

## Managementansätze zur Nachhaltigkeit



## **MANAGEMENTANSÄTZE ZUR NACHHALTIGKEIT**

**Online Addendum zum 159. Geschäftsbericht 2020  
der Liechtensteinischen Landesbank AG**

# INHALT

|   |    |
|---|----|
| Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt .....               | 2  |
| Managementansätze.....  | 3  |
| Werte und Unternehmensführung .....                                       | 3  |
| Corporate Governance und Unternehmenskultur .....                         | 3  |
| Ethik und Integrität.....   | 3  |
| Compliance (GRI 419).....   | 3  |
| Faires Marketing und fairer Wettbewerb (GRI 206, 417) .....               | 4  |
| Verhinderung von Finanzdelikten (GRI 205) .....                           | 5  |
| Steuerkonformität.....  | 5  |
| Digitalisierung und Datenschutz (GRI 418).....                            | 5  |
| Wirtschaftliche Wertschöpfung (GRI 201) .....                             | 6  |
| Nachhaltigkeit im Bankgeschäft .....                                      | 6  |
| Kundenorientierung .....  | 6  |
| Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen.....                            | 7  |
| ESG-Integration im Asset Management .....                                 | 8  |
| Risiko- und Reputationsmanagement .....                                   | 8  |
| Mitarbeitende .....   | 9  |
| Attraktive Anstellungsbedingungen (GRI 401) .....                         | 9  |
| Leistungsstarke und engagierte Mitarbeitende (GRI 402, 404) .....         | 10 |
| Diversität und Chancengleichheit (GRI 405, 406).....                      | 10 |
| Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz (GRI 403) .....                      | 11 |
| Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz.....                                | 12 |
| Energieverbrauch und CO2-Emissionen (GRI 302, 305).....                   | 12 |
| Mobilitätsmanagement.....   | 13 |
| Brancheninitiativen und Corporate Citizenship .....                       | 13 |
| Volkswirtschaftliche Rolle und regionaler Arbeitgeber (GRI 202, 203)..... | 13 |
| Gesellschaftliches und politisches Engagement (GRI 413, 415).....         | 14 |
| Berichtsgrenzen.....  | 15 |
| Impressum.....  | 15 |

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.

## Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt

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.

Ein Beschrieb der systematischen Ermittlung der für die LLB-Gruppe und ihre Anspruchsgruppen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ist im Geschäftsbericht festgehalten. Die in diesem Dokument zusammengefassten Managementansätze orientieren sich an der Struktur des Stakeholderberichts und gehen vertieft auf den Umgang mit den wesentlichen Themen ein. Die 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 Stakeholderbericht im 159. Geschäftsbericht 2020 der LLB-Gruppe über aktuelle Entwicklungen bei den wesentlichen Themen.

Wesentlichkeitsmatrix für Nachhaltigkeitsthemen

|                     |               |  |  |   |
|---------------------|---------------|--|--|---|
| Stakeholderrelevanz | äusserst hoch | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faires Marketing und fairer Wettbewerb</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Kundenorientierung</li> <li>◆ Leistungsstarke und engagierte Mitarbeitende</li> <li>◆ Ethik und Integrität</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Wirtschaftliche Leistung</li> <li>◆ Compliance</li> <li>◆ Risiko- und Reputationsmanagement</li> <li>◆ Digitalisierung und Datenschutz</li> <li>▪ Verhinderung von Finanzdelikten</li> <li>▪ Corporate Governance und Unternehmenskultur</li> <li>● Steuerkonformität</li> </ul> |
|                     | hoch          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Attraktive Anstellungsbedingungen</li> <li>▪ ESG-Integration im Asset Management</li> <li>● Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen</li> <li>● Volkswirtschaftliche Rolle und regionaler Arbeitgeber</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diversität und Chancengleichheit</li> </ul>  |
|                     | mässig        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen</li> </ul> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mobilitätsmanagement</li> <li>● Gesellschaftliches und politisches Engagement</li> </ul>   |
|                     |               | mässig   | hoch   | äusserst hoch   |
|                     |               | Impact auf die nachhaltige Entwicklung   |  |   |

Geschäftsrelevanz: ● mässig ■ hoch ◆ äusserst hoch

## Managementansätze

### Werte und Unternehmensführung

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. Dazu gehört insbesondere das Einhalten von gesetzlichen, regulatorischen und internen Vorschriften, wie beispielsweise Datenschutz, die Verhinderung von Finanzdelikten, Steuerkonformität sowie die Beachtung von marktüblichen Standards und Standesregeln. Mit ihrer integren Unternehmensführung beabsichtigt die LLB eine langfristige und nachhaltige Wertschöpfung, den Schutz ihrer Reputation und sichert das Vertrauen der Kunden, Investoren, Partner und Öffentlichkeit.

### Corporate Governance und Unternehmenskultur

Im Rahmen ihrer Corporate Governance stellt die LLB eine verantwortungsvolle Leitung, Kontrolle und Transparenz sicher. Als börsennotiertes Unternehmen bilden die Richtlinien der SIX Exchange zur Corporate Governance (RLCG) die wesentliche Grundlage für die Unternehmensführung. Zusätzlich geben das liechtensteinische Öffentliche-Unternehmen-Steuerungs-Gesetz (ÖUSG) und das Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank (LLBG) den Handlungsrahmen vor.

Die Unternehmenskultur ist nebst der Strategie ein entscheidender Erfolgsfaktor. Deshalb fördert die LLB die Umsetzung interner Regeln, Prozesse und Praktiken, die zu ethischen Verhaltensweisen, Fairness, Transparenz und Rechenschaft führen.

### Ethik und Integrität

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. Dabei ist der Verhaltenskodex als verbindlicher Mindeststandard zu verstehen, der nicht unterschritten werden darf, auch wenn lokale Bestimmungen weniger weit gehen. Sind lokale Gesetze strenger, haben diese Vorrang. Unser Verhaltenskodex findet sich unter [www.llb.li/verhaltenskodex](http://www.llb.li/verhaltenskodex).

Seit 2018 ermutigt die Kulturreise Mitarbeitende dazu, 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 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.

### Compliance (GRI 419)

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 Sicherstellung guter Compliance ist eine anspruchsvolle Führungsaufgabe. Der Verwaltungsrat der LLB gibt die Leitplanken vor und erhält jährlich einen schriftlichen Bericht über Compliance-Risiken und getroffene Massnahmen. Group Legal & Compliance informiert, un-

terstützt und berät die Gruppenleitung bei der Einschätzung und Überwachung der Compliance-Risiken. Zentrale Compliance-Themen werden in entsprechenden Abteilungen bearbeitet, wie beispielsweise Group Regulatory Compliance, Group Financial Crimes Compliance und Group Tax Compliance. Dazu zählen die Beobachtung der regulatorischen Änderungen, die Implementierung von neuen Vorgaben, das Training der Mitarbeitenden und die Überwachung. Zu sämtlichen zentralen Themen existieren interne Regelwerke.

Die LLB erwartet von sämtlichen Mitarbeitenden, dass sie integer handeln und die professionellen Standards, geltende Gesetze, Vorschriften und Richtlinien sowie die «Rules of Conduct» einhalten. Unzulässige Verhaltensweisen, Verstösse gegen gesetzliche Vorschriften, Richtlinien oder den Verhaltenskodex können dem Vorgesetzten, der Vertrauensstelle oder den Verantwortlichen von Group Legal & Compliance gemeldet werden – falls gewünscht auch anonym. Die Vertrauensstelle prüft die Informationen und beurteilt im Einzelfall, ob und welche Massnahmen erforderlich sind. Die Folge von Verstössen gegen den Verhaltenskodex können negative Beurteilungen der Arbeitsleistung, Disziplinar massnahmen oder arbeitsrechtliche Konsequenzen sein. Im Berichtsjahr wurden gegen die LLB keine Strafen oder Bussen aufgrund von Verstössen gegen gesetzliche oder regulatorische Vorschriften verhängt.

Die konstante Anpassung der Sicherheitsinfrastrukturen sowie der Monitoring- und Analyssysteme bildet neben der Ausbildung der Mitarbeitenden die Grundlage zur Vermeidung missbräuchlichen Verhaltens. Die internen Weisungen und Massnahmen werden regelmässig an geänderte Rahmenbedingungen, wie beispielsweise regulatorische Entwicklungen, angepasst.

#### Faires Marketing und fairer Wettbewerb (GRI 206, 417)

Die Werte «Integer» und «respektvoll» spiegeln sich auch in der Kommunikation und im Marketing wider. 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 anzuwenden.

Das zentral organisierte Marketing der LLB-Gruppe und die Abteilung Group Corporate Communications gestalten den Aussenaustritt der LLB gemäss den Vorgaben der Gruppenweisungen «Marketing» und «Unternehmenskommunikation» sowie weiteren Richtlinien und Weisungen. Klare Verantwortlichkeiten in den Abteilungen stellen sicher, dass das in der Geschäftsbereich-Strategie definierte Zielbild eines wertorientierten und fairen Marketings erfüllt wird.

Auch 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. 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. Die LLB war weder in Rechtsverfahren zu wettbewerbswidrigem Verhalten verwickelt, noch gab es Verstösse gegen Vorschriften in Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation.

### Verhinderung von Finanzdelikten (GRI 205)

Bei Verstößen gegen die regulatorischen Verpflichtungen bezüglich Korruption, Geldwäscherei und Insidertrading kann sowohl die LLB als auch ihre Mitarbeitenden straf- und verwaltungsrechtlich gebüsst werden. Deshalb trifft die LLB entsprechende Massnahmen, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen.

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. Die Mitarbeitenden von Group Financial Crimes Compliance besuchen regelmässig Weiterbildungsveranstaltungen und 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. In den vergangenen Jahren hat die LLB-Gruppe keine Fälle von Korruption identifiziert.

### 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 handelt im Einklang mit allen relevanten Steuergesetzen und zielt bei allen angebotenen Dienstleistungen auf die Steuerkonformität der Kunden ab.

Die Abteilung Group Tax Compliance ist verantwortlich für steuerrechtliche Themen, dazu gehören die Umsetzung der Steuerkonformitätsstrategie, die Einhaltung des AIA sowie des FATCA Abkommens. Die LLB Gruppe handelt im Einklang mit der Steuerkonformitätsstrategie des Landes Liechtenstein.

### Digitalisierung und Datenschutz (GRI 418)

Durch die zunehmende Digitalisierung spielt der Schutz von Kundendaten sowie die Informationssicherheit in der Bankpraxis eine grundlegende Rolle. Informationsverarbeitende, hoch entwickelte 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, weshalb Mitarbeitende diesbezüglich regelmässig geschult und sensibilisiert werden. Hauptverantwortlich für den Datenschutz und den Schutz von Kundendaten ist die Abteilung Group Information Security.

Die Gesetze und aufsichtsrechtlichen Richtlinien in Liechtenstein, der Schweiz und Österreich sowie die spezifischen Vorgaben in unseren Zielmärkten (insbesondere das BankG, DatenschutzG, DSGVO, FINMA- und FMA-Vorgaben) regeln klar und verbindlich die Verantwortlichkeiten und Massnahmen zum Schutz der Kundendaten sowie der Informationssicherheit. Personenbezogene Daten bearbeiten wir im Einklang mit der Datenschutzgrundverordnung

(DSGVO). Bei der LLB-Gruppe sind die Prinzipien und Grundsätze in unternehmensweit gültigen Weisungen festgelegt.

Das Datacenter der LLB-Gruppe hat einen äusserst hohen Sicherheitsstandard. Spezialisten analysieren kontinuierlich neue Cyberbedrohungen und ergreifen, je nach Risiko, die entsprechenden Abwehrmassnahmen. Externe Vergleiche und Penetrationstests garantieren kontinuierlich ein gutes Sicherheitsniveau. Die LLB registrierte im Berichtsjahr keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten.

### Wirtschaftliche Wertschöpfung (GRI 201)

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 und direkte Steuern einen Beitrag zur wirtschaftlichen 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.

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 die Erwartung fest, dass der Unternehmenswert der LLB AG 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. Über Dividenden- und die Steuerhöhe erfolgt ein periodisches Update in Gesprächen mit der liechtensteinischen Regierung.

### Nachhaltigkeit im Bankgeschäft

Nachhaltigkeit als integraler Teil des Bankgeschäfts gewinnt nicht nur durch neue regulatorische Anforderungen an Bedeutung. Die LLB erachtet ein proaktives Chancen- und Risikomanagement sowie eine konsequente Kundenorientierung als unerlässlich, um den Erfolg und die langfristige Risikotragfähigkeit der LLB-Gruppe sicherzustellen.

### Kundenorientierung

Der Erfolg der LLB-Gruppe hängt eng mit der Zufriedenheit der Kunden zusammen. Die Herausforderung besteht 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. Ziel ist ein optimales Zusammenspiel von physischen und digitalen Kanälen, wobei stets der Kunde im Zentrum steht. Im Rahmen unserer Omnikanal-Strategie investieren wir deshalb einerseits in die digitalen Kanäle. So profitieren durch die IT-Migration



der LLB Österreich auf das Kernbankensystem Avaloq seit Januar 2020 auch die Kunden der LLB Österreich vom benutzerfreundlichen Online und Mobile Banking. Andererseits bauen wir auch unsere Geschäftsstellen um und richten diese auf die veränderten Kundenbedürfnisse aus. Das klassische Transaktionsgeschäft rückt in den Hintergrund, dafür wird mehr Raum für persönliche Beratung geschaffen.

Neben den Geschäftsstellen hält die LLB auch an ihrem flächendeckenden Bankomatenetz 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.

Durch kontinuierliche Aus- und Weiterbildung ihrer Kundenberater stellt die LLB-Gruppe sicher, dass diese im Beratungsgespräch die richtigen Produkte und Dienstleistungen offerieren. Alle Mitarbeitenden mit Kundenkontakt in Liechtenstein und der Schweiz werden nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ) zertifiziert. In Österreich erfolgt die Zertifizierung nach dem EU-weit anerkannten Label «European Practitioner» (EIP). Im Rahmen der Beratung stellt ein vierstufiger Prozess sicher, dass die Kunden beziehungsweise deren Ausgangslage, Bedürfnisse und Ziele genau analysiert werden und ihnen schlussendlich eine auf ihr Profil abgestimmte Lösung präsentiert wird. In der Vermögensverwaltung und Anlageberatung können Kunden selbst entscheiden, wie umfassend sie von einem Kundenberater betreut werden wollen. Auch bei der Anlagestrategie wird mit unterschiedlichen Optionen das individuelle Interesse der Kunden in den Mittelpunkt gestellt. Damit wird nicht nur der geltenden EU-Richtlinie MiFID II Rechnung getragen, sondern auch der Schweizer Richtlinie FIDLEG.

Auf der Grundlage von Kundenbefragungen und Nutzerzahlen analysieren die LLB und die Bank Linth fortlaufend, wie ihre Dienstleistungen bei den Kunden ankommen und wo sie sich noch verbessern können. Im Frühjahr 2020 hat das Marketing eine umfassende Umfrage in Liechtenstein durchgeführt, um Aufschluss über die Zufriedenheit der Kunden und deren Bedürfnisse zu erhalten. Das Ergebnis fiel bei allen drei Kundendivisionen erfreulich aus und gilt für die Bereiche: Gesamtzufriedenheit, Bereitschaft zur Weiterempfehlung, Zufriedenheit mit und Kompetenz bei der Anlageberatung sowie Vermögensverwaltung, Zufriedenheit mit dem E-Banking und Reputation. 86 Prozent der Befragten gaben an LLB-Kunden zu sein, weil sie die Kompetenz der Bank schätzen. Für 76 Prozent zeichnet sie sich durch eine erstklassige Beratung aus. 63 Prozent bewerteten die Anlagekompetenz als gut.

Die Ergebnisse der Befragung werden in den einzelnen Divisionen eingehend analysiert, um daraus weitere Schritte zur Weiterentwicklung der Produkt- und Dienstleistungspalette zu entwickeln. Dies gilt insbesondere auch bei Punkten, bei denen die Befragung Verbesserungspotential aufgezeigt hat.

### Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Im Rahmen ihrer neuen Nachhaltigkeitsstrategie möchte die LLB einerseits die klassischen Bankangebote und -dienstleistungen, wie beispielsweise Hypothekenvergaben, gemäss nachhaltigen Gesichtspunkten gestalten. Andererseits sollen auch neue Bankprodukte lanciert werden, um den positiven Impact der LLB zu erhöhen. Das Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen orientiert sich an den Kundenbedürfnissen mit dem Ziel, für diese bei aktuellen Zukunftsthemen Mehrwert zu schaffen.

2020 ist ein Immobilienfonds der LLB Immo KAG mit dem Umweltzeichen, der höchsten Nachhaltigkeitszertifizierung in Österreich, ausgezeichnet worden.

Bei der Bewertung der Beratungsleistung der Liechtensteinischen Landesbank AG durch das unabhängige Prüfinstitut Fuchs / Richter wurde die Nachhaltigkeitsexpertise der Berater als überdurchschnittlich stark eingeschätzt.

Feedbacks von Intermediärkunden zeigen, dass nachhaltige Anlagelösungen in Zukunft unabdingbar sein werden. Deshalb wird die Angebotspalette weiter ausgebaut. Bei ihren Anlageberatungspaketen «LLB Invest» bietet die LLB bereits den Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten an. Die ESG-Lösungen für die Anlageberatung werden weiter ausgebaut.

Mit ihrer Umwelthypothek unterstützt die LLB-Gruppe nachhaltiges Bauen aktiv.

### ESG-Integration im Asset Management

Seit 2020 ist die LLB Unterzeichnerin der Principles for Responsible Investment (PRI) und verpflichtet sich freiwillig zur Implementierung der sechs Prinzipien für nachhaltiges Investieren in ihren Prozessen. Zudem 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. Auf Kundenwunsch ist es auch möglich, gewisse Branchen wie Tabak, Alkohol, Atomenergie oder Waffen im Portfolio ganz auszuschliessen. Um diesem zunehmenden Bedürfnis nachzukommen, wird der Anlageprozess sukzessive weiterentwickelt und das Angebot an qualitativ hochstehenden, nachhaltigen Investmentlösungen im Kerngeschäft Vermögensverwaltung, in der Anlageberatung als auch mit möglichen Anlagefonds für den Drittvertrieb weiter ausgebaut.

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. Aufgrund der dynamischen Natur dieses Themas überprüfen wir unseren Ansatz periodisch und entwickeln diesen, falls angezeigt, weiter.

### Risiko- und Reputationsmanagement

Das proaktive Chancen- und Risikomanagement der LLB-Gruppe ermöglicht die rechtzeitige Erkennung und Minderung der Risiken, inklusive Reputationschancen und -risiken. Diese können die Stellung der LLB im Markt, in der Öffentlichkeit, bei Kunden und Mitarbeitenden und somit den Geschäftserfolg massgeblich beeinflussen.

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.

### Mitarbeitende

Der Geschäftserfolg und die Reputation der LLB-Gruppe basieren massgeblich auf den Leistungen ihrer kompetenten und motivierten Mitarbeitenden. Die Unternehmenskultur, Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie die Sicherstellung der psychischen und physischen Gesundheit haben einen starken Einfluss auf die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden. Die Prinzipien der Chancengleichheit, Wertschätzung, Respekt, Weltoffenheit und Toleranz sind zentrale Anker unserer Arbeitsklimas.

### Attraktive Anstellungsbedingungen (GRI 401)

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.

Mittels Fluktuationsanalysen wollen wir Gründe und Motive für den Arbeitsplatzwechsel in Erfahrung bringen und daraus zielgerichtete Massnahmen entwickeln, um unsere Anstellungsbedingungen weiter zu verbessern sowie die Fluktuation und die damit verbundenen Kosten zu senken. Die Fluktuationsrate der LLB-Gruppe betrug im Berichtsjahr 11.5 Prozent. Sie liegt damit in der anvisierten Grössenordnung von sechs bis vierzehn Prozent. Die Fluktuationsrate wird monatlich erhoben. Eine qualitative Auswertung der Gründe erfolgt quartalsweise.

Die LLB-Gruppe ist gemäss den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung von 2020 eine attraktive Arbeitgeberin. Im November erhielten die Liechtensteinische Landesbank AG und die Bank Linth erneut einen «Swiss Arbeitgeber Award» in der Kategorie 250 bis 999 Mitarbeitende. Die Umfrage zeichnet die beiden Banken als Arbeitgeber mit einer sehr starken Unternehmenskultur, einer ausgeprägten Werteorientierung, spannenden Arbeitsinhalten und grossen Partizipationsmöglichkeiten aus. Ganz besonders sticht im Unternehmensvergleich das Commitment der Mitarbeitenden heraus, das unter anderem die Leistungsbereitschaft, die Identifikation und die langfristige Verbundenheit mit dem Unternehmen widerspiegelt. Der Award, eine Benchmarking-Initiative auf Basis der grössten Mitarbeiterbefragung der

Schweiz, gilt als wegweisendes Instrument. Die rekordhohe Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung von 92 Prozent bestätigt, dass eine regelmässige Befragung als wichtiges Feedback-Instrument geschätzt wird. Bei allen relevanten Punkten lagen die beiden Banken bei den vergangenen drei Durchführungen über dem Branchendurchschnitt oder erreichte den Durchschnittswert des Swiss Arbeitgeber Award (SAA). Die nächste Mitarbeiterbefragung ist im Jahr 2023 geplant.

#### Leistungsstarke und engagierte Mitarbeitende (GRI 402, 404)

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». 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.

Die Mitarbeiterkommunikation ist gemäss der Gruppenweisung «Unternehmenskommunikation» bei Group Corporate Communications verankert. Der Leiter Group Corporate Communications erstattet regelmässig dem Group CEO Bericht und spricht mit ihm die zentralen internen und externen Botschaften ab. Der Group CEO versendet quartalsweise einen Newsletter via Intranet an die Mitarbeitenden aller Gruppengesellschaften. Mindestens einmal pro Jahr lädt er zu einer Informationsveranstaltung ein, die per Live-Stream an alle Unternehmensstandorte übertragen wird. Hinzu kommt eine jährliche Group Night, an der neben einer Ansprache des Group CEO das Gesellschaftliche im Vordergrund steht. Die Mitarbeiterzeitung InSight informiert vier Mal pro Jahr über die unterschiedlichsten Aspekte der LLB-Gruppe und deren Mitarbeitenden.

Die LLB setzt auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Die Organisationseinheit Group Human Resources (GHR) ist für die Umsetzung einer einheitlichen Personal- und Sozialpolitik gemäss entsprechenden Gruppenweisungen zuständig.

Zur systematischen Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden pflegt die LLB-Gruppe zwei einheitliche Beurteilungsprozesse: 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. Das elektronische Mitarbeiterportal eMap ermöglicht allen Mitarbeitenden ein Profil mit persönlichen Informationen zu erstellen und bietet eine komplette Übersicht der verfügbaren Kurse und Schulungen, welche die Mitarbeitenden absolviert oder geplant haben. Die Plattform «Jam» für soziales Lernen bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich zu HR-bezogenen Themen zu vernetzen.

Einmal pro Jahr werden die unternehmensweiten Aus- und Weiterbildungsprogramme überprüft. Zudem nutzt die LLB die regelmässig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen, um das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden zu verbessern.

#### Diversität und Chancengleichheit (GRI 405, 406)

Die LLB-Gruppe verfügt über kein spezielles Diversity-Förderprogramm, Vielfalt und Chancengleichheit sind 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. Unter anderem achtet die LLB darauf, dass sich der Kundenstamm in den Mitarbeitenden widerspiegelt - Menschen aus 36 Nationen arbeiten im Unternehmen. Bei Unstimmigkeiten ist Group Human Resources Anlaufstelle. Im Berichtsjahr wurden keine Diskriminierungsfälle registriert. Verwaltungsrat und Management unterschützten die Kultur der Vielfalt in den Teams. Die LLB-Gruppe verfügt über spezielle Programme zur Nachwuchsförderung und zur Förderung von Mitarbeitenden, die älter als fünfzig Jahre sind. Darüber hinaus hat die LLB-Gruppe gemeinsam mit der Universität St. Gallen (HSG) im Berichtsjahr die Lohngerechtigkeit zwischen Mann und Frau untersucht. Die Auswertung der Ergebnisse liegt 2021 vor.

Seit 2015 wird ein Konzept von Group Human Resources umgesetzt, mit dem Ziel das Profil der LLB-Gruppe als attraktive Arbeitgeberin für Frauen und Männer zu schärfen. Verschiedene Massnahmen wurden seither implementiert: Beispielsweise gibt es in Vaduz eine Kindertagesstätte (Kita) für die Kinder von Mitarbeitenden der Liechtensteiner Banken, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. 2020 wurde ein Homeoffice-Reglement verabschiedet. Dieses ermöglicht es Mitarbeitenden, einen gewissen Prozentsatz ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu sein. Wie hoch dieser Anteil ist, richtet sich vor allem nach den gesetzlichen Vorgaben. Ausserdem erlaubt das Projekt "FreiZeit-Kauf" den Mitarbeitenden ihren Ferienanspruch um fünf oder zehn Tage aufzustocken, wenn sie im Gegenzug auf einen entsprechenden Lohnanteil verzichten. Die LLB-Gruppe bietet auch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit.

#### Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz (GRI 403)

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.

Die physische Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz orientiert sich strikt an allen relevanten gesetzlichen Richtlinien sowie an Best Practice. Auch Aspekte wie Klima, Lüftung, Ergonomie, Licht, Lärm, Raumatmosphäre, Verpflegung und psychische Gesundheit geniessen darüber hinaus eine sehr hohe Bedeutung. So verfügen beispielsweise alle Arbeitsplätze über höhenverstellbare Tische und Bürostühle der neusten Generation. 2020 erneuerte die LLB-Gruppe die Raumbegrünung.

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 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.

2020 hat die Liechtensteinische Landesbank AG das Assessment der Gesundheitsförderung Schweiz mit sehr gutem Resultat abgeschlossen. Damit hat sie als erstes Finanzinstitut in Liechtenstein das Label Friendly Work Space erlangt. Dieses bescheinigt der LLB, dass sie in den Bereichen Gesundheitsförderung, Unternehmensführung oder auch Personalwesen höchste Standards erfüllt.

Zudem wurde die Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, deren Ergebnisse einen wichtigen Beitrag zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements bei der LLB ist. Die Absenzquote, die Group Human Resources erhebt, gibt Auskunft über Krankheitsfälle und Unfälle. Diese liegt in der LLB-Gruppe seit Jahren unter dem Bankbranchendurchschnitt.

Die Abteilung Real Estate & Procurement berät jeden Mitarbeitenden individuell, um Arbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Mit einem angemessenen Sicherheitsstandard schützt die LLB ihre Mitarbeitenden und Kunden zudem vor allfälligen Überfällen oder bei Naturkatastrophen und Brandereignissen. Das Security Management führt regelmässig Gebäude- und Anlagenkontrollen durch. Periodisch finden Evakuationsübungen der EVAK-Gruppe statt.

Im Jahr 2017 ist ein Steuerungsgremium «Arbeitsatmosphäre & Gesundheit» eingesetzt worden, dem Mitarbeitende aus den Bereichen Human Resources, Communications, Logistics Services angehören ebenso wie ein Mitglied des Sport- und Freizeitclubs der LLB. Das Gremium überprüft laufend die Wirkung der gesetzten Massnahmen.

### Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz

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 CO<sub>2</sub>-Emissionen kontinuierlich verringern, um Kosten zu sparen und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Mit ihrem Mobilitätsmanagement will die LLB-Gruppe zudem die Umweltauswirkungen durch den Geschäfts- und Pendlerverkehr von Mitarbeitenden aktiv steuern.

### Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen (GRI 302, 305)

Die LLB setzt vermehrt auf regenerative Energiequellen, die Steigerung der Energieeffizienz und einen sparsamen Umgang mit Ressourcen. Sowohl bei der LLB als auch bei der Bank Linth sind die Organisationseinheiten Facility Management dafür zuständig, Energiesparpotenziale zu identifizieren und die Effektivität von Effizienzsteigerungsmassnahmen zu evaluieren. Dazu gehört unter anderem die Auswahl energieeffizienter Anlagen, wofür unser «Green Datacenter» exemplarisch steht. Energetische Optimierungsmassnahmen, beispielsweise im Hinblick auf Einstellungen, Reglerparameter oder Temperaturanpassungen, werden laufend durchgeführt.

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, alle Geschäftsstellen nach dem Konzept "Bank der Zukunft" zu erneuern. Inzwischen wurden achtzehn von neunzehn Filialen umgebaut. Die LLB nimmt 2021 die Modernisierung der letzten ihrer insgesamt drei Geschäftsstellen in Liechtenstein in Angriff. Auch hierbei wird auf ökologische Lösungen gesetzt.

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.

## Mobilitätsmanagement

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.

Gemäss der «Regelung Mobilitätsmanagement», die von der Mobilitätskommission, einer Person der Arbeitnehmervvertretung sowie einem HR-Vertreter gesteuert wird, fördert die LLB durch ein finanzielles Anreizsystem das Umsteigen vom motorisierten Individualverkehr auf umweltverträglichere Verkehrsmittel (öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrrad). Im Berichtsjahr kamen 59 Prozent der Mitarbeitenden in Liechtenstein mit dem Auto zur Arbeit. Die LLB beteiligt sich an verschiedenen Initiativen – beispielsweise unterstützt sie den Wettbewerb "Mit dem Rad zur Arbeit" mit einem namhaften Betrag. Ausserdem unterhält die LLB in Liechtenstein neun PW-Elektro-Ladestationen.

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 2020 auf 197 (2019: 191).

## Brancheninitiativen und Corporate Citizenship

Die LLB-Gruppe ist in ihren Heimmärkten ein wichtiger Wirtschaftsfaktor und ist eng mit der heimischen Wirtschaft und den Privatpersonen verknüpft. Mit dem Land Liechtenstein als Mehrheitsaktionärin, steht die LLB ebenfalls in engem Kontakt und erfüllt ihren gesetzlichen Auftrag. Durch ihre Sponsoring-Aktivitäten leistet die LLB-Gruppe einen wesentlichen Beitrag zum sozialen und gesellschaftlichen Leben in Liechtenstein.

## Volkswirtschaftliche Rolle und regionaler Arbeitgeber (GRI 202, 203)

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. Somit resultiert ein wesentlicher Teil der Staatseinnahmen aus den LLB-Dividenden.

Die LLB-Gruppe bietet der lokalen Bevölkerung und dem Gewerbe einen flächendeckenden Zugang zu Finanzdienstleistungen. 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 LLB ist Marktführerin im liechtensteinischen Hypothekarmarkt und trägt dazu bei, dass die Menschen, Unternehmen, Gemeinden und Organisationen Zukunftsvorhaben finanziell umsetzen können.

Die Bank Linth mit Hauptsitz in Uznach ist an neunzehn Standorten in fünf Wirtschaftsregionen der Ostschweiz verankert und mit Menschen und Wirtschaft in ähnlicher Weise vertraut und verbunden wie die LLB.

Die LLB schafft 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.

Innerhalb der LLB-Gruppe ist der regionale Bezug sowohl auf Führungs- als auch Mitarbeitenden-Ebene ein immanenter Teil des Recruiting-Prozesses. 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.

#### Gesellschaftliches und politisches Engagement (GRI 413, 415)

Die LLB-Gruppe ist 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 setzt sich ausserdem als Partnerin der gemeinnützigen, unabhängigen LIFE Klimastiftung Liechtenstein (seit 2009) und der Klimastiftung Schweiz (seit 2012) für den Klimaschutz ein. 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 mit diversen Verbänden und Organisationen in Liechtenstein vernetzt. So ist sie im Vorstand des Liechtensteinischen Bankenverbandes, der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer vertreten und arbeitet eng mit der Liechtensteiner Wirtschaftskammer zusammen. Ausserdem ist die LLB im Vorstand des Liechtensteiner Fondsverbandes und des Liechtensteinischen Pensionskassenverbandes vertreten. Politisch ist die Liechtensteinische Landesbank neutral und unterstützt keine Parteien finanziell.

Um die starke Vernetzung mit der heimischen Wirtschaft und Gesellschaft zu akzentuieren, vergibt die LLB verschiedene Awards für herausragende unternehmerische, gesellschaftliche oder sportliche Leistungen ausgezeichnet werden. Dazu gehören der «LLB KMU Award», der «LLB Business Award» sowie der «LLB Sport Award».



## Berichtsgrenzen

Der Geschäftsbericht 2020 bezieht alle Gesellschaften mit 100-prozentiger Konzernbeteiligung (siehe Kapitel «Konsolidierungskreis» im Geschäftsbericht) sowie die Bank Linth LLB AG ein, soweit nichts anderes explizit vermerkt ist.

## Impressum

Herausgeber: Liechtensteinische Landesbank AG, Vaduz, Liechtenstein

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

Gestaltung: NeidhartSchön AG, Zürich, Schweiz