

MANAGEMENTANSÄTZE ZUR NACHHALTIGKEIT

**Online Addendum zum 156. Geschäftsbericht 2017
der Liechtensteinischen Landesbank**

Inhalt

EINLEITUNG MANAGEMENTANSÄTZE ZUR NACHHALTIGKEIT	1
MANAGEMENTANSÄTZE WIRTSCHAFT	3
Managementansatz Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)	3
Managementansatz Marktpräsenz (GRI 202)	3
Managementansatz Indirekte ökonomische Auswirkungen (GRI 203)	4
Managementansatz Beschaffungspraktiken (GRI 204)	4
Managementansatz Korruptionsbekämpfung (GRI 205)	5
MANAGEMENTANSÄTZE UMWELT	6
Managementansatz Energie (GRI 302)	6
Managementansatz Emissionen (GRI 305)	6
Themenzusatz zu Emissionen: Mobilitätsmanagement	7
MANAGEMENTANSÄTZE Soziales	8
Managementansatz Beschäftigung (GRI 401)	8
Managementansatz Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (GRI 402)	8
Managementansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403)	9
Managementansatz Aus- und Weiterbildung (GRI 404)	10
Managementansatz Vielfalt und Chancengleichheit (GRI 405)	11
Themenzusatz zu Emissionen: Gleicher Lohn für Frauen und Männer	11
Managementansatz Lokale Gemeinschaften (GRI 413)	12
Managementansatz Marketing und Kennzeichnung (GRI 417)	13
Themenzusatz zu Marketing und Kennzeichnung : faires Marketing	14
Managementansatz Schutz der Kundendaten (GRI 418)	14
Managementansatz Sozioökonomische Compliance (GRI 419)	15
Themenzusatz zu Sozioökonomische Compliance: Produkt-Compliance	16
BRANCHENBEZOGENE MANAGEMENTANSÄTZE	17
Managementansatz Produktportfolio (GRI FS)	17
BERICHTSGRENZEN	18
IMPRESSUM	18

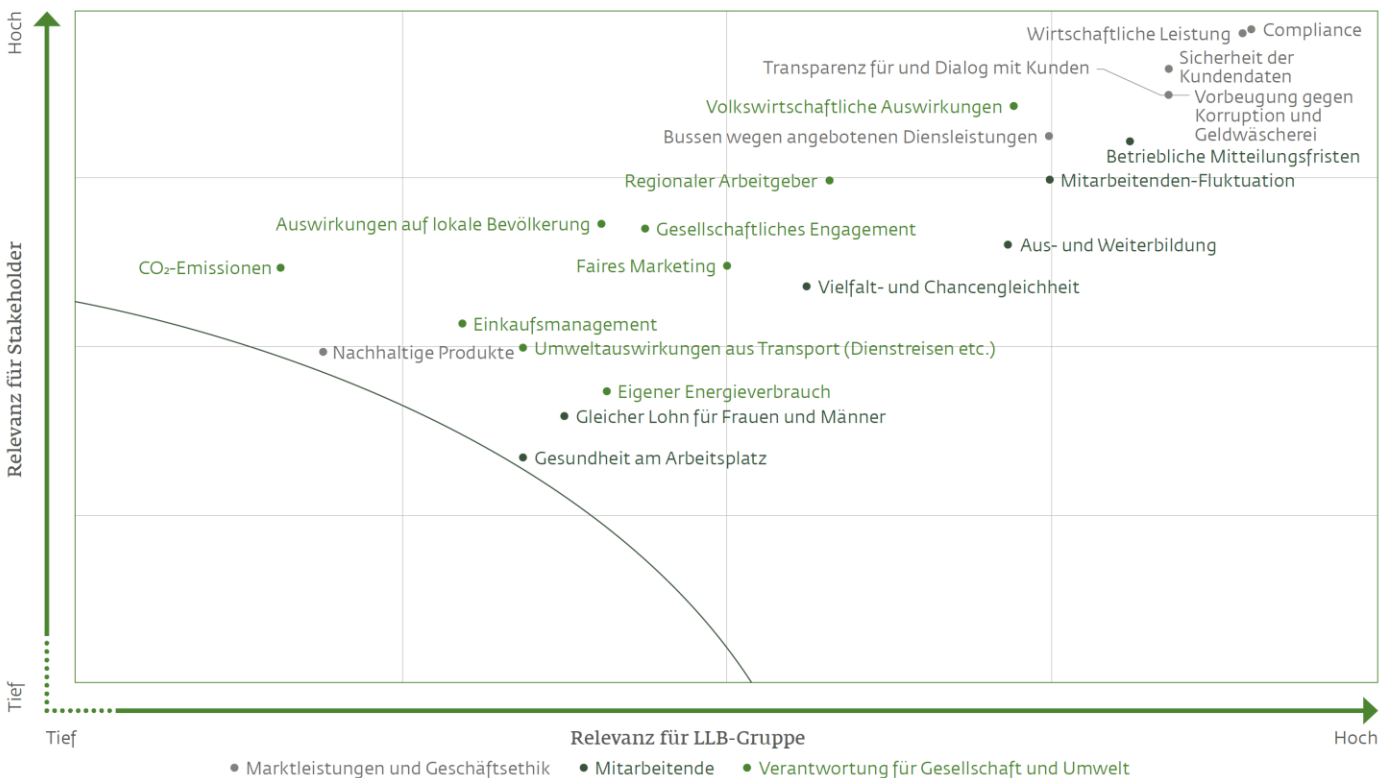
EINLEITUNG MANAGEMENTANSÄTZE ZUR NACHHALTIGKEIT

Die LLB-Gruppe versteht Nachhaltigkeit oder Corporate Social Responsibility (CSR) als integralen Bestandteil ihres Geschäftserfolges. Wir wollen für unsere Kunden, Aktionäre, Mitarbeitenden und für andere Anspruchsgruppen einen langfristigen Mehrwert schaffen. Dazu gehört unsere Verpflichtung zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Leistungen einbezieht. Nachhaltigkeitsthemen nehmen in unserer jährlich erscheinenden Geschäftsberichterstattung einen wichtigen Platz ein.

Um unseren Anspruchsgruppen noch mehr Transparenz zu bieten, haben wir unser Reporting über Nachhaltigkeitsthemen im Berichtsjahr 2017 wieder nach den Richtlinien der «Global Reporting Initiative» (GRI) aufgebaut. GRI ist eine Nichtregierungsorganisation, die Standards entwickelt, die Unternehmen einen systematischen Rahmen für transparente und vergleichbare Kommunikation zur unternehmerischen Verantwortung ermöglichen. GRI ist das weltweit am meisten verwendete und umfangreichste Standardverfahren zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die GRI Standards sehen vor, auf die für die unternehmerische Tätigkeit wesentlichen Themen zu fokussieren.

Die systematische Ermittlung der für die LLB-Gruppe und ihre Anspruchsgruppen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ist auf den Seiten 67 und 68 festgehalten. Die Gliederung der wesentlichen Themen erfolgt nach den Themengruppen Marktleistung und Geschäftsethik, Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt sowie Mitarbeitende. Alle als wesentlich eingestuft Themen sind, soweit es die Datenlage erlaubt, im vorliegenden Bericht berücksichtigt.

Wesentlichkeitsmatrix für Nachhaltigkeitsthemen



Im Rahmen der Erstellung unseres Geschäftsberichts 2017 haben wir auch, wie von GRI vorgesehen, unsere Managementansätze zu den GRI-Themengruppen zusammengestellt. Damit wollen wir unternehmensintern und für alle externen Stakeholdergruppen klar festhalten, wie wir unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen verantwortungsbewusst angehen. Die in diesem Dokument zusammengefassten Managementansätze sind als Ausgangspunkt zu verstehen. Wir wollen sie auch über die nächsten Jahre hinweg fortlaufend überprüfen und weiterentwickeln.

Es ist dabei ein wesentlicher Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensführung der LLB-Gruppe, dass wir auf vorsorgende Art mit Risiken umgehen (siehe auch die Darstellung unseres Risikomanagements auf Seite 95 im Geschäftsbericht 2017). 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 WIRTSCHAFT

Managementansatz 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 LLB 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. Da die LLB AG zur Mehrheit dem Staat gehört, hat diese Zahl 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.

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

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf Seite 68 «Volkswirtschaftlicher Beitrag».

Managementansatz Marktpräsenz (GRI 202)

Für die LLB als regionale Arbeitgeberin ist wesentlich, dass nahezu 100 Prozent der Führungskräfte an den Hauptgeschäftsstandorten in der jeweiligen Region verwurzelt sind. Sie 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. Mit der regionalen Verankerung differenziert sich die LLB-Gruppe von den Wettbewerbern.

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.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf Seite 56 «Die LLB als regionale Arbeitgeberin».

Managementansatz Indirekte ökonomische 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. Die LLB ist Marktführerin im liechtensteinischen Hypothekemarkt 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.

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 auf Seite 68 «Leistungsauftrag».

Managementansatz Beschaffungspraktiken (GRI 204)

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 (Kategorien-

Managern) auf ihre menschenrechtlichen und ökologischen Standards überprüft. Bei der Beschaffung von IT-Produkten kontrolliert der Kategorien-Manager 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.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf Seite 71 «Nachhaltige Beschaffung».

Managementansatz Korruptionsbekämpfung (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.

Können der Bank zum anderen Verstösse gegen die oben genannten Pflichten vorgeworfen werden oder wird sie gar gebüsst, so hat dies einen massiven Reputationsverlust zur Folge. Dadurch steigt unter anderem das Gegenparteierrisiko (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.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf Seite 64 «Schutz vor Geldwäsche».

MANAGEMENTANSÄTZE UMWELT

Managementansatz Energie (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 Organisationseinheiten Security Management und Facility Management führen ausserdem laufend energetische Optimierungsmassnahmen durch, zum Beispiel im Hinblick auf Einstellungen, Reglerparameter oder Temperaturanpassungen. Als Grundlage zur fortlaufenden Verbesserung des Energiemanagements führen und vergleichen sie dabei 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 auf den Seiten 71 bis 73 «Energieeffizienz und Klimaschutz».

Managementansatz Emissionen (GRI 305)

Die LLB-Gruppe will zum Schutz des Klimas beitragen, indem sie regenerative Energiequellen nutzt und Verhaltensmuster hin zu mehr Ressourcenschutz anpasst. Die Verringerung des Energiebedarfs steht bei der LLB-Gruppe als Beitrag zum Klimaschutz an erster Stelle. Insbesondere bei Gebäuden und im Verkehrssektor sollen damit CO₂-Emissionen reduziert werden.

Die Organisationseinheiten Security Management und Facility Management identifizieren Energiesparpotenziale und evaluieren 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.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf Seite 72 «Reduktion von CO₂-Emissionen im Betrieb».

Themenzusatz zu Emissionen: Mobilitätsmanagement

Die LLB-Gruppe ist bestrebt, die Umweltauswirkungen durch den Geschäfts- und Pendlerverkehr von Mitarbeitenden aktiv zu steuern. Daher motivieren wir unsere Mitarbeitenden, für den Arbeitsweg nach Möglichkeit auf das Auto zu verzichten, Fahrgemeinschaften zu bilden oder auf umweltverträglichere sowie kostensparende Alternativen umzusteigen. Bereits 1997 haben wir an unserem Hauptsitz Vaduz die Parkplatzbewirtschaftung eingeführt. 2010 hat die LLB ein Mobilitätsmanagement und die Förderung des öffentlichen Verkehrs eingeführt. Weil Ökologie und Ökonomie eng verbunden sind, überträgt sich das Ziel der Energieeffizienz auch auf unsere Dienstreisekilometer. Diese konnten wir weiter reduzieren, indem wir gruppenweit bisher 26 Videokonferenzsysteme installierten.

Die «Regelung Mobilitätsmanagement» wird von der Mobilitätskommission und einer Vertretung der Arbeitnehmervertretung 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.

Die Abteilung Security Management erfasst Zahlen und führt Statistiken. Alle vier bis fünf Jahre findet unter den der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer angeschlossenen Unternehmen eine Mobilitätsumfrage statt, um Verbesserungspotenzial zu eruieren.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 70 und 71 «Mobilitätsmanagement».

MANAGEMENTANSÄTZE Soziales

Managementansatz Beschäftigung (GRI 401)

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. 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. Mitgestaltende und engagierte Mitarbeitende und Führungskräfte zu gewinnen, zu halten und weiterzuentwickeln, ist entscheidend für den Unternehmenserfolg.

Die Fluktuationsrate der LLB-Gruppe liegt zwischen 10 und 15 Prozent (2017: 11.02 %). 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 führt über einen externen Partner regelmässig eine gruppenweite Mitarbeiterbefragung durch. 2013 wie 2010 lieferte das Diagnoseinstrument wichtige Informationen. 2014 nutzten die einzelnen Einheiten des Unternehmens die Ergebnisse der Befragung als Grundlage, um Zusammenhänge und Problemkonstellationen zu erkennen und Verbesserungsmassnahmen abzuleiten. Sie identifizierten die stärksten Einflussfaktoren und haben einen intensiven Verbesserungsprozess etabliert. 2015 und 2017 fanden erneut Mitarbeiterbefragungen statt. Die rekordhohe Beteiligung von 85 beziehungsweise 87 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 für August 2019 geplant.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 56 und 57 «Die LLB als Arbeitgeberin» und 58, 59 und 61 «Mitarbeiterstatistik der LLB-Gruppe».

Managementansatz Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (GRI 402)

Die 2013 lancierte Strategie Focus2015 führte auch deshalb zum Erfolg, weil transparente Botschaften Glaubwürdigkeit und Vertrauen erhöhten. In der 2015 lancierten Strategie StepUp2020 wurde der Weg zur Zielerreichung ebenfalls frühzeitig aufgezeigt. Seit der Einführung der Strategie Focus2015 wurden verschiedene Mittel genutzt, um den Dialog mit den Mitarbeitenden der LLB-Gruppe zu führen. 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 alle zwei Jahre eine Mitarbeiterbefragung durch, um zu erfahren, wo Verbesserungspotenzial besteht.

Eine klare und konsistente Kommunikation erhöht auch die Akzeptanz für anstehenden Wandel bei den Mitarbeitenden und entscheidet mit darüber, ob die Veränderung erfolgreich umgesetzt wird. 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.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 51 «Kommunikation mit dem Kapitalmarkt» und 56 «Interne Kommunikation».

Managementansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403)

Wir sind überzeugt, dass ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit und der Gesundheit sowie der Motivation und Produktivität unserer Mitarbeitenden besteht. Zu unserer Kultur der Leistung und Entwicklung gehören Massnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Der Erhalt von Flexibilität, Engagement und Leistungsfähigkeit wird auch dadurch gefördert, dass langjährige Mitarbeitende ein Sabbatical nutzen können.

Mit einem angemessenen Sicherheitsstandard vermittelt die LLB-Gruppe einer möglichen Täterschaft, dass sich ein Überfall, eine Geiselnahme oder ein Einbruch nicht lohnen. Dies trägt zur Sicherheit und damit zum Gesundheitsschutz von Mitarbeitenden und Kunden bei. Zugleich sollen gezielte Massnahmen im Brandschutz sowie eine Evakuierungsorganisation Schaden von den Mitarbeitenden fernhalten.

Die LLB-Gruppe will sich als Arbeitgeberin der Wahl weiter profilieren. Dazu hat sie 2016 und 2017 eine Reihe von Massnahmen umgesetzt. Unter anderem standen die betriebliche Gesundheitsförderung, die Verbesserung des physischen Arbeitsumfeldes sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort im Fokus. Die Abteilung Real Estate & Procurement berät jeden Mitarbeitenden individuell, um Arbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Die Absenzquote, die Group Human Resources erhebt, gibt Auskunft über Krankheitsfälle und Unfälle.

Zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten sind die geltenden Sicherheitsvorschriften massgebend. Die Mitarbeitenden sind dazu aufgerufen, den Organisationseinheiten Security Management und Facility Management mögliche Mängel im Betrieb, welche die Gesundheitsvorsorge und die Sicherheit beeinträchtigen, zu melden. Der Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz ist in der Weisung «Sicherheit» mit Teilschutzbereichen geregelt. Security Management und Facility Management führen regelmässig Gebäude- und Anlagenkontrollen durch. Periodisch finden Evakuationsübungen der EVAK-Gruppe statt.

Die LLB-Gruppe ist bestrebt, sich als attraktive Arbeitgeberin weiterzuentwickeln. 2016 hat die LLB-Gruppe Massnahmen für eine gesundheitsfördernde Arbeitsatmosphäre entwickelt. Verschiedene Initiativen spielen zusammen, um die Lebensqualität am Arbeitsplatz zu erhöhen, Belastungen zu reduzieren und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu verbessern. 2016 hat auch das Steuergremium Arbeitsatmosphäre und Gesundheit seine Arbeit aufgenommen. Ziel ist es, einerseits die Arbeitszufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden zu steigern und andererseits die arbeitsbedingten Ausfallzeiten zu senken, was Kosten einspart.

Seit Anfang 2017 steht den Mitarbeitenden in Liechtenstein Obst der Saison kostenlos zur Verfügung. Am Hauptsitz in Vaduz haben wir Wasserstationen mit integriertem Filtersystem installiert sowie Duschen und Garderoben eingebaut. Zudem haben mittlerweile alle Mitarbeitenden flexible Stehtische erhalten.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 57 und 58 «Gesundheit und Sicherheit» und 57 «Lebensqualität am Arbeitsplatz».

Managementansatz 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. Die Fachabteilungen richten Aus- und Weiterbildungswünsche an GHR, die auch das entsprechende Globalbudget verwaltet. Mitarbeiterbeurteilung und Förderung werden durch den «Performance Management Process» (PMP) mit Fokus auf individuelle Zielbeiträge und den «People Development Process» (PDP) mit Fokus auf Kompetenzentwicklung unterstützt.

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. 2016 wurden selektive zusätzliche Investitionen in das Know-how der LLB-Gruppe vorgenommen. So haben unsere 160 Führungskräfte am Training «Zum Erfolg führen (ZEF) II» teilgenommen und sich intensiv mit unserer Vision, unserem Leitbild und der Strategie StepUp2020 befasst. Zudem absolvieren bis Ende 2020 alle Kundenberater Ausbildungsprogramme nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ).

2017 haben wir unsere Projekte zur stärkeren Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort vorangetrieben. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation haben wir das Projekt «FreiZeit-Kauf» lanciert. Die Mitarbeitenden der LLB-Gruppe konnten zum ersten Mal ihren Ferienanspruch um fünf oder zehn Tage aufstocken.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 59 und 60 «Aus- und Weiterbildung» und 58 «Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation».

Managementansatz 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 36 Nationen. Toleranz, Wertschätzung, Respekt und Weltoffenheit sind grundlegende Werte unserer Unternehmenskultur. Das Prinzip der Chancengleichheit ist in unserer Unternehmenskultur verankert. 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.

Wir bieten kein spezielles Diversity-Förderprogramm an, Diversity ist jedoch ein immanenter 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. 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.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf Seite 58 «Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation» und Seite 59 «Vielfalt der Mitarbeitenden und Führungskräfte».

Themenzusatz zu Emissionen: 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 auf Seite 61 «Faire Vergütung».

Managementansatz Lokale Gemeinschaften (GRI 413)

Mit der gemeinnützigen Zukunftsstiftung fördert die LLB in ihren Heimmärkten Liechtenstein, Schweiz und Österreich mittels Anschubfinanzierung das Engagement für Nachhaltigkeit. Vertrauen, Verantwortung und Verlässlichkeit sind der LLB-Gruppe wichtig. Sie ist als Teil der Heimmärkte eng mit den Menschen und der Wirtschaft verbunden. Zudem fördert die LLB kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Die LLB ist Partnerin der gemeinnützigen, unabhängigen LIFE Klimastiftung Liechtenstein (seit 2009) und der Klimastiftung Schweiz (seit 2012).

Verantwortlichkeiten, Richtlinien und Organisation der Zukunftsstiftung sind mit den Statuten vom 12. September 2012 klar geregelt. Der Stiftungsrat, bestehend aus Verwaltungsratspräsident der LLB-Gruppe und Gruppenleitung, trifft sich zwei Mal pro Jahr, um über zu fördernde Projekte oder Organisationen zu entscheiden. Er hat die Geschäftsführung an den Leiter von Group Corporate Communications delegiert.

Die Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG ist eine Stiftung mit selbstständiger juristischer Persönlichkeit im Sinne von Art. 552 § 1ff. des liechtensteinischen Personen- und Gesellschaftsrechts (PGR). Für die statutenkonforme Umsetzung des Stiftungszwecks werden jeweils im Frühjahr und Herbst Stiftungsratssitzungen abgehalten, an denen über die Anträge der Geschäftsführung entschieden wird. PWC prüft als externe Revisionsgesellschaft jährlich die Rechnung der Zukunftsstiftung.

Wir bieten 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. Zudem hat die LLB 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.

Die Geschäftsstellenleiter der LLB sind in den Gemeinden und im Land Liechtenstein eng vernetzt. Stehen massgebliche Entscheidungen an, werden die Gemeindeverantwortlichen zu Stellungnahmen eingeladen. LLB und Bank Linth bevorzugen lokale Lieferanten und Dienstleister. Das Engagement von Mitarbeitenden in Vereinen, politischen Ämtern oder Wirtschaftsverbänden wird gefördert. Seit Januar 2016 ist die Zusammenarbeit zwischen LLB und Wirtschaftskammer Liechtenstein fester Bestandteil der Geschäftspolitik. Für die Sponsoring-Politik der LLB-Gruppe besteht ein eigenes Reglement, das den klaren Bezug zum jeweiligen Marktgebiet festlegt. Die Bank Linth ist zudem Vorreiterin darin, Finanzwissen einfach und verständlich zu gestalten und weiterzugeben. Sie kommt als erstes Finanzinstitut in der

Schweiz mit ihrem Konzept «Einfachheit im Bankgeschäft» dem Bedürfnis ihren lokalen Kunden nach klarer und nachvollziehbarer Kommunikation entgegen.

Die Sponsoring-Aktivitäten werden systematisch bewertet. Lokale Gegebenheiten werden seitens Verwaltungsrat, Gruppenleitung und Divisionsleitung Retail und Corporate Banking regelmässig in die Entscheidungsfindung miteinbezogen. Auf der Grundlage von Kundenbefragungen analysiert die Bank Linth, wie ihre Kunden «Einfachheit im Bankgeschäft» wahrnehmen.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 33 «Geschäftsstellen- und Automatennetz», 55 «Sponsoring» sowie 69 und 70 «Gemeinnützige Zukunftsstiftung».

Managementansatz Marketing und Kennzeichnung (GRI 417)

Der Wert «integer» ist Teil des Marken- und Leistungsversprechens der LLB-Gruppe. Dazu gehört eine transparente und aktive Kommunikation über Produkte, Dienstleistungen und Kosten. Dies gilt auch für strategische Themen wie etwa das retrofreie Preis- und Angebotsmodell, mit dem sich LLB und Bank Linth Mitte 2014 auf veränderte Kundenbedürfnisse ausrichteten. Transparenz, kundenindividuelle Ansprache sowie die Reduzierung der Servicekomplexität spielen im Bankgeschäft eine immer wichtigere Rolle. Die Bank Linth kommt als erste Bank in der Schweiz mit ihrem Konzept «Einfachheit im Bankgeschäft» dem Bedürfnis der Kunden nach klarer und nachvollziehbarer Kommunikation entgegen.

Die LLB-Gruppe setzt die regulatorischen Bestimmungen der EU um. Produkte und Dienstleistungen wie Zahlungsverkehr und Kontoführung, Finanzierungs- und Einlagengeschäft für Privat- und Firmenkunden, das Anlage- und Wertschriftengeschäft sowie deren Preise, Risiken und Funktionsweisen sind transparent in Infoblättern und Verkaufsprospekten für Anleger und Investoren beschrieben. Die LLB hat als erstes liechtensteinisches Finanzunternehmen für die private und die institutionelle Vermögensverwaltung eine vergleichbare, objektive und zuverlässige Messung, Analyse und Steuerung der Performance eingeführt. Die Performancemessung entspricht den Global Investment Performance Standards (GIPS).

Die LLB-Gruppe ist überdies bei lokalen Messen für Privat- und Firmenkunden in Liechtenstein und der Ostschweiz präsent, um mit den Kunden einen direkten Dialog zu pflegen. Die Division Institutional Clients führt mit externen Partnern über die Online-Plattform «LLB Xpert Views» und Round-Table-Gesprächen einen intensiven und transparenten Dialog. Die Task Force «richtig einfach» hat bisher die besondere Kundenorientierung der Bank Linth überwacht und weiterentwickelt.

Um Informationen über die Kundenzufriedenheit zu erhalten, führt die LLB-Gruppe mehrmals im Jahr Umfragen durch, die unterschiedliche Kundensegmente abdecken. Die Ergebnisse werden Geschäftsleitung und Verwaltungsrat präsentiert. Sie entscheiden über Folge-massnahmen. Kundenzufriedenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft sind Schlüsselwerte der jeweiligen Auswertung.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 38 «Transparentes Preismodell», 41 «Transfer von Wissen», 41 und 42 «Asset Management» sowie 43 «Voice-of-Customer-Analyse».

Themenzusatz zu Marketing und Kennzeichnung: faires Marketing

Das Marketing gestaltet den Aussenauftritt 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. Tonalität, Bildsprache und das Verhalten gegenüber Wettbewerbern sowie die Art und Weise, wie Preise kommuniziert werden, machen ein Unternehmen aus. Unsere Vision und unser Leitbild sind klare Guidelines für ein faires Marketing. Unsere Tonalität und Bildsprache ist gemäss den Werten «integer» und «respektvoll» seriös, einfach verständlich und nicht markt-schreierisch. 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. Mit Blick auf faires Marketing sind insbesondere die Werte integer und respektvoll tonangebend. Konkret hat dies aktuell Auswirkungen auf die Auswahl von zertifiziertem Papier, den Fokus auf regionale und langlebige Produkte für unsere Werbegeschenke, die Wahl von regionalen Partnern (z. B. Druckereien), den Einbezug von Behindertenwerkstätten bei Mailings und Gewinnspiele für Jugendliche der Region mit Bezug auf ihre Sparziele.

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

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf Seite 35 «Produkte und Dienstleistungen».

Managementansatz 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.

Die gesetzlichen Vorgaben (BankG, DatenschutzG, 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 Situatio-

nen 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 Analyse-systeme bildet neben der Ausbildung der Mitarbeitenden die Grundlage für den umfassenden Schutz der uns anvertrauten Informationen.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 46 und 47 «Digitalisierung und Datensicherheit».

Managementansatz Sozioökonomische 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.

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

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

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf Seite 63 «Cross Border Banking» sowie auf den Seiten 64 und 65 «Regulatorisches Umfeld».

Themenzusatz zu Sozioökonomische Compliance: Produkt-Compliance

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 LLB-Gruppe hat im US-Steuerstreit mit den US-Behörden kooperiert, die untersuchten, ob Kunden gegen US-Steuerrecht und Wertschriftenvorschriften verstossen haben und ob die Bank dabei involviert war. So erzielten die LLB Vaduz und im Juni 2015 die Bank Linth mit dem US-Justizdepartement eine abschliessende, aussergerichtliche Lösung in der US-Steuerthematik. Die LLB Verwaltung (Schweiz) AG steht in enger Kooperation mit den US-Behörden und ist unter Beachtung der jeweiligen gesetzlichen Vorschriften bestrebt, an einer abschliessenden Erledigung der Angelegenheit mitzuarbeiten.

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

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 62 und 63 «Internationale Steuerthemen» und «Cross Border Banking».

BRANCHENBEZOGENE MANAGEMENTANSÄTZE

Managementansatz Produktportfolio (GRI FS)

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. Rechtliche Dokumente werden auf Wunsch des Kunden kostenlos zur Verfügung gestellt. Jeder Kunde kann eine Öko- und Renovationshypothek beantragen, wenn er dazu den Nachweis für die nachhaltige Bauweise einreicht. Kreditkompetenzen werden in der LLB-Gruppe nach dem Kenntnisstand und der Erfahrung der Kompetenzträger stufengerecht und nach Kreditart zugeteilt. Im Gruppenregelwerk «Kreditrisikomanagement» sowie in der Gesamtbankweisung «Kredite» sind die Prozesse aufgeführt.

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.

Weitere Informationen finden sich in unserem Geschäftsbericht auf den Seiten 29 «Konservative Kreditrisikopolitik», 68 und 69 «LLB Vorsorgestiftung für Liechtenstein» und «Nachhaltige Vermögensverwaltung» sowie 72 «Förderung von nachhaltigem Bauen».

BERICHTSGRENZEN

Der Geschäftsbericht 2017 bezieht alle Gesellschaften mit 100-prozentiger Konzernbeteiligung (siehe «Konsolidierungskreis» auf Seite 74 im Geschäftsbericht) sowie die Bank Linth LLB AG ein, soweit nichts anderes explizit vermerkt ist. Die im Bericht dargestellten Inhalte wurden dabei nach den GRI (Global Reporting Initiative) Standards erstellt, soweit entsprechende Informationen verfügbar waren.

Bei einigen Themen konnten nicht alle von GRI vorgesehenen Details abgebildet werden. Dies betrifft die Indikatoren GRI 402-1 und 405-2. Bei diesen Indikatoren 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 GRI-Nachhaltigkeitsreporting: SustainServ, Zürich, Schweiz und Boston, USA

Gestaltung: Eclat AG, Erlenbach, Schweiz