechtenstein

Beratung Nachhaltigkeitsreporting: Sustainserv (Zürich, München, Boston, Nashville)

Gestaltung: NeidhartSchön AG, Zürich, Schweiz