




# Nichtfinanzielle Erklärung 2020

 Finanzgruppe · [www.lbs-bayern.de](http://www.lbs-bayern.de)

**Wir geben Ihrer Zukunft ein Zuhause.**

## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Berichtparameter</b> .....	<b>6</b>
1.1 Nutzung von Rahmenwerten .....	6
1.2 Berichtsperiode .....	6
1.3 Berichtsinhalte.....	6
<b>2 Geschäftsmodell</b> .....	<b>7</b>
2.1 Rechtliche Stellung der LBS Bayern.....	7
2.2 Öffentlicher / gesetzlicher Auftrag.....	7
2.2.1 Satzung.....	7
2.2.2 Gesetzliche Vorgaben .....	7
2.2.3 Neben- und Hilfsgeschäfte .....	9
2.3 Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der LBS Bayerische Landesbausparkasse.....	9
2.3.1 Herausforderungen für das Geschäftsmodell im Niedrigzinsumfeld.....	9
2.3.2 Umgang mit zunehmender Regulatorik .....	10
2.4 Organisationsprofil .....	10
2.4.1 Organe und rechtliche Grundlagen.....	10
2.4.2 Profil.....	11
<b>3 Geschäftspolitik</b> .....	<b>12</b>
3.1 Verankerung von Nachhaltigkeit.....	12
3.1.1 Leitbild.....	12
3.1.2 Verhaltensrichtlinie .....	12
3.2 Selbstverpflichtung und Nachhaltigkeitsmanagement.....	13
3.2.1 Zielbild Nachhaltigkeit .....	13
3.3 Grundsätze der Unternehmensführung .....	14
3.4 Risikoprävention durch Compliance und Datenschutz .....	15
3.4.1 Compliance-Beauftragte.....	15
3.4.2 Compliance-Prozess .....	15

3.4.3	Datenschutzbeauftragte, ISB.....	16
3.4.4	Geldwäschebeauftragter .....	17
3.5	Nachhaltigkeitsstandards .....	17
3.5.1	Beratung und Service mit Nachhaltigkeitsbezug.....	17
3.5.2	Flächendeckender Zugang zu Finanzdienstleistungen .....	17
3.5.3	Nachhaltigkeitskriterien für die Anlagestrategie .....	19
3.5.4	Nachhaltigkeitsvereinbarung bei der Beschaffung.....	19
<b>4</b>	<b>Produktpolitik.....</b>	<b>20</b>
4.1	Erwerb und Erhalt von Wohneigentum für die Mitte der Gesellschaft .....	20
4.2	Nachhaltige Sparprodukte .....	21
4.3	Nachhaltige Kreditprodukte .....	22
4.3.1	Planbarkeit und Zinssicherheit .....	22
4.3.2	Substanzerhalt und Energieeffizienz .....	23
4.4	Regionale Wertschöpfung .....	23
4.4.1	Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung.....	23
4.4.2	Finanzierung von Infrastruktur und öffentlicher Daseinsvorsorge .....	23
4.4.3	Stärkung der regionalen Wirtschaft .....	24
<b>5</b>	<b>Qualitätsmanagement.....</b>	<b>24</b>
5.1	Kundenzufriedenheit als Handlungsorientierung für das unternehmerische Handeln.....	24
5.2	Konfliktbehandlung und Schlichtungsverfahren .....	24
<b>6</b>	<b>Personal.....</b>	<b>25</b>
6.1	Vorbemerkung zur Corona-Pandemie .....	25
6.2	Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange .....	26
6.3	Attraktive Vergütung und vielfältige Förderung .....	26
6.3.1	Gehaltsstruktur.....	27
6.3.2	Nachwuchssicherung .....	27
6.3.3	Leistungsförderndes Beurteilungs- und Feedbacksystem.....	28
6.3.4	Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung.....	28
6.3.5	Förderung und Weiterbildung der Führungskräfte .....	29

6.4	Förderung von Diversität .....	29
6.4.1	Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.....	29
6.4.2	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	29
6.4.3	Schwerbehindertenvertretung .....	30
6.5	Förderung von Frauen und Chancengleichheit.....	30
6.5.1	Personalbestand .....	30
6.5.2	Altersstruktur.....	31
6.5.3	Hohe Teilzeitquote .....	31
6.5.4	Hohe Frauenquote in Führungspositionen.....	31
6.6	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	32
6.6.1	Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsplatzes.....	32
6.6.2	Kooperation mit famPLUS zur Betreuung von Kindern.....	32
6.6.3	Ferienbetreuung.....	33
6.6.4	Kooperation mit AWO zum Thema ElderCare .....	33
6.7	Gesundheitsförderung und -prävention .....	33
6.7.1	Hilfe beim Wiedereintritt nach langer Abwesenheit.....	34
6.7.2	Institutionalisiertes Gesundheitsmanagement .....	34
6.7.3	Thementage zur Gesundheit.....	34
6.7.4	Förderung privater Angebote.....	35
<b>7</b>	<b>Kommunikation mit Anspruchsgruppen .....</b>	<b>35</b>
7.1	Vielfältige Kontaktangebote.....	36
7.2	Dialogorientierte Mitarbeiterkommunikation.....	36
7.2.1	LBS-Barometer .....	36
7.3	Kontinuierliche und vertiefende Information.....	37
7.4	Gremienarbeit .....	37
<b>8</b>	<b>Umwelt .....</b>	<b>37</b>
8.1	Ressourcenmanagement .....	38
8.1.1	Die Veränderung der Arbeitswelt durch die Corona-Pandemie hat Auswirkungen auf das Flächenmanagement und die Verbräuche .....	39
8.1.2	Strom .....	40
8.1.3	Fernwärme.....	40

8.1.4	Trinkwasser.....	41
8.1.5	Papier.....	41
8.1.6	Entsorgung.....	41
8.2	Verpflichtung der Dienstleister auf Nachhaltigkeit.....	42
8.3	Förderung von nachhaltiger Mobilität.....	42
<b>9</b>	<b>Initiativen .....</b>	<b>43</b>
9.1	Partner der Aktion Sternstunden .....	43
9.2	Förderung des bürgerschaftlichen Engagements der Belegschaft.....	44

### Vorwort

Die LBS Bayerische Landesbausparkasse (LBS Bayern) handelt seit Jahren aus ihrem Selbstverständnis heraus nach Grundsätzen der Nachhaltigkeit. Als öffentlich-rechtliches Unternehmen übernimmt die LBS Bayern Verantwortung für das Gemeinwohl in ihrem Geschäftsgebiet und für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: mit ihrem dauerhaften sozialen Engagement als verlässlicher Partner der großen Benefizaktion Sternstunden e.V. sowie als attraktiver und fairer Arbeitgeber.

Nachhaltigkeit ist schon immer fester Bestandteil des Kernproduktes Bausparen. Denn Bausparen vereint Planbarkeit und Zinssicherheit und wird zudem staatlich gefördert. Die LBS Bayern verhilft seit 91 Jahren Menschen in Bayern zum Erwerb und Erhalt von Wohneigentum. Als Bausparkasse der Sparkassen ist die LBS Bayern überall im Freistaat präsent und sorgt unter dem Leitmotiv „Wir geben Ihrer Zukunft ein Zuhause“ dafür, dass jeden Tag neue Grundsteine für die eigenen vier Wände gelegt werden.

Die LBS Bayerische Landesbausparkasse erfüllt ihren gesellschaftlichen Auftrag durch eine starke regionale Verbundenheit und trägt flächendeckend zu einer verlässlichen und krisenfesten Altersvorsorge der Menschen im Freistaat bei. Mit 1,3 Millionen Kunden ist sie die führende Bausparkasse in Bayern. Als Spezialkreditinstitut ist sie ein Garant für die effiziente Abwicklung von Spar- und Kreditprozessen. Sie setzt sich für eine gezielte und effiziente staatliche Förderung von Bausparen und Wohneigentum ein und ermöglicht ihren Kunden eine optimale Nutzung der staatlichen Prämien und Steuervorteile.

Die LBS Bayern blickt auf eine traditions- und erfolgreiche Unternehmensgeschichte zurück. 1929 wurde sie als Abteilung der Bayerischen Gemeindebank gegründet. Als öffentliche Bausparkasse für Bayern leistete sie nach dem Weltkrieg Wiederaufbauhilfe und gestaltete Bau- und Wohnungspolitik mit. Seit der Währungsreform 1948 hat die LBS Bayern rund 5,6 Millionen Bausparverträge mit einer Gesamtsumme von 91 Milliarden Euro zugeteilt. Davon haben in ganz Bayern rund zwei Millionen Wohnungen, hauptsächlich in Ein- und Zweifamilienhäusern, profitiert. Vermittelt wurden von der Währungsreform bis heute über zehn Millionen Bausparverträge mit einer Bausparsumme von 237 Milliarden Euro.

## **1 Berichtsparemeter**

### **1.1 Nutzung von Rahmenwerten**

Die LBS Bayern orientiert sich bei der nichtfinanziellen Berichterstattung am Berichtsstandard der Sparkassen-Finanzgruppe, der vom Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) unter Einbindung von Regionalverbänden, Sparkassen und Verbundpartnern als eigenständiges Berichtssystem für die Sparkassen-Finanzgruppe entwickelt wurde.

#### **Die Indikatoren des Sparkassen-Berichtsstandards**

Die Sparkassen-Indikatoren sind anschlussfähig an die international anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI SRS), die „GRI G4 Financial Services Sector Disclosures (G4-FS)“ und an den „Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)“. Sie wurden 2013 vom „Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)“ anerkannt. Der Berichtsstandard der Sparkassen-Finanzgruppe umfasst ein mit Blick auf die gesetzlichen Berichtspflichten nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) juristisch geprüftes Set von 19 Berichtsindikatoren der Gruppe G. Ein vom DSGV beauftragtes juristisches Gutachten bestätigt, dass die Sparkassen-Indikatoren der Gruppe G in besonderer Weise geeignet sind, die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach dem CSR-RUG zu erfüllen. Die LBS Bayern hat darüber hinaus mit Hilfe von weiteren Sparkassen-Indikatoren ein qualifiziertes Stakeholder-Reporting zur Gemeinwohlorientierung und den Markenkernwerten erstellt.

### **1.2 Berichtsperiode**

1. Januar bis 31. Dezember 2020

### **1.3 Berichtsinhalte**

Mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Bericht kommt die LBS Bayern den Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach § 289b Abs. 1 und 3 HGB nach. In allen Kapiteln wurde – unter Beteiligung aller betroffenen Fachabteilungen sowie der zentralen Unternehmenskommunikation – durch umfassende Recherche, analytische Bewertung und mehrstufige Vollständigkeits- und Plausibilitätsprüfungen sichergestellt, dass alle Anspruchsgruppen nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz die Möglichkeit haben, die nichtfinanzielle Bilanz des Unternehmens beurteilen zu können.

## **2 Geschäftsmodell**

### **2.1 Rechtliche Stellung der LBS Bayern**

Die LBS Bayerische Landesbausparkasse ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in München. Zum 1. Januar 2013 wurde sie als selbstständige Anstalt des öffentlichen Rechts aus der BayernLB herausgelöst und von den bayerischen Sparkassen übernommen.

### **2.2 Öffentlicher / gesetzlicher Auftrag**

#### **2.2.1 Satzung**

Gemäß Artikel 25 Nr. 2 des Gesetzes über die öffentlichen Sparkassen pflegt die LBS Bayern das Bausparen einschließlich der Baufinanzierung und fördert den Wohnungsbau. Sie betreibt die nach Maßgabe der für Bausparkassen geltenden rechtlichen Vorschriften zulässigen Geschäfte.

Gemäß der Satzung der LBS Bayern ist der Träger der Bausparkasse der Sparkassenverband Bayern (SVB). Er unterstützt die LBS bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Der Sparkassenverband Bayern ist zentraler Dienstleister für die zum Stichtag 31.12.2020 64 bayerischen Sparkassen und deren Träger. Die bayerischen Sparkassen beschäftigten zum Stichtag 31.12.2020 insgesamt 35.813 Mitarbeiter in 2.009 Geschäftsstellen und Beratungszentren (ohne Selbstbedienungs-Geschäftsstellen) und verfügen über eine Bilanzsumme von 240 Milliarden Euro.

Die LBS Bayern ist Mitglied der Sparkassen-Finanzgruppe (S-Finanzgruppe), einem Zusammenschluss der Sparkassenverbände, welche regional organisiert sind. Dachverband der Sparkassen-Finanzgruppe ist der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV).

#### **2.2.2 Gesetzliche Vorgaben**

Die LBS ist als Bausparkasse ein Spezialkreditinstitut. Gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BauSparkG sind Bausparkassen solche Kreditinstitute, „deren Geschäftsbetrieb darauf gerichtet ist, Einlagen von Bausparern (Bauspareinlagen) entgegenzunehmen und aus den angesammelten Beträgen den Bausparern für wohnungswirtschaftliche Maßnahmen Gelddarlehen (Bauspardarlehen) zu gewähren (Bauspargeschäft)“. Jeder Bausparer einer Bausparkasse ist Mitglied einer Zweckspargemeinschaft (Kollektiv).



Die Tarife werden jeweils vor ihrer Einführung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigt. Über das Bausparen hinaus darf die LBS die in § 4 Bausparkassengesetz (BauSparkG) abschließend aufgezählten Geschäfte betreiben, zu denen sowohl das sogenannte außerkollektive Geschäft als auch das Treasury und die Geldanlage sowie sonstige Aktivitäten fallen.

### **Flexibilität**

Das Bausparen ist ein zielgerichtetes Sparen, um für wohnungswirtschaftliche Verwendungen Darlehen zu erlangen, deren Verzinsung niedrig, von Anfang an fest vereinbart und von Zinsschwankungen am Kapitalmarkt unabhängig ist. Der „typische Bausparvertrag“ besteht aus einer Anspar- und einer Darlehensphase. Je Tarif spart der Bausparer in der Ansparphase inklusive Zinsen einen Betrag in Höhe von 30 bis 50 Prozent der Bausparsumme an. Nach Zuteilung des Bausparvertrages hat der Bausparer einen Rechtsanspruch auf ein Bauspardarlehen in Höhe der Differenz aus Bausparsumme und Bausparguthaben zu den in den Allgemeinen Bausparbedingungen festgelegten Konditionen. Ausgezahlt wird, soweit der Bausparer das Bauspardarlehen in Anspruch nimmt, die gesamte vereinbarte Bausparsumme, bestehend aus dem Bausparguthaben und dem Bauspardarlehen. Der Bausparer ist hingegen nicht verpflichtet, das Bauspardarlehen nach Zuteilung des Bausparvertrages in Anspruch zu nehmen. Der Bausparer kann den Vertrag nach Erreichen der Zuteilungsreife fortsetzen und die Rechte aus der Zuteilung zu einem späteren Zeitpunkt wieder geltend machen. Die Bausparkasse muss sich bei der Steuerung ihres Geschäftsbetriebes hierauf einstellen.

### **Zinssicherheit**

Charakteristisch ist, dass die Zinsen zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses für die gesamte Laufzeit des Bausparvertrags festgelegt werden. Gewöhnlich erhalten Bausparer in der Ansparphase im Vergleich zum Marktniveau niedrigere Zinsen, müssen aber im Gegenzug in der Darlehensphase weniger hohe Zinsen bezahlen. Sie sichern sich damit zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrags den vereinbarten Zins für die spätere Darlehensphase.

### **Sparverhalten steuert Zuteilung**

Der Bausparer schließt einen Bausparvertrag über eine bestimmte Bausparsumme ab. Hat der Bausparer das im Vertrag vereinbarte Mindestsparguthaben angespart und bestand das Guthaben über eine ausreichende Zeitspanne, wird der Vertrag zugeteilt. Die Bausparkasse zahlt auf Wunsch des Bausparers dann das angesparte Guthaben und – nach Beleihungs- und Bonitätsprüfung – das Bauspardarlehen aus. Für die Reihenfolge der Zuteilung errech-

net die Bausparkasse aus Sparsumme und Spardauer für jeden Bausparvertrag eine Bewertungszahl. Der Bausparer beeinflusst also mit seinem Sparverhalten den Zeitpunkt der Zuteilung. Die Bausparverträge mit den höchsten Bewertungszahlen werden als erste zugeteilt. Das Zuteilungsverfahren ist von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigt, über seine Einhaltung wacht ein von der BaFin bestellter Vertrauensmann.

### **2.2.3 Neben- und Hilfgeschäfte**

Bauparkassen dürfen als zulässiges Nebengeschäft Gelddarlehen zur Vor- oder Zwischenfinanzierung der Leistungen aus Bausparverträgen sowie sonstige Gelddarlehen zu wohnungswirtschaftlichen Maßnahmen gewähren. Darüber hinaus dürfen Bausparkassen verfügbares Geld im Wesentlichen nur in besonders sichere Geldanlagen investieren, die im Gesetz über Bausparkassen abschließend aufgeführt sind. Bauspareinlagen, die nicht in Bauspardarlehen gebunden sind, werden außerkollektiv angelegt. Soweit diese Anlage nicht in Vor- und Zwischenfinanzierungen erfolgt, werden die Mittel insbesondere am Geld- und Kapitalmarkt angelegt. Im Bedarfsfall nimmt die LBS Bayern Mittel am Kapitalmarkt auf.

## **2.3 Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der LBS Bayern**

### **2.3.1 Herausforderungen für das Geschäftsmodell im Niedrigzinsumfeld**

Das Zinsniveau hat sich insbesondere aufgrund der von der Europäischen Zentralbank verfolgten Zinspolitik deutlich nach unten entwickelt. Verträge, die zu früheren Konditionen abgeschlossen wurden und für den Bausparer auch wegen der Darlehenszinsen seinerzeit attraktiv waren und aktuell in die Zuteilung kommen, also das Angebot eines Bauspardarlehens erhalten, sind etwa sieben Jahre alt. Auf Grund des zwischenzeitlich stark gesunkenen Kapitalmarktzins bieten die in diesen Bausparverträgen vereinbarten Darlehensverträge heute keine attraktiven Darlehenskonditionen mehr, dafür aber sehr attraktive Sparzinsen. Damit liegen die Zinsen sowohl in der Sparphase als auch in der Darlehensphase oberhalb vergleichbarer Opportunitäten. Folglich nehmen viele Kunden die Zuteilung nicht an beziehungsweise verzichten auf das Bauspardarlehen. Häufig werden die Bausparverträge auch trotz Zuteilungsreife – aufgrund der attraktiven Guthabenverzinsung – weiter bespart. Diese Entwicklung hat negative Konsequenzen für den Zinsüberschuss einer Bausparkasse.

Die LBS Bayern hat deswegen frühzeitig mit einem umfassenden Maßnahmenplan gesteuert. So wurden wiederholt neue Tarife mit abgesenkten Zinssätzen eingeführt und Kunden mit älteren Bausparverträgen Tarifumstiege angeboten. Des Weiteren nutzt die

LBS Bayern die ihr rechtlich zustehenden Möglichkeiten, Verträge, bei denen keine Inanspruchnahme eines Darlehens mehr erfolgen kann, zu kündigen. Auch der Verwaltungsaufwand wurde an das schwierigere Zinsumfeld angepasst. Die konsequente Umsetzung und Steuerung dieses Maßnahmenpakets bewirkt für die LBS Bayern nicht nur kurz-, sondern auch mittelfristig eine Stabilisierung der Ertrags- und Kapitallage.

### 2.3.2 Umgang mit zunehmender Regulatorik

Zusätzlich begegnen alle Finanzdienstleister den Herausforderungen der in den letzten Jahren stark gestiegenen regulatorischen Anforderungen. Die 2020 abgeschlossene Migration in ein neues – gemeinsam mit den anderen Landesbausparkassen betriebenes – Kernbanksystem hilft der LBS Bayern diese Herausforderungen effizienter zu bewältigen.

## 2.4 Organisationsprofil

### 2.4.1 Organe und rechtliche Grundlagen

Die LBS Bayern ist fachlich und organisatorisch unterteilt in zwölf Zentralbereiche, die zwei Vorständen unterstellt sind. Organe der Bausparkasse sind der Vorstand, der Verwaltungsrat und die Generalversammlung.

Der **Vorstand** ist das Geschäftsführungsorgan der Bausparkasse. Der Vorstand führt die Geschäfte in eigener Verantwortung nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der Geschäftsweisung für den Vorstand. Er ist verantwortlich für die Unternehmenssteuerung und -kontrolle. Der Geschäftsgang, die Vertretung im Vorstand und die gegenüber dem Verwaltungsrat bestehenden Unterrichtungspflichten werden in der vom Verwaltungsrat zu erlassenden Geschäftsweisung für den Vorstand geregelt.

Der **Verwaltungsrat** besteht aus zwölf Mitgliedern und ist das Aufsichtsorgan der LBS Bayern. Er überwacht die Geschäftsführung des Vorstands und wird von der Generalversammlung bestellt, wobei jeweils ein Mitglied auf bindenden Vorschlag des Bayerischen Landkreistags, des Bayerischen Städtetags, des Bayerischen Gemeindetags und des Sparkassenverbands Bayern bestellt wird. Die Mitglieder des Verwaltungsrates haben durch ihre Tätigkeit die Interessen der Bausparkasse nach besten Kräften zu fördern. Soweit möglich, sind dabei auch die Belange des Trägers und der am Grundkapital Beteiligten zu berücksichtigen.

Die Mitglieder sind nicht an Weisungen gebunden. Der Verwaltungsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und mindestens einen Stellvertreter. Zur Unterstützung seiner Aufsichts-

und Kontrollfunktion hat der Verwaltungsrat der LBS Bayern einen Prüfungs- und Risikoausschuss gebildet, der ihm regelmäßig berichtet.

Die **Generalversammlung** vertritt die Interessen der bayerischen Sparkassen. Die Generalversammlung hält mindestens einmal jährlich eine Sitzung ab. Sie muss unverzüglich einberufen werden, wenn dies der Vorstand oder mindestens zwei Mitglieder des Verwaltungsrats oder Mitglieder der Generalversammlung, die mindestens ein Viertel der Anteile am Grundkapital halten, unter Angabe des Verhandlungsgegenstands beantragen.

### 2.4.2 Profil

Die wichtigsten Zahlen und Fakten im Überblick (Stand 31.12.2020)

Kunden	1,33 Mio.
Bausparverträge	1,64 Mio.
Bausparsumme	65,6 Mrd. EUR
Mitarbeiter im Innendienst	586*
Handelsvertreter	
• im Außendienst	230 in 47 LBS-Geschäftsstellen und 15 Telearbeitsplätzen
• Integrierte Marktbearbeitung	68
• in Agenturen der Versicherungskammer Bayern	5

(\* ohne Auszubildende, Trainees, Vorstände, Elternzeit und Langzeitkranke)

## 3 Geschäftspolitik

### 3.1 Verankerung von Nachhaltigkeit

#### 3.1.1 Leitbild

Im Dezember 2020 wurde das LBS-Unternehmensleitbild aktualisiert. „Mission“ (Unternehmenszweck), „Vision“ (Zukunftsbild) und „Werte“ beschreiben einen gewünschten Soll-Zustand, eine Idealvorstellung, nach deren Umsetzung alle LBS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter streben sollen. Das Leitbild soll anspornen und die Plattform bieten, um Abweichungen zwischen Soll und Ist beim Namen zu nennen.

#### Unternehmensleitbild



##### Mission

Als Bausparkasse der bayerischen Sparkassen verhelfen wir Menschen zum Erwerb und Erhalt von Wohneigentum



##### Vision

Wir sind erfolgreich, weil wir uns auf die Wohnwünsche der Menschen ausrichten und sie gemeinsam mit unseren Vertriebspartnern sicher und einfach an ihr Ziel bringen



##### Werte

- Mutig und neugierig die Zukunft gestalten
- Respektvoll und konstruktiv eine starke Gemeinschaft bilden
- Verlässlich und empathisch Geschäftspartner begeistern
- Nachhaltig und verantwortlich handeln
- Verbund in der LBS- und der S-Finanzgruppe leben

#### 3.1.2 Verhaltensrichtlinie

Das Vertrauen in die Integrität und Zuverlässigkeit der LBS Bayern ist eine wichtige Grundlage für einen nachhaltigen geschäftlichen Erfolg. Dieses Vertrauen der Kunden und Mitarbeiter, der Sparkassen als Anteilseigner und der Öffentlichkeit zu gewinnen und zu erhalten, ist der Maßstab für ihre verantwortungsvolle und risikobewusste Geschäftspolitik. Verantwortungsvolles Handeln entspricht dem Selbstverständnis der LBS Bayern, ihrer gesellschaftlichen und unternehmerischen Verpflichtung. Geprägt wird dieses Selbstverständnis zudem von der am öffentlich-rechtlichen Gemeinwohl orientierten Aufgabenstellung. Die vorliegende Richtlinie ergänzt das bestehende LBS-Leitbild und dient dazu, eine Unternehmenskultur im

Sinne dieses Selbstverständnisses zu fördern. Die LBS Bayern erwartet, dass dieses Selbstverständnis auch für die selbständigen Handelsvertreter im Außendienst und der Integrierten Marktbearbeitung Maßstab für ihr Handeln ist.

### **3.2 Selbstverpflichtung und Nachhaltigkeitsmanagement**

Die nachhaltige Ausrichtung der LBS Bayerische Landesbausparkasse ist eine gesamtunternehmerische Aufgabe, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen betrifft. Der Vorstand ist für strategische Entscheidungen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements zuständig. Entsprechend ihrer jeweiligen Fachzuständigkeiten beziehen die Vorstände das Thema im Rahmen der Geschäftspolitik in ihre Planung und Entscheidung mit ein.

Im Dezember 2020 hat die LBS Bayern einen weiteren Meilenstein in ihrer Arbeit für eine nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens gesetzt. Als Verbundunternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe unterzeichnete der Vorstand die vom Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) verfasste „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“.

Mit der Zeichnung der Selbstverpflichtung bekennt sich die Landesbausparkasse zu den darin genannten Zielen. Sie betreffen fünf Handlungsfelder: Klimaschutzaspekte im Kredit- und Anlageportfolio berücksichtigen, die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Geschäftsbetrieb verringern, die Kundschaft bei der Transformation zur klimafreundlichen Wirtschaft begleiten und unterstützen, Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu mehr Klimaschutz und Nachhaltigkeit befähigen und Fördermaßnahmen und lokale Kooperation stärker auf Umwelt- und Klimathemen ausrichten.

Gleichwohl unterliegt die LBS Bayern dem Bausparkassengesetz und dem Spezialbankprinzip. Daher geben die vom DSGV formulierten Ziele zwar eine klare Orientierung für ihre Nachhaltigkeitspolitik und konkreten Aktivitäten, als Bausparkasse verfolgt jedoch die LBS in einzelnen Aspekten etwas mehr auf ihr Geschäftsmodell zugeschnittene Ziele und Maßnahmen in den genannten Bereichen.

#### **3.2.1 Zielbild Nachhaltigkeit**

Im Rahmen des Strategieprozesses 2021 soll auf Basis des „DSGV-Zielbilds Nachhaltigkeit“ und der Selbstverpflichtung ein „Zielbild Nachhaltigkeit“ für die LBS Bayern verabschiedet und sukzessive über strategische Ziele und Maßnahmen umgesetzt werden.

Die Umsetzung der Selbstverpflichtung und Nachhaltigkeitspolitik kann nur gelingen, wenn alle Führungskräfte in ihrer Organisationseinheit proaktiv Handlungspotenzial erkennen und bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Bewusstsein für nachhaltiges Handeln etablieren. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LBS Bayern sind aufgefordert, sich an diesem Prozess zu beteiligen.

Im Rahmen eines systematischen Beschwerdeprozesses nimmt die LBS Bayern die Anregungen ihrer Kunden zu ihren Serviceleistungen auf, beurteilt sie und setzt sie gegebenenfalls um. Kundenbefragungen und das Beschwerdemanagement der LBS Bayern geben Aufschluss darüber, wie die Arbeit aus Kundenperspektive wahrgenommen wird. Die Ergebnisse und Anregungen sind wichtige Triebfedern für das kontinuierliche Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement der LBS Bayern. Die Führungskräfte der LBS sind dafür verantwortlich, Abläufe und Verfahren regelmäßig zu überprüfen, zu optimieren und zu aktualisieren.

### **3.3 Grundsätze der Unternehmensführung**

In ihrer Unternehmensstrategie definiert die LBS Bayern übergeordnete Ziele, ihre Positionierung und Steuerung, an der sich ihre mittelfristige Unternehmensplanung ausrichtet. Im Rahmen dieser Mittelfristplanung werden den strategischen Kernaussagen auch geeignete strategische Vorhaben zugeordnet. Die daraus abzuleitende jährliche operative Planung bildet die Grundlage für die Festlegung von Zielsystemen für alle Organisationseinheiten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die LBS Bayern operationalisiert somit die Unternehmensstrategie in konkrete Aktivitäten. In ihren Ziel- und Vergütungssystemen stellt die LBS Bayern sicher, durch eine entsprechende Kontinuität die Unternehmensziele nachhaltig zu erreichen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit ihrer Kompetenz maßgeblich zum Erfolg bei und sind das wichtigste Kapital. Die LBS Bayern investiert gezielt in ihre Aus- und Weiterbildung. Das gilt auch für die Kundenberaterinnen und -berater. Die individuelle Beratung und Begleitung ihrer Kunden auf dem Weg zu Wohneigentum ist auf nachhaltige und langfristige Beziehungen ausgerichtet. Qualität ist deshalb oberstes Ziel.

Grundlage für das Qualitätsversprechen ist eine hochwertige, an den Kundeninteressen ausgerichtete Beratung durch gut ausgebildete Handelsvertreter. Dabei erfassen die Beraterinnen und Berater die Lebens- und Finanzsituation sowie die Erfahrungen und Kenntnisse der Kundinnen und Kunden. Über eigene Kundenbefragungen erhält die LBS Bayern wichtige Impulse für ihre strategischen Entscheidungen.

Auch in Zeiten der Digitalisierung ist die LBS Bayern mit persönlichen Ansprechpartnern für ihre Kundinnen und Kunden da. Gleichzeitig baut sie ihr Angebot auf allen modernen und digitalen Kanälen aus.

In den Bereichen Klimaschutz und Ressourcenschonung verfolgt die LBS Bayern kontinuierlich das Ziel, ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Dazu erhebt sie relevante Nachhaltigkeitsindikatoren für Wasser-, Papier- und Flächenverbrauch sowie CO<sub>2</sub>-Emission. Bei Sanierungen verbessert die LBS Bayern systematisch ihre Ressourceneffizienz.

### **3.4 Risikoprävention durch Compliance und Datenschutz**

Compliance ist Bestandteil der Unternehmensführung und des Risikomanagements mit präventivem Ziel. Ihre Aufgabe ist es, als fairer und vertrauenswürdiger Partner etwaige Regelverstöße in der LBS Bayern bereits im Vorfeld zu verhindern. Die Einhaltung geltenden Rechts und ergänzender unternehmerischer Regelungen ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Vorstand der LBS Bayern selbstverständlich. Die Verhaltensrichtlinie fördert eine Unternehmenskultur im Sinne dieses Selbstverständnisses.

#### **3.4.1 Compliance-Beauftragte**

Zur Compliance-Beauftragten wurde vom Vorstand die Leiterin des Bereichs Recht und Compliance bestellt. Die Leitung des Bereichs Recht und die Funktion der Compliance-Beauftragten werden in Personalunion durchgeführt. Die Compliance-Beauftragte unterstützt den Vorstand bei der Erstellung von Grundsätzen und Maßnahmen, die auf die Begrenzung der Compliance-Risiken und damit auf ein regelkonformes Verhalten abzielen. Die Verantwortung für die Einrichtung und Funktionsfähigkeit der Compliance-Funktion obliegt gesamtverantwortlich dem Vorstand.

#### **3.4.2 Compliance-Prozess**

Die Compliance-Funktion hat auf die Einrichtung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben und entsprechende Kontrollen hinzuwirken. Damit übernimmt die Compliance-Beauftragte eine Überwachungs- und Kontrollfunktion. Zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst und ihrer Handelsvertreter führt die LBS Bayern regelmäßig Schulungen in den Compliance-relevanten Bereichen (Datenschutz, und Informationssicherheit) durch und informiert über Neuerungen. Die Verantwortung der Geschäftsbereiche für regelkonformes Verhalten bleibt davon unberührt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Innendienstes und die Handelsvertreter



der LBS können sich mit dem Hinweis auf einen etwaigen Regelverstoß/Compliance-Verstoß und bei Zweifelsfragen vertraulich an die Compliance-Beauftragte wenden. Die Identität des Hinweisgebers wird geheim gehalten, soweit er dies wünscht und dies rechtlich erlaubt ist. Hinweise auf Regelverstöße können auch an Führungskräfte und fachlich zuständige Stellen (z. B. Revision) gegeben werden. Zu einer zentralen Koordinierung und Beurteilung der Risiken wird die Compliance-Beauftragte eingebunden. Die Rahmenbedingungen werden periodisch überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Compliance-Beauftragte beurteilt regelmäßig die Angemessenheit und Wirksamkeit der eingerichteten Compliance-Organisation.

### **3.4.3 Datenschutzbeauftragte, ISB**

Da nahezu die gesamte Geschäftstätigkeit der LBS Bayern mit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten einhergeht, ist ihr der Schutz dieser Daten ein wichtiges Anliegen. So kommt die LBS Bayern selbstverständlich ihrer Verpflichtung nach, gesetzliche Anforderungen wie die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu erfüllen und entsprechend den steigenden Erwartungen von Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Regulierungsbehörden ihre internen Prozesse zu verbessern. Kundinnen und Kunden und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich jederzeit zur Beratung an die Datenschutzbeauftragte wenden.

Zur Erfüllung all dieser Aufgaben wurde eine Datenschutzorganisation etabliert mit Datenschutzkoordinatoren in jedem Unternehmensbereich. In regelmäßigen Abstimmungsterminen mit der Datenschutzbeauftragten werden alle offenen Themen des Datenschutzes bewertet und im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses adäquat umgesetzt. Durch die quartalsweise Unterrichtung des Vorstandes sowie den monatlichen Austausch mit der Compliance-Beauftragten wird sichergestellt, dass alle Entscheidungsträger informiert sind. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Innendienstes und die Vertriebspartner werden periodisch zu Datenschutzthemen geschult. Kontinuierliches Legal Monitoring sowie risikoorientierte Kontrollen durch die Datenschutzbeauftragte schaffen ein wirksames Kontrollsystem.

Im Jahre 2020 kam es zu neun Datenschutzverstößen, die der Aufsichtsbehörde gemeldet wurden. Aus diesen ist jedoch kein Schaden für Kundinnen und Kunden beziehungsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstanden.

Damit die Maßnahmen zur Umsetzung des technischen Datenschutzes – wie „privacy by design“ und „privacy by default“ – sichergestellt sind, arbeitet die Datenschutzbeauftragte eng mit den Zuständigen für Informationssicherheit und der IT-Abteilung zusammen.

### 3.4.4 Geldwäschebeauftragter

Die LBS Bayern kommt ihren Verpflichtungen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung nach den gesetzlichen Vorschriften im Rahmen einer Zentralen Stelle nach, die die Funktion des Geldwäschebeauftragten umfasst und die Pflichten zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen erfüllt. Bausparkassen unterliegen generell einem niedrigen Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsrisiko. Die individuelle Risikolage der LBS Bayern in Bezug auf Geldwäsche oder Finanzierung von Terrorismus sowie im Bereich von sonstigen strafbaren Handlungen ist vor diesem Hintergrund seit Jahren unverändert gering. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Innendienstes und die Handelsvertreter der LBS Bayern werden im Rahmen der internen Sicherungsmaßnahmen in Bezug auf Typologien und aktuelle Methoden der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung sowie zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen unterrichtet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Innendienstes und die Handelsvertreter der LBS Bayern können sich mit dem Hinweis auf einen etwaigen Verdacht vertraulich an den Geldwäschebeauftragten wenden. Die Identität des Hinweisgebers wird geheim gehalten, soweit er dies wünscht und dies rechtlich erlaubt ist. Kontinuierliche Monitoringmaßnahmen sowie risikoorientierte Kontrollen durch den Geldwäschebeauftragten schaffen ein angemessenes Kontrollsystem. Die Wirksamkeit des insoweit installierten Risikomanagementsystems wird regelmäßig vom Geldwäschebeauftragten überprüft.

## 3.5 Nachhaltigkeitsstandards

### 3.5.1 Beratung und Service mit Nachhaltigkeitsbezug

Die Marktbearbeitung der LBS Bayern erfolgt über die bayerischen Sparkassen, eigene Handelsvertreter sowie sonstige Vertriebspartner. Die Beraterinnen und Berater der Sparkassen und die LBS-Handelsvertreter finden Spar- und Finanzierungslösungen, die den Bedürfnissen und der Leistungsfähigkeit ihrer Kundinnen und Kunden gerecht werden. Eine weitere Anlaufstelle für alle Fragen rund um den Bausparvertrag sind das Service Center in der Münchner LBS-Zentrale und der Internet-Auftritt lbs.de.

### 3.5.2 Flächendeckender Zugang zu Finanzdienstleistungen

#### Handelsvertreter im LBS-Außendienst

In 47 Geschäftsstellen und an 15 Telearbeitsplätzen gewährleistet der LBS-Außendienst mit 230 selbstständigen Handelsvertretern in allen bayerischen Regierungsbezirken einen

umfassenden Service zum Bausparen, Finanzieren und Immobilienerwerb. Die Handelsvertreter des LBS-Außendienstes vermitteln Bausparverträge sowie Finanzierungen an die LBS Bayern, darüber hinaus auch Aktiv- und Passivprodukte an die regional zuständige Sparkasse, Immobilien im Namen der Sparkassen-Immobilien-Vermittlungs-GmbH & Co KG und Versicherungsprodukte an die Versicherungskammer Bayern. Der mobile LBS-Außendienst berät seine Kundinnen und Kunden auf Wunsch auch zu Hause.

### **Vermittler in den Sparkassen**

Als Teil der bayerischen Sparkassenorganisation gehört die LBS Bayern zum führenden Finanzdienstleistungsverbund in Bayern. Die bayerischen Sparkassen sind die Hauptvertriebspartner der LBS Bayern. Über die Sparkassen werden rund 90 Prozent des Neugeschäfts vermittelt. Sie betreuen 1,2 Millionen LBS-Kunden. In den Geschäftsstellen der bayerischen Sparkassen erhalten die Kunden kompetente Beratung zum Bausparen und Finanzieren mit der LBS Bayern. Der LBS-Bausparvertrag ist ein fester Bestandteil der Produktpalette der bayerischen Sparkassen. Die LBS Bayern betreute 2020 insgesamt 64 Sparkassen mit 2.009 personenbesetzten Geschäftsstellen, in denen gut 9.400 Sparkassen-Berater Bausparverträge vermittelten.

### **Handelsvertreter in den Sparkassen / Integrierte Marktbearbeitung**

Die 68 Handelsvertreter der "Integrierten Marktbearbeitung" (IMB) sind rechtlich selbstständige Handelsvertreter. Diese sind über Handelsvertreterverträge an die LBS Bayern und an mindestens eine der bayerischen Sparkassen angebunden. Die Handelsvertreter der IMB vermitteln Bausparverträge an die LBS Bayern. An die Sparkasse vermitteln sie darüber hinaus sparkasseneigene Produkte und weitere freigegebene Produkte von Verbundpartnern der Sparkasse (z.B. LBS-Finanzierungen).

### **Handelsvertreter in den Agenturen der Versicherungskammer Bayern**

Seit 2019 beraten fünf Handelsvertreter auch Kunden in den Agenturen der Versicherungskammer Bayern.

### **Vertrieb über Drittvermittler**

Freie Finanzierungsmakler der bayerischen Sparkassen, sogenannte Drittvermittler, die über Online-Plattformen Finanzierungsanfragen vermitteln, können jetzt auch auf LBS-Produkte in Kombination mit Sparkassenfinanzierungen zurückgreifen. Diese Vermittler nutzen die Plattformen vor allem im Standardgeschäft und profitieren von der hohen Markttransparenz und einer schnellen und schlanken Abwicklung. Die FORUM Direktfinanz GmbH & Co. KG, das Baufinanzierungsportal der Sparkassen-Finanzgruppe für freie Finanzierungsmakler, unterstützt diese dabei bundesweit und seit 2020 auch in Bayern.

### **Online-Angebot**

Die LBS Bayern bietet ihren Kunden ein bedarfsgerechtes Nebeneinander verschiedener Beratungs-, Vertriebs- und Kommunikationskanäle. Die Analyse des Kundenverhaltens und daraus abgeleitete neue Kontaktpunkte werden deshalb auch für die LBS Bayern immer wichtiger. Unter [www.lbs-bayern.de](http://www.lbs-bayern.de) gibt es ein umfangreiches Informationsangebot zum LBS-Bausparen sowie Serviceangebote für Kunden. Ein zweiter Online-Weg führt zur Internetfiliale der Sparkassen, in der die LBS Bayern mit einem Teil ihres Angebots vertreten ist. Darüber hinaus bietet die LBS in Zusammenarbeit mit der DKB internetaffinen Kunden die Möglichkeit, Bausparverträge direkt abzuschließen. Die Vertriebs- und Abschlussprozesse wurden auf den spezifischen Online-Marktauftritt ausgerichtet, um auch diese Kunden besser an den Sparkassen-Finanzverbund anzubinden.

### **3.5.3 Nachhaltigkeitskriterien für die Anlagestrategie**

Die LBS Bayern legt Spareinlagen, die vorübergehend nicht für das Kollektiv oder das außerkollektive Kreditgeschäft genutzt werden, nach den strengen Maßgaben des Bausparkengesetzes an. Sie verfolgt dabei grundsätzlich eine Buy-and-hold-Strategie. In ihren Anlagen schließt die LBS Bayern Investments aus, die dem „Übereinkommen über Streumunition“ widersprechen. Diesen Richtlinien sind ihre Dienstleister durch entsprechende Vorgaben verpflichtet. Diesen Vorgaben zugrunde liegt eine Ausschlussliste, die sich auszeichnet durch kontinuierliches Update der Datenquellen, sofortige Einarbeitung in die individuellen Investmentregeln, sofortige Desinvestition bei Verstößen und Umsetzung in allen Anlageklassen.

### **3.5.4 Nachhaltigkeitsvereinbarung bei der Beschaffung**

Die Achtung der Menschenrechte und der Schutz der Umwelt ist ein entscheidender Grundsatz menschlichen Zusammenlebens. Bei der Auswahl ihrer Lieferanten achtet die LBS Bayern deshalb auf die Einhaltung sozialer und umweltrelevanter Mindeststandards. Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass die LBS Bayern diese Standards erfüllt.

Grundlagen dieser Standards sind das Abkommen der internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO) und die Kinderrechtskonvention von 1989 (ratifiziert von 187 Staaten). In der „Bestätigung nachhaltiger Beschaffung“ erwartet die LBS von ihren Geschäftspartnern, dass sie bei der Herstellung ihrer Produkte und Dienstleistungen eine Reihe von Mindestanforderungen beachten. Diese Liste ist kein K.O.-Kriterium für die Auftragsvergabe, zeigt aber deutlich die Präferenzen der LBS Bayern auf.

Die Liste nennt folgende Standards: keine Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren; keine Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird; keine Duldung körperlicher, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigungen oder Missbräuche; keine Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Kaste, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Zugehörigkeit zu Gewerkschaften beziehungsweise politischen Parteien; die Einhaltung bestehender gesetzlicher Arbeitsschutzbestimmungen; eine den gesetzlichen und brancheninternen Normen entsprechende Vergütung; ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld; die Einhaltung aller für das Land geltenden Umweltgesetze und -bestimmungen. Dabei sollen natürliche Ressourcen möglichst effizient genutzt werden. In Europa ist eine Zertifizierung nachzuweisen (EMAS oder ISO 14001).

Außerdem muss der Geschäftspartner bestätigen, dass bei einem Unternehmen, von dem die LBS Bayern Dienstleistungen oder Waren bezieht, weder die Geschäftsführung noch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Unternehmens Mitglieder von Scientology sind. Weigert sich das Unternehmen, den Ausschluss zu akzeptieren, werden keine Dienstleistungen oder Waren dieses Unternehmens bezogen.

## **4 Produktpolitik**

### **4.1 Erwerb und Erhalt von Wohneigentum für die Mitte der Gesellschaft**

Für die überwiegende Zahl der Menschen in Deutschland ist Wohneigentum ein Lebensziel. Dafür gibt es nicht nur emotionale Gründe wie den Wunsch nach Freiheit und Unabhängigkeit im eigenen Haus oder der eigenen Wohnung. 73 Prozent der Deutschen sehen die selbstgenutzte Immobilie als beste Geldanlage, wie der TNS Trendindikator 2020 ergab.

Wohneigentum schützt vor Altersarmut, da Besitzer einer abgezahlten Immobilie im Ruhestand von der ersparten Miete profitieren. Das Forschungsinstitut Empirica hat 2017 auf Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichproben des Statistischen Bundesamtes die Wohnkosten von Mieter- und Eigentümerhaushalten im Zeitablauf untersucht. Dabei wurden Mieter und Eigentümer mit einem Nettomonatseinkommen zwischen 2000 und 3000 Euro betrachtet. Im Schnitt lagen die Wohnkosten von Eigentümern einer abgezahlten Immobilie im Ruhestand um rund 300 Euro unter denen von Mietern. Damit dient Wohneigentum gerade Haushalten mit mittleren Einkommen als wirksame Altersvorsorge. Bausparen ist für die Menschen in Bayern das geeignete Produkt, um für Erwerb und Erhalt von Wohneigentum vorzusorgen und diese zu finanzieren.

Der Anteil junger Bausparer bis zum Alter von 30 Jahren liegt in der LBS Bayern bei gut 28 Prozent. Dies ist ein deutliches Signal dafür, dass viele junge Menschen frühzeitig mit dem Aufbau eines Vermögens beginnen und dabei die eigenen vier Wände im Blick haben.

Selbstgenutztes Wohneigentum entlastet über Umzugsketten auch den Mietwohnungsmarkt. Eine Untersuchung des Immobilienforschungsunternehmens Empirica im Auftrag der LBS West hat 2016 nachgewiesen, dass jedes neu gebaute Eigenheim die Wohnsituation von mehr als drei Haushalten verbessert. Der Einzug von Familien in ein Eigenheim bewirkt über „Sickereffekte“ die Freisetzung kleinerer und günstigerer Mietwohnungen, sodass auch einkommensschwächere Menschen von Wohneigentumsbildung indirekt profitieren.

### **4.2 Nachhaltige Sparprodukte**

Ein Eigenheim diszipliniert bereits in jungen Jahren zum Sparen und zur finanziellen Vorsorge. Das gilt ebenso für Bausparer, die noch keine Immobilie finanzieren, aber das Ziel verfolgen, später ein Eigenheim zu besitzen. So hat Empirica anhand des sozioökonomischen Panels ermittelt, dass Haushalte mit Bausparvertrag monatlich rund 17 Prozent beziehungsweise 102 Euro mehr als Haushalte ohne Bausparvertrag (718 statt 616 Euro) ansparen. Dieser positive Zusammenhang, wonach Bausparen in der Regel zusätzlich stattfindet und nicht andere Sparformen substituiert, bleibt auch dann bestehen, wenn im Rahmen von sogenannten Regressionsanalysen wichtige Einflussgrößen wie Haushaltsnettoeinkommen, Familienstand oder Kinderzahl „herausgerechnet“ werden.

Mit dem Bausparvertrag lässt sich risikoarm und frei von Kursschwankungen Eigenkapital aufbauen. Die Spareinlagen von Bausparern werden in erster Linie dazu genutzt, Darlehen für Kauf, Bau oder Modernisierung von Wohnimmobilien zu vergeben. Darüber hinaus werden Einlagen nach den strengen Vorgaben des Bausparkassengesetzes besonders risikoarm angelegt.

Zudem bietet Bausparen die Möglichkeit, staatliche Sparförderungen in Anspruch zu nehmen: Wohnungsbauprämie, Arbeitnehmersparzulage auf vermögenswirksame Leistungen und Wohn-Riester. Gerade in einem Umfeld, das von niedrigen Zinsen geprägt ist, kommt staatlichen Zuschüssen eine besondere Bedeutung für Vermögensaufbau und Altersvorsorge zu. Die deutliche Erhöhung der Förderbeträge und Einkommensgrenzen bei der Wohnungsbauprämie ab 2021 unterstreicht den hohen gesellschaftlichen Stellenwert, den der Staat der Wohneigentumsbildung zuschreibt.

## **4.3 Nachhaltige Kreditprodukte**

### **4.3.1 Planbarkeit und Zinssicherheit**

Mit der Wohnimmobilienkreditrichtlinie sowie den sogenannten makroprudenziellen Instrumenten hat der deutsche Gesetzgeber 2016 und 2017 zusätzliche Regeln erlassen, die zum einen private Immobilienfinanzierer vor einer Überschuldung schützen und zum anderen einer kreditfinanzierten Immobilienpreisblase vorbeugen sollen. Verbraucher müssen bereits bei der Beratung auf wesentliche Aspekte einer Finanzierung hingewiesen werden wie die Notwendigkeit eines ausreichenden Eigenkapitalanteils sowie die langfristige Tragfähigkeit eines Darlehens auch bei steigenden Zinsen. Beide Aspekte sind systematischer Bestandteil einer Bausparfinanzierung. In der Ansparphase wird Eigenkapital für eine spätere Finanzierung aufgebaut. In der Darlehensphase genießen Bausparer Zinssicherheit bis zur letzten Rate, auch wenn diese erst nach 25 oder mehr Jahren fällig wird. Damit bietet der Bausparvertrag größtmögliche Planbarkeit und Kalkulierbarkeit und entlastet private Baufinanzierer von Zinsänderungsrisiken. Das Prinzip langfristiger Zinsfestschreibung ist nicht nur im Einzelfall von Bedeutung, in dem ein liebgewonnenes Zuhause abgesichert wird. Zinssicherung ist – neben ausreichender Eigenkapitalbildung – Voraussetzung für eine nachhaltige Finanzierungskultur und trägt wesentlich dazu bei, gefährliche Immobilienblasen zu vermeiden.

Für den Fall von Zahlungsstörungen bei Darlehensnehmern sucht die LBS Bayern mit ihren Kunden Lösungen, um die Darlehensengagements zu sanieren und eine störungsfreie Fortführung des Kreditverhältnisses zu ermöglichen. Aufgrund der negativen wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pandemie haben sich 2.420 Kundinnen und Kunden im Jahr 2020 aktiv bei der LBS gemeldet und um ein Entgegenkommen hinsichtlich ihrer Verpflichtungen aus den vereinbarten Darlehensverträgen ersucht. Mit dem Ziel, die Engagements zu sanieren, wurde gemeinsam mit jedem Kunden versucht eine individuelle Lösung zu finden. Dies erfolgte entweder im Rahmen des gesetzlichen Moratoriums (April bis Juni), im Rahmen eines privaten Moratoriums der Sparkassen-Finanzgruppe (Antragsmöglichkeit bis Ende September, Dauer maximal 9 Monate) oder aufgrund einer individuellen Absprache mit den Darlehensnehmern. Sanierungsinstrumente waren dabei zum Beispiel die befristete Aussetzung und/oder Stundung von Zins- und/oder Tilgungsleistungen oder auf den Kunden zugeschnittene Zahlungsvereinbarungen. Im Zeitraum von März bis September wurden über 2000 Vereinbarungen getroffen, das betroffene Kreditvolumen betrug in diesem Zeitraum rund 150 Millionen Euro.

### 4.3.2 Substanzerhalt und Energieeffizienz

Bausparer sorgen für späteren Renovierungsbedarf vor, machen ihr Eigenheim altersgerecht oder sanieren es energetisch. Damit ist Bausparen ein wichtiges Instrument, wenn Menschen in den Werterhalt ihrer Immobilie investieren, damit Bausubstanz erhalten, ihren Wohnkomfort vergrößern und die Energieeffizienz im Wohngebäudesektor erhöhen.

## 4.4 Regionale Wertschöpfung

### 4.4.1 Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung

Der Bausparvertrag spielt eine große Rolle bei der Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung. Die LBS Bayern hatte zum Jahresende 2020 Darlehen in Höhe von rund 7,7 Milliarden Euro im Bestand, die dazu dienen, im Freistaat Wohnraum zu schaffen oder zu modernisieren.

#### **Schaffung und Erhalt (Sanierung) von Wohneigentum**

Durch die Investitionen von Bausparern werden in Bayern Häuser und Wohnungen neu gebaut oder mit einer Sanierung erhalten. Das trägt dazu bei, der steigenden Nachfrage nach Wohnraum zu begegnen. Diese wird gespeist aus dem anhaltenden Zuzug nach Bayern sowie einer wachsenden Wohnflächennachfrage pro Kopf, die sich insbesondere durch die zunehmende Singularisierung ergibt.

#### **Energetische Sanierung von Wohneigentum**

Rund 40 Prozent des gesamten Energieverbrauchs in Deutschland entfallen auf Gebäude. In Privathaushalten benötigen allein Heizung und Warmwasser 85 Prozent der Energie. Daraus ergeben sich erhebliche Einsparpotenziale, die durch bausparfinanzierte energetische Modernisierungen realisiert werden. Dies trägt dazu bei, die Kohlendioxidemissionen in Bayern zu reduzieren und so die Klimaziele der Bundesregierung zu unterstützen.

### 4.4.2 Finanzierung von Infrastruktur und öffentlicher Daseinsvorsorge

Neben privaten Haushalten können auch Kommunen und kommunale Unternehmen den Bausparvertrag nutzen. Sie können so Vorsorge leisten für künftige Investitionen oder unmittelbar erforderliche Maßnahmen finanzieren und dabei dank Zinssicherheit bis zur letzten Rate größtmögliche Kalkulationssicherheit erlangen, um eine zuverlässige Haushaltsplanung zu ermöglichen.



### 4.4.3 Stärkung der regionalen Wirtschaft

Von den Investitionen der Bausparer profitieren in erster Linie regionale Bau- und Handwerksbetriebe. Aufträge für den Bau oder die Renovierung von Wohnimmobilien werden in der Regel an regionale mittelständische Handwerksbetriebe vergeben. Damit fördert das Bausparen die regionale Kreislaufwirtschaft. Einlagen von Bausparern werden als Darlehen anderen Bausparern zur Verfügung gestellt und von diesen zur Beauftragung regionaler Bau- und Handwerksbetriebe genutzt.

## 5 Qualitätsmanagement

### 5.1 Kundenzufriedenheit als Handlungsorientierung für das unternehmerische Handeln

Die klare Ausrichtung der LBS Bayern an den Wohnwünschen der Menschen und das Bestreben, sie in ihren Bedürfnissen rund um das Thema Wohnen sicher und einfach an ihr Ziel zu bringen, sind im Unternehmensleitbild der LBS Bayern fest verankert. Dies bildet die Basis für die strategische Ausrichtung der Bausparkasse. Darauf aufbauend wurde die Geschäftsstrategie entwickelt, die ambitionierte strategische Ziele setzt. Kundinnen und Kunden sind entlang ihrer Kundenreise mit der LBS Bayern sehr zufrieden. Sie unterhalten eine langfristige Beziehung zur LBS Bayern.

Jeder Bereich im Unternehmen definiert für sich, wer seine Kundinnen und Kunden sind: die Verbraucherinnen und Verbraucher, die Vertriebspartner in den Sparkassen, im LBS-Außendienst und im sonstigen Vertrieb, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst oder auch externe Geschäftspartner. Alle Organisationseinheiten entwickeln ihre Prozesse und Aufgaben stetig weiter zugunsten einer kontinuierlichen Verbesserung der Kundenzufriedenheit. Infrastrukturelle Basis für die Kundenzufriedenheit ist eine flächendeckende Erreichbarkeit über das Geschäftsstellennetz der bayerischen Sparkassen und über die Filialen des LBS-Außendienstes, über das LBS Service Center sowie das Angebot einer modernen digitalen Kommunikationsplattform.

### 5.2 Konfliktbehandlung und Schlichtungsverfahren

#### **Beschwerdemanagement**

Das Beschwerdemanagement stellt für die LBS Bayern ein zentrales Kundenbindungsinstrument dar. Dafür hat sie einen umfassenden, differenzierten Prozess zur Beschwerdebearbeitung entwickelt. Jede Kundenreaktion wird als Chance zur Verbesserung gesehen und ernst

genommen. Die Berechtigung einer Kundenbeschwerde wird nicht in Frage gestellt, denn die LBS Bayern stellt die Kundensicht in den Mittelpunkt der Betrachtung. Die Unzufriedenheit von Kundinnen und Kunden wird immer anerkannt, die damit verbundenen Forderungen dürfen jedoch in Frage gestellt werden. Es wird ein jährlicher Beschwerdereport erstellt.

Bereits seit 2007 sorgt unter dem Motto „Beschwerden managen heißt Chancen nutzen“ das Team Dialog & Service dafür, dass der Kontakt zwischen Kundinnen und Kunden und der LBS Bayern dazu führt, möglichst eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung zu finden. Die interne Beschwerdeabteilung der LBS ist schriftlich, telefonisch, per E-Mail oder über „Kontakt“ auf lbs.de erreichbar.

### **Ombuds-Verfahren**

Meinungsverschiedenheiten, die zwischen Kundinnen und Kunden und der LBS Bayern nicht einvernehmlich zu lösen sind, können über das Ombuds-Verfahren des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) geklärt werden. Die LBS Bayern nimmt seit dem 01.01.2014 verpflichtend an diesem außergerichtlichen Schlichtungsverfahren teil. Ombudsmänner oder Ombudsfrauen sind unabhängige und neutrale Streitschlichter, vermitteln zwischen den Parteien und helfen eine Lösung zu finden. An diese Schlichtungsstelle kann sich jeder kostenlos schriftlich, telefonisch oder per E-Mail wenden.

## **6 Personal**

### **6.1 Vorbemerkung zur Corona-Pandemie**

Grundsätzlich war das Jahr 2020 geprägt von den Auswirkungen der Coronapandemie auf das Arbeitsleben und die Arbeitsorganisation. Die LBS Bayern hat von Anfang an eine sehr vorsichtige und konsequente Linie bei der Umsetzung der erforderlichen Schutz- und Hygienemaßnahmen verfolgt und so erreicht, dass einzelne Infektionsfälle in der Belegschaft keine weiteren Fälle innerhalb der LBS Bayern nach sich gezogen haben.

Die Grundregel der LBS Bayern war dabei: So viel Homeoffice wie möglich, so viel Präsenz im LBS-Haus wie nötig. Die Führungskräfte konnten zusammen mit ihren Teams den Mix von Präsenz und mobilem Arbeiten flexibel gestalten. Gesundheitsschutz, betriebliche Belange und die Präferenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ließen sich dabei in aller Regel gut in Einklang bringen. So ist es der LBS Bayern auch in diesen herausfordernden Zeiten gelungen, eine stabile Unternehmenskultur und Personalpolitik sicherzustellen.

### 6.2 Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange

Als Bausparkasse der Sparkassen gehört die LBS Bayern zur größten deutschen Finanzgruppe. Kundengerechte Produkte, exzellenter Service und die hohe Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vertriebspartner haben die LBS Bayern zur führenden Bausparkasse in Bayern gemacht.

Um die LBS Bayern auch weiterhin erfolgreich am Markt zu positionieren, müssen wichtige Einflussfaktoren auf die Arbeitnehmerbelange berücksichtigt werden. Veränderte Rahmenbedingungen in der Finanzbranche sowie in der Arbeitswelt im Allgemeinen (z. B. neue Arbeitsformen), der Fachkräftemangel und die Digitalisierung stellen dabei die größten Handlungsfelder dar. In diesem Zusammenhang ist der Erhalt und die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität von sehr hoher personalstrategischer Relevanz. Es gilt insbesondere, ein modernes und zukunftsfähiges Arbeitsumfeld für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten. Zielsetzung ist, auch nach der Pandemie ein flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten zu ermöglichen. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefordert, digitale Kompetenz aufzubauen beziehungsweise zu erweitern und flexibel, innovationsfähig und positiv mit Veränderungen umzugehen. Wo erforderlich, ist zudem der Auf- und Ausbau von regulatorischem Knowhow sicherzustellen.

### 6.3 Attraktive Vergütung und vielfältige Förderung

Die LBS Bayern sieht in ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den wesentlichen Grundpfeiler ihres Erfolges. Als verlässlicher Arbeitgeber und Partner fördert die LBS Bayern die Mitarbeiterbindung über die reine Gehaltszahlung hinaus mit attraktiven Zusatzangeboten. Sie unterstützt beispielsweise den Erhalt der langfristigen Leistungsfähigkeit durch ein fundiertes Gesundheitsmanagement inklusive betriebsärztlicher Betreuung und bietet verschiedene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wo erforderlich wird durch entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote vorausschauend und bedarfsorientiert sichergestellt, dass benötigte Kompetenzen ausreichend vorhanden sind. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden zudem vielfältige Entwicklungsperspektiven aufgezeigt und sie werden bei Veränderungsprozessen aktiv begleitet. Die LBS Bayern ist damit für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber und verfügt in allen Bereichen über ausreichend gut qualifiziertes, veränderungsbereites und ergebnisorientiertes Personal.

Selbstverständlich ist für die LBS Bayern eine gleichermaßen attraktive wie faire und marktgerechte Entlohnung. Zudem erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine leistungsstarke betriebliche Altersvorsorge.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LBS Bayern können variable Vergütungsbestandteile erhalten, wenn die in den einschlägigen Dienstvereinbarungen niedergelegten Voraussetzungen erfüllt sind.

Neben der strategieunterstützenden Ausbildung ist der LBS Bayern lebenslanges Lernen im Sinne von laufenden Weiterbildungen wichtig. 2020 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich zwei Tage an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die LBS Bayern stellt damit sicher, dass künftig benötigte Kompetenzen im Innendienst und Vertrieb ausreichend vorhanden sind, und zeigt zusätzlich jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter bereichsübergreifende Entwicklungsperspektiven auf. Dabei sorgt sie durch zielgerichtete Förderung für eine hohe Mitarbeiterbindung. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der LBS Bayern beträgt knapp 21 Jahre.

### **6.3.1 Gehaltsstruktur**

Die LBS Bayern ist durch Mitgliedschaft im Bundesverband öffentlicher Banken (VÖB) tarifgebunden. Der überwiegende Teil – 58 Prozent – der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LBS Bayern wird gemäß Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet. Das Vergütungssystem für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer außertariflichen Vergütung – das sind 42 Prozent der bei der LBS Bayern beschäftigten Personen – ist in einer Dienstvereinbarung geregelt.

### **6.3.2 Nachwuchssicherung**

Die LBS Bayern will darüber hinaus mit ihrer vorausschauenden Einstellungspolitik einem künftigen Fachkräftemangel frühzeitig entgegenwirken. Sie bietet jungen Menschen die Chance für einen guten Einstieg ins Berufsleben mit einem abwechslungsreichen und fundierten Ausbildungs- beziehungsweise Traineeprogramm. Seit 2015 bildet die LBS Bayern selbst Auszubildende zum Bankkaufmann beziehungsweise zur Bankkauffrau aus. Zum Lehrjahr 2018 wurde mit der Ausbildung von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern eine zweite Ausbildungsrichtung eingeführt. Insgesamt wurden seit Ausbildungsbeginn 22 Auszubildende übernommen. Die Auszubildenden werden dabei über die gesamte Dauer ihrer Ausbildung von einem zentralen Ausbilder sowie von dezentralen Ausbildungsbeauftragten in den verschiedenen Unternehmensbereichen begleitet. Die LBS Bayern versteht sich als Unternehmen, das jungen Menschen vom ersten Tag an Unterstützung, Sicherheit und Vertrauen schenkt, sie fördert und fordert, damit sie ihre individuellen Karriereziele erreichen.

### 6.3.3 Leistungsförderndes Beurteilungs- und Feedbacksystem

Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs vereinbaren Führungskräfte zu Jahresbeginn mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – mit Hilfe eines standardisierten Formulars – die Ziele für das aktuelle Jahr, bewerten die Zielerreichung für das Vorjahr und besprechen die Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf Basis dieser Kompetenzbeurteilung und Potenzialeinschätzung können die Führungskräfte geeignete Förder- und Entwicklungsmaßnahmen ableiten und mit den Beschäftigten abstimmen.

Ein weiterer Schwerpunkt im Mitarbeitergespräch ist die Berufs- und Lebensphasenorientierung. Hier sprechen Mitarbeitende und Führungskraft über anstehende private Herausforderungen wie zum Beispiel Pflege eines Angehörigen, berufsbegleitende Weiterbildung oder bevorstehende Elternschaft, um dafür individuelle Lösungen zu finden. Ziel ist es, eine optimale Symbiose zwischen den Anforderungen an die Tätigkeit bei der LBS Bayern und den individuellen Bedürfnissen und Herausforderungen zu schaffen.

Um die Dialog- und Feedbackkultur in der LBS in beide Richtungen zu stärken, also auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ihren Führungskräften, und den Führungskräften die Gelegenheit zu bieten, sich mit der persönlichen Weiterentwicklung der eigenen Führungskompetenz und der Führungskultur zu beschäftigen, sind die Beschäftigten aufgefordert, im Mitarbeitergespräch auch ihrer Führungskraft Rückmeldung zu geben.

### 6.3.4 Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung

Systematische Potenzialerkennung und -förderung hat einen hohen Stellenwert in der LBS Bayern. Mit ihrem LBS-Potenzialprogramm, einem „on the job“-Entwicklungsprogramm, bietet sie den jüngeren und leistungsstarken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Innendienst sowie Handelsvertreterinnen und Handelsvertretern attraktive Entwicklungsmöglichkeiten. Durch ihre umfassende Nachwuchsförderung und die Weiterbildungsangebote, die dem beruflichen Aufstieg dienen, eröffnet die LBS Bayern ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern langfristige berufliche Perspektiven im Unternehmen, angefangen bei der Ausbildung über berufsbegleitende Weiterbildungen bis hin zum Erwerb eines Bachelor of Science, zum Beispiel in den Studiengängen „Bankwirtschaft“ und „Finance“, einem anschließenden Studium zum Master und Umschulungsmöglichkeiten bis hin zur Qualifikation für Führungstätigkeiten.

Insgesamt zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Berichtsjahr durch berufsbegleitende Weiterbildungen gefördert. Die LBS Bayern beteiligt sich leistungsbezogen an den Kosten dieser Weiterbildungsmaßnahmen.

### **6.3.5 Förderung und Weiterbildung der Führungskräfte**

Mit gezielten Weiterbildungsangeboten unterstützt die LBS Bayern ihre Führungskräfte dabei, den Anforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt, geprägt durch mehr Komplexität und Beschleunigung der Digitalisierung, gerecht zu werden. Über geeignete Auswahlverfahren, Mentoring neuer Führungskräfte, kontinuierliche Weiterentwicklung und eine Nachfolgeplanung stellt die LBS Bayern sicher, dass die richtigen Führungskräfte an der richtigen Stelle eingesetzt sind. Damit sorgt sie für ein hohes Maß an Führungsqualität und ein einheitliches Führungsverständnis im Innendienst und im Vertrieb.

### **6.4 Förderung von Diversität**

#### **6.4.1 Unterzeichnung der Charta der Vielfalt**

Im Rahmen des ersten Deutschen Diversity Day am 11. Juni 2013 unterzeichnete der damalige Vorstandsvorsitzende der LBS Bayern die Charta der Vielfalt.

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative mit dem Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Eine moderne LBS Bayern, die auch in Zukunft neue Kundinnen und Kunden sowie neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen will, braucht Vielfalt in ihren eigenen Reihen. Dazu gehört eine Unternehmenskultur, die gegenüber allen Menschen offen ist. Unsere vielfältige Belegschaft fördert ein offenes Klima und das erweitert die Denkrichtungen und damit die Kreativität.

#### **6.4.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Auch die Einhaltung und Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zielt darauf ab, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Dies bedeutet, dass jeder Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld hat, gleichzeitig aber auch selbst gesetzlich verpflichtet ist, andere Beschäftigte fair und diskriminierungsfrei zu behandeln. Ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Vor diesem Hintergrund informiert die LBS Bayern alle Führungskräfte sowie alle Beschäftigten im Abstand von zwei Jahren zum Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetz. Im gleichen Rhythmus werden alle Führungskräfte und Beschäftigten aufgefordert, ihr Wissen mit Hilfe der zur Verfügung gestellten Unterlagen aufzufrischen. Dafür ist jederzeit eine Informationsbroschüre im LBS-Intranet abrufbar. Führungskräfte haben zusätzlich Zugang zu einem speziellen Merkblatt sowie einem Informationsschreiben für Führungskräfte.

### **6.4.3 Schwerbehindertenvertretung**

Als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen fördert die Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb, sie vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Die Erfüllung ihrer Aufgaben basiert auf der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, der Diversitybeauftragten des Arbeitgebers und dem Personalrat. Gleichzeitig besteht ein enger Kontakt mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

### **6.5 Förderung von Frauen und Chancengleichheit**

Für die LBS Bayern ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit. Sie erfüllt neben den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auch die Vorgaben des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes umfassend und berichtet darüber regelmäßig im Gleichstellungsbericht. Für Gleichstellungsfragen wurde eine Gleichstellungsbeauftragte ernannt, die als Ansprechpartnerin fungiert. Hier können Mitarbeiterinnen Eingaben machen, wenn sie sich zum Beispiel das Gehalt betreffend oder bei Stellenausschreibungen gegenüber männlichen Kollegen ungleich behandelt fühlen.

Die LBS Bayern sorgt nachhaltig für eine Unternehmenskultur, die Frauen die gleichen Entwicklungschancen eröffnet wie Männern. Dafür ist es wichtig, die Vielfalt von Lebenslagen und Lebensformen zu sehen und ihre Vereinbarkeit mit dem beruflichen Arbeitsalltag zu ermöglichen. Instrumente dafür sind unter anderem bedarfsgerechte Teilzeitangebote (auch für Führungskräfte), zentrale Auswahlverfahren für Führungskräfte und weitere vielfältige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

#### **6.5.1 Personalbestand**

Zum 31.12.2020 arbeiteten insgesamt 586 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Vorstand, Auszubildende, Trainees, Praktikanten/Werkstudenten, Aushilfen, Langzeitkranke) in der

LBS Bayern. Die Verteilung zwischen Frauen und Männern im Personalbestand ist seit Jahren stabil, 2020 waren 352 Mitarbeiterinnen (60 Prozent) und 234 Mitarbeiter (40 Prozent) beschäftigt.

Interne und externe Stellen werden ausnahmslos für männliche, weibliche und diverse Bewerber ausgeschrieben. Dafür geeignete Stellen bietet die LBS Bayern auch als Teilzeitarbeitsplätze an. Auch bei der Einstellung von Auszubildenden und Trainees wird im Rahmen von Eignung und Befähigung auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter geachtet.

### **6.5.2 Altersstruktur**

Das durchschnittliche Lebensalter in der LBS Bayern liegt bei 48,2 Jahren (ohne Vorstand, Auszubildende, Trainees, Praktikanten/Werkstudenten, Aushilfen, Langzeitkranke). Dabei überwiegt der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem in den Altersgruppen 41 bis 50 und 51 bis 60 Jahre.

### **6.5.3 Hohe Teilzeitquote**

Im Berichtsjahr 2020 arbeiteten in der LBS Bayern von den 586 Beschäftigten 257 in Teilzeit. Dies entspricht einer Teilzeitquote von 43,9 Prozent. Damit liegt die LBS Bayern deutlich über dem Bundesdurchschnitt (30,3 Prozent) im Jahr 2019. Die hohe Teilzeitquote zeigt, dass die LBS Bayern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und individuelle Lebensmodelle für Frauen und Männer unterstützt. In der LBS Bayern wird zwischen „vollzeitnaher Teilzeit“ (80 bis 100 Prozent) und „klassischer Teilzeit“ (weniger als 80 Prozent) unterschieden. Die Mehrheit der Frauen arbeitet nach wie vor in Teilzeit, meist 50 bis 79 Prozent der gesamten Arbeitszeit, während die Männer fast alle vollzeitnah arbeiten. Zur Erreichung des Ziels, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ermöglicht die LBS Bayern Teilzeitarbeit auf Führungsebene, sofern dies betrieblich darstellbar ist. Aktuell arbeiten 5,13 Prozent der männlichen und 24 Prozent der weiblichen Führungskräfte in vollzeitnaher Teilzeit.

### **6.5.4 Hohe Frauenquote in Führungspositionen**

Die LBS Bayern verfolgt seit Jahren das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Zur Erreichung dieses Zieles ist es von zentraler Bedeutung, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Führungskräfte der LBS Bayern für dieses Thema zu sensibilisieren und gemeinsam die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu forcieren.



Am 31.12.2020 waren von 64 Führungskräften in der LBS Bayern 25 weiblich (39,1 Prozent). 2020 liegt der Anteil der Bereichsleiterinnen bei 38,5 Prozent. Von zwei Vorständen und zwei stellvertretenden Vorstandsmitgliedern ist eine Frau stellvertretendes Vorstandsmitglied.

### **6.6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die LBS Bayern ist ein familienfreundliches Unternehmen und unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl in Bezug auf Kinder als auch bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Die Realisierung des Wunsches "Familie und Beruf" statt einer Entscheidung "Familie oder Beruf" soll allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden.

Der LBS Bayern ist es deshalb wichtig, die Vielfalt der unterschiedlichen Lebenssituationen zu berücksichtigen. Dabei setzt sie auf eine familienbewusste Personalpolitik und unterstützende Maßnahmen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen echten Mehrwert bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liefern. Neben flexiblen Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit und mobilen Arbeitsformen gibt es in der LBS Bayern verschiedene Angebote zur Kinderbetreuung, die grundsätzlich rege angenommen werden, aber im Jahr 2020 aufgrund der Pandemie größtenteils nicht angeboten werden konnten. Außerdem nimmt die Mehrzahl der Mitarbeiterinnen nach der Geburt eines Kindes zwischen 13 und 36 Monate Elternzeit, die männlichen Kollegen vorzugsweise zwei Partnermonate.

#### **6.6.1 Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsplatzes**

Seit fast zehn Jahren bietet die LBS Bayern ein Eltern-Kind-Büro an. Neben der üblichen Büroausstattung ist das Eltern-Kind-Arbeitszimmer zusätzlich mit kindgerechten Möbeln, einer Matratze, Bettwäsche sowie Spielzeug für verschiedene Altersgruppen ausgestattet. Der Raum dient Eltern zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsengpässen. Leider konnte auch dieses Angebot pandemiebedingt ab Frühjahr 2020 nicht aufrechterhalten werden.

#### **6.6.2 Kooperation mit famPLUS zur Betreuung von Kindern**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem aktiven Arbeitsverhältnis mit der LBS Bayern stehen beziehungsweise sich in einer Tätigkeitsunterbrechung befinden (beispielsweise in Elternzeit), können seit 2010 Beratungs- und Vermittlungsleistungen im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung über den Kooperationspartner famPLUS in Anspruch nehmen. Die Kosten für die Vermittlung von Babysittern, Tagesmüttern und Kinderfrauen übernimmt die LBS

Bayern, während die Betreuungskosten von den Beschäftigten getragen werden. Mittlerweile wurde der Umfang des Angebotes an Betreuungsleistungen durch famPLUS auf die Vermittlung von Leih-Omas und -Opas, Notfallbetreuung, Suche nach Nachmittagsbetreuung für Schulkinder, Vermittlung von Au-pairs sowie Familienhilfen und Nachhilfelehrern erweitert.

### **6.6.3 Ferienbetreuung**

Das Angebot zur Kinderbetreuung während der Sommerferien richtet sich an Beschäftigte der LBS Bayern, deren Kinder im Grundschulalter sind. Es stehen zwei Betreuungszeiträume zu je zwei Wochen zur Verfügung. Dieses Angebot wird von der LBS Bayern finanziell unterstützt. Am in Bayern schulfreien Buß- und Betttag werden Grundschulkinder ganztägig kostenfrei betreut. Diese Betreuungsangebote konnten bedingt durch die Kontaktbeschränkungen und Hygienevorschriften im Jahr 2020 nicht stattfinden. Da aber in diesem Zeitraum zunehmend die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten geschaffen wie auch die Arbeitszeiträume ausgeweitet wurden, hatten die Eltern dennoch die Möglichkeit, die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen.

### **6.6.4 Kooperation mit AWO zum Thema ElderCare**

Die LBS Bayern unterstützt in Zusammenarbeit mit der awo lifebalance GmbH, einer Initiative der Arbeiterwohlfahrt, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Beantwortung aller Fragen rund um das Thema Pflege, bei der bundesweiten Suche nach Pflegeeinrichtungen, bei der Vermittlung eines wohnortnahen Pflegedienstes sowie bei der Beantragung von Pflegehilfsmitteln. Die Kosten für die Beratungs- und Vermittlungsleistungen der awo lifebalance GmbH übernimmt die LBS Bayern. Die Kosten für die jeweilige Unterstützungs- und Betreuungsleistung tragen die Beschäftigten selbst.

## **6.7 Gesundheitsförderung und -prävention**

Eine moderne ergonomische Arbeitsumgebung fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden. Als Büroausstattung zur Verfügung stehen höhenvariable Schreibtische, ergonomische Bürostühle, Bildschirme mit hoher Auflösung und bei Bedarf zusätzliche Arbeitsmittel (wie zum Beispiel Headset, vertikale Maus oder ergonomische Tastatur). Daneben können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter verschiedenen modern ausgestatteten Kreativ- und Besprechungsräumen wählen.

Nachdem durch die Corona-Pandemie ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im März des Jahres kurzfristig ins Homeoffice wechselte, wurden über das Intranet Tipps für die Gestaltung einer ergonomischen Arbeitsumgebung im Homeoffice kommuniziert.

Weiterhin gibt es im LBS-Gebäude zur kurzfristigen Erholung eine Cafeteria und Ruheräume. Diese wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Abhängigkeit zu den jeweils geltenden pandemiebedingten Regelungen zeitweise zugänglich gemacht.

### **6.7.1 Hilfe beim Wiedereintritt nach langer Abwesenheit**

Die LBS Bayern bietet mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Bedarf auf den Gesundheitszustand abgestimmte Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Betrieb an. Zur Genesung kann auch eine stufenweise Wiedereingliederung beitragen. Der Bereich Personal, die Führungskraft und der betriebsärztliche Dienst erarbeiten mit den Betroffenen individuelle Lösungen.

### **6.7.2 Institutionalisiertes Gesundheitsmanagement**

Der Steuerungskreis Gesundheitsmanagement, geleitet von einer Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement, entwickelt und organisiert regelmäßig vielfältige Maßnahmen zur Früherkennung, Gesundheitsvorsorge und zum Gesundheitsschutz. Sehtests, Hörtests, Elektrokardiogramm (EKG), Impfberatung, die jährliche Gripeschutzimpfung und individuelle Beratungstermine zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung sind nur einige der regelmäßigen Maßnahmen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in hoher Zahl angenommen werden. Daneben können sie sich bei physischen und psychischen Problemen jederzeit im betriebsärztlichen Dienst beraten lassen.

### **6.7.3 Thementage zur Gesundheit**

Einen praxisnahen Überblick über bestehende Präventionsmaßnahmen und Therapieansätze geben die regelmäßig stattfindenden Gesundheitsthementage in der LBS, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während ihrer Arbeitszeit besucht werden können. Pandemiebedingt konnte dieses Präsenz-Angebot 2020 nicht realisiert werden, für 2021 ist aber eine Wiederaufnahme der Gesundheitstage, gegebenenfalls auch über eine virtuelle Umgebung, geplant. Als Alternative zu Vor-Ort-Aktionen erhielten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Intranet immer wieder Impulse oder Tipps an die Hand, wie sie mit der veränderten Arbeitssituation (Homeoffice, Homeschooling, veränderte Work-Life-Balance) gut umgehen

können. Außerdem erhielten sie Zugang zu einem Gesundheitsblog, in dem diese und weitere Gesundheitsthemen aufgearbeitet wurden.

Bei dem virtuell durchgeführten Seminar „Umgang mit psychisch belasteten und kranken Mitarbeitern“ konnten die teilnehmenden Führungskräfte lernen, wie sie psychisch belasteten und kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besser begegnen und sie unterstützen können.

Ergänzend zu der Vielzahl an Praxis-Angeboten informieren interne und externe Experten in regelmäßigen Abständen im LBS-Wissensforum über den theoretischen Hintergrund verschiedener Präventions- und Therapieansätze.

### **6.7.4 Förderung privater Angebote**

Neben den vom betrieblichen Gesundheitsmanagement angebotenen Maßnahmen fördert die LBS Bayern auch die privat und zum Teil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angebotenen Kurse für mehr aktive Bewegung und stellt dafür den Anbietern kostenlos einen passenden Raum zur Verfügung. Sie schafft auch Raum für aktive abteilungsspezifische Arbeitsunterbrechungen. So können sich beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Service Centers bei „kleinen Auszeiten“ mit regelmäßigen Dehnungs- und Entspannungsübungen aktive Pausen nehmen.

Außerhalb der Arbeitszeit finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Mitglied im Sportclub der BayernLB ein breites Angebotsspektrum.

## **7 Kommunikation mit Anspruchsgruppen**

Die LBS Bayern pflegt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit und ihres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit ihren wesentlichen Anspruchsgruppen – den Kundinnen und Kunden, dem Träger, den Eigentümern, den gesellschaftlichen Institutionen, der breiten Öffentlichkeit, der Politik, den Medien sowie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie sind wichtige Impulsgeber, um Trends und Entwicklungen sowie Chancen und Risiken für die Zukunftsfähigkeit und Weiterentwicklung der Bausparkasse frühzeitig zu erkennen. Coronabedingt konnten für alle Anspruchsgruppen mit wenigen Ausnahmen die für 2020 geplanten Präsenzveranstaltungen nicht durchgeführt werden. Um dennoch den Kontakt zu ihren Anspruchsgruppen aufrechtzuerhalten, wurden als Alternative Kontaktmöglichkeiten über Video-Konferenzen und Streaming-Formate angeboten.

Die zielgerichtete und umfassende Kommunikation mit ihren Bezugsgruppen hat einen großen Stellenwert in der LBS Bayern. Stationäre und mediale Vertriebswege sind dafür sinnvoll vernetzt. Die LBS Bayern betreibt systematisch Pressearbeit, über die sie alle Bezugsgruppen zu aktuellen und relevanten Daten und Fakten anspricht.

### **7.1 Vielfältige Kontaktangebote**

Interessierte können sich rund um die Uhr über den Internetauftritt [www.lbs.de](http://www.lbs.de) informieren. Kundinnen und Kunden sowie die Öffentlichkeit erreichen die LBS Bayern neben dem persönlichen Kontakt über das flächendeckende Geschäftsstellennetz von Sparkassen und die 47 Beratungs-Center und 15 Telearbeitsplätze des LBS-Außendienstes brieflich, per Telefon oder E-Mail. Die Möglichkeit zum Internet-Chat und die bespielten sozialen Medien Twitter und Facebook bieten allen Bezugsgruppen darüber hinaus Wege der niederschweligen direkten Kontaktaufnahme. Über die Social-Media-Kanäle Facebook, Xing, Twitter und Kununu weist die LBS Bayern auf tagesaktuelle Themen, Aktionen, Veranstaltungen sowie Jobangebote hin und stellt sich der öffentlichen Beurteilung aktueller und potentieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kunden können auf Wunsch kostenpflichtig die Zeitschrift „Das Haus“ beziehen, in der sie in zehn Ausgaben pro Jahr zahlreiche Informationen rund um die Themen Wohneigentum, Bausparen und Finanzierung finden.

### **7.2 Dialogorientierte Mitarbeiterkommunikation**

In der LBS Bayern praktizieren Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter einen direkten und offenen Austausch. Verschiedene regelmäßige Dialogformen für die gesamte Belegschaft oder kleine Gesprächsgruppen bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den direkten Zugang zu allen strategischen und aktuellen Maßnahmen und Informationen. Die Angebote werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rege angenommen.

#### **7.2.1 LBS-Barometer**

In einer jährlichen Mitarbeiterbefragung, dem LBS-Barometer, wird erhoben, wie die Faktoren Information und Kommunikation, Stimmung, Motivation und Führung in der Belegschaft erlebt werden. In der im November 2020 durchgeführten Befragung erhielten die Führungskräfte eine gute Bewertung, während sich in der Stimmung die außerordentlich hohe Arbeitsbelastung durch die Migration auf das System OSPlus-LBS bemerkbar machte. Positiv vermerkten die Befragten den starken kollegialen Zusammenhalt in der LBS. Sehr zu schätzen

wissen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Umfrage zufolge die Möglichkeit, in Pandemiezeiten in vielen Bereichen im Homeoffice arbeiten zu können. Gut schnitt auch die Intensität und Qualität der internen Information und Kommunikation ab.

### **7.3 Kontinuierliche und vertiefende Information**

Zu aktuellen Themen werden die Mitarbeiter über das breit und dezentral angelegte Intranet permanent auf dem Laufenden gehalten, der Vertrieb über das Extranet.

Ausführliche Hintergrundinformationen über Maßnahmen, Projekte, Daten und Prozesse erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Vertriebspartner der LBS Bayern mehrmals im Jahr mit dem „LBS magazin“. Das Konzept des Mitarbeitermagazins beruht auf redaktionell initiierten Themen sowie auf Autoren-Manuskripten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Aufgrund der coronabedingten Homeoffice-Quote der LBS-Belegschaft von 75 Prozent wurde das Printmagazin innerhalb von wenigen Wochen auf ein Online-Magazin umgestellt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben über das LBS-Intranet, der Vertrieb über das vertriebsorientierte Extranet Zugang. Personen ohne Berechtigung zum Intranet oder Extranet können sich für eine PDF-Version anmelden.

### **7.4 Gremienarbeit**

Die Träger und Eigentümer der LBS Bayerische Landesbausparkasse werden über das Aufsichtsorgan Verwaltungsrat und das Beratungsgremium Bausparkassenbeirat regelmäßig informiert. Daneben findet ein regelmäßiger Austausch mit der Bundesgeschäftsstelle und den Schwesterinstituten der LBS-Gruppe, den Mitgliedern der S-Finanzgruppe und geschäftsrelevanten Verbänden statt.

## **8 Umwelt**

Seit Jahren stellt sich die LBS Bayern der Herausforderung, die CO<sub>2</sub>-Emissionen auf ein klimaverträgliches Niveau zu senken. So ist die Reduzierung des direkten und indirekten Ausstoßes des Treibhausgases Schwerpunkt bei der Verbesserung der innerbetrieblichen Umweltleistung.

Die LBS Bayern erhebt relevante Indikatoren, um Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu beobachten. Erhoben werden Daten zu den Kernbereichen Energie- und Wasserverbrauch,

Abfall, Flächenverbrauch beziehungsweise Standortkonzept. Die Corona-Pandemie hat im Jahr 2020 hier immer wieder kurzfristig zu weitreichenden Veränderungen in der Arbeitswelt der LBS geführt, welche sich auch auf den Energieverbrauch ausgewirkt haben. Das zweite Energieaudit im Verwaltungsgebäude und in einer Auswahl von Beratungszentren wurde 2020 fertiggestellt mit einem Maßnahmenkatalog zur Senkung des Energieverbrauches. Die vorgeschlagenen Maßnahmen werden auf Umsetzbarkeit geprüft und je nach Machbarkeit in der Langfristplanung für Bau und Technik eingeplant und umgesetzt. Um die Energieeffizienz des Gebäudes weiter zu erhöhen, wird grundsätzlich bei allen Planungen geprüft, ob weitere neue energieeffizientere Technologien eingesetzt werden können. Dieses Vorgehen entspricht der Nachhaltigkeitsstrategie der LBS Bayern.

### **8.1 Ressourcenmanagement**

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude stellt neben dem Verkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nichtproduzierenden Unternehmen dar. Finanzdienstleister verbrauchen vergleichsweise große Mengen an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe oder Fernwärme zur Beheizung der Gebäude. Einsparpotenziale versprechen neben dem Einsatz von energieeffizienten Technologien und umweltschonender Energieträger auch bauliche Maßnahmen sowie die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein energiesparendes Verhalten.

Bei der Auswahl neuer Dienstleister ist deren Nachhaltigkeitsverpflichtung ein Auswahlkriterium. Beim Einkauf bevorzugt die LBS Bayern Produkte mit ökologisch positiven Aspekten, beispielsweise Kopierpapier aus hundert Prozent Recyclingpapier, Briefpapier mit PEFC-Zertifikat. 2020 wurde wieder ein neuer Stromvertrag für das Verwaltungsgebäude und die Beratungszentren mit Strom aus erneuerbaren Energien abgeschlossen.

In den vergangenen Jahren hat die LBS Bayern bereits zahlreiche bauliche Maßnahmen in der LBS-Zentrale und ihren Geschäftsstellen umgesetzt. Im Jahr 2020 wurde das 2019 gestartete Projekt für die Erneuerung der Leittechnik für das Gebäudemanagementsystem abgeschlossen. In den nachfolgenden Jahren sind nun die technischen Voraussetzungen gegeben, die einzelnen technischen Anlagen in ihrem energetischen Betrieb zu optimieren. Darüber hinaus wurde 2020 die energetische Bewertung der Lüftungs- und Kälteanlagen durchgeführt. Weiter wurden am Empfang und in einem Teilbereich der Tiefgarage die Beleuchtung auf LED umgestellt und in Teilbereichen der außenliegende Sonnenschutz instandgesetzt oder erneuert.

In der Kantine wurde der kostenlose Trinkwasserspender erneuert. Dort können die Nutzer des Gebäudes sich jederzeit, insbesondere in den heißen Sommermonaten, mit gekühltem Trinkwasser mit oder ohne Kohlensäure versorgen.

Durch effiziente interne Flächenbelegung konnte ein Teilbereich des dritten Obergeschosses an einen weiteren Mieter vermietet und somit die Flächenauslastung seit März 2020 erhöht werden.

Im Rahmen der Corona-Maßnahmen wurde je nach Gefahrenlage die betriebliche Situation angepasst. Konnten zum Beispiel Gebäudebereiche wie die Konferenzzone nicht genutzt werden, wurden die Lüftungsanlagen ausgeschaltet. Dagegen wurden die Laufzeiten der technischen Anlagen auch an die verlängerten Bürozeiten, welche den Beschäftigten eingeräumt wurden, angepasst, zum Beispiel Flur- und Tiefgaragenbeleuchtung und Bürolüftung. Die Betriebskantine hielt die Versorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Frühstücksverkauf, Mittagessen und Kaffee aufrecht; dafür wurden die Tische vereinzelt und das Speisenangebot angepasst. Bei besonders strengen Lockdown-Bedingungen wurde das Mittagessen in Einwegboxen aus Maisstärke an die Mitarbeiter zum Verzehr am Schreibtisch ausgegeben. In Folge der reduzierten Essensteilnahme konnten Kühlräume stillgelegt werden.

### **8.1.1 Die Veränderung der Arbeitswelt durch die Corona-Pandemie hat Auswirkungen auf das Flächenmanagement und die Verbräuche**

Mit Beginn der Pandemie wurden ab Ende März 2020 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Möglichkeit hatten von zu Hause aus zu arbeiten, aufgefordert, dieses Angebot zu nutzen. Durch Umzugsmaßnahmen wurde sichergestellt, dass in einem Büro der LBS maximal zwei Personen sitzen (bei einer Raumgröße von mindestens 30 Quadratmetern). Mit Beginn der zweiten Pandemie-Welle wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einzelbüros umgezogen.

Über das Jahr wurden die Digitalisierung in der LBS und die Möglichkeiten im Homeoffice zu arbeiten immer weiter optimiert und vorangebracht, zum Beispiel durch Videokonferenzen, Webinare und Onlineschulungen.

Aufgrund der Pandemie wurde eine vermietete Notfallfläche von 600 Quadratmetern zum ersten Mal vom Mieter genutzt, um Teams örtlich getrennt voneinander unterzubringen und dadurch mögliche Ansteckungsgefahren zu reduzieren.



Die hohe Auslastung der Büros durch die Vereinzelung der Arbeitsplätze, die Nutzung der Notfallfläche und die Vermietung hat zu einem höheren Verbrauch bei der Fernwärme geführt, die für die Heizung und das Warmwasser verwendet wird.

Durch die hohe Homeoffice-Quote hat sich der Strom- und Wasserverbrauch gegenüber dem Vorjahr verringert. Auch wurde signifikant weniger Papier entsorgt (Papierentsorgung gem. BDSG).

### **8.1.2 Strom**

Bereits seit 2007 bezieht die LBS Bayern für ihr Verwaltungsgebäude in München, und seit 2016 auch für ihre Geschäftsstellen, zertifizierten Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Damit ist die Stromversorgung CO<sub>2</sub>-neutral. Für die Jahre 2021 bis 2023 wurde der Vertrag mit Grünstrom für das Verwaltungsgebäude und die Beratungcenter im März 2020 neu abgeschlossen. Damit ist die LBS Bayern im Bereich der Stromversorgung weiterhin CO<sub>2</sub>-neutral.

Der Stromverbrauch in der Münchner Unternehmenszentrale konnte seit 2012 von 2.433.167 Kilowattstunden auf 2.181.270 kWh im Jahr 2017 verringert werden. 2018 erfolgte ein Anstieg des Stromverbrauchs auf 2.400.716 kWh. Der Mehrverbrauch ist vorrangig auf eine umfangreiche Tiefgaragensanierung in den Jahren 2017 und 2018 zurückzuführen. 2019 hat sich der Energieverbrauch wieder auf 2.329.518 kWh reduziert. Durch die intensive Homeoffice-Tätigkeit und die Anpassung des technischen Betriebs an die Corona-Maßnahmen (Abschalten von Lüftungsanlagen in den Bereichen, die nicht benutzt wurden, Kühlräume im Küchenbetrieb konnten stillgelegt werden) hat sich der Stromverbrauch 2020 auf 2.144.194 kWh reduziert, trotz der coronabedingt verlängerten Betriebszeiten bei den Beleuchtungs- und Lüftungsanlagen. Zusätzlich gab es durch die Umstellung der Software auf OSPlus-LBS verstärkt Wochenendarbeiten. Dennoch konnte die niedrige Spitzenlast von 2019 (602 KW) mit 553 KW unterschritten werden. Diese Reduzierung wurde durch eine Optimierung der Kompensationsanlage erzielt.

### **8.1.3 Fernwärme**

Die Münchner Unternehmenszentrale wird über Fernwärme der Stadtwerke München versorgt. Vergleicht man den Fernwärme-Verbrauch der Zentrale mit den Gradtagszahlen von München, ist zu erkennen, dass der Heizungsbedarf von 2012 bis 2017 jährlich sank. Seit 2012 konnte die LBS Bayern ihren Verbrauch – bereinigt über die Gradtagszahlen – von 3.327.931 Kilowattstunden auf 2.944.733 kWh im Jahr 2017 verringern. Der Verbrauch stieg

2018 vorübergehend aufgrund mehrerer Sondereffekte (außergewöhnlich kalte Witterung, Tiefgaragensanierung, Austausch der Heizungspumpen verhinderten vorübergehend einen optimalen Betrieb) auf 3.555.330 kWh und sank im zweiten Halbjahr 2019 nach Optimierungen an der Heizungseinstellung wieder, bereinigt um die Gradtagszahlen, auf 3.307.533 kWh (tatsächlicher Verbrauch 3.109.060 kWh). 2020 lag der tatsächliche Verbrauch bei 3.233.320 kWh und bereinigt um die Gradtagszahlen bei 3.403.495 kWh. Durch die Vereinzelung der Mitarbeiter auf Doppelbüros am Anfang der Pandemie und später auf Einzelbüros wurde trotz der hohen Homeoffice-Tätigkeit eine hohe Flächennutzung erreicht. Zudem war der Anteil der vermieteten Fläche 2020 um 33 Prozent höher als 2019.

### **8.1.4 Trinkwasser**

Der Trinkwasserverbrauch 2020 mit 9.054 Kubikmeter war der geringste seit dem Jahr 2012. Im Jahr 2019 lag er bei 11.463 m<sup>3</sup>, 2018 bei 10.917 m<sup>3</sup>. Durch verschiedene Baumaßnahmen wie eine Trink-Löschwassertrennung hatte sich der Verbrauch in diesen Jahren erhöht. In den Jahren davor schwankte der Verbrauch zwischen ca. 9.500 m<sup>3</sup> und ca. 10.500 m<sup>3</sup>.

### **8.1.5 Papier**

Seit Jahren verwendet die LBS Bayern Recyclingpapier für ihre Kopierer und Drucker. Das verwendete Briefpapier sowie die Umschläge sind PEFC-zertifiziert, stammen aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern. Die systematische Digitalisierung in der Bürokommunikation und der Verwaltung – beispielsweise die Umstellung zahlreicher Verwaltungsvorgänge in Vertrieb und Betrieb auf digitale Wege – sowie neue Technik in der Büroausstattung haben 2020 weiter zur Senkung des Papierverbrauchs und seiner Entsorgung sowie des Energieverbrauchs geführt. Allein durch das im Dezember 2016 eingeführte Druckerkonzept und durch den Austausch der Drucker konnten ca. 50.000 Blatt Papier eingespart werden.

### **8.1.6 Entsorgung**

Die Corona-Pandemie sowie die damit verbundene Homeoffice-Tätigkeit und die gestiegene Digitalisierung lassen sich sehr deutlich an der reduzierten Aktenvernichtung nach Bundesdatenschutzgesetz ablesen. 2018 wurden 46,3 Tonnen entsorgt, 2019 entsprechend 43,8 Tonnen. 2020 hat sich, vermutlich durch die Homeoffice-Tätigkeit und die höhere Digitalisierung, der Wert um ca. 10 Tonnen reduziert auf 33,3 Tonnen.

## 8.2 Verpflichtung der Dienstleister auf Nachhaltigkeit

Die in der Unternehmenszentrale eingesetzten Dienstleister im Facility Management verpflichten sich selbst sowie durch die mit der LBS Bayern geschlossenen Verträge zur Nachhaltigkeit. Die **BayernBankett Gastronomie GmbH**, der Caterer der LBS-Kantine, bezieht bevorzugt regionale Lebensmittel. Er setzt sich für den Erhalt regionaler Erzeugerbetriebe und eine artgerechtere Tierhaltung ein und hat es sich zum Ziel gesetzt, die Lebensmittelabfälle weiter zu reduzieren.

Der Reinigungsdienstleister **Herrmann & Schmidt** verpflichtet sich, alle umweltrechtlichen Vorgaben einzuhalten und setzt sich jedes Jahr neue Umweltziele, so beispielsweise die Reduzierung der Lagerkapazitäten um zehn Prozent. Außerdem setzt das Unternehmen nur regelmäßig geschultes Personal ein und bildet es fortlaufend zu einer gesundheits-, umwelt- und materialverträglichen Reinigung fort. Das Reinigungsunternehmen engagiert sich seit 2002 im Umweltpakt Bayern, der gemeinsam von Staat und Wirtschaft getragen wird, um den Weg des kooperativen Umweltschutzes fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

Die **SPIE GmbH**, der technische Betreiber des Verwaltungsgebäudes in München, ist ein zertifiziertes Unternehmen für Qualitäts- und Umweltmanagement. Das Unternehmen legt seinen Fokus vor allem auf die Entwicklung von Umwelttechnologien und ökoeffizienten Lösungen für seine Kunden.

## 8.3 Förderung von nachhaltiger Mobilität

Die LBS Bayern fördert seit Jahren die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daran wird auch die aktuelle Corona-Pandemie grundsätzlich nichts ändern. Um die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen, wurde jedoch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, während der Pandemie kostenlos in der LBS-Tiefgarage zu parken und somit öffentliche Verkehrsmittel zu meiden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben seit vielen Jahren die Möglichkeit, über den Rahmenvertrag des Sparkassenverbandes Bayern mit dem Münchener Verkehrs- und Tarifverbund (MVV) und der Deutschen Bahn ein rabattiertes Firmenticket (Job-Ticket) zu abonnieren. Dieser Vertrag räumt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen für die Fahrt zur Arbeit Vergünstigungen auf die entsprechenden Kundentarife ein.

Während der Pandemie sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, Dienstreisen komplett zu vermeiden. Im Normalfall gelten nachfolgende Voraussetzungen: Bei Geschäftsreisen sind öffentliche Verkehrsmittel mit höchster Priorität zu wählen. Das gilt vor allem für Reiseziele, die mit der Bahn in bis zu dreieinhalb Stunden erreichbar sind. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die häufig mit der Bahn reisen, übernimmt die LBS Bayern die Kosten für die BahnCard Business 25 bzw. 50 in der zweiten Klasse. Öffentliche Verkehrsmittel sollen auch vorzugsweise für den Transfer zu oder von Bahnhöfen oder Flughäfen beziehungsweise zur oder von der Zieladresse genutzt werden. Gleiches gilt für die täglichen Wege zur Arbeit und nach Hause. Die LBS Bayern wirbt bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für das Fahrrad als umweltfreundliches Verkehrsmittel. Für den innerstädtischen Dienstweg steht ein Betriebsfahrrad und ein Unisex-Pedelec zur Verfügung. 2020 konnte der Fuhrpark um ein weiteres Pool-KFZ reduziert werden.

## 9 Initiativen

Die LBS Bayern übernimmt als Bausparkasse der Sparkassen gesellschaftliche Verantwortung. Sie ist Partner bei Sternstunden e.V. und fördert das bürgerliche Engagement seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### 9.1 Partner der Aktion Sternstunden

Seit vielen Jahren engagiert sich die LBS Bayern als verlässlicher Partner der Benefizaktion Sternstunden des Bayerischen Rundfunks. Gemeinsam mit der BayernLB, den bayerischen Sparkassen und der Versicherungskammer Bayern sorgt die LBS Bayern als Vereinsmitglied dafür, dass jede Geldspende zu 100 Prozent an kranke, behinderte oder bedürftige Kinder weitergegeben werden kann. Sternstunden trägt seit 2017 das DZI-Spendensiegel.

Sternstunden e.V. konnte seit der Gründung 1993 bis heute mehr als 300 Millionen Euro einnehmen und damit über 3.356 Kinderhilfsprojekte unterstützen, in Bayern, Deutschland und der ganzen Welt. Die Spendenbereitschaft der Zuschauer und Zuhörer des Bayerischen Rundfunks war auch im Corona-Jahr 2020 außerordentlich groß: Insgesamt wurden 24,6 Millionen Euro an Sternstunden gespendet.

### Nachhaltigkeit in der Förderung

Sternstunden e.V. ist es wichtig, nachhaltig zu wirken, um den betroffenen Kindern dauerhaft verbesserte Lebensbedingungen zu ermöglichen. Der Soforthilfe im Katastrophenfall soll möglichst eine langfristige Begeitung folgen. Eine große Anzahl der Projektträger wird mehrfach gefördert, sodass bewährte Hilfsmaßnahmen langfristig gewährleistet und ausgebaut

werden können. Projekte und Projektträger werden von Sternstunden im Vorfeld sorgfältig geprüft und die Zweckbindung in einem detaillierten Vertrag festgelegt. Die Projektträger sind zu detaillierten Berichten und Dokumentationen verpflichtet. Bei den Projektkontrollen werden nicht nur die Einhaltung der Förderverträge vor Ort, sondern nach einem festgelegten Schema auch die Entwicklung und der Erfolg des Projekts überprüft.

### **Finanzielle und tatkräftige Unterstützung**

Die LBS Bayern ist nicht nur Partner der Aktion. Sie und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter organisieren regelmäßig Veranstaltungen und beteiligen sich an Aktionen, um dabei Spenden für Sternstunden zu sammeln. So gehen auch die Teilnahmegebühren der beiden Schafkopfturniere für Politiker und Medien, die die LBS Bayern gemeinsam mit dem Sparkassenverband Bayern jährlich ausrichtet, an die Aktion für Kinder in Not. Coronabedingt mussten jedoch die meisten Aktionen 2020 bis auf zwei virtuelle abgesagt werden.

## **9.2 Förderung des bürgerschaftlichen Engagements der Belegschaft**

Ohne ehrenamtliches Engagement kann eine Gesellschaft auf Dauer nicht bestehen. Deshalb unterstützt die LBS Bayern die ehrenamtlichen Tätigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im sozialen Bereich, in der Bildung sowie bei der Betreuung und Begleitung von Kindern und Jugendlichen und gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für deren freiwillige Initiative eine bezahlte Freistellung von zwei Tagen, in denen auch der Versicherungsschutz (Unfall und Haftpflicht) durch die LBS Bayern gewährleistet wird.