




# Nichtfinanzielle Erklärung 2021

 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 Berichtsparemeter</b> .....	<b>6</b>
1.1 Nutzung von Rahmenwerten .....	6
1.2 Berichtsperiode .....	8
1.3 Berichtsinhalte.....	8
<b>2 Geschäftsmodell und Geschäftspolitik (Sparkassenindikator H2, siehe S. 7/8)</b> .....	<b>9</b>
2.1 Rechtliche Stellung der LBS Bayern.....	9
2.2 Öffentlicher / gesetzlicher Auftrag.....	9
2.2.1 Satzung.....	9
2.2.2 Gesetzliche Vorgaben .....	10
2.2.3 Neben- und Hilfgeschäfte .....	11
2.3 Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der LBS Bayern.....	12
2.3.1 Herausforderungen für das Geschäftsmodell im Niedrigzinsumfeld.....	12
2.3.2 Umgang mit zunehmender Regulatorik .....	12
2.4 Organisationsprofil (H1).....	13
2.4.1 Organe und Grundlagen.....	13
2.4.2 Wesentliche Daten per 31.12.2021 .....	14
<b>3 Nachhaltigkeitsmanagement</b> .....	<b>16</b>
3.1 Verankerung von Nachhaltigkeit (H6, H18)) .....	16
3.1.1 Leitbild.....	16
3.1.2 Verhaltensrichtlinie .....	16
3.2 Selbstverpflichtung und Nachhaltigkeitsmanagement (H6).....	17
3.2.1 Zielbild Nachhaltigkeit .....	18
3.3 Grundsätze der Unternehmensführung (H4).....	18
3.4 Nachhaltigkeitsstandards (H6 - H8, H10 - H12, P5).....	19
3.4.1 Beratung und Service mit Nachhaltigkeitsbezug (H7).....	19
3.4.2 Flächendeckender Zugang zu Finanzdienstleistungen (P5) .....	20
3.4.3 Nachhaltigkeitskriterien für die Anlagestrategie (H8, H10).....	21

3.4.4	Nachhaltigkeitsvereinbarung bei der Beschaffung (H11, H12)).....	22
3.5	Beitrag zum Gemeinwesen (H3).....	22
3.6	Risikoprävention durch Compliance und Datenschutz (H19) .....	23
3.6.1	Compliance-Beauftragte.....	23
3.6.2	Compliance-Prozess .....	23
3.6.3	Datenschutzbeauftragte, Informationssicherheitsbeauftragte (ISB) .....	24
3.6.4	Geldwäschebeauftragter .....	25
3.7	Gesamtbeurteilung Nachhaltigkeitsrisiken .....	25
<b>4</b>	<b>Produktpolitik .....</b>	<b>27</b>
4.1	Erwerb und Erhalt von Wohneigentum für die Mitte der Gesellschaft (P2).....	27
4.2	Nachhaltige Sparprodukte (P1, P2, H9).....	27
4.3	Nachhaltige Kreditprodukte (H8, H10, P7).....	28
4.3.1	Planbarkeit und Zinssicherheit .....	28
4.3.2	Substanzerhalt und Energieeffizienz (P3).....	29
4.4	Regionale Wertschöpfung (P3, P7, P8, P10).....	29
4.4.1	Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung.....	29
4.4.2	Finanzierung von Infrastruktur und öffentlicher Daseinsvorsorge .....	29
4.4.3	Stärkung der regionalen Wirtschaft .....	30
4.5	Taxonomiefähige Aktiva (H8) .....	30
<b>5</b>	<b>Qualitätsmanagement.....</b>	<b>34</b>
5.1	Kundenzufriedenheit als Handlungsorientierung für unternehmerisches Handeln (H7).....	34
5.2	Konfliktbehandlung und Schlichtungsverfahren (H5) .....	35
<b>6</b>	<b>Personal (H4, H14 – H17) .....</b>	<b>35</b>
6.1	Vorbemerkung zur Corona-Pandemie .....	35
6.2	Personalstruktur .....	36
6.2.1	Personalbestand .....	36
6.2.2	Altersstruktur.....	36
6.2.3	Hohe Teilzeitquote .....	36
6.3	Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange .....	37
6.4	Attraktive Rahmenbedingungen und vielfältige Förderung (H4, H17) .....	37
6.4.1	Gehaltsstruktur.....	38

6.4.2	Ortsunabhängiges Arbeiten.....	38
6.4.3	Nachwuchssicherung .....	39
6.4.4	Leistungsförderndes Beurteilungs- und Feedbacksystem.....	39
6.4.5	Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung.....	40
6.4.6	Förderung und Weiterbildung der Führungskräfte .....	41
6.5	Chancengleichheit und Förderung von Diversität (H14, H15).....	41
6.5.4	Förderung von Diversität .....	42
6.5.5	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	43
6.5.6	Schwerbehindertenvertretung .....	43
6.6	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (H15).....	43
6.6.1	Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsplatzes.....	44
6.6.2	Kooperation mit famPLUS zur Betreuung von Kindern .....	44
6.6.3	Ferienbetreuung.....	44
6.6.4	Kooperation mit FamPlus zum Thema Eldercare/Pflege.....	45
6.7	Gesundheitsförderung und -prävention (H16).....	45
6.7.1	Hilfe beim Wiedereintritt nach langer Abwesenheit.....	45
6.7.2	Institutionalisiertes Gesundheitsmanagement .....	46
6.7.3	Thementage zur Gesundheit.....	46
6.7.4	Förderung privater Angebote.....	47
<b>7</b>	<b>Kommunikation mit Anspruchsgruppen (H20).....</b>	<b>47</b>
7.1	Vielfältige Kontaktangebote.....	47
7.2	Dialogorientierte Mitarbeiterkommunikation.....	48
7.2.1	LBS-Barometer .....	48
7.3	Kontinuierliche und vertiefende Information.....	48
7.4	Gremienarbeit .....	49
<b>8</b>	<b>Umwelt (H13) .....</b>	<b>49</b>
8.1	Ressourcenmanagement (H12).....	50
8.1.1	CO <sub>2</sub> -Bilanz .....	51
8.1.2	Die Veränderung der Arbeitswelt durch die Corona-Pandemie hat Auswirkungen auf das Flächenmanagement und die Verbräuche .....	53
8.1.2	Strom .....	54
8.1.3	Fernwärme.....	55

8.1.5	Trinkwasser.....	55
8.1.6	Papier.....	56
8.1.7	Entsorgung.....	56
8.2	Verpflichtung der Dienstleister auf Nachhaltigkeit (H12).....	56
8.3	Förderung von nachhaltiger Mobilität (I2) .....	57
<b>9</b>	<b>Initiativen (H3, I5, I8).....</b>	<b>58</b>
9.1	Partner der Aktion Sternstunden (I8) .....	58
9.2	Förderung des bürgerschaftlichen Engagements der Belegschaft (I5).....	59

### 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 93 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 5,7 Millionen Bausparverträge mit einer Gesamtsumme von 93 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 238 Milliarden Euro.

## **1 Berichtsparemeter**

### **Unternehmensdaten**

LBS Bayerische Landesbausparkasse

Arnulfstraße 50

80335 München

LBS-Service-Center: (089) 4 11 13 – 0

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

E-Mail: [info@lbs-bayern.de](mailto:info@lbs-bayern.de)

### **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 (Sustainability Reporting Standards, SRS) der Global Reporting Initiative, an die „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-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 vor allem nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) juristisch geprüftes Set von 22 Berichtsindikatoren der Gruppe G. Die LBS Bayern hat darüber hinaus mit Hilfe einer Auswahl aus 18 weiteren Sparkassen-Indikatoren der Gruppe S ein qualifiziertes Stakeholder-Reporting zur Gemeinwohlorientierung und den Markenkernwerten erstellt.

**Referenzen zu Rahmenwerken**

**Diese Nichtfinanzielle Erklärung trifft Aussagen zu folgenden Indikatoren:**

<b>Haltung</b>
<b>Sparkassen-Indikator</b>
H1 Organisationsprofil
H2 Geschäftsmodell
H3 Beitrag zum Gemeinwesen
H4 Grundsätze der Unternehmensführung
H5 Kundenberatung und Beschwerdemanagement
H6 Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele
H7 Implementierung in Prozesse und Controlling
H8 Nachhaltigkeit im Aktivgeschäft
H9 Nachhaltigkeit im Passivgeschäft
H10 Nachhaltigkeit in der Eigenanlage (Depot A) und Kundenanlage (Depot B)
H11 Achtung der Menschenrechte
H12 Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung
H13 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch
H14 Beschäftigungspolitik und Chancengerechtigkeit
H15 Familie und Beruf
H16 Gesundheit
H17 Weiterbildung/lebenslanges Lernen
H18 Verhaltensstandards für Mitarbeitende
H19 Compliance und Korruptionsbekämpfung
H20 Dialog mit Anspruchsgruppen



<b>Produkte</b> Sparkassen-Indikator
P1 Nachhaltige Anlageprodukte
P2 Produkte zur Stärkung sozialer Eigenvorsorge
P3 Kredite für ökologische Zwecke
P5 Zugänge zu Finanzdienstleistungen
P7 Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung
P10 Kredite für kommunale Infrastruktur

<b>Initiativen</b> Sparkassen-Indikator
I2 Förderung nachhaltiger Mobilität
I5 Förderung von Ehrenamt und Beteiligung
I8 Förderung sozialer Projekte

## 1.2 Berichtsperiode

1. Januar bis 31. Dezember 2021

## 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. Die Berichtsinhalte orientieren sich an den oben genannten Sparkassen-Indikatoren. 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. Der Vorstand wurde im Rahmen der turnusmäßigen Vorstandssitzungen in die Erstellung eingebunden.

Der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht wurde dem Prüfungs- und Risikoausschuss zur Vorabprüfung und dem Verwaltungsrat gemäß den geltenden gesetzlichen Regelungen zur Billigung im Rahmen der Feststellung des Jahresabschlusses und des Lageberichts vorgelegt.

Aufgrund der erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Verordnung (EU) Nr. 2020/852 (EU-Umwelttaxonomie) wurde der Punkt 4.5 ergänzt.

### **Geschäftsergebnisse und wirtschaftliche Lage**

Detaillierte Angaben zu den Geschäftsergebnissen des Berichtsjahres 2021 sind nachzulesen im Lagebericht 2021 unter [https://www.lbs.de/unternehmen/bayern\\_6/unternehmensberichte\\_2/index.jsp](https://www.lbs.de/unternehmen/bayern_6/unternehmensberichte_2/index.jsp)

### **Kontakt**

Dominik Müller

Telefon: +49 89 411 13 6223

Mobil: +49 160 90592868

Email: dominik.mueller@lbs-bayern.de

## **2 Geschäftsmodell und Geschäftspolitik (H2)**

### **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 31.12.2021 63 bayeri-

schen Sparkassen und deren Träger. Die bayerischen Sparkassen beschäftigten zum Stichtag 31.12.2021 insgesamt 34.695 Mitarbeiter in 1.709 Geschäftsstellen und Beratungszentren (ohne Selbstbedienungs-Geschäftsstellen) und verfügen über eine Bilanzsumme von 254 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 Bayern unterliegt wie jedes andere Kreditinstitut der Aufsicht der BaFin und der Bundesbank. Darüber hinaus unterliegt die LBS Bayern nach dem Sparkassengesetz der Rechtsaufsicht durch das Land Bayern.

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 errechnet 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**

Bausparkassen dürfen als zulässiges Nebengeschäft Darlehen zur Vor- oder Zwischenfinanzierung der Leistungen aus Bausparverträgen sowie sonstige Baudarlehen 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 (H1)

#### 2.4.1 Organe und Grundlagen

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

##### Zentralbereiche

- Interne Revision
- Kreditservice und Kreditmanagement
- Kundenservice und Bestandsmanagement
- Marketing
- Personal und Immobilienmanagement
- Prozesse & Technologie
- Recht, Compliance und Kreditconsult
- Unternehmensentwicklung, Strategie und Vorstandssekretariat
- Unternehmenskommunikation und Veranstaltungsmanagement
- Unternehmenssteuerung und Rechnungswesen
- Vertrieb

Der **Vorstand** ist das Geschäftsführungsorgan der Bausparkasse. Der Vorstand führt die Geschäfte in eigener Verantwortung nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der Geschäftsanweisung 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 Geschäftsanweisung für den Vorstand geregelt. Der Vorstand vertritt die LBS gerichtlich und außergerichtlich. Der Vorstand handelt unabhängig von politischer Einflussnahme.

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 Wesentliche Daten per 31.12.2021

Die wichtigsten Zahlen und Fakten im Überblick

H1 Organisationsprofil	Wert	Vorjahr
Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt *)	575	586
Anzahl Beschäftigte in Mitarbeiterkapazitäten *)	497,25	511,85
Anzahl Auszubildende und Trainees	30	28
Anzahl LBS-Beratungscenter	44	47
Anzahl Handelsvertreter im Außendienst	190	230
Anzahl Handelsvertreter Integrierte Marktbearbeitung	61	68
Anzahl Handelsvertreter in Agenturen der Versicherungskammer Bayern	5	5
Anzahl Kunden	1,26 Mio.	1,33 Mio.
Anzahl Bausparverträge	1,55 Mio.	1,64 Mio.
Anzahl Bausparsumme	65,3 Mrd. €	65,6 Mrd. €
Bilanzsumme in €	15,3 Mrd. €	15,2 Mrd. €

\*) Mitarbeiter (ohne Vorstand, Auszubildende, Trainees, Praktikanten/Werkstudenten, Aushilfen, Langzeitkranke, Elternzeit)

## Vorstand

**Vorsitzender des Vorstands:** Erwin Bumberger; zuständig für die Geschäftsbereiche Unternehmenskommunikation und Veranstaltungen, Marketing, Unternehmensentwicklung, Strategie und Vorstandssekretariat, Personal und Immobilienmanagement, Vertrieb (inkl. LBS-Außendienst) und Referat Finanzmanagement

**Mitglied des Vorstands:** Gerhard Grebler; zuständig für die Geschäftsbereiche Kundenservice & Bestandsmanagement, Compliance & Kreditconsult, Prozesse & Technologie, Interne Revision, Unternehmenssteuerung, Rechnungswesen und Kreditservice & Kreditmanagement

**Stellvertretendes Mitglied des Vorstands:** Carola Zaiß-Hillmeister, Zentralbereichsleiterin Prozesse und Technologie

**Stellvertretendes Mitglied des Vorstands:** Heinz Peter Hungbaur, Zentralbereichsleiter Vertrieb (inkl. LBS-Außendienst)

## Verwaltungsrat

- Prof. Dr. Ulrich Reuter, Präsident des Sparkassenverbands Bayern, Vorsitzender des Verwaltungsrats
- Dr. Martin Kreuzer, Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands der Sparkasse Niederbayern-Mitte, Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats
- Matthias Dießl, Landrat des Landkreises Fürth
- Maximilian Gotz, Oberbürgermeister der Stadt Erding
- Stephan Kirchner, Vorsitzender des Vorstands der Sparkasse Bamberg
- Markus Loth, Bürgermeister der Stadt Weilheim i. OB
- Reinhard Lugschi, Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands der Stadt- und Kreissparkasse Erlangen Höchststadt Herzogenaurach
- Thomas Munding, Vorsitzender des Vorstands der Sparkasse Schwaben-Bodensee
- Karl-Heinz Schlamp, Mitglied des Vorstands der Stadtparkasse Ingolstadt Eichstätt
- Peter Schleich, Vorsitzender des Vorstands der Sparkasse Schweinfurt-Haßberge
- Joachim Sommer, Vorsitzender des Vorstands der Kreis- und Stadtparkasse Erding-Dorfen
- Dr. Markus Witt, Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands der Sparkasse Regensburg

## Träger

Sparkassenverband Bayern (SVB)

## Rechtsform

Anstalt des öffentlichen Rechts

## Mitgliedschaften

Deutscher Sparkassen- und Giroverband (DSGV)

Verband öffentlicher Banken (VÖB)

Europäische Bausparkassenvereinigung (EuBV)



## 3 Nachhaltigkeitsmanagement

### 3.1 Verankerung von Nachhaltigkeit (H6, H18)

#### 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 (H6)**

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. Der Zentralbereich Unternehmensentwicklung, Strategie und Vorstandssekretariat ist für die bereichsübergreifende Steuerung und Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements zuständig.

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 wurde auf Basis des „DSGV-Zielbilds Nachhaltigkeit“ und der Selbstverpflichtung ein „Zielbild Nachhaltigkeit 2026“ für die LBS Bayern verabschiedet, das als Anlage zur Geschäftsstrategie 2022 - 2026 aufgenommen und über strategische Ziele und Maßnahmen sukzessive umgesetzt werden soll. Die Umsetzung der Maßnahmen mit Nachhaltigkeitsbezug wird regelmäßig über das Strategiecontrolling geprüft.

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 (H4)

#### Grundlagen der Unternehmensführung

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).

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. Die Beraterinnen und Berater erfassen 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.

Die Vergütungspolitik der LBS ist ausführlich dargestellt in ihrem Offenlegungsbericht. Er ist neben dem Jahresabschluss inklusive Lagebericht als eigenständiger Bericht auf ihrer Webseite im Internet veröffentlicht. Die im Bericht enthaltenen quantitativen Angaben entsprechen grundsätzlich dem Stand des Meldestichtags zum Ultimo Dezember des Berichtsjahres.

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. Zur Ermittlung der CO<sub>2</sub>-Emission wurden 2021 das erste Mal CO<sub>2</sub>-Bilanzen für die Jahre 2019, 2020 und 2021 erstellt. Bei Sanierungen verbessert die LBS Bayern systematisch ihre Ressourceneffizienz.

### **3.4 Nachhaltigkeitsstandards (H6 - H8, H10 - H12, P5)**

#### **3.4.1 Beratung und Service mit Nachhaltigkeitsbezug (H7)**

Die Marktbearbeitung der LBS Bayern erfolgt über die bayerischen Sparkassen, eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Handelsvertreter und 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.

### 3.4.2 Flächendeckender Zugang zu Finanzdienstleistungen (P5)

#### Handelsvertreter im LBS-Außendienst

In 44 Beratungszentren gewährleistet der LBS-Außendienst mit 190 selbstständigen Handelsvertretern in allen bayerischen Regierungsbezirken einen umfassenden Service zum Bausparen und Finanzieren sowie für den Erwerb und Verkauf von Immobilien. Die Handelsvertreter des LBS-Außendienstes vermitteln Bausparverträge und Finanzierungen an die LBS Bayern, darüber hinaus auch Aktiv- und Passivprodukte an Sparkassen, 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 92 Prozent des Neugeschäfts vermittelt. Sie betreuen gut 1,1 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. 2021 betreute die LBS Bayern 63 Sparkassen mit 1.709 personenbesetzten Geschäftsstellen, in denen gut 8.400 Sparkassen-Berater Bausparverträge vermittelten.

#### Handelsvertreter in den Sparkassen / Integrierte Marktbearbeitung

Die 61 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 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 ebenfalls 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.

### **3.4.3 Nachhaltigkeitskriterien für die Anlagestrategie (H8, H10)**

Die LBS Bayern legt Spareinlagen, die vorübergehend nicht für das Kollektiv oder das außerkollektive Kreditgeschäft genutzt werden, nach den strengen Maßgaben des Bausparkassengesetzes an. Sie verfolgt dabei grundsätzlich eine „Buy-and-hold-Strategie“.

In ihren Anlagen schließt die LBS Bayern Investments aus, die der „UN-Konvention zum Verbot von 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.

Darüber hinaus werden keine Anlagen mehr bei Unternehmen getätigt, die gegen den „UN Global Compact“ verstoßen.

### 3.4.4 Nachhaltigkeitsvereinbarung bei der Beschaffung (H11, H12)

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.

### 3.5 Beitrag zum Gemeinwesen (H3)

Die LBS liefert jährlich für die Wirtschafts- und Gesellschaftsbilanz der Sparkassen-Finanzgruppe dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) ihre Daten zu. Für gesell-

schaftliche Aufgaben und Anliegen hat die LBS Bayern 2021 55.100 Euro zur Verfügung gestellt. Davon entfielen auf Soziales 50.100 Euro. 5.000 Euro wurden der Sparkassen-Bürgerstiftung Berchtesgadener Land als Fluthilfe gespendet.

Detaillierte Informationen dazu in Kapitel 9 Initiativen.

### **3.6 Risikoprävention durch Compliance und Datenschutz (H19)**

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.

#### **3.6.1 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.

#### **3.6.2 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 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.

### **3.6.3 Datenschutzbeauftragte, Informationssicherheitsbeauftragte (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 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 2021 kam es lediglich zu einem Datenschutzverstoß, welcher der Aufsichtsbehörde gemeldet werden musste. Aus diesem ist jedoch kein Schaden für unsere Kundinnen und Kunden oder 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 dem IT-Bereich zusammen.

Zu Themen der Informationssicherheit und aktuellen Bedrohungen der IT-Sicherheit werden die Mitarbeitenden regelmäßig geschult und sensibilisiert. Das grundlegende Ziel der Informationssicherheit besteht in dem Gewährleisten eines adäquaten Schutzes der Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Authentizität aller Informationen. Es umfasst den Schutz vor unberechtigten Änderungen, Zerstörungen, Löschungen oder Preisgaben – unabhängig davon, ob diese absichtlich oder unabsichtlich erfolgen.

Um eine flächendeckende Informationssicherheit gewährleisten zu können, hat die LBS Bayern ein Informationssicherheitsmanagementsystem nach den Vorgaben des Standards ISO27001 in Verbindung mit dem für die Sparkassenorganisation gültigen SITB (Sicherer IT-Betrieb) der SIZ aufgebaut. Ein regelmäßiger Austausch mit den anderen Beauftragten findet statt und schafft Transparenz.

### **3.6.4 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 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.

### **3.7 Gesamtbeurteilung Nachhaltigkeitsrisiken**

Den DSGVO-Leitfaden für 2021 zugrundelegend, hat die LBS Bayern im März und September 2021 eine Nachhaltigkeitsinventur erstellt. Auf Basis eines umfangreichen Prozesses zur Identifizierung und Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken ist festzustellen, dass relevante

Nachhaltigkeitskriterien bereits ausreichend in der Risikosteuerung integriert sind oder keine relevanten Treiber für die wesentlichen Risikofaktoren der LBS Bayern darstellen bzw. den Status von nicht wesentlichen Risikofaktoren nicht verändern. Somit stellen Nachhaltigkeitsrisiken für die LBS Bayern sowohl in der periodischen Fortführungsperspektive (Going-Concern-Sicht) als auch in der barwertähnlichen Nebenrechnung (Gone-Concern-Sicht) eine nicht wesentliche Risikoart dar. Die Ergebnisse der Inventur der Nachhaltigkeitsrisiken werden dem Bereich Unternehmensentwicklung und -strategie zur Verfügung gestellt, damit diese in die künftige strategische Ausrichtung des Unternehmens einfließen können und zentral koordiniert werden.

### **Wesentlichkeitsprüfung**

Die Identifikation und Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken basiert auf den Empfehlungen der BaFin im „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ vom 20.12.2019. Insbesondere orientiert sich die LBS Bayern am „Interpretationsleitfaden für das BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ (April 2020).

Den Ausgangspunkt der Wesentlichkeitsprüfung bilden standardisierte Experteninterviews auf Basis eines vom DSGVO konzipierten Fragebogens. Der Fragebogen wurde zusätzlich auf Besonderheiten der LBS Bayern als Spezialbank angepasst. Insgesamt wurden fünfzehn Experten aus den Bereichen Finanzierungsstandards und Eigenanlagen, Kunden, Geschäftsbetrieb, Personal, gesellschaftliches Engagement und Kommunikation zu zwanzig Nachhaltigkeitskriterien anhand von 79 Fragestellungen befragt. Zu jeder Frage wurde seitens der Experten ein Score zwischen 0 und 3 vergeben sowie die Einschätzung des Scores begründet.<sup>1)</sup>

Darüber hinaus wurde von Seiten des Risikocontrollings zu jeder Fragestellung der Einfluss auf bekannte Risikofaktoren untersucht und zugeordnet (Mapping). Die Ergebnisse der Expertenbefragung dienten dabei zur Identifikation von relevanten Nachhaltigkeitskriterien. Als relevante Nachhaltigkeitskriterien werden diejenigen Kriterien definiert, denen Fragestellungen mit einem mittleren bzw. hohen Nachhaltigkeitsrisiko zugeordnet sind. Nach dieser Vorselektion verbleiben acht relevante Nachhaltigkeitskriterien, die vierzehn Fragestellungen aus den Bereichen Finanzierungsstandards und Eigenanlagen sowie Geschäftsbetrieb umfassen. Für die Bereiche Kunden, Personal, gesellschaftliches Engagement und Kommunikation wurden keine relevanten Nachhaltigkeitskriterien identifiziert.

<sup>1)</sup> Ein Score-Wert von 0 steht für kein Nachhaltigkeitsrisiko. Die Score-Werte 1, 2 bzw. 3 beschreiben ein niedriges, mittleres bzw. hohes Nachhaltigkeitsrisiko.

## 4 Produktpolitik

### 4.1 Erwerb und Erhalt von Wohneigentum für die Mitte der Gesellschaft (P2)

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. 75 Prozent der Menschen in Deutschland sehen die selbstgenutzte Immobilie als beste Geldanlage und 79 Prozent als sichere Altersvorsorge, wie der TNS Trendindikator 2021 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.

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 (P1, P2, H9)

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 (H8, H10, P7)**

#### **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. Zinnsicherung 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.

### **4.3.2 Substanzerhalt und Energieeffizienz (P3)**

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 (P3, P7, P8, P10)**

### **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 2021 Darlehen in Höhe von rund 8,5 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 für künftige Investitionen vorsorgen oder unmittelbar erforderliche Maßnahmen finanzieren und dabei dank Zinssicherheit bis zur letzten Rate

größtmögliche Kalkulationssicherheit erlangen. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für eine zuverlässige Haushaltsplanung und gerade bei angespannter Haushaltslage von großer Bedeutung. So werden vielfältige Maßnahmen ermöglicht, etwa die Errichtung von Anlagen zur Stromerzeugung, Abwasser- und Kläranlagen oder auch von kommunalen Einrichtungen wie Kindergärten, Schulen oder Verwaltungsgebäuden. Die LBS ist seit vielen Jahren Partner von Kommunen und kommunalen Unternehmen in Bayern. Diese haben im Geschäftsjahr 2021 LBS-Bausparverträge mit einer Summe von rund 84 Millionen Euro abgeschlossen.

### 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.

### 4.5 Taxonomiefähige Aktiva (H8)

Für diese Nichtfinanzielle Erklärung gilt erstmalig die Verordnung (EU) Nr. 2020/852 (EU-Umwelttaxonomie). Entsprechend ihren Vorgaben wurden für das Berichtsjahr 2021 die wichtigsten Vermögenspositionen hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit analysiert. Die LBS Bayern wird die EU-Taxonomie-Verordnung künftig in der Geschäftsstrategie, bei Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden beachten.

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung sind von NFRD-berichtspflichtigen Instituten für das Berichtsjahr 2021 folgende quantitative Indikatoren zu berichten:

Kennzahl	Beschreibung der Kennzahl
1a	Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerte an der Gesamtaktiva
1b	Anteil der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an der Gesamtaktiva
2	Anteil von Staaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva
3	Anteil von Derivaten an den gesamten Aktiva
4	Anteil von nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva
5	Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite zur Bilanzsumme

Für die Ableitung der Kennzahlen haben die berichtspflichtigen Landesbausparkassen (LBS Bayern, LBS Südwest, LBS West) ein gemeinsames Bewertungsverfahren erarbeitet, das auf dem Umsetzungsleitfaden des DSGV aufbaut. Es beschränkt sich auf die für das Berichtsjahr 2021 geforderten Pflichtangaben und wird im Folgenden bei der Einzeldarstellung der Kennzahlen erläutert. Der für die Sparkassen entwickelte DSGV-Taxonomie-Rechner kann nicht genutzt werden, da er sich an der Kundensystematik KUSY orientiert, die in den Landesbausparkassen nicht verwendet wird.

### **1a/b) Anteil der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an der Gesamtaktiva**

Die dargelegten Kennzahlen 1a) und 1b) beziehen sich ausschließlich auf die ersten beiden Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) der EU-Taxonomie-Verordnung.

Der Anteil der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an der Gesamtaktiva wird durch Subtraktion des bereits berechneten Anteils der taxonomiefähigen Aktiva ermittelt, um sowohl eine schnelle Umsetzbarkeit als auch schlüssige und transparente Nachvollziehbarkeit für jeden Dritten sicherstellen zu können.

In der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung und in der Delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie ist nicht explizit geregelt, auf welcher Basis (Brutto- oder Nettobuchwerte) die Berechnungen der zu berichtenden Kennzahlen erfolgen soll. Für diesen Bericht wurden die Bruttobuchwerte zum 31. Dezember 2021 gewählt.

Zu den einzelnen Positionen auf der Aktivseite der Bilanz wurden folgende Auslegungsentscheidungen getroffen (in Klammern die Bruttobuchwerte in Tsd. Euro zum 31.12.2021):

- *Kassenbestand* (3): Barmittel stellen keine taxonomiefähige Verwendung dar.
- *Guthaben bei Zentralnotenbanken* (4.884): Zentralbanken sind als nicht taxonomiefähig zu bewerten.
- *Forderungen an Kreditinstitute* (2.076.473): Aufgrund fehlender Spezifität werden Exposures gegenüber inländischen Kreditinstituten als nicht taxonomiefähig bewertet.
- *Forderungen an Kunden* (8.531.291) können zum größten Teil (8.270.940 = 96,95 %) als taxonomiefähig eingestuft werden. Vom Kundenkreditbestand als nicht taxonomiefähig abzuziehen sind Kredite an öffentliche Kreditgeber, Kredite an juristische Personen und Mitarbeiteranschaffungsdarlehen. Im taxonomiefähigen Kreditbestand werden Kredite ebenfalls nicht berücksichtigt, wenn kein Verwendungszweck ver-



merkt ist oder die Verwendung mit „Sonstiges“, „Erwerb von Bauland“ bzw. „Mietermodernisierung“ angegeben ist. Der Verwendungszweck Entschuldung/Umschuldung wird als taxonomiefähig eingestuft, weil eine Finanzierung fortgeführt wird.

- *Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere* (3.430.337): Aufgrund fehlender Spezifität werden Exposures gegenüber öffentlichen Emittenten als nicht taxonomiefähig bewertet. Das gilt auch für andere Emittenten, da es sich hier ausschließlich um Kreditinstitute handelt (siehe *Forderungen an Kreditinstitute*).
- *Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere* (1.051.975): In den Spezialfonds werden Corporate-Bonds (768.186 = 73 %) als taxonomiefähig bewertet, Forderungen gegenüber öffentlichen Emittenten und Kreditinstituten (283.788 = 27 %) aufgrund der fehlenden Spezifität als nicht taxonomiefähig.
- *Sachanlagen* (45.215): In der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung und in der Delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie ist nicht explizit geregelt, ob Immobilien (Sachanlagen) im Berichtsjahr 2021 im Rahmen der Taxonomiefähigkeitsquote zu berücksichtigen sind. Deshalb werden Sachanlagen (im Wesentlichen das Betriebsgebäude) in dieser Nichtfinanziellen Erklärung nicht einbezogen.
- *Beteiligungen* (647), *Immaterielle Anlagewerte* (46.182), *Sonstige Vermögensgegenstände* (50.099) und *Rechnungsabgrenzungsposten* (38.709) sind als nicht taxonomiefähig zu bewerten.

***Auf Grundlage dieser Bewertung summieren sich die taxonomiefähigen Aktiva auf 9.039.126 Tsd. Euro. Das entspricht zum 31. Dezember 2021 einer Taxonomiefähigkeitsquote von 59,17 Prozent (gemessen an der Bilanzsumme von 15.275.815 Tsd. Euro). Nicht taxonomiefähig sind damit 6.236.689 Tsd. Euro, mithin 40,83 Prozent der Bilanzsumme.***

## **2) Anteil von Staaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva**

Bei der Berechnung des Anteils der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten werden die im Folgenden aufgelisteten Vermögenswerte berücksichtigt. Diese Informationen werden aus den entsprechenden Meldepositionen der FINREP-Meldung gemäß (EU) Nr. 2015/534 bezogen.

Meldeposition	Beschreibung	Betrag
F0101/ 30	Barguthaben bei der Deutschen Bundesbank	4.883.931,90
F1800/ 30	Schuldverschreibungen ggü. Zentral-, Regionalregierungen und Gebietskörperschaften (inkl. supranationale Organisationen)	1.482.811.176,70
F1800/ 90	Darlehen, Kredite ggü. Zentral-, Regionalregierungen und Gebietskörperschaften	179.434.357,03
<b>Summe</b>		<b>1.667.129.465,63</b>

Der Anteil von Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva (siehe Bilanzsumme) entspricht somit einer Quote von 10,9 Prozent.

### 3) Anteil von Derivaten an den gesamten Aktiva

Die LBS Bayern legt nicht in Derivaten an.

### 4) Anteil von nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva

Zur Ermittlung dieser Kennzahl werden zunächst das Kreditgeschäft und die Finanzanlagen mit den relevanten Unternehmen anhand der Kundensystematik (Berufsgruppen) ermittelt. Dadurch werden nicht betroffene Rechtspersonen wie Privatpersonen und Unternehmen in Trägerschaft der öffentlichen Hand ausgeschlossen. Aus dieser Grundgesamtheit erfolgt die Selektion der nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen anhand von Unternehmenssitz und der Unternehmensgröße (Mitarbeiteranzahl, Umsatz, Bilanzsumme). Im Ergebnis werden dadurch kleinere und mittlere juristische Personen des Privatrechts mit Sitz in der EU in die Ermittlung einbezogen. Auf Grundlage dieses Vorgehens entfällt auf nicht NFRD-berichtspflichtige Unternehmen ein Forderungsbetrag in Höhe von 466 Mio. Euro bzw. ein Anteil von 3,1 Prozent an den gesamten Aktiva (siehe Bilanzsumme).

### 5) Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite zur Bilanzsumme

Die LBS Bayern verfügt über keinen eigenen Handelsbestand. Zum 31.12.2021 verzeichnet die Aktivseite der Bilanz keinen kurzfristigen Interbankenkredit.

### Zusammenfassung

Die zu berichtenden Kennzahlen für das Berichtsjahr 2021 wurden anhand des beschriebenen Vorgehens ermittelt und lauten wie folgt:

Kennzahl	Beschreibung der Kennzahl	Quote
1a	Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerte an der Gesamtaktiva	59,2 %
1b	Anteil der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an der Gesamtaktiva	40,8 %
2	Anteil von Staaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva	10,9 %
3	Anteil von Derivaten an den gesamten Aktiva	0 %
4	Anteil von nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva	3,1 %
5	Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite zur Bilanzsumme	0 %

## 5 Qualitätsmanagement

### 5.1 Kundenzufriedenheit als Handlungsorientierung für unternehmerisches Handeln (H7)

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 (H5)**

### **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 (H4, H14 – H17)**

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

Grundsätzlich war auch das Jahr 2021 geprägt von den Auswirkungen der Coronapandemie auf das Arbeitsleben und die Arbeitsorganisation. Die LBS Bayern hat seit Anbeginn der Pandemie eine sehr vorsichtige und konsequente Linie bei der Umsetzung der erforderlichen Schutz- und Hygienemaßnahmen verfolgt und so erreicht, dass einzelne Infektionsfälle in der Belegschaft bislang 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 betrieblich erforderlich. 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 bei bestmöglicher Integration neuer Mitarbeiter sicherzustellen.

## **6.2 Personalstruktur**

### **6.2.1 Personalbestand**

Zum 31.12.2021 arbeiteten insgesamt 575 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Vorstand, Auszubildende, Trainees, Praktikanten/Werkstudenten, Aushilfen, Langzeitkranke, Elternzeit) in der LBS Bayern. Die Verteilung zwischen Frauen und Männern im Personalbestand ist seit Jahren stabil, 2021 waren 345 Mitarbeiterinnen (60 Prozent) und 230 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.

### **6.2.2 Altersstruktur**

Das durchschnittliche Lebensalter in der LBS Bayern liegt bei 48,4 Jahren (ohne Vorstand, Auszubildende, Trainees, Praktikanten/Werkstudenten, Aushilfen, Langzeitkranke, Elternzeit). Dabei überwiegt der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altersgruppe 51 bis 60 Jahre.

### **6.2.3 Hohe Teilzeitquote**

Im Berichtsjahr 2021 arbeiteten in der LBS Bayern von den 575 Beschäftigten 255 in Teilzeit. Dies entspricht einer Teilzeitquote von 44,4 Prozent. 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 2,63 Prozent der männlichen und 29,2 Prozent der weiblichen Führungskräfte in vollzeitnaher Teilzeit.

### **6.3 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.

### **6.4 Attraktive Rahmenbedingungen und vielfältige Förderung (H4, H17)**

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. Mit weitreichenden Möglichkeiten zum Arbeiten außerhalb des Betriebs (mobiles Arbeiten oder Homeoffice) sowie einer flexiblen Arbeitsplatzgestaltung schafft die LBS Bayern die Grundlage für ein modernes und zeitgemäßes Arbeiten.

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. 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.

### **6.4.1 Gehaltsstruktur**

Die LBS Bayern ist durch Mitgliedschaft im Bundesverband öffentlicher Banken (VÖB) tarifgebunden. Der überwiegende Teil – 56 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 44 Prozent der bei der LBS Bayern beschäftigten Personen – ist in einer Dienstvereinbarung geregelt.

### **6.4.2 Ortsunabhängiges Arbeiten**

Die LBS hat das Ziel, ihren Mitarbeitern moderne Arbeitsformen anzubieten und damit sowohl die Attraktivität der LBS als moderner und zukunftsfähiger Arbeitgeber als auch die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf der Mitarbeiter zu fördern. Mit der Möglichkeit zu

mobilem Arbeiten an bis zu drei Tagen pro Woche (bei einer 5-Tage-Woche) ermöglicht die LBS Bayern ihren Mitarbeitern ortsunabhängiges Arbeiten im Wechsel mit Arbeiten im Betrieb. Für einzelne Mitarbeitergruppen ist sogar vollständige Telearbeit („Homeoffice“) möglich. Aufgrund der sich daraus ergebenden geringeren Auslastung der Büros werden auch die Arbeitsplätze in der LBS größtenteils in Desk-Sharing-Arbeitsplätze umgewandelt. Gleichzeitig entstehen neue Anforderungen für eine moderne, hybride Zusammenarbeit. Parallel werden daher vermehrt Besprechungsräume mit innovativer technischer Ausstattung eingerichtet und bereitgestellt.

### **6.4.3 Nachwuchssicherung**

Die LBS Bayern will darüber hinaus mit ihrer vorausschauenden Einstellungspolitik einem potenziellen künftigen Fachkräftemangel frühzeitig entgegenwirken. Sie bietet jungen Menschen die Chance für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben mit einem abwechslungsreichen und fundierten Ausbildungs- beziehungsweise Traineeprogramm.

Seit 2015 bildet die LBS Bayern selbst Bankkaufleute aus. Zum Lehrjahr 2018 wurde mit der Ausbildung von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern eine zweite Ausbildungsrichtung eingeführt. Insgesamt wurden seit Ausbildungsbeginn 28 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.

Seit acht Jahren bietet die LBS Bayern Hochschulabsolventen die Chance, über ein abwechslungsreiches Traineeprogramm in das Berufsleben einzusteigen. Im Jahr 2021 haben alleine fünf Trainees ihr Programm in unterschiedlichen Fachbereichen gestartet.

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.

### **6.4.4 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.

### **6.4.5 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 selbstständigen 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 acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Berichtsjahr durch berufsbegleitende Weiterbildungen gefördert. Die LBS Bayern beteiligt sich leistungsbezogen an den Kosten dieser Weiterbildungsmaßnahmen.

### **6.4.6 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, Beschleunigung der Digitalisierung und erhöhten regulatorischen Anforderungen, gerecht zu werden. Aufgrund der Corona-Pandemie hat sich das „Führen auf Distanz“ von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Homeoffice zu einem weiteren Schwerpunkt der Führungskräftequalifizierung entwickelt.

Über geeignete Auswahlverfahren, 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.

### **6.5 Chancengleichheit und Förderung von Diversität (H14, H15)**

Für die LBS Bayern ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität sowie die Förderung von Diversität eine Selbstverständlichkeit. Neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder den Vorgaben aus dem SGB IX werden dafür vielfältige weitere Maßnahmen getroffen. Die Chancengleichheit stellt ein weiteres wichtiges Handlungsfeld dar.

#### **6.5.1 Mitbestimmung und Beschwerderechte**

Entsprechend den Vorgaben des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Die LBS Bayern ist der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Vertreterinnen und Vertretern verpflichtet, insbesondere dann, wenn es um Menschenrechte, Diversität, Inklusion und einen fairen Interessenausgleich im konstruktiven sozialen Dialog geht.

Der Personalrat der LBS besteht aus elf gewählten Mitgliedern. Weiterhin gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung mit drei Mitgliedern.

Alle zwei Wochen findet ein Austausch zwischen der Dienststelle und dem Vorstand des Personalrats statt. Einmal im Monat nehmen Vertreter der Dienststelle am sogenannten Monatsgespräch teil. Bei Bedarf wird auch der Vorsitzende des LBS-Vorstands eingeladen.

### 6.5.2 Gleichstellung von Frauen und Männern

Die LBS Bayern sorgt nachhaltig für eine Unternehmenskultur, die Frauen die gleichen Entwicklungschancen eröffnet wie Männern. Sie erfüllt die Vorgaben des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes umfassend und berichtet über die Gleichstellung von Männern und Frauen in der LBS Bayern 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.

### 6.5.3 Förderung von Frauen 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.

Ganz konkret gilt es darüber hinaus, 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.

Am 31.12.2021 waren von 62 Führungskräften in der LBS Bayern 24 weiblich (38,7 Prozent). 2021 liegt der Anteil der Bereichsleiterinnen bei 45,5 Prozent. Von zwei Vorständen und zwei stellvertretenden Vorstandsmitgliedern ist eine Frau stellvertretendes Vorstandsmitglied.

### 6.5.4 Förderung von Diversität

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. Eine vielfältige Belegschaft fördert ein offenes Klima und das erweitert die Denkrichtungen und damit die Kreativität.

### **6.5.5 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.

### **6.5.6 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.

## **6.6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (H15)**

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 auch im Jahr 2021 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 im Jahr 2021 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 Bettag werden Grundschul Kinder ganztägig kos-

tenfrei betreut. Diese Betreuungsangebote konnten bedingt durch die Kontaktbeschränkungen und Hygienevorschriften auch im Jahr 2021 nicht stattfinden. Da aber in diesem Jahr zunehmend die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens wahrgenommen wie auch die Ausweitung der Arbeitszeiträume beibehalten wurden, hatten die Eltern dennoch die Möglichkeit, die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen.

### **6.6.4 Kooperation mit FamPlus zum Thema Eldercare/Pflege**

Die LBS Bayern unterstützt in Zusammenarbeit mit FamPlus alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Beantwortung aller Fragen rund um das Thema Eldercare/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 von FamPlus übernimmt die LBS Bayern. Die Kosten für die jeweilige Unterstützungs- und Betreuungsleistung tragen die Beschäftigten selbst. Zudem wurden regelmäßige Webinare zu relevanten Themen angeboten.

### **6.7 Gesundheitsförderung und -prävention (H16)**

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).

Nachdem durch die Corona-Pandemie ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit März des Vorjahres 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

Das Gremium „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, geleitet von der zuständigen BGM-Verantwortlichen, trifft sich zwei- bis dreimal jährlich. Es ist für die Auswertung der jährlichen Gesundheitsdaten und die Festlegung des darauf basierenden Schwerpunktthemas zuständig. Im Jahr 2021 waren Schwerpunktthemen die „Stärkung des Muskel-Skelett-Systems (Fokus: Rückenmuskulatur)“ und die „Stärkung der mentalen Gesundheit“. Darüber hinaus entwickelt das Gremium 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 2021 nicht realisiert werden, für 2022 ist aber eine Wiederaufnahme der Gesundheitstage, gegebenenfalls auch über eine virtuelle Umgebung, geplant.

Als Alternative zu Vor-Ort-Aktionen wurden Vorträge sowie ein Erfahrungsaustausch zum Thema „Selbstorganisation im Homeoffice“ angeboten. Bei den virtuell durchgeführten Vorträgen „Ergonomie im Mobile Office“ konnten Teilnehmerinnen und Teilnehmer Grundlegendes über das richtige Einstellen des Arbeitsplatzes lernen und praktische Lifehacks mitnehmen. Zusätzlich konnte in den buchbaren Einzel-Ergonomiecoachings individuell auf die Probleme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingegangen werden. Darüber hinaus wurde über acht Wochen eine „Bewegte Pause“ angeboten, die von einem externen Coach angeleitet wurde. Während der 30 Minuten wurden sowohl aktivierende als auch dehnende Übungen für die Muskulatur und die Faszien gemacht.

### 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 (H20)

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 die für 2021 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 Beratungcenter 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 Dialogformate 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 der jährlichen Mitarbeiterbefragung, dem LBS-Barometer, wird erhoben, wie die Faktoren Information und Kommunikation, Stimmung, Motivation und Führung in der Belegschaft erlebt werden. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich in der im Oktober/November 2021 durchgeführten Befragung die Bewertungen bei allen Themen verbessert. Die besten „Noten“ bekamen die LBS-Führungskräfte, die durch ihren wertschätzenden Umgang und der Übertragung von Verantwortung punkten konnten. Kritisch angemerkt wurde das anhaltend hohe Arbeitspensum. Positiv vermerkten die Befragten den starken kollegialen Zusammenhalt in der LBS. Sehr zu schätzen wissen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Umfrage zufolge die Möglichkeit, während und nach der Pandemie 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 coronabedingt hohen Homeoffice-Quote der LBS-Belegschaft von 75 Prozent wurde das Printmagazin 2020 auf ein Online-Magazin umgestellt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben über das LBS-Intranet 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 (H13)**

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. Auch im Jahr 2021 hat die Corona-Pandemie, wie auch im Jahr 2020, Einfluss auf den Energieverbrauch und die Arbeitswelt. Die Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauches aus dem zweiten Energieaudit, fertiggestellt 2020, wurden weiterverfolgt und zum Teil bereits umgesetzt oder in die Langfristplanung für Gebäudemaßnahmen übernommen. 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 (H12)

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.

Im Zuge ihres Zielbilds Nachhaltigkeit 2026 hat sich die LBS Bayern vorgenommen, ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoß jährlich um 3 bis 5 Prozent zu senken und bis 2035 innerbetrieblich CO<sub>2</sub>-neutral zu arbeiten. Um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß messbar zu machen und geeignete Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion einzuleiten, wird künftig jährlich mithilfe des VfU-Tools eine CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt (siehe Seite 51ff). Im Jahr 2021 erfolgte dies erstmals für die Berichtsjahre 2019, 2020 und 2021. Details dazu unter Punkt 8.1.1.

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. Alle Dienstleister sind angehalten, wenn möglich ökologische Produkte zu verwenden, zum Beispiel Recyclingpapier im Sanitärbereich.

In den vergangenen Jahren hat die LBS Bayern bereits zahlreiche bauliche Maßnahmen in der LBS-Zentrale und ihren Geschäftsstellen umgesetzt. Im Jahr 2021 wurde begonnen, die 2020 erneuerte Gebäudeleittechnik zu optimieren (Näheres unter dem Kapitel Fernwärme). In den Folgejahren wird die Optimierung der Gebäudeleittechnik konsequent fortgesetzt.

Im Jahr 2021 stellte die LBS die Beleuchtung in vier Treppenhäusern auf LED-Beleuchtung um. Das Ergebnis ist eine Energieeinsparung von 60 Prozent pro Beleuchtungsstunde. Durch die Umstellung auf LED-Beleuchtung in vier Bürofluren konnte die Ausleuchtung der Flure wesentlich verbessert und damit 23 Prozent Energiekosten eingespart werden.

Im Bereich Sanitär wurden 2021 diverse Maßnahmen durchgeführt: Instandsetzung der Warmwasseraufbereitung für das Gebäude, Erneuerung der Warmwasseraufbereitung in der Kantine und Erneuerung der Abwasserleitungen zweier Sanitärkerne. Diese Maßnahmen unterstützten auch die in den nächsten Abschnitten beschriebenen Einsparungen im Bereich Energie- und Wassereinsparung.

Für eine bessere Auslastung des Gebäudes wird 2022 das Flexarbeiten (Mobiles Arbeiten) eingeführt. Die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Anwesenheitsbedarf im LBS-Gebäude optimiert. Dafür erstellte und verabschiedete die LBS 2021 eine umfassende Belegungsplanung für das gesamte Gebäude. Die freigewordenen Flächen sollen vermietet werden. Zur Optimierung der bestehenden Mietflächen im Gebäude wurden bereits erste Vorgespräche mit den Mietern geführt, und ein erster Teil des geplanten Flächentausches konnte bereits 2021 umgesetzt werden. Durch die anstehenden Umzüge im Jahr 2022 werden weitere Flächen frei, die anschließend vermietet werden sollen, wodurch die Auslastung des Gebäudes noch weiter verbessert wird.

Im Rahmen der Corona-Maßnahmen wurde je nach Gefahrenlage die betriebliche Situation angepasst. Dazu wurden die Laufzeiten der technischen Anlagen auch an die verlängerten Bürozeiten angepasst, so zum Beispiel die Flur- und Tiefgaragenbeleuchtung und die Bürolüftung. Die Betriebskantine hielt die Versorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Frühstücksverkauf, Mittagessen und Kaffee coronagerecht aufrecht. Dafür wurden die Tische mit den erforderlichen Abständen aufgestellt und das Speisenangebot angepasst. Bei besonders strengen Lockdown-Bedingungen wurde das Mittagessen in Einwegboxen aus Maisstärke zum Mitnehmen ausgegeben. In Folge der reduzierten Essensteilnahme durch die hohe Homeoffice-Quote konnten Kühlräume stillgelegt werden.

### **8.1.1 CO<sub>2</sub>-Bilanz**

Für die LBS Bayern wurde 2021 das erste Mal eine CO<sub>2</sub>-Bilanz für die Jahre 2019, 2020 und 2021 berechnet. Zum Zeitpunkt des Abgabetermins der Nichtfinanziellen Erklärung 2021 lagen die Daten für das Jahr 2021 noch nicht vollständig vor, weshalb im Folgenden die Daten der CO<sub>2</sub>-Bilanz aus dem Jahr 2020 dargestellt werden.

Im Betrachtungszeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2020 wurden durch die Geschäftsaktivitäten der LBS Bayern 418 Tonnen an CO<sub>2</sub>-Äquivalenten emittiert. Bezogen auf das Jahr 2019 entspricht dies einer Reduktion in Höhe von 322 Tonnen bzw. von 44 Prozent. Diese hohe Veränderung ist jedoch größtenteils auf die Anpassung des Lieferantenmix bei der Fernwärme zurückzuführen. Ohne diese Anpassung würde der Rückgang bei immer noch 8 Prozent liegen. Umgerechnet auf die Treibhausgasemissionen pro Vollzeitkraft hat sich, mit Berücksichtigung der Anpassung des Lieferantenmix Fernwärme, die Kennzahl von 1.363 kg/FTE\*) auf 771 kg/FTE\*) reduziert. Die Gesamtemissionen teilen sich auf die direkten Emissionen (Scope 1) mit 30 Tonnen, die indirekten Emissionen (Scope 2 market based) mit 190 Tonnen sowie die indirekten Treibhausgas(THG)-Emissionen (Scope 3) mit 198 Tonnen auf.

Die THG-Emissionen werden als CO<sub>2</sub>-Äquivalente ausgewiesen, da alle Treibhausgase berücksichtigt werden, für die durch den Weltklimarat IPCC ein Global Warming Potential definiert wurde.

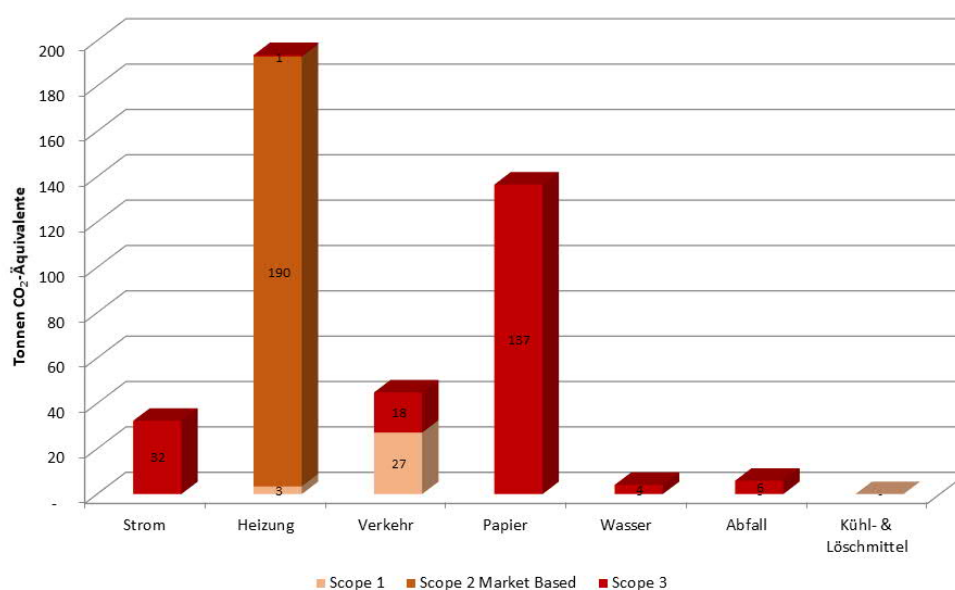
\*) FTE = Vollzeitkraft

### Treibhausgasemissionen

	Einheit	2020	2019	Veränderung
Absolute THG-Emissionen	t	418	740	- 44 %
THG-Emission pro Mitarbeiter/in	kg/FTE	771	1.363	- 44 %
Anzahl Mitarbeitende	FTE	542	543	- 1

Im Folgenden sind die Ergebnisse pro Betrachtungsfeld im Detail dargestellt.

### Treibhausgasbilanz 2020 (gemäß VfU Indicators 2018 und Greenhouse Gas Protocol)



### Umweltkennzahlen

Für die Darstellung der Kennzahlen sowie für die Berechnung der Treibhausgas-Emissionen, die durch die LBS Bayern verursacht werden, wurde auf das Kennzahlensystem des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) in der Version und Fassung 14.12.2020 – Version 1.4 des Updates 2018 (siehe [www.vfu.de](http://www.vfu.de)) zurückgegriffen.

Die Umweltkennzahlen umfassen den Hauptsitz der LBS Bayern in der Arnulfstraße 50 in München. Die unberücksichtigten Standorte sind hauptsächlich mit Vertriebstätigkeiten betraut und verursachen nur einen geringen Anteil des Gesamtenergieverbrauches der LBS Bayern. Mit dieser Darstellung wird der Großteil der Mitarbeitenden abgedeckt.

Die THG-Emissionen werden in Anlehnung an das Greenhouse Gas Protocol in direkte, indirekte und andere indirekte Kategorien untergliedert:

1. **Scope 1** sind direkte Emissionen durch Verbrennung von Brennstoffen im Unternehmen selbst, Emissionen durch physikalische oder chemische Prozesse und flüchtige Emissionen. Darunter fallen im Allgemeinen die Emissionen durch Heizung, Kühlmittel und den Unternehmensfuhrpark.
2. **Scope 2** sind indirekte Emissionen durch Energieerzeugung. Hierzu zählen THG-Emissionen, die bei der Strom- und Wärmeerzeugung außerhalb des Unternehmens verursacht werden. Bei der LBS Bayern fallen der Stromverbrauch und die Nutzung von Fernwärme in diese Kategorie. Es wird zwischen zwei Scope-2-Emissionswerten unterschieden: Die „location based method“ quantifiziert THG-Emissionen basierend auf durchschnittlichen Emissionsfaktoren für eine bestimmte geografische Region sowie den Aktivitätsdaten (z. B. Energiebezug in MWh). Die „market based method“ wiederum quantifiziert THG-Emissionen basierend auf den tatsächlich entstehenden Emissionen eines Energieerzeugers, von denen das berichtende Unternehmen Energie bezieht, entweder kombiniert mit oder ausschließlich über Vertragsinstrumente (z. B. RECs – Renewable Energy Certificates). Die „market based method“ ermöglicht es Unternehmen, ihre individuellen Emissionen entsprechend der vertraglichen Vereinbarungen und Energiebezüge darzustellen. Diese Methode wird bei der Berechnung der THG-Emissionen für die LBS Bayern angewandt.
3. **Scope 3** sind andere indirekte THG-Emissionen. Dazu zählen Emissionen durch die Geschäftsreisen mit der Bahn, dem Flugzeug oder Mietfahrzeugen, der Papierverbrauch in der Verwaltung und der Wasserverbrauch.

### **8.1.2 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. Die Vereinzelung und eine hohe Teilnahme am Homeoffice wurde 2021 fortgesetzt.

Die 2020 vermietete Notfallfläche von 600 Quadratmetern wurde 2021 durch den Mieter auf die Hälfte reduziert.

Die hohe Auslastung der Büros durch die Vereinzelung der Arbeitsplätze, die Nutzung der Notfallfläche und die Vermietung hat 2020 zu einem höheren Verbrauch bei der Fernwärme geführt, die für die Heizung und das Warmwasser verwendet wird. Die Optimierung der Gebäudeleittechnik und der Warmwasseraufbereitung 2021 hat zu einer deutlichen Reduzierung des Fernwärmeverbrauchs um 200 MWh gegenüber 2020 geführt.

Durch die hohe Homeoffice-Quote war der Strom- und Wasserverbrauch weiterhin geringer als gegenüber den Jahren vor der Pandemie. Auch wurde weniger Papier entsorgt (Papierentsorgung gem. BDSG).

### **8.1.2 Strom**

Bereits seit 2007 bezieht die LBS Bayern zertifizierten Strom aus erneuerbaren Energiequellen für ihr Verwaltungsgebäude in München, seit 2016 auch für ihre Geschäftsstellen. 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 Beratungscenter 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. 2021 konnte der bisher niedrigste Stromverbrauch mit 1.849.182 kWh notiert werden. Somit wurde erstmals die Schwelle von 2 GWh pro Jahr unterschritten – trotz der

coronabedingt verlängerten Betriebszeiten bei den Beleuchtungs- und Lüftungsanlagen. Die niedrige Spitzenlast von 2020 mit 553 KW wurde 2021 mit 489 KW unterschritten.

### 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. Die Auslastung des Gebäudes hat sich 2021 durch die Rückgabe von Mietfläche etwas reduziert. Die vereinzelte Nutzung der Büros aufgrund der Coronapandemie wurde bis auf die Sommermonate 2021 fortgesetzt. Trotzdem haben die Maßnahmen an der Warmwasseraufbereitung und die Optimierung der Gebäudeleittechnik zu einer Reduzierung des Fernwärmeverbrauches auf 3.022.360 kWh (Verbrauch) geführt. Dies ist eine Einsparung von 210 MWh. Um die Gradtagszahlen bereinigt, hat sich der Verbrauch noch weiter reduziert auf 2.883.470 kWh.

### 8.1.5 Trinkwasser

Der Trinkwasserverbrauch war 2021 mit 8.552,19 Kubikmetern der geringste seit dem Jahr 2012. Der Pro-Kopf-Verbrauch ist mit 0,3 Kubikmetern leicht auf 9,97 m<sup>3</sup> angestiegen. 2020 verzeichnete bei einem Gesamtverbrauch von 9.054 Kubikmetern den bisher geringsten Pro-Kopf-Verbrauch von 9,67 m<sup>3</sup>. Im Jahr 2019 lag der Gesamtverbrauch bei 11.463 m<sup>3</sup>, 2018 bei 10.917 m<sup>3</sup>. In den Jahren davor schwankte er zwischen ca. 9.500 m<sup>3</sup> und ca. 10.500 m<sup>3</sup>. Eine Ursache für den erhöhten Verbrauch in den Jahren 2018 und 2019 waren notwendige



Spülungen bei den Baumaßnahmen für die Trink-Löschwasser-Trennung. Im Jahr 2021 erhöhte sich der Wasserverbrauch durch die Baumaßnahmen an der Warmwassergewinnung und an den Abwasserleitungen.

### **8.1.6 Papier**

Seit Jahren verwendet die LBS Bayern Recyclingpapier für ihre Kopierer und Drucker. Das verwendete Briefpapier sowie die Umschläge sind PEFC-zertifiziert und 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 auch 2021 zu einer weiteren Senkung des Papierverbrauchs geführt. Allein durch das im Dezember 2016 eingeführte Druckerkonzept und durch den Austausch der Drucker konnten ca. 56.000 Blatt Papier eingespart werden.

### **8.1.7 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. Der Trend konnte 2021 mit 31,04 Tonnen entsorgtem Papier fortgesetzt werden.

## **8.2 Verpflichtung der Dienstleister auf Nachhaltigkeit (H12)**

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 (I2)**

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 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.

## 9 Initiativen (H3, I5, I8)

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 (I8)

Seit vielen Jahren engagiert sich die LBS Bayern als verlässlicher Partner von Sternstunden e.V., der Benefizaktion 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.

#### **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 alle Aktionen 2021 bis auf „Geschenk mit Herz“, der von Sternstunden unterstützten Hilfsaktion von humedica e.V., abgesagt werden.

#### **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 Begleitung 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.

## **9.2 Förderung des bürgerschaftlichen Engagements der Belegschaft (I5)**

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.