

Nichtfinanzielle Erklärung 2017



www.lbs-bayern.de

Wir geben Ihrer Zukunft ein Zuhause.

Sparkassen-Finanzgruppe

Inhalt

Vorwort	4
1 Geschäftsmodell	5
1.1 Rechtliche Stellung der LBS	5
1.2 Öffentlicher Auftrag	5
1.2.1 Satzung	5
1.2.2 Gesetzliche Vorgaben.....	5
1.3 Organisationsprofil	6
1.3.1 Organe und rechtliche Grundlagen.....	6
1.3.2 Profil.....	7
1.4 Beratung und Service mit Nachhaltigkeitsbezug.....	7
1.4.1 Spezialisten für Bausparen, Finanzieren, Immobilien.....	7
1.4.2 Flächendeckender Zugang zu Finanzdienstleistungen	7
2 Geschäftspolitik	9
2.1 Verankerung von Nachhaltigkeit.....	9
2.1.1 Leitbild	9
2.1.2 Verhaltensrichtlinie	9
2.2 Nachhaltigkeitsmanagement	9
2.3 Grundsätze der Unternehmensführung	10
2.4 Compliance	11
2.4.1 Compliance-Beauftragter.....	11
2.4.2 Compliance-Prozess	11
2.5 Nachhaltigkeitsstandards	12
2.5.1 Nachhaltigkeitskriterien für die Anlagestrategie.....	12
2.5.2 Nachhaltigkeitsvereinbarung bei der Beschaffung	12
3 Produktpolitik	13
3.1. Erwerb und Erhalt von Wohneigentum für die Mitte der Gesellschaft	13
3.2 Nachhaltige Anlageprodukte	14
3.3 Nachhaltige Kreditprodukte	14
3.3.1 Planbarkeit und Zinssicherheit.....	14

3.3.2	Substanzerhalt und Energieeffizienz	15
3.4	Regionale Wertschöpfung	15
3.4.1	Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung.....	15
3.4.2	Finanzierung von Infrastruktur und öffentlicher Daseinsvorsorge.....	16
3.4.3	Stärkung der regionalen Wirtschaft.....	16
4	Qualitätsmanagement.....	16
4.1	Qualitätsstandards für die Kundenberatung	16
4.2	Kundenzufriedenheit	16
4.3	Konfliktbehandlung und Schlichtungsverfahren	17
5	Personal.....	17
5.1	Beschäftigungspolitik.....	17
5.2	Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit	19
5.2.1	Personalbestand.....	19
5.2.2	Altersstruktur	20
5.2.3	Teilzeitquote	20
5.2.4	Gehaltsstruktur.....	20
5.2.5	Neueinstellung.....	20
5.2.6	Personalentwicklung	21
5.3	Frauen in Führung.....	21
5.4	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	21
5.4.1	Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsplatzes	22
5.4.2	RAS-Arbeitsplätze	22
5.4.3	Kooperation famPLUS zur Betreuung von Kindern.....	22
5.4.4	Kooperation mit privaten Kindergärten und -krippen.....	23
5.4.5	Kooperation mit AWO zum Thema ElderCare	23
5.4.6	Ferienbetreuung.....	23
5.5	Förderung von Diversität	23
5.5.1	Unterzeichnung der Charta der Vielfalt	23
5.5.2	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	24
5.6	Gesundheitsförderung und -prävention	24
6	Kommunikation mit Anspruchsgruppen	25

7	Umwelt	26
7.1	Systematisches Umweltmanagement	26
7.1.1	Ressourcenmanagement	26
7.1.2	Strom	27
7.1.3	Fernwärme.....	27
7.1.4	Papier	28
7.2	Verpflichtung der Dienstleister auf Nachhaltigkeit.....	28
7.5	Förderung von nachhaltiger Mobilität	28
8	Initiativen	29
8.1	Förderung regionaler Bildungsangebote.....	29
8.2	Förderung sozialer Projekte	29
8.3	Förderung von bürgerschaftlichem Engagement	30

Vorwort

Die LBS Bayerische Landesbausparkasse (LBS Bayern) verhilft seit fast 90 Jahren breiten Bevölkerungsschichten 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 Bayern blickt auf eine traditions- und erfolgreiche Unternehmensgeschichte zurück. 1929 wurde sie als Abteilung der bayerischen Gemeindebank gegründet. Als öffentliche Bausparkasse für Bayern leistete sie nach dem Weltkrieg Wiederaufbauhilfe und gestaltete Bau- und Wohnungspolitik mit.

Seit der Währungsreform 1948 hat die LBS Bayern rund 5,6 Millionen Bausparverträge mit einer Gesamtsumme von 87 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 221 Milliarden Euro.

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 1,5 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.

1 Geschäftsmodell

1.1 Rechtliche Stellung der LBS

Die 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.

1.2 Öffentlicher Auftrag

1.2.1 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 31.12.2017 66 bayerischen Sparkassen und deren Träger. Die bayerischen Sparkassen beschäftigen zum Stichtag 31.12.2017 38.666 Mitarbeiter in 2.349 Geschäftsstellen und verfügen über eine Bilanzsumme von 203,4 Milliarden Euro.

Die LBS 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).

1.2.2 Gesetzliche Vorgaben

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

Das Bausparen ist ein zielgerichtetes Sparen, um für wohnungswirtschaftliche Verwendungen Darlehen zu erlangen. Charakteristisch ist, dass die Zinsen zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses für die gesamte Laufzeit des Bausparvertrags (regelmäßig 20 Jahre und mehr)

festgelegt werden. Der „typische Bausparvertrag“ besteht aus einer Anspar- und einer Darlehensphase. Der Bausparer ist jedoch nicht verpflichtet, das Bauspardarlehen in Anspruch zu nehmen. Gewöhnlich erhalten Bausparer in der Ansparphase im Vergleich zum Marktniveau niedrigere Zinsen, müssen aber im Gegenzug in der Darlehensphase auch nur weniger hohe Zinsen bezahlen. Die LBS bietet den Bausparern eine Auswahl an unterschiedlichen Tarifen an, die sich insbesondere durch die jeweiligen Soll- und Habenzinssätze unterscheiden und so auf die spezifischen Spar- und Finanzierungsbedürfnisse der Kunden eingehen.

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.

1.3 Organisationsprofil

1.3.1 Organe und rechtliche Grundlagen

Die LBS Bayern ist fachlich und organisatorisch unterteilt in zehn Zentralbereiche, die jeweils den drei Vorständen unterstellt sind. Bereichsübergreifend unterstützen die Bereichsleiter in zwei Arbeitskreisen den Vorstand bei planerischen und strategischen Zielformulierungen und deren Erreichen. Organe der Bausparkasse sind der Vorstand, der Verwaltungsrat und die Generalversammlung.

Der **Vorstand** ist das Geschäftsführungsorgan der Bausparkasse. Der Vorstand führt die Geschäfte in eigener Verantwortung nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der 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 **Verwaltungsrat** besteht aus zwölf Mitgliedern und ist das Aufsichtsorgan der LBS. 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.

1.3.2 Profil

Die wichtigsten Zahlen und Fakten im Überblick:*

Kunden	1,5 Mio.
Bausparverträge	1,9 Mio.
Bausparsumme	63,7 Mrd. EUR
Mitarbeiter im Innendienst	627
Handelsvertreter im Außendienst	269 in 62 Beratungszentren

* Stand zum 31.12.2017

1.4 Beratung und Service mit Nachhaltigkeitsbezug

1.4.1 Spezialisten für Bausparen, Finanzieren, Immobilien

Die Marktbearbeitung der LBS erfolgt über die Vertriebsbereiche Sparkassen, Außendienst sowie Konzern- und Partnervertriebe. Die qualifizierten Berater der Sparkassen und des LBS-Außendienstes finden Spar- und Finanzierungslösungen, die den Bedürfnissen und der Leistungsfähigkeit ihrer Kunden gerecht werden. Eine weitere Anlaufstelle für alle Fragen rund um den Bausparvertrag ist das Service Center in der Münchner LBS-Zentrale.

1.4.2 Flächendeckender Zugang zu Finanzdienstleistungen

Handelsvertreter im LBS-Außendienst

In 62 Geschäftsstellen gewährleistet der LBS-Außendienst mit 269 Experten in allen bayerischen Regierungsbezirken einen umfassenden Service zum Bausparen, Finanzieren und Immobilienerwerb. Die Handelsvertreter des LBS-Außendienstes vermitteln Bausparverträge

sowie Finanzierungen an die LBS. Darüber hinaus vermitteln sie auch Aktiv- und Passivprodukte an die regional zuständige Sparkasse, Immobilien im Namen der Sparkassen-Immobilien-Vermittlungs-GmbH & Co KG und Versicherungsprodukte an die Versicherungskammer Bayern.

Bausparberater in den Sparkassen

Als Teil der bayerischen Sparkassenorganisation gehört die LBS zum führenden Finanzdienstleistungsverbund in Bayern. Die bayerischen Sparkassen sind – neben dem Außendienst – der Hauptvertriebspartner der LBS Bayern. Sie vermitteln über 80 Prozent des Neugeschäfts und betreuen 1,3 Millionen LBS-Kunden. In den Geschäftsstellen der bayerischen Sparkassen erhalten die Kunden kompetente Beratung zum Bausparen und Finanzieren mit der LBS. Der LBS-Bausparvertrag ist ein fester Bestandteil der Produktpalette der bayerischen Sparkassen. Die LBS Bayern betreute 2017 66 Sparkassen mit 2349 Geschäftsstellen, in denen rund 12.000 Sparkassen-Berater sowie 72 Handelsvertreter der "Integrierten Marktbearbeitung" (IMB) Bausparverträge vermitteln.

Handelsvertreter in den Sparkassen / Integrierte Marktbearbeitung

Die 72 Handelsvertreter der "Integrierten Marktbearbeitung" (IMB) sind rechtlich selbstständige Handelsvertreter gem. § 84 HGB. Diese sind über Handelsvertreterverträge an die LBS und an mindestens eine der bayerischen Sparkassen angebunden. Die Handelsvertreter der IMB vermitteln Bausparverträge an die LBS. An die Sparkasse vermitteln sie darüber hinaus sparkasseneigene Produkte und weitere freigegebene Produkte von Verbundpartnern der Sparkasse (z.B. LBS-Finanzierungen).

Online-Angebot

Die LBS Bayern befindet sich im Wandel von der stationären Bausparkasse zum Omnikanal-Anbieter, um ihren Kunden ein bedarfsgerechtes Nebeneinander verschiedener Beratungs-, Vertriebs- und Kommunikationskanäle anbieten zu können. Die Analyse des Kundenverhaltens und daraus abgeleitete neue Kontaktpunkte werden deshalb auch für die LBS immer wichtiger. Unter www.lbs-bayern.de gibt es ein umfangreiches Informationsangebot zum LBS-Bausparen sowie vielfältige Serviceangebote für Kunden. Ein zweiter Online-Weg führt zur Internetfiliale der Sparkassen, in der die LBS mit einem Teil ihres Angebots vertreten ist.

2 Geschäftspolitik

2.1 Verankerung von Nachhaltigkeit

2.1.1 Leitbild

Im Januar 2002 wurde das LBS-Leitbild verabschiedet. Die "Acht LBS-Gebote" beschreiben einen gewünschten Soll-Zustand, eine Idealvorstellung, nach deren Umsetzung aber alle LBS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter streben sollen. Das Leitbild soll anspornen und es soll die Plattform bieten, um Abweichungen zwischen Soll und Ist beim Namen zu nennen.

2.1.2 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 das Unternehmenskonzept 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.

2.2 Nachhaltigkeitsmanagement

Die nachhaltige Ausrichtung der LBS Bayerische Landesbausparkasse ist eine gesamtunternehmerische Kernaufgabe, 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 Fachvorstände das Thema im Rahmen der Geschäftspolitik in ihre Planung und Entscheidung mit ein. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitspolitik kann nur gelingen, wenn alle Führungskräfte in ihrer Organisationseinheit proaktiv Handlungspotenzial erkennen und bei ihren Mitarbeitern ein Bewusstsein für nachhaltiges Handeln etablieren. Alle Mitarbeiter der LBS sind aufgefordert, sich an diesem Prozess zu beteiligen.

Im Rahmen eines systematischen Beschwerdeprozesses nimmt die LBS die Anregungen ihrer Kunden zu Prozessen auf, beurteilt sie und setzt sie gegebenenfalls um. Kundenbefragungen und das Beschwerdemanagement der LBS 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. Entsprechend der Geschäftspolitik und des öffentlichen Auftrags handelt die LBS im Interesse ihrer Kunden.

2.3 Grundsätze der Unternehmensführung

In ihrer Unternehmensstrategie definiert die LBS Bayern übergeordnete Ziele, ihre Positionierung und Steuerung, an der sich ihre mittelfristige Unternehmensplanung ausrichtet. Im Rahmen dieser Mittelfristplanung werden den strategischen Kernaussagen auch geeignete strategische Vorhaben zugeordnet. Die daraus abzuleitende jährliche operative Planung bildet die Grundlage für die Festlegung von Zielsystemen für alle Organisationseinheiten und 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 investiert gezielt in ihre Aus- und Weiterbildung. Das gilt auch für die Kundenberater. Die individuelle Beratung und Begleitung ihrer Kunden auf dem Weg zu Wohneigentum ist auf nachhaltige und langfristige Beziehungen ausgerichtet. Qualität ist deshalb oberstes Ziel. Grundlage für das Qualitätsversprechen ist eine hochwertige, an den Kundeninteressen ausgerichtete Beratung durch gut ausgebildete Handelsvertreter. Dabei erfasst der Berater die Lebens- und Finanzsituation sowie die Erfahrungen und Kenntnisse des Kunden. Die hohe Qualität und Kompetenz in der Beratung wurde 2017 in einer von *Focus Money* und *Deutschland Test* durchgeführten Studie mit der Auszeichnung „Exzellente Kundenberatung“ bestätigt. Über eigene Kundenbefragungen erhält die LBS wichtige Impulse für ihre strategischen Entscheidungen.

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

In den Bereichen Klimaschutz und Ressourcenschonung verfolgt die LBS kontinuierlich das Ziel, den ökologischen Fußabdruck der LBS zu verkleinern. Dazu erhebt sie relevante Nachhaltigkeitsindikatoren für Wasser-, Papier- und Flächenverbrauch sowie CO₂-Emission. Bei Sanierungen verbessert die LBS Bayern systematisch ihre Ressourceneffizienz.

2.4 Compliance

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 Mitarbeiter und den Vorstand der LBS Bayern selbstverständlich. Die Verhaltensrichtlinie fördert eine Unternehmenskultur im Sinne dieses Selbstverständnisses.

2.4.1 Compliance-Beauftragter

Zum Compliance-Beauftragten wurde vom Vorstand der Leiter des Bereichs Recht bestellt. Die Leitung des Bereichs Recht und die Funktion des Compliance-Beauftragten werden in Personalunion durchgeführt. Der 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.

2.4.2 Compliance-Prozess

Die Compliance-Funktion hat auf die Einrichtung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben und entsprechende Kontrollen hinzuwirken. Damit übernimmt der Compliance-Beauftragte eine Überwachungs- und Kontrollfunktion. Die Verantwortung der Geschäftsbereiche für regelkonformes Verhalten bleibt davon unberührt. Jeder Mitarbeiter des Innen- und Außendienstes kann sich mit dem Hinweis auf einen etwaigen Regelverstoß/Compliance-Verstoß und bei Zweifelsfragen vertraulich an den Compliance-Beauftragten 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 der Compliance-Beauftragte eingebunden. Die Rahmenbedingungen werden periodisch überprüft und bei Bedarf angepasst. Der Compliance-Beauftragte beurteilt regelmäßig die Angemessenheit und Wirksamkeit der eingerichteten Compliance-Organisation.

2.5 Nachhaltigkeitsstandards

2.5.1 Nachhaltigkeitskriterien für die Anlagestrategie

In ihrer Anlagestrategie schließt die LBS Bayern Investments aus, die dem „Übereinkommen über Streumunitio“ widersprechen. Dieser Strategie ist ihr Dienstleister BayernInvest 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 sowie eine gewissenhafte Analyse durch das unabhängige Nachhaltigkeitsanalysehaus oekom research GmbH.

2.5.2 Nachhaltigkeitsvereinbarung bei der Beschaffung

Die Achtung der Menschenrechte und der Schutz der Umwelt ist ein entscheidender Grundsatz menschlichen Zusammenlebens. Bei der Auswahl der Lieferanten achtet die LBS Bayern deshalb auf die Einhaltung der aufgeführten sozialen und umweltrelevanten Mindeststandards. Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass die LBS 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). Neben Entscheidungsgrundlagen wie zum Beispiel Zuverlässigkeit und Preis müssen Geschäftspartner der LBS bestätigen, dass die (Zuliefer-)Firma bei der Herstellung des Produkts die in der Nachhaltigkeitsvereinbarung definierten Mindeststandards gemäß EMAS und/oder ISO 14001 einhält. Diese Liste ist kein K.O.-Kriterium für die Auftragsvergabe, soll aber deutlich die Präferenzen der LBS Bayern aufzeigen.

Die Liste nennt u. a. 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 Rasse, Kaste, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Zugehörigkeit zu Gewerkschaften bzw. politischen Parteien; die Einhaltung bestehender gesetzlicher Arbeitsschutzbestimmungen; eine den gesetzlichen und brancheninternen Normen entsprechende Vergütung; ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld; Maßnahmen zur Verhinderung von Verletzungen, 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 Mitarbeiter dieses Unternehmens Mitglieder von Scientology sind. Weigert sich das Unternehmen, den Ausschluss zu akzeptieren, werden keine Dienstleistungen oder Waren dieses Unternehmens bezogen.

3 Produktpolitik

3.1. Erwerb und Erhalt von Wohneigentum für die Mitte der Gesellschaft

Für die überwiegende Zahl der Menschen in Deutschland ist Wohneigentum ein Lebensziel. Dafür gibt es nicht nur emotionale Gründe wie den Wunsch nach Freiheit und Unabhängigkeit im eigenen Haus oder der eigenen Wohnung. 75 Prozent der Deutschen sehen die selbstgenutzte Immobilie als sichere Altersvorsorge, wie der TNS Trendindikator 2017 ergeben hat. Für knapp zwei Drittel der darin Befragten ist eine eigene Immobilie zudem die beste Vorsorgeform.

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 Mitte der Gesellschaft das geeignete Produkt, um für Erwerb und Erhalt von Wohneigentum vorzusorgen und diese zu finanzieren.

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

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

3.2 Nachhaltige Anlageprodukte

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 bzw. 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. Zudem bietet Bausparen die Möglichkeit, staatliche Sparförderungen in Anspruch zu nehmen: Wohnungsbauprämie, Arbeitnehmersparzulage auf vermögenswirksame Leistungen und Wohnriester. Gerade in einem Umfeld, das von niedrigen Zinsen geprägt ist, kommt staatlichen Zuschüssen eine besondere Bedeutung für Vermögensaufbau und Altersvorsorge zu. Insbesondere die für das Wohneigentum als Altersvorsorge eingeführte Riester-Förderung weist mittlerweile bei den Neuabschlüssen von Riester-Verträgen die größte Dynamik auf und ist damit der Motor der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge.

3.3 Nachhaltige Kreditprodukte

3.3.1 Planbarkeit und Zinssicherheit

Mit der Wohnimmobilienkreditrichtlinie sowie den sogenannten makroprudenziellen Instrumenten hat der deutsche Gesetzgeber 2016 und 2017 zusätzliche Regeln erlassen, die zum einen private Immobilienfinanzierer vor einer Überschuldung schützen und zum anderen einer kreditfinanzierten Immobilienpreisblase vorbeugen sollen. Verbraucher müssen bereits bei der Beratung auf wesentliche Aspekte einer Finanzierung hingewiesen werden wie die Notwendigkeit eines ausreichenden Eigenkapitalanteils sowie die langfristige Tragfähigkeit eines Darlehens auch bei steigenden Zinsen. Beide Aspekte sind systematischer Bestandteil einer Bausparfinanzierung. In der Ansparphase wird Eigenkapital für eine spätere Finanzierung aufgebaut. In der Darlehensphase genießen Bausparer Zinssicherheit bis zur letzten Rate, auch wenn diese erst nach 25 oder mehr Jahren fällig wird. Damit bietet der Bausparvertrag größtmögliche Planbarkeit und Kalkulierbarkeit und entlastet private Baufinanzierer

von Zinsänderungsrisiken. Das Prinzip langfristiger Zinsfestschreibung ist nicht nur im Einzelfall von Bedeutung, in dem ein liebgewonnenes Zuhause abgesichert wird. Zinssicherung ist – neben ausreichender Eigenkapitalbildung – die Voraussetzung für eine nachhaltige Finanzierungskultur und trägt wesentlich dazu bei, gefährliche Immobilienblasen zu vermeiden.

3.3.2 Substanzerhalt und Energieeffizienz

Etwa die Hälfte des Darlehensvolumens, das die LBS Bayern vergibt, fließt nicht in Kauf oder Bau von Wohnimmobilien, sondern in deren Modernisierung. 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.

3.4 Regionale Wertschöpfung

3.4.1 Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung

Der Bausparvertrag spielt eine große Rolle bei der Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung. Die LBS Bayern hatte zum Jahresende 2017 Darlehen in Höhe von rund 5,69 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 unterstützt die Klimaziele der Bundesregierung.

3.4.2 Finanzierung von Infrastruktur und öffentlicher Daseinsvorsorge

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

3.4.3 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 Qualitätsmanagement

4.1 Qualitätsstandards für die Kundenberatung

„Wir sind die kundenfreundlichste Bausparkasse und setzen auf Qualität.“ Das hat sich die LBS als Herausforderung und strategisches Leitbild auf die Fahnen geschrieben. Das Tun jedes Einzelnen prägt dabei das Bild der LBS und damit die Zufriedenheit ihrer Bausparer. Acht konkrete Zielsetzungen für alle im Unternehmen, ob Führungskraft oder Mitarbeiter, Außen- oder Innendienst, sorgen deshalb für ein einheitliches Verständnis und das gemeinsame Umsetzen der Qualitätskultur in der LBS. Jeder Bereich im Unternehmen definiert für sich, wer seine Kunden sind, der Endkunde, der Vertrieb, die Kollegen aus dem Innendienst oder auch externe Geschäftspartner.

4.2 Kundenzufriedenheit

Die Bedürfnisse und Anforderungen von Interessenten und Kunden rund um das Thema Wohnen bilden die Basis für die strategische Ausrichtung der LBS Bayern. Darauf aufbauend wurde eine Vertriebsstrategie entwickelt, die betriebswirtschaftliche und gesellschaftliche Ziele berücksichtigt. Ziel der LBS ist es, dass ihre Kunden in allen Berührungspunkten der Kundenreise überdurchschnittlich zufrieden sind und eine hohe Weiterempfehlungsbereitschaft zeigen. Infrastrukturelle Basis dafür ist ein flächendeckendes Geschäftsstellennetz und das Angebot einer modernen digitalen Kommunikationsplattform. Wesentliche Merkmale

für die hohe Zufriedenheit ist die kundenorientierte Beratungsqualität, die sich auch durch eine zügige Antragsbearbeitung, eine kompetente Gesprächsführung, problemlose Nachvollziehbarkeit und Transparenz auszeichnet. Damit diese Standards eingehalten werden, betreibt die LBS Bayern eine intensive Vertriebsunterstützung und permanentes Vertriebs-Coaching.

4.3 Konfliktbehandlung und Schlichtungsverfahren

Das **Beschwerdemanagement** stellt für die LBS Bayern ein zentrales Kundenbindungsinstrument dar. Dafür hat sie einen umfassenden, differenzierten Prozess zur Beschwerdebearbeitung entwickelt und nimmt jede Kundenreaktion als Chance zur Verbesserung der Leistungen ernst. Die Berechtigung einer Kundenbeschwerde wird grundsätzlich nicht in Frage gestellt, denn die LBS Bayern stellt die Kundensicht in den Mittelpunkt der Betrachtung. Die Unzufriedenheit des Kunden wird immer anerkannt, die damit verbundenen Forderungen dürfen jedoch in Frage gestellt werden.

Bereits seit 2007 sorgt unter dem Motto „Beschwerden managen heißt Chancen nutzen“ das Team Dialog & Service dafür, dass der Kontakt zwischen unzufriedenen Kunden und der LBS nicht abreißt, um möglichst eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung zu finden. Die **interne Beschwerdeabteilung** der LBS ist schriftlich, telefonisch oder per E-Mail erreichbar.

Meinungsverschiedenheiten, die nicht auf dem internen Weg zwischen Kunden und LBS Bayern einvernehmlich zu lösen sind, können über das **Ombudsmann-Verfahren** des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) geklärt werden. Die LBS Bayern nimmt seit dem 01.01.2014 verpflichtend an diesem außergerichtlichen Schlichtungsverfahren teil. Der Ombudsmann, ein unabhängiger und neutraler Streitschlichter, vermittelt zwischen den Parteien und hilft, eine Lösung zu finden. An diese Schlichtungsstelle kann sich jeder kostenlos schriftlich, telefonisch oder per E-Mail wenden.

5 Personal

5.1 Beschäftigungspolitik

Als Bausparkasse der Sparkassen gehört die LBS Bayern zur größten deutschen Finanzgruppe. Kundengerechte Produkte, exzellenter Service und die gute Qualifikation der Mitarbeiter und Vertriebspartner haben die LBS zur führenden Bausparkasse in Bayern gemacht. Bei seiner Belegschaft setzt die LBS auf Teamgeist, Initiative und Kompetenz.

Die LBS Bayern fördert Leistung und beteiligt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Erfolg. Sie fördert die Mitarbeiterbindung mit attraktiven Angeboten, unterstützt den Erhalt der langfristigen Leistungsfähigkeit durch ein fundiertes Gesundheitsmanagement und bietet verschiedene Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ist für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber und verfügt in allen Bereichen über ausreichend gut qualifizierte, veränderungsbereite und ergebnisorientierte Mitarbeiter.

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

Neben der strategieunterstützenden Ausbildung ist der LBS Bayern lebenslanges Lernen im Sinne von **laufenden Weiterbildungen** wichtig. Sie stellt daher 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.

Mit einem gezielten **Weiterbildungsangebot** unterstützt die LBS Bayern ihre **Führungskräfte** dabei, den Anforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt gerecht zu werden. 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.

Selbstverständlich ist dabei eine **attraktive und marktgerechte Entlohnung** und moderne Arbeitsausstattung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten darüber hinaus eine attraktive betriebliche Altersvorsorge.

Die LBS ist durch Mitgliedschaft im Bundesverband öffentlicher Banken (VÖB) tarifgebunden. Der überwiegende Teil – 62,2 Prozent – der Mitarbeiter der LBS wird gemäß Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet. Für die Ermittlung der Vergütungen werden die tariflichen Stellen bewertet und eingruppiert. Auf Basis der tariflichen Eingruppierungen zahlt die LBS zwölf Monatsgehälter. Die Bandbreite der Eingruppierungen liegt derzeit zwischen den Tarifgruppen 4 und 9. Das Vergütungssystem für Mitarbei-

ter mit einer außertariflichen Vergütung – das sind 37,8 Prozent der bei der LBS beschäftigten Personen – ist in entsprechender Dienstvereinbarung geregelt. Danach wird das Jahresfestgehalt in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt.

Alle Mitarbeiter der LBS können variable Vergütungsbestandteile erhalten, wenn die in den einschlägigen Dienstvereinbarungen niedergelegten Voraussetzungen erfüllt sind. Grundvoraussetzung für die Ausschüttung der variablen Vergütung als solche ist das Erreichen des Jahresüberschusses von mindestens „0“.

5.2 Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit

Der Artikel 3 des Grundgesetzes garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung von Frau und Mann und verbietet Diskriminierung und Bevorzugung aufgrund bestimmter Eigenschaften. „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile ein.“ Diese Forderung der Bayerischen Verfassung wurde mit dem, am 1. Juli 1996 vom Bayerischen Landtag, beschlossenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) für den Bereich des öffentlichen Dienstes auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

Demnach ist auch die LBS Bayern verpflichtet, einen Gleichstellungsbericht zu erstellen, in dem die Situation weiblicher Beschäftigter im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten u.a. über gleichstellungsrelevante Daten beschrieben wird.

Die LBS Bayern will nachhaltig für eine Unternehmenskultur sorgen, die Frauen die gleichen Entwicklungschancen eröffnet wie Männern. Dafür ist es wichtig, die Vielfalt von Lebenslagen und Lebensformen zu sehen und ihre Vereinbarkeit mit dem beruflichen Arbeitsalltag zu ermöglichen.

5.2.1 Personalbestand

Die Verteilung zwischen Frauen und Männern im Personalbestand der LBS Bayern (627 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum 31.12.2017) ist seit Jahren stabil. Am 31.12.2017 waren 384 Mitarbeiterinnen (61,2 %) und 243 Mitarbeiter (38,8 %) in der LBS Bayern beschäftigt. Die Daten erfassen alle aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nicht berücksichtigt werden Vorstände, Praktikanten, Trainees, Auszubildende, Werkstudenten, Freigestellte sowie Beurlaubte.

5.2.2 Altersstruktur

Das durchschnittliche Lebensalter in der LBS ist im Fünf-Jahres-Vergleich um 1,9 Jahre auf 47,1 Jahre gestiegen. Dabei überwiegt der Anteil der Kolleginnen vor allem in den Altersgruppen 41-50 und 51-60 Jahre. Weiter ist auffällig, dass insbesondere unter den Beschäftigten in der Altersklasse 31-40 Jahre erstmalig die männlichen Beschäftigten überwiegen. Zur Erreichung einer ausgewogenen Struktur strebt das Unternehmen eine ausgewogene Geschlechterverteilung bei Neueinstellungen an.

5.2.3 Teilzeitquote

In der LBS Bayern arbeiten zum 31.12.2017 von 627 Beschäftigten 302 in Teilzeit, dies entspricht einer Teilzeitquote von 48,2 Prozent. Dieser Wert ist deutlich höher als der von vergleichbaren Unternehmen und belegt, dass die LBS Bayern mit den angebotenen Teilzeitmodellen und der Handhabung der Teilzeitanträge die Vereinbarkeit von Familie und Beruf 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 klassischer Teilzeit, meist 50-79 Prozent der gesamten Arbeitszeit, während die Männer fast alle vollzeitnah arbeiten. Der Anstieg der Teilzeitquote schlägt besonders in Zuwächsen der vollzeitnahen Teilzeit zu Buche. Zur Erreichung des Ziels, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ermöglicht die LBS Teilzeitarbeit auf Führungsebene, sofern dies betrieblich darstellbar ist. Aktuell arbeiten 30,2 Prozent der männlichen und 69,8 Prozent der weiblichen Führungskräfte in vollzeitnaher Teilzeit.

5.2.4 Gehaltsstruktur

Auch in der LBS Bayern sind Frauen überproportional oft in Bereichen angestellt, in denen geringere Qualifikationen benötigt werden, was sich auch entsprechend in der Verteilung auf Tarif- und AT-Bereich widerspiegelt. Bei der Überführung in den AT-Bereich stellt sich über die Jahre hinweg ein grundsätzlich ausgewogenes Verhältnis unter den Geschlechtern dar.

5.2.5 Neueinstellung

Im Jahr 2017 gab es 24 externe Einstellungen, davon dreizehn männliche und elf weibliche, daneben drei männliche und einen weiblichen Trainee, und mit dem Lehrjahr 2017/2018 begannen acht männliche und eine weibliche Auszubildende.

5.2.6 Personalentwicklung

Systematische Potenzialerkennung und -förderung hat einen hohen Stellenwert in der LBS. Bei den Teilnehmern des LBS-Potenzialprogramms, eines „on the job“-Entwicklungsprogramms für die Zielgruppe der jüngeren und leistungsstarken Mitarbeiter/innen im Innendienst sowie Handelsvertreter/innen, ist im Zeitverlauf eine gleichbleibend ausgewogene Geschlechterverteilung zu beobachten. Ebenfalls ausgeglichen ist die Teilnehmerquote am Assessment Center (AC), einem Verfahren zur Auswahl von Führungskräften.

5.3 Frauen in Führung

Die LBS Bayern verfolgt seit Jahren das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Dafür ist es wichtig, die Vielfalt von Lebenslagen und Lebensformen zu berücksichtigen und eine Vereinbarkeit mit dem beruflichen Alltag zu ermöglichen. Zur Erreichung dieses Zieles ist es von zentraler Bedeutung, alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Führungskräfte der LBS Bayern für dieses Thema zu sensibilisieren und gemeinsam die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu forcieren.

Am 31.12.2017 waren von 62 Führungskräften in der LBS 27 weiblich (43,5 Prozent). Der Anteil der weiblichen Führungskräfte ist stetig angestiegen und gemessen am bundesweiten Durchschnitt relativ hoch. Unter den Bereichsleitern (20 Prozent) sind Frauen unterrepräsentiert. Im Vorstand sitzt keine Frau.

Im Mai 2010 unterzeichnete die LBS Bayern im Rahmen des Münchner Memorandums für Frauen in Führung eine Selbstverpflichtungserklärung. Darin verpflichten sich die teilnehmenden Unternehmen und Organisationen zu einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen in Führungspositionen auf allen Hierarchieebenen und in allen verantwortlichen Positionen. Die beteiligten Unternehmen tauschen sich mehrmals im Jahr zu praktischen Umsetzungsmaßnahmen aus und dokumentieren die Entwicklungen der Unternehmen in einem jährlich erhobenen Benchmark.

5.4 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die LBS Bayern hat sich zum Ziel gesetzt, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl in Bezug auf Kinder als auch bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen. Eine Realisierung des Wunsches "Familie und Beruf" statt einer Entscheidung "Familie oder Beruf" soll damit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden.

Der LBS Bayern ist es deshalb wichtig, die Vielfalt von Lebenslagen und Lebensformen zu sehen. 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. Zur Kinderbetreuung gibt es in der LBS Bayern verschiedene Angebote, die rege angenommen werden. Außerdem nimmt die Mehrzahl der Mitarbeiterinnen zwischen 13 und 24 Monate Elternzeit, die männlichen Kollegen vorzugsweise zwei Partnermonate.

5.4.1 Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsplatzes

Seit 2011 bietet die LBS Bayern ein Eltern-Kind-Büro an. Neben der üblichen Büroausstattung ist das Eltern-Kind-Arbeitszimmer zusätzlich mit kindgerechten Möbeln, einer Matratze, Bettzeug sowie Spielzeug für verschiedene Altersgruppen ausgestattet. Eltern können so in Notfallsituationen ihre Kinder mit zur Arbeit bringen. Der Raum dient zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsengpässen.

5.4.2 RAS-Arbeitsplätze

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Engpässen in der Betreuung von Kindern, aber auch bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen kurzfristig und unkompliziert zu unterstützen, stellt die LBS RAS-Notebooks zur Verfügung. Damit können die Beschäftigten befristet oder stundenweise in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft auch von zu Hause aus arbeiten (Telearbeit).

5.4.3 Kooperation famPLUS zur Betreuung von Kindern

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem aktiven Arbeitsverhältnis mit der LBS Bayern stehen bzw. sich in einer Tätigkeitsunterbrechung befinden (z. B. 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. Im Sommer 2012 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.

5.4.4 Kooperation mit privaten Kindergärten und -krippen

Durch Kooperationen mit verschiedenen privaten Einrichtungen von Kinderkrippen und Kindergärten in München unterstützt die LBS Bayern ihre Beschäftigten bei der Suche nach geeigneten Betreuungsplätzen. Zusätzlich beteiligt sie sich im Rahmen dieser Kooperationen mit einer Zuzahlung zu den Betreuungskosten.

5.4.5 Kooperation mit AWO zum Thema ElderCare

Die LBS Bayern unterstützt in Zusammenarbeit mit der ElternService AWO GmbH, einer Initiative der Arbeiterwohlfahrt, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der bundesweiten Suche nach Pflegeeinrichtungen, bei der Vermittlung eines wohnortnahen Pflegedienstes sowie bei der Beantragung von Pflegehilfsmitteln. Die Kosten für die Beratungs- und Vermittlungsleistungen der ElternService AWO GmbH übernimmt die LBS Bayern. Die Kosten für die jeweilige Unterstützungs- und Betreuungsleistung tragen die Beschäftigten selbst.

5.4.6 Ferienbetreuung

Das Angebot zur Kinderbetreuung während der Sommerferien richtet sich an Beschäftigte der LBS Bayern, deren Kinder im Grundschulalter sind. Es stehen zwei Termine zu je zwei Wochen zur Verfügung. Dieses Angebot wird von der LBS finanziell unterstützt. Am schulfreien Buß- und Betttag werden Grundschulkinder ganztägig kostenfrei betreut.

5.5 Förderung von Diversität

5.5.1 Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Im Rahmen des ersten Diversity Day am 11. Juni 2013 unterzeichnete der damalige Vorstandsvorsitzende 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. Mehr als 1.600 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet und sich damit diesem Ziel verschrieben. Eine moderne LBS, die auch in Zukunft neue Kunden sowie neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen will, braucht Vielfalt in ihren eigenen Reihen. Dazu gehört eine Unternehmenskultur, die gegenüber allen Menschen offen ist.

5.5.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Dies bedeutet, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einen gesetzlichen Anspruch auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld hat, gleichzeitig aber auch selbst gesetzlich verpflichtet ist, die Kolleginnen und Kollegen fair und diskriminierungsfrei zu behandeln. Ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Vor diesem Hintergrund informiert und schult die LBS Bayern ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

5.6 Gesundheitsförderung und -prävention

Erfolgreiche Unternehmen brauchen gesunde Mitarbeiter! Unter diesem Motto kümmert sich das betriebliche Gesundheitsmanagement der LBS Bayern um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Büroausstattung zur Verfügung stehen höhenvariable Schreibtische, ergonomische Bürostühle, Bildschirme mit hoher Auflösung und bei Bedarf zusätzliche Arbeitsmittel (wie z.B. Headset, vertikale Maus oder ergonomische Tastatur). Die Raumluft wurde stark verbessert, nachdem die Individual-Drucker gegen zentrale Drucker ausgetauscht wurden. Stark nachgefragt ist das individuell zugeschnittene Angebot zur Wiedereingliederung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieb durch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Der Steuerungskreis Gesundheitsmanagement, geleitet von einer Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement, entwickelt und organisiert regelmäßig vielfältige Maßnahmen zur Früherkennung, Gesundheitsvorsorge und zum Gesundheitsschutz. Sehtests, Hautscreening, 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 gesundheitlichen Problemen jederzeit im betriebsärztlichen Dienst beraten lassen und Hilfe holen. Betroffene, Kollegen, Vorgesetzte und Personalbetreuer können sich bei psychischen Problemen und Erkrankungen vom Betriebsarzt beraten lassen. Einen praxisnahen Überblick über bestehende Präventionsmaßnahmen und Therapieansätze geben die jährlich stattfindenden Gesundheitstage im LBS-Haus, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während ihrer Arbeitszeit besucht werden können.

Zur kurzfristigen Erholung stehen wahlweise eine Entspannungsliege und ein Entspannungssessel oder ein Tischkicker zur Verfügung und einmal pro Woche bietet ein staatlich geprüfter Masseur individuelle Termine an.

Neben den vom betrieblichen Gesundheitsmanagement angebotenen Maßnahmen fördert die LBS Bayern auch die privat und zum Teil von 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 z. B. 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. Ergänzend zu der Vielzahl an Praxis-Angeboten informieren interne und externe Experten in regelmäßigen Abständen im LBS-Wissensforum über den theoretischen Hintergrund verschiedener Präventions- und Therapieansätze.

6 Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Die LBS Bayern pflegt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit und ihres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit ihren wesentlichen Anspruchsgruppen – den Kunden, dem Träger, den Eigentümern und Mitarbeitern, den gesellschaftlichen Institutionen, der breiten Öffentlichkeit, der Politik und der Presse. Sie sind wichtige Impulsgeber, um Trends und Entwicklungen sowie Chancen und Risiken für die Zukunftsfähigkeit und Weiterentwicklung der Bausparkasse frühzeitig zu erkennen.

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

Interessierte können sich außerdem rund um die Uhr über den Internetauftritt www.lbs.de informieren. Kunden und Öffentlichkeit erreichen die LBS neben dem persönlichen Kontakt über das flächendeckende Geschäftsstellennetz von Sparkassen und den 62 zeitgemäß ausgestatteten Beratungs-Centern 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. Kunden können auf Wunsch kostenpflichtig die Kundenzeitschrift „Das Haus“ beziehen, in der sie in zehn Ausgaben pro Jahr zahlreiche Informationen rund um das Thema Wohneigentum, Bausparen und Finanzierung finden.

In der LBS praktizieren Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter einen direkten und offenen Austausch. Zu aktuellen Themen werden die Mitarbeiter über das breit und dezentral angelegte Intranet permanent auf dem Laufenden gehalten. Mitarbeiter und Vertriebspartner der LBS erhalten mit der Mitarbeiter-Zeitschrift „LBS magazin“ dreimal im Jahr ausführliche Hintergrundinformationen über Maßnahmen, Projekte, Daten und Prozesse.

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

7 Umwelt

7.1 Systematisches Umweltmanagement

Seit Jahren baut die LBS Bayern kontinuierlich ihre Nachhaltigkeitsleistung aus und stellt sich der Herausforderung, die CO₂-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. Dies belegt auch der immer geringer werdende Ressourcenverbrauch bei Papier, Strom, und Fernwärme.

Die LBS erhebt relevante Nachhaltigkeitsindikatoren, um Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu beobachten. Erhoben werden Daten zu den Kernbereichen Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Abfall, Flächenverbrauch beziehungsweise Standortstrategie. Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauches sind im Energieaudit von 2015 festgehalten. Diese werden unter Beachtung der Langfristplanung für das Verwaltungsgebäude umgesetzt und fortgeführt.

7.1.1 Ressourcenmanagement

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude stellt neben dem Verkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nichtproduzierenden Unternehmen dar. Finanzdienstleister verbrauchen vergleichsweise große Mengen an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe oder Fernwärme zur Beheizung der Gebäude. Ein-

sparpotenziale versprechen neben dem Einsatz von energieeffizienten Technologien und umweltschonender Energieträger auch bauliche Maßnahmen sowie die Sensibilisierung der Mitarbeiter für ein energiesparendes Verhalten.

Bei der Auswahl neuer Dienstleister ist seit Jahren deren Nachhaltigkeitsverpflichtung ein Auswahlkriterium. Beim Einkauf bevorzugt die LBS Produkte mit ökologisch positiven Aspekten, beispielsweise Kopierpapier aus hundert Prozent Recyclingpapier, Briefpapier mit PEFC-Zertifikat oder Strom aus erneuerbaren Energien.

In den vergangenen Jahren hat die LBS Bayern zahlreiche bauliche Maßnahmen in der LBS-Zentrale und ihren Geschäftsstellen umgesetzt oder gestartet. So wurden im Verwaltungsgebäude die Aufzuganlagen mit energieeffizienten Motoren ausgerüstet, Flure und Sanitäreinrichtungen mit Bewegungsmeldern ausgestattet, die Dachsanierung erfolgte nach ENEC und Heizungspumpen und Kältepumpen wurden modernisiert. In die Lüftungsdecke der Kantine ist eine umweltfreundliche Pro-Oxion-Anlage eingebaut.

7.1.2 Strom

Bereits seit 2007 bezieht die LBS Bayern für ihr Verwaltungsgebäude in München und seit 2016 auch für ihre Geschäftsstellen zertifizierten Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Damit ist die Stromversorgung CO₂-neutral. Seit einigen Jahren rüstet die LBS außerdem im Rahmen der Modernisierung an allen Standorten auf LED-Beleuchtung um. Der Stromverbrauch in der Münchner Unternehmenszentrale konnte seit 2012 von 2.433.167 kWh auf 2.181.270 kWh im Jahre 2017 verringert werden. 2017 stieg er im Vergleich zum Vorjahr geringfügig an. Grund dafür ist die aufwändige Sanierung der Tiefgarage. In den vergangenen zwei Jahren wurden die Büroflächen am Standort kontinuierlich optimiert und freiwerdende Flächen vermietet. Die Energieeffizienz der LBS konnte durch das effiziente Flächenmanagement und die Vermietung optimiert werden.

7.1.3 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 sich der Heizungsbedarf jährlich verringert hat. Seit 2012 konnte die LBS ihren Verbrauch – bereinigt über die Gradtagszahlen – von 3.327.931 kWh auf 2.944.733 kWh im Jahr 2017 verringern.

7.1.4 Papier

Seit Jahren verwendet die LBS Recyclingpapier für ihre Kopierer und Drucker. Das verwendete Briefpapier sowie die Umschläge sind PEFC-zertifiziert, stammen also 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 2017 zur erheblichen Senkung des Papierverbrauchs und seiner Entsorgung sowie des Energieverbrauchs geführt. Allein durch das neue Druckerkonzept und den Austausch der Drucker im Jahr 2017 konnte der Papier- und Energieverbrauch im Bereich Bürokommunikation um rund 90 Prozent gesenkt werden – und das bei gleichzeitig geringeren Kosten.

7.2 Verpflichtung der Dienstleister auf Nachhaltigkeit

Die in der Unternehmenszentrale eingesetzten Dienstleister im Facility Management verpflichten sich selbst sowie durch die mit der LBS geschlossenen Verträge zur Nachhaltigkeit. „BayernBankett“, der Caterer der LBS-Kantine, bezieht bevorzugt regionale Lebensmittel, setzt sich damit 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“ verwendet soweit möglich nur Produkte mit der höchstmöglichen Umweltverträglichkeit. Er engagiert sich seit 2002 im Umweltpakt Bayern, der gemeinsam von Staat und Wirtschaft getragen wird, um den Weg des kooperativen Umweltschutzes fortzusetzen und weiterzuentwickeln.“

Der technische Betreiber des Verwaltungsgebäudes in München, die „BayernFM“, ist ein zertifiziertes Unternehmen für Qualitäts- und Umweltmanagement und der erste klimaneutrale Facility-Management-Dienstleister in Deutschland. Er hat sich vertraglich zu einem Ressourcen schonenden Betrieb des Verwaltungsgebäudes verpflichtet. Als Zeichen der sozialen Verantwortung engagiert er sich als Mikrokredit-Sponsor in der KIVA-Organisation.

7.5 Förderung von nachhaltiger Mobilität

Die LBS Bayern ist bemüht, den Individualverkehr ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den öffentlichen Personen-Nahverkehr zu lenken. Sie haben daher 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) abzuschließen. Dieser Vertrag räumt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen für die Fahrt zur Arbeit Vergünstigungen auf die entsprechenden Kundentarife ein.

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 Mitarbeiter, die häufig mit der Bahn reisen, übernimmt die LBS die Kosten für die BahnCard Business 25 bzw. 50 in der 2. Klasse. Öffentliche Verkehrsmittel sollen auch vorzugsweise für den Transfer zu oder von Bahnhöfen oder Flughäfen beziehungsweise zur oder von der Zieladresse genutzt werden. Für den innerstädtischen Verkehr steht den Mitarbeitern ein Betriebsfahrrad zur Verfügung.

8 Initiativen

Die LBS Bayern übernimmt als Bausparkasse der Sparkassen gesellschaftliche Verantwortung. Sie engagiert sich für Projekte, die Kinder und Jugendliche fördern. Alle haben das Ziel, Kinder stark zu machen: auf emotional-sozialer Ebene wie auf dem Gebiet der Bildung.

8.1 Förderung regionaler Bildungsangebote

Von 2012 bis 2017 unterstützte die LBS Bayern gemeinsam mit der Bayerischen Sparkassenstiftung das Projekt "Kleine Entdecker" der Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligen-Agenturen/ Freiwilligen-Zentren in Bayern (lagfa). Die lokalen Freiwilligenagenturen kümmern sich um die Organisation vor Ort. An vierzehn Standorten in ganz Bayern wurden so die Kinder, begleitet von ihren Erzieherinnen und Erziehern, zu Wasserdetektiven, entdecken spielerisch geometrische Formen oder erforschen das Gesetz der Schwerkraft. Das Programm eröffnet einen experimentellen Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Themen. Die von ScienceLab e.V. fachlich geschulten Freiwilligen unterstützen das pädagogische Fachpersonal in den Kindertageseinrichtungen bei ihrer Aufgabe.

8.2 Förderung sozialer Projekte

Seit vielen Jahren engagiert sich die LBS Bayern als Partner der Benefizaktion Sternstunden des Bayerischen Rundfunks. Gemeinsam mit der BayernLB, den bayerischen Sparkassen und der Versicherungskammer Bayern trägt die LBS die Verwaltungskosten von Sternstunden e.V., so dass jede Geldspende zu 100 Prozent an kranke, behinderte oder bedürftige Kinder weitergegeben wird. Die LBS 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 gemeinsam mit dem Sparkassenverband Bayern jährlich ausrichtet, an die Aktion für Kinder in Not.

8.3 Förderung von bürgerschaftlichem Engagement

Die LBS Bayern ist sich bewusst: Ohne ehrenamtliches Engagement kann eine Gesellschaft auf Dauer nicht bestehen. Deshalb unterstützt sie 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 Mitarbeitern für deren freiwillige Initiative eine bezahlte Freistellung von zwei Tagen, in denen auch der Versicherungsschutz (Unfall und Haftpflicht) durch die LBS gewährleistet wird.