

MANAGEMENTANSÄTZE ZUR NACHHALTIGKEIT

**Online Addendum zum 157. Geschäftsbericht 2018
der Liechtensteinischen Landesbank**

INHALT

EINLEITUNG MANAGEMENTANSÄTZE ZUR NACHHALTIGKEIT.....	3
MANAGEMENTANSÄTZE MARKTLEISTUNGEN UND GESCHÄFTSETHIK	5
Wirtschaftliche Leistung (GRI 201).....	5
Nachhaltige Produkte.....	5
Vorbeugung gegen Korruption und Geldwäscherei (GRI 205).....	6
Schutz der Kundendaten (GRI 418)	7
Compliance (GRI 419).....	7
MANAGEMENTANSÄTZE VERANTWORTUNG FÜR GESELLSCHAFT UND UMWELT	9
Regionaler Arbeitgeber (GRI 202)	9
Volkswirtschaftliche Auswirkungen (GRI 203)	9
Einkaufsmanagement (GRI 204).....	10
Energieverbrauch (GRI 302)	11
CO2-Emissionen (GRI 305).....	11
Mobilitätsmanagement.....	12
Gesellschaftliches Engagement (GRI 413).....	13
Transparenz und faires Marketing (GRI 417)	13
MANAGEMENTANSÄTZE MITARBEITENDE	14
Arbeitsumfeld und Mitarbeiterbindung (GRI 401).....	14
Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (GRI 402)	15
Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403).....	16
Aus- und Weiterbildung (GRI 404)	16
Vielfalt und Chancengleichheit (GRI 405).....	17
Gleicher Lohn für Frauen und Männer.....	18
BERICHTSGRENZEN.....	19
IMPRESSUM.....	19

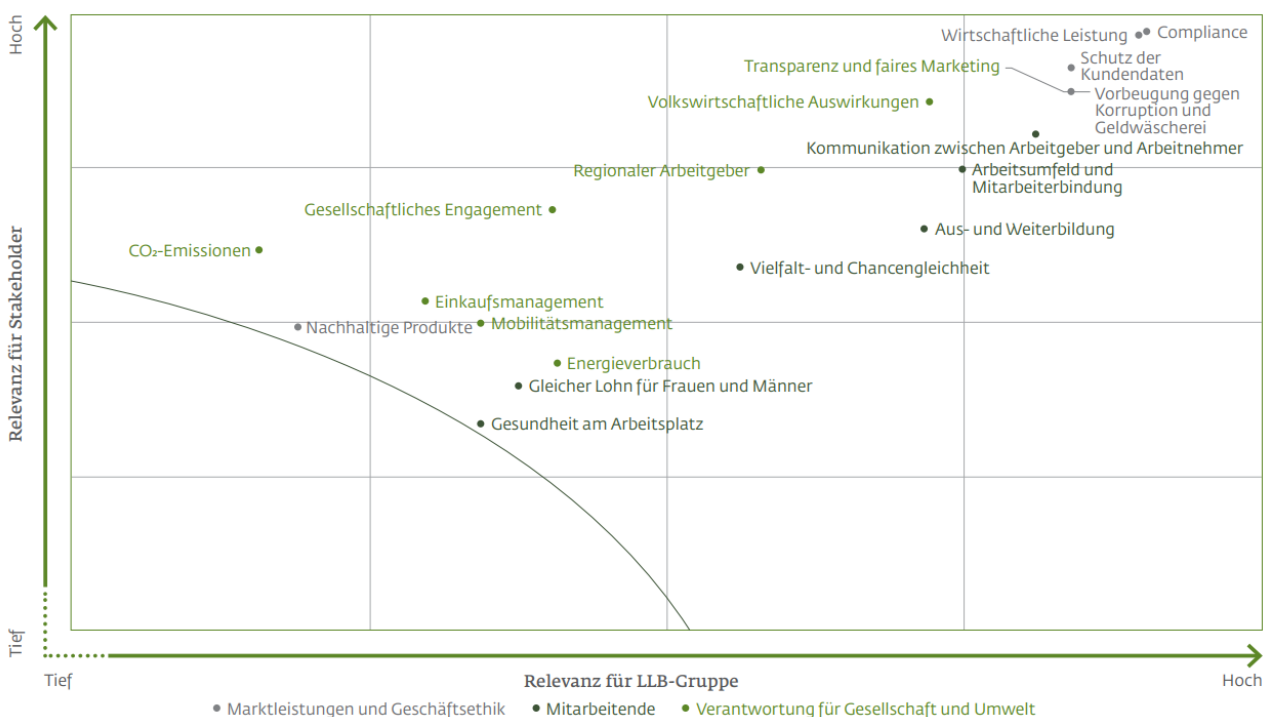
EINLEITUNG MANAGEMENTANSÄTZE ZUR NACHHALTIGKEIT

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 systematische Ermittlung der für die LLB-Gruppe und ihre Anspruchsgruppen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ist auf Seite 110 im Geschäftsbericht festgehalten. Die Gliederung der wesentlichen Themen erfolgt nach den Themengruppen Marktleistungen und Geschäftsethik, Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt sowie Mitarbeitende. Die in diesem Dokument zusammengefassten Managementansätze sind als Ausgangspunkt zu verstehen. Wir wollen sie auch über die nächsten Jahre hinweg fortlaufend überprüfen und weiterentwickeln. Zusätzlich zu den Managementansätzen, informiert der der 157. Geschäftsbericht 2018 der LLB-Gruppe über alle wesentlichen Themen, soweit es die Datenlage erlaubt.

Wesentlichkeitsmatrix für Nachhaltigkeitsthemen



Ein wesentlicher Beitrag der LLB Gruppe zur nachhaltigen Unternehmensführung besteht im vorsorgenden Umgang mit Risiken (siehe auch die Darstellung unseres Risikomanagements auf Seite 93 im Geschäftsbericht 2018). Der proaktive Umgang mit Risiken ist ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und stellt die Risikotragfähigkeit der LLB-Gruppe sicher. Diese misst einem proaktiven und ganzheitlichen Chancen- / Risikomanagement einen hohen Stellenwert bei. Im Rahmen der Risikopolitik erlässt der Verwaltungsrat Richtlinien und Reglemente über die Grundsätze des Risikomanagements und setzt so qualitative und quantitative Standards zur Risikoverantwortung, zum Risikomanagement sowie zur Risikolimitierung und Risikokontrolle.

MANAGEMENTANSÄTZE MARKTLEISTUNGEN UND GESCHÄFTSETHIK

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-Gruppe leistet unter anderem über Dividende, direkte Steuern und die Abgeltung für die Staatsgarantie Beiträge für die wirtschaftliche Entwicklung. Vom verteilten wirtschaftlichen Wert profitieren neben dem Land Liechtenstein 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.

Der Gewinn 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 Staat gehört, hat der Gewinn für Liechtenstein eine hohe Bedeutung. Die LLB erstellt Übersichten der Zahlungen an das Land Liechtenstein, die als Grundlage für die GRL 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 Kapital-effizienz festlegen. Die Regierung rechnet damit, dass die LLB die mit den Tätigkeiten einer Universalbank verbundenen Risiken bewusst eingeht und 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 berücksichtigen. 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, Steuererhöhe, Abgeltung und Staatsgarantie erfolgt ein periodisches Update in Gesprächen mit der liechtensteinischen Regierung.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in der Segmentberichterstattung (ab S. 24) sowie im Kapitel «Wirtschaftliche Leistung» (S.57).

Nachhaltige Produkte

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 für den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen 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. Hinzu kommt der Schwerpunktbereich der verantwortungsbewussten privaten Finanzplanung über alle Lebens- und Unternehmensphasen hinweg. Überdies beziehen Privatkunden, Family Offices, Kirchen und Stiftungen zunehmend die Risiken und Chancen von Umwelt-, sozialen und Governance-Faktoren in ihr langfristiges Investment ein. Für sie hat die LLB-Gruppe das Angebot «Nachhaltige Vermögensverwaltung» entwickelt.

Das Asset Management der LLB-Gruppe ist für die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Portfolios mit massgeschneiderter Struktur zuständig. Verwaltungsrat und Gruppenleitung der LLB tragen die Verantwortung, das Group Audit Committee und das Group Risk Committee unterstützen den Verwaltungsrat bei der Umsetzung der im Rahmen des Asset Managements relevanten Prozesse sowie bei der Erfüllung der gesetzlichen Erfordernisse in Bezug auf Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle. Mit Ausnahme von Standardgeschäften liegen die Kreditkompetenzen beim Group Credit Management beziehungsweise bei den Credit Committees. Die Aufsicht, die Führung der Verwaltung der LLB Vorsorgestiftung und der Vollzug des Reglements obliegen dem Stiftungsrat. Dieser besteht mindestens zur Hälfte aus Vertretern von Arbeitnehmern der angeschlossenen Betriebe.

Dass unsere Produkte eine sehr gute Performance aufweisen, zeigt der "Thomson Reuters Lipper Fund Award", den wir im Jahr 2018 entgegennehmen durften. Die LLB wurde als "Best Group over 3 Years" in der Kategorie "Overall Small Company" ausgezeichnet. Unsere Kundenberater sind regelmässig im Austausch mit unseren Kunden, es wurden auch Round-Table-Gespräche mit ausgewählten Kunden aus unterschiedlichen Segmenten durchgeführt.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» (S. 68).

[Vorbeugung gegen Korruption und Geldwäscherei \(GRI 205\)](#)

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 Gegenparteienrisiko (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 «Schutz vor Geldwäsche» (S. 64).

Schutz der Kundendaten (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.

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

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Datenschutz» (S. 64).

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 Verstös- sen gegen gesetzliche und regulatorische Vorschriften sowie gegen Standards, die zu Sanktionen und in der Folge insbesondere zu finanziellen Verlusten oder Reputati- onsschäden 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 Compli- ance-Themen werden in den drei Abteilungen Group Regulatory Compliance (Be- handlung von aufsichtsrechtlichen Themen wie MiFID, Cross Border etc.), Group Fi- nancial Crimes Compliance (Behandlung von strafrechtlichen Themen wie Geldwä- scherei, Marktmissbrauch, internationale Sanktionen) sowie Group Tax Compliance (Behandlung von steuerrechtlichen Themen) bearbeitet. Dazu zählen die Beobach- tung der regulatorischen Änderungen, die Implementierung von neuen Vorgaben, das Training und die Überwachung. Die Themen Datenschutz und Schutz von Kun- dendaten 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 Gruppen- weisung «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. Liechten- stein verfolgt seit 12. März 2009 eine Finanzplatzstrategie, die auf steuerliche Kon- formität der Kunden setzt. Die LLB-Gruppe nimmt hier eine Vorreiterrolle ein und hat Massnahmen getroffen, mit denen das strategische Ziel des steuerkonformen Fi- nanzplatzes erreicht werden soll. Der Umgang mit Kunden unter steuerlichen Aspek- ten 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 schriftli- chen Bericht über Tätigkeiten, Feststellungen und getroffene Massnahmen. Group Legal & Compliance informiert, unterstützt und berät die Gruppenleitung bei der Ein- schätzung 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 an- gesiedelt.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Regula- torische Vorgaben und Entwicklungen» (S. 46).

MANAGEMENTANSÄTZE VERANTWORTUNG FÜR GESELLSCHAFT UND UMWELT

Regionaler Arbeitgeber (GRI 202)

Mit der regionalen Verankerung differenziert sich die LLB-Gruppe von den Wettbewerbern. Für die LLB als regionale Arbeitgeberin ist wesentlich, dass nahezu 100 Prozent der Führungskräfte an den Hauptgeschäftsstandorten in der jeweiligen Region verwurzelt sind. So sind längerfristig orientiert, zeigen eine höhere Bindung zum Unternehmen und eine höhere Integrität. Konsequente Kundenorientierung entscheidet über die Positionierung der LLB-Gruppe in den Zielmärkten. Unsere regionalen Führungskräfte sind mit den Bedürfnissen und Verhaltensweisen in den lokalen Zielmärkten bestens vertraut.

Der regionale Bezug ist ein immanenter Teil des Recruiting-Prozesses. Dabei wird bei jeder Stellenbesetzung hinterfragt, welche Nationalität, welches Alter, welches Geschlecht in das jeweilige Team passt. Dies gilt sowohl für die Führungs- als auch für die Mitarbeiterebene.

Der Anteil der in der Region wohnhaften Führungskräfte ist sehr hoch, daher sind derzeit keine zusätzlichen Massnahmen zur Steigerung dieses Werts geplant. Generell gilt: Gute Fachleute zu finden, bleibt eine Herausforderung, der die LLB mit ihrem Arbeitgeberbranding begegnet.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Die LLB als Arbeitgeberin» (S. 64)

Volkswirtschaftliche Auswirkungen (GRI 203)

Die Liechtensteinische Landesbank und die Bank Linth sind verlässliche Partner für Menschen und Wirtschaft in ihren Zielmärkten. Zugleich ist gesellschaftliches Engagement seit jeher ein wesentlicher Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses. So entspricht es dem gesetzlichen Auftrag der LLB, die volkswirtschaftliche Entwicklung Liechtensteins zu fördern, was ökonomische, ethische und ökologische Aspekte einschliesst. Ein wesentlicher Teil der Staatseinnahmen resultiert aus den LLB-Dividenden. Die LLB ist Marktführerin im liechtensteinischen Hypothekarmarkt und trägt dazu bei, dass die Menschen, Unternehmen, Gemeinden und Organisationen Zukunftsvorhaben finanziell umsetzen können. Sie spielt auch eine zentrale Rolle für die Entwicklung des Finanzplatzes Liechtenstein, indem sie die Steuerkonformitätsstrategie des Landes Liechtenstein mitträgt.

Das Land Liechtenstein ist 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 Auftrag umzusetzen: die volkswirtschaftliche Entwicklung des Landes zu fördern sowie ethische und ökologische Aspekte zu berücksichtigen. 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. Die Liechtensteinische Landesbank mit Hauptsitz in Vaduz ist die älteste und grösste Universalbank im Fürstentum Liechtenstein. Die Bank Linth LLB mit Hauptsitz in Uznach ist seit über 165 Jahren in der Ostschweiz verankert. Die LLB verfügt über drei Geschäftsstellen und ist die einzige Bank in Liechtenstein, die ein flächendeckendes Geschäftsstellen- und Automatennetz für alle Bankgeschäfte zur Verfügung stellt. Die LLB-Aktie ist in der Bevölkerung breit gestreut.

Der Präsident des Verwaltungsrats der LLB-Gruppe und der Group CEO geben dem Regierungschef zwei Mal pro Jahr Rechenschaft über den Geschäftsgang der LLB. Einmal pro Jahr tauschen sich Verwaltungsrat und Gruppenleitung mit der gesamten Regierung aus. Die Regierung wiederum gibt der Finanzkommission des Landtags Rechenschaft über die Umsetzung der Beteiligungsstrategie. In den Aufgabenbereich des Gruppenverwaltungsrates fällt auch die Oberaufsicht über den gesamten Kreditrisikoprozess. Das Group Financial Risk Controlling sowie das Group Audit Committee und das Group Risk Committee des Gruppenverwaltungsrates prüfen periodisch beschlossene Massnahmen. Jährlich findet eine Prüfung durch eine externe Revision statt.

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

Einkaufsmanagement (GRI 204)

Der Anspruch, verantwortungsvoll zu handeln und Werte zu schaffen – für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden, die Gesellschaft sowie die Umwelt – ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert. Mit einem nachhaltig ausgerichteten Einkaufsmanagement, leistet die LLB dazu einen wesentlichen Beitrag, was sowohl die Beziehungen zu Partnern als auch die Reputation, unser wertvollstes Gut, stärkt. Die LLB-Gruppe setzt sich dafür ein, dass menschenrechtliche und ökologische Standards in der Lieferkette eingehalten werden. Unsere Lieferanten müssen sich zur Einhaltung der Gesetze, zur Minimierung des Einflusses auf die Umwelt, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden sowie zur Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit bekennen. Fairness, Transparenz, Datenschutz, Menschenrechte sowie ökologisches und ethisches Verhalten sind wesentliche Kriterien für unser Einkaufsmanagement.

In einer Gruppenrichtlinie haben wir 2013 die Mindeststandards festgelegt. Unsere Abteilung Logistics Services entwickelt das Einkaufsmanagement stetig weiter. Damit verfolgen wir das Ziel, den Faktor Nachhaltigkeit zu integrieren, Sparpotenziale zu analysieren und Kosten zu senken. Neue Lieferanten werden von unseren lokalen Einkäufern (Kostenstellenleiter, der Einkaufskategorie) auf ihre menschenrechtlichen und ökologischen Standards überprüft. Bei der Beschaffung von IT-Produkten kontrolliert der Kostenstellenleiter der Einkaufsklasse «Informatik & Marktdaten (IT)» den Ressourcenverbrauch während des Betriebs und der Entsorgung der Geräte. Jeder Einkauf ist nachvollziehbar zu dokumentieren. Regelmässig werden die Einkäufe stichprobenweise auf die Einhaltung der Kriterien hin überprüft.

Sollten bei diesen Stichproben Unregelmässigkeiten identifiziert werden, tritt die Abteilung Logistics Services mit dem betreffenden Lieferanten in einen Dialog und informiert über die nötigen Schritte, damit die Einhaltung der Kriterien sichergestellt wird. Bis anhin musste diese Massnahme jedoch noch nie ergriffen werden. Im Jahr 2018 wurde diese Weisung angepasst, die Prozesse wurden schlanker und effizienter gestaltet, was sich in der Praxis sehr bewährt hat.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Nachhaltige Beschaffung» (S. 61).

Energieverbrauch (GRI 302)

Die für die moderne Industriegesellschaft lebenswichtigen fossilen Energiequellen sind nur in einem begrenzten Mass vorhanden. Es ist sowohl aus ökologischer als auch aus ökonomischer Sicht notwendig, verantwortungsvoll mit dem kostbaren Gut Energie umzugehen. Auch wenn die LLB-Gruppe an ihren wesentlichen Standorten keinen speziellen nationalen, regionalen oder branchenspezifischen gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Energienutzung untersteht, möchte sie ihren Beitrag zum Klimaschutz stetig erhöhen und durch Energieeffizienz Kosten einsparen.

Bereits bei der Auswahl von technischen Anlagen wird ein grosses Augenmerk auf die Energieeffizienz gelegt. Die Organisationseinheit Facility Management führt ausserdem laufend energetische Optimierungsmassnahmen durch, zum Beispiel im Hinblick auf Einstellungen, Reglerparameter oder Temperaturanpassungen.

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.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Energieeffizienz und Klimaschutz» (S. 61).

CO₂-Emissionen (GRI 305)

Die LLB-Gruppe ist davon überzeugt, dass an Nachhaltigkeit und Verantwortung orientiertes Handeln den Wert des Unternehmens steigert. Deshalb setzt sie vermehrt auf regenerative Energiequellen und einem sparsamen Umgang mit Ressourcen. Kernziel ist die Verringerung des Energiebedarfs. Insbesondere bei Gebäuden und im Verkehrssektor sollen damit CO₂-Emissionen reduziert werden.

Die Organisationseinheit Facility Management identifiziert Energiesparpotenziale und evaluiert die Effektivität von Effizienzmassnahmen wie zum Beispiel die Auswahl technischer Anlagen, wofür unser «Green Datacenter» exemplarisch steht. Dasselbe unternimmt das Facility Management der Bank Linth. 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 hinausgehend, 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 unkompliziert und effizient KMUs in der Schweiz und Liechtenstein zu fördern und das Klima zu schützen.

Wir sind bestrebt, die Energieeffizienz laufend zu optimieren und damit die Emissionen zu senken. Deshalb legt die LLB besonders bei der Anschaffung neuer Anlagen oder bei Umbauten Wert auf energieeffiziente und emissionsarme Lösungen. Der Grossteil des Energieverbrauchs fällt in unseren baulich unveränderten Zentralgebäuden an. In unseren Geschäftsstellen treiben wir die Steigerung der Energieeffizienz Schritt für Schritt voran. Die Bank Linth hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 alle Geschäftsstellen nach dem Konzept "Bank der Zukunft" zu erneuern, dabei wird auch ein Augenmerk auf die Energieeffizienz gelegt. Die LLB gestaltet bis 2021 ihre drei Geschäftsstellen um, auch da wird auf ökologische Lösungen gesetzt.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Energieeffizienz und Klimaschutz» (S. 61).

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 Arbeitnehmerversammlung 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 unterstützen wir den Wettbewerb "Mit dem Rad zur Arbeit" mit einem namhaften Betrag.

Die Abteilung Facility Management erfasst Zahlen und führt Statistiken zur Parkplatznutzung. Die Zahl der Mitarbeitenden, an die Parkplatzverzichtsprämien ausbezahlt wurden, stagnierte 2018 bei 174 (2017: 176; 2016: 158). Im selben Zeitraum hat die Zahl der fix vermieteten Parkplätze zugenommen, von 343 (2016) und 379 (2017) auf 413 (2018). Das hat unter anderem damit zu tun, dass immer mehr Arbeitnehmer einen längeren Arbeitsweg zu bewältigen haben. 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 66 Prozent.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Gelebte Nachhaltigkeit im Betrieb» (S. 60).

Gesellschaftliches Engagement (GRI 413)

Die LLB-Gruppe ist in ihren Heimmärkten ein wichtiger Wirtschaftsfaktor und ist eng mit der heimischen Wirtschaft und den Privatpersonen verknüpft. 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.

LLB hat den gesetzlichen Auftrag, das heimische Gewerbe durch Finanzleistungen zu unterstützen. Zugleich ist sie der grösste lokale Sponsor. Die Bank Linth ist eine der wenigen Banken, die mit neunzehn Filialen in fünf Wirtschaftsregionen der Ostschweiz präsent und mit Menschen und Wirtschaft in ähnlicher Weise vertraut und verbunden ist wie die LLB. Unsere Mitarbeitenden kennen die Besonderheiten der Region. Diese einzigartige Kundennähe ist entscheidend für den Geschäftserfolg der LLB-Gruppe.

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).

Kundennähe ist uns wichtig, trotz rückläufiger Schaltertransaktionen halten wir an unseren Geschäftsstellen fest und bauen verwandeln diese sukzessive in offene Beratungszonen, die den Kunden die Finanzwelt über alle Sinne zugänglich machen. Mit einem flächendeckenden Bankomatenetz in Liechtenstein bieten wir eine als einzige Bank im Land diese wichtige Dienstleistung. Daran halten wir fest. Mit verschiedenen Online-Dienstleistungen, die wir laufend ausbauen und erweitern, versuchen wir die unterschiedlichen Kundenbedürfnisse optimal abzudecken. Dabei orientieren wir uns an den neusten Technologien.

Auf der Grundlage von Kundenbefragungen analysieren die LLB und die Bank Linth fortlaufend, wie unsere Dienstleistungen bei den Kunden ankommen und wo wir uns noch verbessern können. Die Sponsoring-Aktivitäten werden systematisch bewertet. Lokale Gegebenheiten werden seitens Verwaltungsrats, Gruppenleitung und Divisionsleitung Retail und Corporate Banking regelmässig in die Entscheidungsfindung miteinbezogen.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht in den Kapiteln «Leistungsauftrag und Nachhaltigkeit» (S. 56) und «Sponsoring» (S. 59).

Transparenz und faires Marketing (GRI 417)

Das Marketing gestaltet den Aussenaustritt eines Unternehmens und hat 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 Kundenkommunikation im Marketing umzusetzen.

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

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 werteorientierten Marketing.

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 «Transparentes Preismodell» (S. 28) und «Partnerschaftlicher Dialog und Wissenstransfer» (S. 35).

MANAGEMENTANSÄTZE MITARBEITENDE

Arbeitsumfeld und Mitarbeiterbindung (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 (2018: 10.9 %). 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. 64).

Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (GRI 402)

Eine klare und konsistente interne Kommunikation steigert die Akzeptanz für Change-Prozesse bei den Mitarbeitenden. Transparente Botschaften gegenüber den Mitarbeitenden erhöhen zudem die Glaubwürdigkeit der Geschäftsleitung und schaffen Vertrauen im Unternehmen. Die LLB-Gruppe orientiert sich auch bei der Kommunikation 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.

Mit der Strategie StepUp2020 werden die langfristigen Unternehmensziele klar sichtbar. Die Zwischenschritte auf dem Weg dorthin werden regelmässig transparent intern kommuniziert. Das Kommunikationskonzept, das der Geschäftsbereich Group Corporate Communications & General Secretary zusammen mit Group Human Resources definiert hat, trägt dazu bei, die Unternehmenskultur und die Motivation der Mitarbeitenden zu fördern.

Der Group CEO versendet einmal pro Quartal einen Newsletter via Intranet an die Mitarbeitenden aller Gruppengesellschaften. Mindestens einmal im Jahr führt er für alle Mitarbeitenden der LLB-Gruppe eine Informationsveranstaltung durch. Hinzu kommen eine jährliche Group Night sowie Informationsanlässe der sechs Divisionen der LLB-Gruppe. Mittels Mitarbeiterzeitung InSight werden regelmässig Feedbacks eingeholt. Zudem führt Group Human Resources regelmässig eine Mitarbeiterbefragung durch, um zu erfahren, wo Verbesserungspotenzial besteht.

Wird der Abbau von Mitarbeitenden notwendig, spielt Kommunikation neben Sozialplänen und Outplacement-Beratung eine wichtige Rolle. Als an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange kotiertes Unternehmen ist die LLB-Gruppe zudem verpflichtet, Ad-hoc-Informationen zeitgleich an alle Stakeholder zu übermitteln. Neben Aktionären, Kunden und Öffentlichkeit werden auch die Mitarbeitenden umfassend und regelmässig über Geschäftsgang, Werttreiber, Strategie sowie finanzielle und operative Kennzahlen informiert.

Seit 1. Januar 2014 ist die Gruppenweisung «Unternehmenskommunikation» in Kraft. Darin ist auch die Aufgabe der Abteilung Group Corporate Communications & General Secretary formuliert, für die Mitarbeitenden Informationen bereitzustellen. Der Group CEO entscheidet über interne Meldungen und Events, auf Antrag des Leiters GCG. Dieser erstattet dem Group CEO regelmässig Bericht. Die Mitarbeiterkommunikation wird von Group Corporate Communications zentral gesteuert.

90 Prozent der Mitarbeitenden gaben bei der Mitarbeiterbefragung 2017 an, dass die interne Kommunikation ihren Erwartungen entspricht. Damit konnten wir diesen Wert im Vergleich zum Jahr 2015 verbessern.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Interne Kommunikationskanäle» (S. 65).

Gesundheit 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 Absenzenquote, 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 «Gesundheit und Sicherheit» (S. 66).

Aus- und Weiterbildung (GRI 404)

Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist eine wesentliche Grundlage, um die Servicequalität stetig auszubauen. Unsere Kunden erwarten neben dem persönlichen Kontakt eine professionelle Beratung, eine hohe Qualität der Dienstleistungen und eine gute Performance der Anlageprodukte. Dies sicherzustellen, beeinflusst den Geschäftserfolg massgeblich und ist somit auch für unsere Aktionäre wichtig.

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 als Fachkräfte, Führungskräfte und als Menschen 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 Pool" geschaffen, um diese Talente bei guter Leistung und hervorragendem Verhalten systematisch voranzubringen.

Vereinfacht wurde der Prozess durch die Einführung des elektronischen Mitarbeiterportals eMap, das zum Jahreswechsel 18/19 eingeführt wurde. Jeder Mitarbeitende kann ein Mitarbeiterprofil anlegen, das persönliche Informationen enthält und die Möglichkeit gibt, relevante Informationen wie den Notfallkontakt, die Sprachkenntnisse, Ausbildung, Führungserfahrungen sowie die eigenen Erwartungen an die beruflichen Perspektiven in der LLB-Gruppe aktuell zu 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 zu HR-bezogenen Themen mit anderen zu vernetzen.

Einmal im Jahr werden die unternehmensweiten HR-Programme einer Überprüfung unterzogen. Talent Management sowie die Führungssituation werden zwischen der Leitung GHR und der Gruppenleitung diskutiert. Dabei wird auch festgestellt, 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. 68).

Vielfalt und Chancengleichheit (GRI 405)

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

Wir bieten kein spezielles Diversity-Förderprogramm an, Diversity ist jedoch ein permanenter Teil des Recruiting-Prozesses. Dabei wird bei jeder Stellenbesetzung hinterfragt, welche Nationalität, welches Alter, welches Geschlecht in das jeweilige Team passt. 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. 67).

Gleicher Lohn für Frauen und Männer

Die LLB-Gruppe legt Wert auf eine faire Vergütung. Um qualifizierte Mitarbeitende in der Unternehmensgruppe zu halten und neue Fachkräfte zu gewinnen, achten wir auf eine wettbewerbsfähige Entlohnung. Frauen und Männer erhalten bei gleicher Position und Leistung dieselbe Gehaltseinstufung. Dies gilt für alle Geschäftsstandorte.

Das Arbeitsvertragsrecht in Liechtenstein schreibt seit 1995 fest, dass Frau und Mann für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten müssen. Dieser Grundsatz ist seit 1981 in der Schweizer Bundesverfassung sowie im Gleichstellungsgesetz von 1996 verankert. Darüber besteht weitgehend ein gesellschaftlicher Konsens. Den Löhnen der LLB-Gruppe liegen geschlechtsunabhängige Berufsbilder zugrunde. Das individuelle Gehalt beziehungsweise die Lage des Ist-Gehalts zum Referenzgehalt wird jährlich geschlechterneutral überprüft. Die Arbeitsverträge werden im Mitarbeiterdialog individuell ausgehandelt und stützen sich nicht auf kollektive Tarifverhandlungen.

Die Berufsbilder der LLB-Gruppe werden in einer Arbeitsplatzanalyse bewertet und mit einem Funktionswert gekennzeichnet. Jedem Funktionswert ist ein Referenzgehalt zugewiesen, das in Abhängigkeit der Lohnpolitik auf dem Marktwert liegt. Der Marktwert wird jährlich durch Towers Wattson unter vergleichbaren Schweizer Banken erhoben.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht im Kapitel «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» (S. 65).

BERICHTSGRENZEN

Der Geschäftsbericht 2018 bezieht alle Gesellschaften mit 100-prozentiger Konzernbeteiligung (siehe «Konsolidierungskreis», Seite 77) 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 die Indikatoren GRI 402-1, 404-1 und 405-2. Bei diesen Angaben 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, Schweiz und Boston, USA

Gestaltung: Eclat AG, Erlenbach, Schweiz