

# Freiwilliger nichtfinanzieller Bericht

Bericht des Vorstands der Rentenbank  
über das Geschäftsjahr 2019

## Inhaltsverzeichnis

Rahmenbedingungen, Einordnung und methodische Vorgehensweise .....	2
Umweltbelange .....	2
Arbeitnehmerbelange .....	3
Sozialbelange .....	4
Achtung der Menschenrechte.....	4
Bekämpfung von Korruption und Bestechung.....	5

## Rahmenbedingungen, Einordnung und methodische Vorgehensweise

Die Landwirtschaftliche Rentenbank ist die deutsche Förderbank für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum. Sie ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und unterliegt als Kreditinstitut den Anforderungen des Kreditwesengesetzes (KWG). Die Basis der Geschäftstätigkeit ist ihr gesetzlicher Förderauftrag. Darin sind bereits wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte explizit verankert. Hierzu gehören der agrarbezogene Umwelt- und Verbraucherschutz, die Förderung erneuerbarer Energien und nachwachsender landwirtschaftlicher Rohstoffe, die Verbreitung des ökologischen Landbaus, der Tierschutz in der Landwirtschaft sowie die Verbesserung der Infrastruktur ländlicher Räume. Zentrales Instrument der Rentenbank zur Umsetzung dieser Aufgaben ist es, nachhaltig zinsgünstige Programmkredite zur Verfügung zu stellen. Als eine staatliche Förderbank mit umfassender Haftungserklärung des Bundes ist die Rentenbank stets dem Gemeinwohl

verpflichtet und verwendet ihren Bilanzgewinn ausschließlich zu Förderzwecken.

Die Rentenbank unterliegt aufgrund ihrer Mitarbeiterzahl von ca. 300 nicht den Anforderungen des § 289b HGB. Sie erstellt jedoch freiwillig einen nichtfinanziellen Bericht, der sich an der nichtfinanziellen Erklärung gemäß § 289c HGB orientiert.

Die inhaltliche Struktur des nichtfinanziellen Berichts bildet die gesetzlichen Anforderungen ab. Die Bank plant, im Jahr 2021 eine Erklärung gemäß dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) abzugeben.

Im diesjährigen Bericht wurden die nichtfinanziellen Aspekte (Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung) auf ihre Relevanz für die Rentenbank untersucht und die einzelnen Sachverhalte im Hinblick auf ihre Wesentlichkeit im Sinne des § 289c Abs. 3 HGB bewertet. Die Ergebnisse sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

### Nichtfinanzieller Aspekt

Umweltbelange

Arbeitnehmerbelange

Sozialbelange

Achtung der Menschenrechte

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

### Als wesentlich definierte Sachverhalte

Förderung der nachhaltigen Entwicklung der Agrarwirtschaft sowie des Ausbaus erneuerbarer Energien, Emission von Green-Bonds

Personalausstattung, Gleichstellung, Fürsorgepflichten

Förderung von Infrastrukturmaßnahmen in ländlich geprägten Räumen

Schutz personenbezogener Daten, Versammlungs- und Kollektivfreiheit

Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen

Das Geschäftsmodell der Rentenbank und seine Umsetzung in den einzelnen Fördersegmenten sowie die Ertrags- und Finanzlage sind im Lagebericht für das Geschäftsjahr 2019 beschrieben. Entsprechend den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) von Kreditinstituten hat die Rentenbank ein Risikomanagementsystem installiert, das durch das Geschäftsmodell der Bank bestimmt ist. Die Rentenbank berichtet darüber innerhalb des „Risikoberichts“.

## Umweltbelange

Die EU-Kommission möchte die Europäische Union bis 2050 mit dem „Green Deal“ klimaneutral machen. Auch die Bundesregierung bekräftigte in ihrem Klimaschutzplan 2050 das Ziel, bis dahin weitgehend klimaneutral zu handeln. Die Land- und die Forstwirtschaft als unmittelbar mit der Natur verzahnte Branchen

haben dabei einen wesentlichen Einfluss auf Klima- aber auch Umweltziele. Die Rentenbank unterstützt die gesamte Wertschöpfungskette der „grünen Branche“ dabei, ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Mit zinsgünstigen Förderdarlehen wird ein kontinuierlicher Modernisierungsprozess ermöglicht. Besonders nachhaltige Investitionen, wie beispielsweise für mehr Tierwohl, zur Emissionsminderung oder zur Umstellung auf den ökologischen Landbau, werden dabei mit einem zusätzlichen Zinsbonus gefördert. Mit ihrer Innovationsförderung unterstützt die Rentenbank außerdem die Entwicklung klima- und umweltfreundlicher Technologien und Anbauverfahren, wie den Präzisionsackerbau oder die Förderung von Modellvorhaben für mehr Biodiversität in der Agrarwirtschaft.

Mit dem Förderprogramm „Energie vom Land“ unterstützt die Rentenbank außerdem Investitionen in die Erzeugung, Speicherung und Verteilung erneuerbarer Energien. Dazu gehört die energetische Verwertung

von nachwachsenden Rohstoffen oder Wirtschaftsdüngern aus der Land- und Forstwirtschaft durch Biomasse- bzw. Biogasanlagen. Darüber hinaus werden Investitionen in Windkraft- und Fotovoltaikanlagen gefördert. Die Rentenbank trägt somit zur Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen bei.

Darüber hinaus initiiert die Rentenbank selbst Projekte zur Nachhaltigkeit und zum Klimaschutz. Ein Beispiel dafür ist das im Jahr 2016 begonnene Waldprojekt in der hessischen Wetterau. Hierzu haben die Rentenbank und die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) einen Rahmenvertrag über die langfristige ökologische Bewirtschaftung von 550 Hektar Wald geschlossen. Die Bewirtschaftung der Waldflächen und die fachliche Beratung zu weiteren Einzelmaßnahmen erfolgt durch die BImA. Ergänzend werden projektbezogen zusätzliche Ökosystemleistungen, wie beispielsweise für mehr Biodiversität, initiiert.

Im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagements der Rentenbank steht derzeit die Planung der umfassenden Modernisierung, Erweiterung und energetischen Sanierung des unter Denkmalschutz stehenden Bankgebäudes im Fokus. Die Rentenbank hat sich zum Ziel gesetzt, das in den 1950er Jahren errichtete Gebäude, das mit benachbarten Gebäuden ein markantes architektonisches Ensemble bildet, als Baudenkmal dauerhaft zu erhalten. Bei der Sanierung legt die Bank in der Umsetzung besonderen Wert auf Energieeffizienz und einen geringeren zukünftigen Ressourcenverbrauch. Der Beginn der Baumaßnahmen ist für Ende 2020/Anfang 2021 geplant.

Die Rentenbank emittierte bereits 2013 ihren ersten Renewable Energy Bond über 50 Mio. Euro. Seither stellt die Bank mit weiteren Green-Bond-Emissionen eine enge Verknüpfung zwischen ihren nachhaltigen Förderprogrammen und der Refinanzierung über die internationalen Kapitalmärkte her. Die Emissionen wurden bislang als Privatplatzierungen begeben. Im Berichtsjahr wurde die Emission eines Green Bonds im Format einer öffentlichen Anleihe vorbereitet. Mit diesen Anleihen sollen Kredite zur Finanzierung von Windkraft- und Solaranlagen auf Basis der ICMA Green Bond Principles und der UN Sustainable Development Goals refinanziert werden. Die Geschäftsaufnahme ist im 3. Quartal 2020 geplant.

## Arbeitnehmerbelange

Qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis für den langfristigen Erfolg der Rentenbank. Die hierfür erforderliche Personalstrategie leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab und

umfasst unter anderem die Sicherstellung der angemessenen quantitativen und qualitativen Personalausstattung, die Förderung der Gleichstellung sowie die Sicherung und Weiterentwicklung der personalwirtschaftlichen Instrumente und Prozesse.

Die Personalpolitik der Rentenbank ist auf Langfristigkeit ausgerichtet. Als bundesunmittelbare Anstalt des öffentlichen Rechts mit einem etablierten Geschäftsmodell bietet sie ihren Beschäftigten eine hohe Arbeitsplatzsicherheit.

Zur Sicherstellung einer angemessenen Personalausstattung positioniert sich die Bank als attraktive Arbeitgeberin, sowohl für jetzige als auch für zukünftige Beschäftigte. Dabei verfolgt sie mit gezielten und angemessenen Personalmarketing-Maßnahmen eine Stärkung der Arbeitgebermarke „Rentenbank“. Für die Rekrutierung und Entwicklung von Hochschulabsolventen nutzt die Rentenbank ihr bewährtes Traineeprogramm. Das Programm besteht aus Training-on-the-Job in verschiedenen Abteilungen der Bank, bereichsübergreifenden Seminaren und individueller Weiterbildung. Im Jahr 2019 haben sechs neue Trainees ihre Ausbildung begonnen.

Das Nachfolge- und Bindungsmanagement der Rentenbank dient der systematischen Entwicklung und Bindung von Talenten. Im Rahmen dieses Programms werden identifizierte Leistungs- und Potenzialträger anhand individueller Entwicklungspläne auf die Übernahme einer Führungsfunktion oder sonstiger weiterführender Aufgaben vorbereitet.

Die Sicherung eines angemessenen Qualifikationsniveaus erfolgt durch bedarfsorientierte Schulungsmaßnahmen und gezielte Neueinstellungen. Die etablierten, regelmäßig durchgeführten Mitarbeitergespräche bieten eine Plattform für die systematische Rückmeldung des Vorgesetzten über das Leistungsverhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie den Austausch über Zukunftsperspektiven und gegenseitige Erwartungen. Auf dieser Basis werden Fördermaßnahmen vereinbart, die neben Weiterbildungen auch die Übernahme neuer Aufgaben oder Projektverantwortung beinhalten können.

Der Erfolg der Weiterbildungsmaßnahmen wird über Fragebögen erfasst und überprüft. Die Erstellung detaillierter Weiterbildungsstatistiken ist Teil des Personalcontrollings. Die Anzahl der Weiterbildungstage pro Mitarbeiter ist als Ziel in der Geschäftsstrategie enthalten. Im Jahr 2019 lag die durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungstage bei 1,7 Tagen pro Mitarbeiter. Das Thema Weiterbildung ist Teil des vierteljährlichen Personalberichts an den Vorstand. Die Rentenbank hat eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die in alle relevanten Entscheidungen, z. B.

Personalauswahl und Beförderungen eng eingebunden ist. Der Gleichstellungsplan, der allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich ist, enthält gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Zu den vorhandenen Maßnahmen zählen unter anderem flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle, die Bezuschussung von Kita-Plätzen und das Angebot der Leistungen eines Beratungs- und Vermittlungsdienstes (pme Familienservice). Darüber hinaus beinhaltet der Gleichstellungsplan konkrete Kennzahlen, z. B. zum Frauenanteil in Führungspositionen und zur Verteilung der Vergütung von männlichen und weiblichen Beschäftigten nach Tarifgruppen. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird jährlich überprüft. Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag im Jahr 2019 bei 20 %.

Die sich verändernde Arbeitswelt mit steigenden Anforderungen an Tempo, Menge und Komplexität der Tätigkeiten erfordert Orientierung. Daher hat die Rentenbank im Jahr 2019 ihre „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“ im Rahmen mehrerer Workshops unter Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Bereichen der Bank aktualisiert. Als Ergebnis wurden folgende Kernelemente gemeinsam erarbeitet:

- Offen für Veränderung
- An einem Strang ziehen
- Gute Kommunikation
- Gute Entscheidungen treffen
- Lösungsorientierte Fehlerkultur
- Positive Führungskultur leben

Das betriebliche Gesundheitsmanagement hat für die Rentenbank ebenfalls einen hohen Stellenwert. Hierzu zählen unter anderem regelmäßig durchgeführte Gesundheitstage, Zuschüsse für die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio eigener Wahl, individuelle Gesundheitstrainings, Betriebssportgruppen sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement. „Gesundheit als Führungsaufgabe“ ist Teil des für alle Führungskräfte obligatorischen Weiterbildungsprogramms.

Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation bildet den Rahmen für innerbetriebliche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen am Arbeitsplatz. Die Rentenbank hat einen Arbeitsschutzausschuss gebildet, der unter anderem aus Mitgliedern des Personalrats, dem Sicherheitsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgebervertretern besteht.

## Sozialbelange

Die „Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet“ ist bereits im Grundgesetz als Ziel staatlichen Handelns verankert. Das grundgesetzliche Ziel gleichwertiger Lebensverhältnisse impliziert vor allem Chancengleichheit für alle Bürger – unabhängig von ihrem Wohnort in Deutschland. Als Förderbank des Bundes für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum flankiert die Rentenbank die Investitionen für attraktive ländliche Regionen mit ihren Förderprogrammen.

Im Fokus stehen dabei Investitionen in die Infrastruktur im ländlichen Raum. Mit dem Förderprogramm „Leben auf dem Land“ unterstützt die Rentenbank Unternehmen und sonstige Antragsteller, die die Infrastruktur sowie die Wohn- und Lebensbedingungen in ländlichen Regionen Deutschlands erhalten und verbessern. Neben der Infrastruktur fördert die Bank auch ländliche Tourismusformen, wie den „Urlaub auf dem Bauernhof“.

Investitionen von Kommunen, die den Wohn- und Lebenswert ländlich geprägter Gebiete erhöhen, unterstützt die Rentenbank mit dem Programm „Räumliche Strukturmaßnahmen“. Dazu zählen die Förderung von Landkreisen und Gebietskörperschaften sowie weitere Maßnahmen und Einrichtungen kommunaler Daseinsvorsorge im ländlichen Raum. Die Rentenbank trägt damit zur Verbesserung des gesamten wirtschaftlichen und auch des kommunalen Umfeldes bei.

Gefördert werden kommunale Gebietskörperschaften wie Städte und Gemeinden bis 50000 Einwohner, Landkreise und Zweckverbände sowie rechtlich unselbstständige kommunale Betriebe in ländlichen Regionen. Mögliche Einsatzbereiche sind beispielsweise der Breitbandausbau, der Ausbau von Strom-, Gas- und Wassernetzen, der Straßen- und Wegebau, die Verbesserung von Kultur-, Bildungs- und Freizeitangeboten oder Initiativen zur Nahversorgung.

## Achtung der Menschenrechte

Ausgehend vom deutschen Grundgesetz ist die Achtung der Menschenrechte ein zentraler Standard im Selbstverständnis der Bank.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Rentenbank sind am Firmensitz in Frankfurt am Main beschäftigt. Die Bundesrepublik Deutschland hat die UN-Menschenrechtsstandards und die ILO-Kernarbeitsnormen bereits gesetzlich verankert.

Die Rentenbank ist durch ihren gesetzlichen Auftrag als Förderbank für die Agrarwirtschaft und den ländlichen Raum auf Deutschland und die EU ausgerichtet. Daher besteht kein wesentliches Risiko, die Rechte indigener Völker zu verletzen oder Zwangs- und/oder Kinderarbeit zu unterstützen.

Die Rentenbank als öffentlicher Auftraggeber schreibt Aufträge oberhalb festgelegter Schwellenwerte im Rahmen des Vergaberechts europaweit aus. Dadurch werden die geltenden rechtlichen Verpflichtungen eingehalten und europäische Standards auch hinsichtlich der Menschenrechte gewährleistet.

Die grundsätzliche Möglichkeit, auf Verstöße hinzuweisen und Beschwerden gegenüber der Bank zu artikulieren, wird durch ein Beschwerdemanagement sichergestellt. Dieses wurde 2019 evaluiert und es wurden weitere Schritte zu einer Standardisierung des Prozesses etabliert.

Die Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) konkretisiert das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung. Die Rentenbank hat die entsprechenden Vorgaben umgesetzt. Über alle Prozesse und IT-Systeme wird das Recht auf informationelle Selbstbestimmung beachtet. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig geschult. Neu eingestellte Mitarbeiter werden auf die Einhaltung der Normen verpflichtet. Die bestellte Datenschutzbeauftragte ist Ansprechpartnerin und Auskunftsperson für datenschutzrechtliche Fragen und berichtet unmittelbar an den Vorstand.

Sowohl als Arbeitgeber wie auch als Auftraggeber achtet die Rentenbank auf die Einhaltung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte. Grundlegend für den Schutz der Arbeitnehmerrechte sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

Die Bank ist Mitglied im Bundesverband öffentlicher Banken Deutschlands e.V. (VÖB). Entsprechend wendet sie den mit der zuständigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag für private und öffentliche Banken an.

Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung wurde auf Basis des Bundespersonalvertretungsgesetzes ein Personalrat gewählt. Dieser vertritt die Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Arbeitgeber und Personalrat arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Der Personalrat nimmt dabei seine Beteiligungsrechte über die Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung wahr.

## Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wirkungsvolle Corporate Governance ist von zentraler Bedeutung für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung. Um dem öffentlichen Auftrag gerecht zu werden, hat die Rentenbank einen hohen Anspruch an die persönliche Integrität aller handelnden Personen. Der Verwaltungsrat der Rentenbank hat daher den von der Bundesregierung beschlossenen Public Corporate Governance Kodex (PCGK, Stand 30. Juni 2009) am 16. Juli 2009 übernommen. Abweichungen, die sich aufgrund der besonderen Rechtsform der Bank ergeben, werden im Geschäftsbericht entsprechend erläutert.

Die Mitglieder des Vorstands und des Verwaltungsrats sind bei der Erfüllung ihrer Aufgaben dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Möglicherweise auftretende Interessenkonflikte im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit sind von den Vorstandsmitgliedern und den Mitgliedern des Verwaltungsrats gegenüber dem Verwaltungsratsvorsitzenden bzw. dem Verwaltungsrat offenzulegen. Im Berichtsjahr ergaben sich keine Interessenkonflikte von Mitgliedern des Vorstands und des Verwaltungsrats.

Durch ihren gesetzlichen Förderauftrag wird die Rentenbank in besonderer Weise von der Öffentlichkeit wahrgenommen. Das einwandfreie Verhalten ihrer Mitarbeiter ist unerlässliche Voraussetzung für die erfolgreiche Tätigkeit der Bank. Die Rentenbank toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung. Sie hat deshalb einen Verhaltenskodex für alle Beschäftigten erstellt und durch weitergehende Regelungen ergänzt.

Zur Bekämpfung von Korruption, Geldwäsche und zur Verhinderung von Terrorismusfinanzierung hat die Bank einen Beauftragten für die Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen ernannt. Der Geldwäschebeauftragte ist organisatorisch direkt dem Vorstand unterstellt und berichtet an ihn unmittelbar. Es bestehen schriftlich fixierte Organisationsanweisungen für alle Mitarbeiter, aus denen eindeutige Handlungsvorgaben hervorgehen.

Die Identifizierung der Vertragspartner (Know-your-customer-Prinzip) ist eines der wichtigsten Elemente geldwäscherechtlich einzuhaltender Sorgfaltspflichten. Zur Erfüllung dieser Sorgfaltspflicht hat die Rentenbank alle notwendigen Verfahren und Prozesse aufgesetzt. Dabei sind das besondere Geschäftsmodell der Rentenbank als Förderbank im deutschen und europäischen Raum sowie die Vergabe von Krediten



nach dem Hausbankenprinzip als risikomindernd berücksichtigt.

Die Sonderfunktion Compliance wirkt darauf hin, dass interne, gesetzliche und regulatorische Vorgaben und Regelungen eingehalten werden. Die Funktion ist direkt dem Vorstand unterstellt.

Ein umfangreiches Berichtswesen dient der Information des Vorstands. In halbjährlichen Compliance-Berichten wird der Vorstand über die Angemessenheit und Wirksamkeit der Verfahren zur Einhaltung der wesentlichen Regelungen und Vorgaben informiert. Ferner enthält der Bericht auch Angaben zu möglichen Defiziten sowie gegebenenfalls Vorschläge für Maßnahmen zu deren Behebung. Einmal im Jahr erfolgt die integrierte Compliance-Berichterstattung. Sie umfasst neben den Themenfeldern MaRisk- und WpHG-Compliance auch die Berichterstattung und Risikoanalyse zur Verhinderung der Geldwäsche, der Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen zum Nachteil des Instituts. Darüber hinaus erfolgt eine anlassbezogene Ad-hoc-Berichterstattung an den Vorstand bei Verdacht auf Compliance-Verstöße oder anderweitige besondere Vorkommnisse.

Alle gemäß § 25h KWG notwendigen institutsinternen Sicherungsmaßnahmen sind umgesetzt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Personen in einer vergleichbaren Position können Verdachtsmomente sowie mögliche Verstöße gegen geldwäscherechtliche Pflichten an den Compliance-Beauftragten bzw. den Geldwäsche-Beauftragten berichten. Weiterhin besteht – sowohl für Mitarbeiter als auch für Externe – die Möglichkeit, Verdachtsmomente unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität an einen Ombudsmann der Rentenbank zu melden. Die vertrauliche Behandlung entsprechender Hinweise hat für die Bank einen hohen Stellenwert.

Ein weiterer integraler Baustein des internen Kontrollsystems ist die Interne Revision. Sie prüft als dritte Verteidigungslinie regelmäßig, ob und inwieweit die Gesetze richtig umgesetzt und angewendet und die internen Organisationsrichtlinien eingehalten werden.

Die Bank schärft das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den maßgeblichen Vorschriften durch regelmäßige Pflichtschulungen, insbesondere zu den Themen Geldwäsche- und Betrugsprävention, Datenschutz sowie Informationssicherheit. Die Teilnahme unterliegt einem Monitoring.

Landwirtschaftliche Rentenbank  
Hochstraße 2 / 60313 Frankfurt am Main  
Postfach 101445 / 60014 Frankfurt am Main

Telefon 069 21070  
Telefax 069 21076444  
[office@rentenbank.de](mailto:office@rentenbank.de)  
[www.rentenbank.de](http://www.rentenbank.de)