




BayernLB Nachhaltigkeitsbericht 2016

Regionale Wurzeln. Globale Verantwortung.



*Wir haben eine hohe Verantwortung
für zukünftige Generationen –
wir möchten dafür als BayernLB
unseren Beitrag leisten.*

**Dr. Johannes-Jörg Riegler,
Vorsitzender des Vorstandes**

Inhalt

1

Vorwort

2

4 BayernLB im Profil
Struktur 6
Leistungen 8
Corporate Governance 11

3

6 Nachhaltigkeitsmanagement 13
Strategie 13
Organisation 14
Wesentliche Handlungsfelder 15
Dialog mit Anspruchsgruppen 17

4

Nachhaltigkeitsthemen 20
Integrität 20
Mitarbeiter 25
Kunden 40
Nachhaltige Finanzlösungen 44
Umwelt 55
Gesellschaft 62

5

Nachhaltigkeitsprogramm

6

66 Anhang 74
Über den Bericht 74
GRI-Inhalts-Index 76
Ansprechpartner 81
Impressum 81

Vorwort

*Sehr geehrte Kunden und Geschäftspartner,
sehr geehrte Damen und Herren,*

Anfang März dieses Jahres hat der Deutsche Bundestag die Umsetzung der europäischen CSR-Richtlinie in deutsches Recht beschlossen. Sie schreibt vor, dass ausgewählte kapitalmarktorientierte Unternehmen erstmals für das Geschäftsjahr 2017 und dann jährlich über ausgewählte Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung berichten müssen. Zielsetzung ist es, den Umgang mit den vielfältigen Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung in den Unternehmen zu fördern und deren Anspruchsgruppen die Möglichkeit zu geben, die Leistungen der Unternehmen zu beurteilen und zu vergleichen.

Die BayernLB berichtet bereits seit zehn Jahren regelmäßig und ausführlich über das, was sie sich im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung vorgenommen hat, was bereits erreicht werden konnte und wo sie sich noch verbessern will. Seit einigen Jahren orientieren wir uns dabei an den strengen Vorgaben der sog. „Global Reporting Initiative“. Neben dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht informieren wir auf unserer Website umfassend und aktuell zu unseren zahlreichen Aktivitäten, beispielsweise unserem sozialen und umweltbezogenen Engagement.

Aus unserer Sicht ist die CSR-Berichtspflicht ein richtiger und wichtiger Schritt, um die Unternehmen zu noch stärkeren Anstrengungen für eine nachhaltige Entwicklung zu motivieren. Transparenz schafft Aufmerksamkeit bei Kunden, Investoren und anderen wichtigen Anspruchsgruppen und forciert den Wettbewerb um gute Ideen und Lösungen für eine nachhaltige Entwicklung. Eine verbesserte Informationssituation über soziale und umweltbezogene Fragestellungen in den Branchen und Unternehmen unterstützt uns zudem bei der Analyse und Bewertung entsprechender Chancen und Risiken im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit. Schließlich sind Vergleichbarkeit und Transparenz eine wichtige, wenn nicht sogar die zentrale Antwort auf die sog. „alternativen Fakten und Fake-News“ und haben damit gerade heute eine besondere Bedeutung.

Die BayernLB muss den Vergleich mit anderen Banken nicht scheuen – ganz im Gegenteil. Unabhängige Nachhaltigkeits-Ratingagenturen, die unsere Leistungen im Investorenauftrag umfassend und kritisch prüfen, bescheinigen der BayernLB seit vielen Jahren ein dauerhaft hohes Niveau. So erhält der BayernLB-Konzern von der renommierten Agentur oekom research bereits seit mehr als zehn Jahren den begehrten oekom Prime-Status. Mit ihm werden Unternehmen ausgezeichnet, die aktiv und umfassend die branchenspezifischen Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung angehen. Auch von MSCI ESG, der auf Nachhaltigkeitsratings spezialisierten Sparte des Finanzdienstleisters MSCI, wird unser Engagement als im Branchenvergleich überdurchschnittlich bewertet.

Wir freuen uns über diese unabhängigen Bestätigungen unserer Arbeit, wissen aber, dass wir auch in den kommenden Jahren gute Antworten auf wachsende soziale und umweltbezogene Herausforderungen etwa beim Klimawandel finden müssen. Wir sind sehr zuversichtlich, dass uns dies aufgrund des großen Engagements unser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelingen wird. Selbstverständlich werden wir Sie über unsere Fortschritte auch im kommenden Jahr transparent informieren.

Beste Grüße

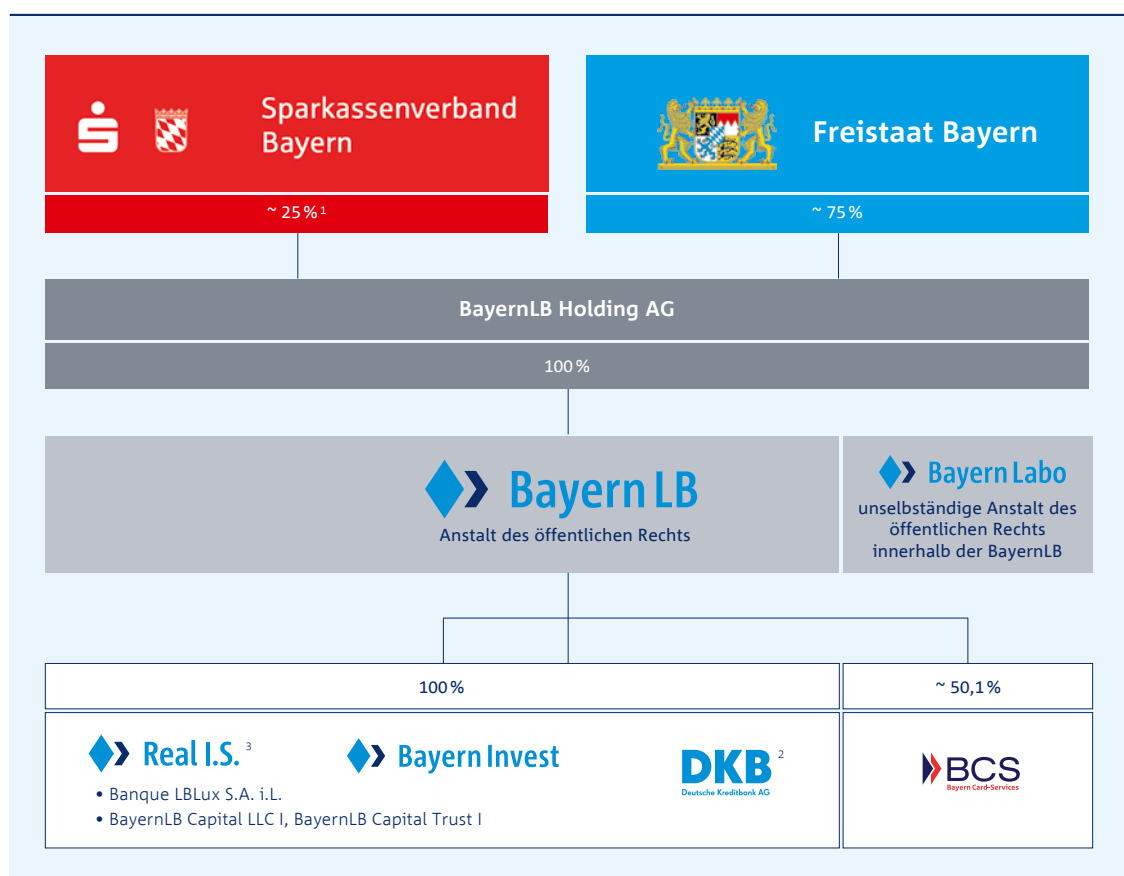
A handwritten signature in blue ink, consisting of the letters 'JR' in a stylized, cursive font.

Dr. Johannes-Jörg Riegler
Vorsitzender des Vorstandes

BayernLB im Profil

Struktur

Die Bayerische Landesbank (BayernLB) mit Hauptsitz in München führt die Rechtsform einer „Anstalt des öffentlichen Rechts“. Eigentümer der BayernLB sind der Freistaat Bayern mit rund 75 Prozent Beteiligung an der BayernLB Holding AG und der Sparkassenverband Bayern mit rund 25 Prozent. Wichtige 100-prozentige Töchter der BayernLB sind die Deutsche Kreditbank AG (DKB), die BayernInvest Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (BayernInvest) sowie die Real I.S. AG Gesellschaft für Immobilien Assetmanagement (Real I.S.). An dem konsolidierten Tochterunternehmen Bayern Card-Services GmbH – S-Finanzgruppe (BCS) ist die BayernLB zu 50,1 Prozent direkt beteiligt.



1 24,99999994

2 DKB Teilkonzern

3 Real I.S. Teilkonzern

Im **BayernLB-Konzern** werden sowohl Unternehmens- und Immobilien- als auch, über die Tochtergesellschaft **DKB**, Privatkunden betreut. Die BayernLB zählt zu den führenden Geschäftsbanken für große und mittelständische Kunden in Deutschland. Die DKB zählt gut 3,4 Millionen Privatkunden und ist die zweitgrößte Direktbank in Deutschland.

Die **BayernLabo** ist eine organisatorisch und wirtschaftlich selbstständige, rechtlich unselbstständige Anstalt des öffentlichen Rechts innerhalb der BayernLB. Als Organ der staatlichen Wohnungspolitik ist sie in gesetzlichem Auftrag für die Förderung von Wohnraum im Freistaat Bayern zuständig.

Die **BayernInvest** mit Sitz in München ist im Konzern das Kompetenzzentrum für institutionelles Asset Management der Assetklasse „Wertpapiere“, während die **Real I.S.** als Fondsdienstleister das Kompetenzzentrum für die Assetklasse „Immobilien“ darstellt. Die **BCS** ist einer der deutschlandweit führenden Dienstleister im Kreditkarten-Processing.

Als Mitglied der **Sparkassen-Finanzgruppe** steht die BayernLB den Sparkassen in Bayern als Produktlieferant mit breitem Angebot zur Verfügung und erfüllt gleichzeitig die Zentralbankfunktion im Verbund.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich grundsätzlich auf die BayernLB Bank inklusive der BayernLabo. Wo möglich und sinnvoll werden relevante Projekte oder Produkte von Tochtergesellschaften vorgestellt.

Standorte – nah beim Kunden

Der regionale Fokus der BayernLB liegt auf Bayern und Deutschland, sie begleitet ihre Kunden aber auch bei deren weltweiten Aktivitäten. An besonders wichtigen Standorten ist sie mit eigenen Niederlassungen und Büros präsent. Neben dem Hauptsitz in München verfügt die BayernLB über eine Niederlassung in Nürnberg sowie Büros in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg und Stuttgart.

Im Ausland bestehen Niederlassungen in London, Mailand, Paris und New York sowie eine Repräsentanz in Moskau. Das German Centre Shanghai mit einer Tochter in Taicang ist eine 100-prozentige Tochter der BayernLB. Das German Centre Delhi.Gurgaon ist ein Gemeinschaftsunternehmen von BayernLB und LBBW. Die Centres sollen mittelständische Unternehmen bei der Markterschließung unterstützen.

Wesentliche Konzern-Finanzkennzahlen

Kennzahlen für das Jahr 2016

Bilanzsumme (in Mio. EUR)	Ergebnis vor Steuern (in Mio. EUR)
212.150	708
Eigenkapital (in Mio. EUR)	Ergebnis nach Steuern (in Mio. EUR)
11.056	550
Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote „fully loaded“)	Eigenkapitalrentabilität (RoE)
13,2%	8,1%

Quelle: Geschäftsbericht 2016

Leistungen

Leistungen für unsere Kunden und Partner

Große deutsche und ausgewählte internationale Unternehmen mit Deutschlandbezug

Die BayernLB unterhält langjährige Geschäftsbeziehungen zu deutschen und internationalen Großkunden. Hierzu zählen DAX-, MDAX- und Familienunternehmen ab 1 Mrd. Euro Jahresumsatz, die vom deutschen Heimatmarkt aus tätig sind. Ebenso werden internationale Unternehmen mit einem ausgeprägten Deutschlandbezug betreut. Kernkompetenzen sind insbesondere klassische Kreditfinanzierungen wie Betriebsmittel-, Investitions- und Handelsfinanzierungen. Anerkannte Kompetenz besitzt die Bank in der Begleitung ihrer Kunden ins Ausland, sei es über Absicherungen in Währungen und Zinsen, im klassischen Trade Finance oder auch bei der Projekt- und Exportfinanzierung. Zusätzlich unterstützt die BayernLB ihre Kunden auf deren Weg an den Kapitalmarkt, beispielsweise über Bonds oder Schuldscheine.

Mittelständisches Firmenkundengeschäft

Die BayernLB ist die Kundenbank für den deutschen Mittelstand, mit Vertriebsstandorten in den starken Wirtschaftsregionen Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Hamburg. Umfassendes Know-how bietet die BayernLB bei der aktiven Begleitung der mittelständischen Exportwirtschaft auf neuen Absatzmärkten. Außerdem hat sie eine herausragende Marktstellung im Fördergeschäft. Als langfristiger Partner unterstützt die BayernLB ihre Kunden weit über die klassische Kreditfinanzierung hinaus und bietet u. a. maßgeschneiderte Lösungen in den Bereichen Export- und Handelsfinanzierung, Dokumentengeschäft, Zins- und Währungsmanagement, Derivate, Zahlungsverkehr und Leasing an.

Sparkassen

Die Sparkassen sind für die BayernLB als bedeutende Kunden und Vertriebspartner eine tragende Säule des Geschäftsmodells. Mit den bayerischen Sparkassen verbindet die Bank eine Kooperation im Rahmen einer bevorzugten Partnerschaft.

Der BayernLB-Konzern nimmt für die Sparkassen zentrale Aufgaben wahr und stellt ihnen maßgeschneiderte Produkte und Dienstleistungen für das Eigen- und Endkundengeschäft zur Verfügung, z. B. im Zahlungsverkehr, in der Unterstützung bei Wertpapier-, Anlage- und Auslandsgeschäften, mit Konsortial- und Förderkrediten sowie im Sorten- und Edelmetallgeschäft. Bei den außerbayerischen Sparkassen konzentriert sich das Angebot auf ausgewählte Produktsegmente. Daneben bildet das Funding der Sparkassen auch ein wichtiges Fundament für die Refinanzierung der BayernLB und die Stärkung des Liquiditätsverbunds.

Immobilien

Das Immobiliengeschäft der BayernLB beinhaltet gewerbliche Immobilienfinanzierungen und -dienstleistungen. Neukundengewinnung und Intensivierung von Bestandskundenbeziehungen werden durch maßgeschneiderte Finanzierungen mit Fokus auf den Kernmarkt Deutschland sowie in ausgewählten, etablierten ausländischen Immobilienmärkten umgesetzt. Das Immobilienportfolio der BayernLB diversifiziert sich nach den Assetklassen Büro, Einzelhandel, Wohnen, Logistik und Managementimmobilien, in denen Bestandsfinanzierung sowie Projektentwicklung durchgeführt werden. Bei den Managementimmobilien unterstützt die Bank vor allem mit Finanzierungskonzepten für Hotels sowie Immobilien im Pflege- und Gesundheitsbereich. Zudem arrangiert der verantwortliche Bereich auch Konsortialfinanzierungen unter anderem zusammen mit den Sparkassen. Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit mit den Tochtergesellschaften Real I.S., LBImmoWert, BayernImmo und BayernFM forciert, um die Kunden noch umfassender aus einer Hand zu betreuen.

Öffentliche Hand

Das Leistungsspektrum für die Staats- und Kommunkunden sowie die Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform umfasst eine breite Palette individueller Finanzierungs- und Anlagelösungen. Der BayernLB-Konzern zeichnet sich hier durch ein hohes Maß an Erfahrung und Know-how bei Public Private Partnership-Projekten sowie im Bereich Erneuerbare Energien aus. Besondere Bedeutung kommt zudem dem Liquiditätsmanagement zu.

Privatkunden

Über ihre Tochtergesellschaft DKB betreut die BayernLB mehr als 3,4 Mio. Privatkunden, die auf Basis neuester Technologie ihre täglichen Bankgeschäfte bequem und sicher online abwickeln. Als eine der ersten Banken in Deutschland setzte sie dabei seit Anfang der 2000er-Jahre auf standardisiertes Geschäft und Online-Banking. Geschäftsfeldübergreifend ist der DKB unternehmerisches und nachhaltiges Handeln wichtig. So setzt sie über 80 Prozent ihrer Bilanzsumme in Form von Krediten ein, z. B. für den Bau von alters- und familiengerechten Wohnungen, energieeffizienten Immobilien, Gesundheitseinrichtungen, für Bauprojekte in Schulen und Kindertagesstätten, Investitionen in die heimische Landwirtschaft sowie für Erneuerbare-Energien-Vorhaben in den Bereichen Wind, Sonne, Biomasse und Wasser.

Darüber hinaus bietet die BayernLB den bayerischen Sparkassen eine umfangreiche Palette an Produkten und Dienstleistungen für Privatkunden an.

Bezogene Leistungen

Die BayernLB bezieht u. a. IT-Hard- und Software, Büroausstattungen und -materialien sowie Beratungs- und Prüfungsleistungen. Sie fordert von ihren Zulieferern die Einhaltung ökologischer und sozialer Standards, unter anderem der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Maßgebliche Dokumente sind hier der Verhaltenskodex der BayernLB und die Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und externe Dienstleister.

Die BayernLB erwartet u. a., dass ihre Lieferanten und externen Dienstleister für faire Arbeitsbedingungen sorgen und ihren Mitarbeitern Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zugestehen. Mit Geschäftspartnern und Organisationen, die verfassungsfeindliche oder sektenähnliche Ziele verfolgen, arbeitet die Bank nicht zusammen.

Bindende Nachhaltigkeitsvereinbarung

Im Beschaffungsprozess und damit einhergehend in den anzuwendenden Vertragsmustern mit Externen ist die Einholung der Nachhaltigkeitsvereinbarung bei den Lieferanten festgelegt. Sie beschreibt detailliert Grundsätze und Anforderungen der BayernLB an ihre Lieferanten und externen Dienstleister im Hinblick auf ihre Verantwortung für Mensch und Umwelt. Die Vereinbarung verpflichtet die Lieferanten und externen Dienstleister dazu, die Anforderungen zum einen selbst einzuhalten und zum anderen an ihre jeweiligen Lieferanten und externen Dienstleister weiterzugeben. Dies gilt auch für Auslagerungen. Darüber hinaus wird diese im Bereich der Bewirtschaftung eigener und angemieteter Immobilien sinngemäß beachtet.

Die Einhaltung der Vereinbarung durch die Zulieferer wird durch die BayernLB im Rahmen von Lieferantenaudits jährlich stichprobenmäßig überprüft. Dies erfolgt auf Basis von aussagekräftigen Dokumenten, die durch die Geschäftspartner zur Verfügung zu stellen sind, sowie der Recherche in externen Datenbanken, insbesondere der spezialisierten externen RepRisk-Datenbank. Zusätzlich finden Lieferantengespräche statt; sofern erforderlich, erfolgen auch Besuche der Unternehmen vor Ort. Die Nachhaltigkeitsvereinbarung sieht das Recht auf eine außerordentliche Kündigung sämtlicher Vertragsverhältnisse mit einem Lieferanten oder Dienstleister vor, wenn dieser gegen die vereinbarten Standards verstößt. Dabei wird das betroffene Unternehmen zunächst abgemahnt und eine angemessene Frist zur Behebung der Missstände eingeräumt.

Lokale und umweltverträgliche Beschaffung

Insgesamt 84 Prozent des Beschaffungsvolumens für Dienstleistungen und Sachgüter der Kernbank Inland, das vom zentralen Einkauf am Standort München verantwortet wird, wird über Dienstleister und Lieferanten in Deutschland beschafft, davon anteilig 38 Prozent von Lieferanten in Bayern. Beim Bezug von Sachgütern werden bei gleichem Preis-Leistungs-Verhältnis in der Regel Produkte mit anerkannten Umweltsiegeln, etwa dem Blauen Engel, bevorzugt. Im Bereich der Bewirtschaftung eigener und angemieteter Immobilien der Bank im Inland werden sogar 99 Prozent des Auftragsvolumens an Unternehmen in Deutschland vergeben.

Corporate Governance

Als Anstalt des öffentlichen Rechts verfügt die BayernLB über eine durch das Bayerische Landesbank-Gesetz vorgegebene zweigeteilte, personell voneinander getrennte Leitungs- und Überwachungsstruktur.

Vorstand

Der Vorstand führt die Geschäfte der Bank. Er trägt die Verantwortung dafür, dass die BayernLB über eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation verfügt, die neben angemessenen internen Kontrollverfahren vor allem eine adäquate Steuerung und Überwachung der wesentlichen Risiken umfasst.

Der Vorstand besteht derzeit aus sechs Personen, deren Lebensläufe auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht werden. Frauen sind im Vorstand aktuell nicht vertreten. Im Geschäftsbericht wird die Vergütung des Vorstandes transparent dargestellt.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht nach Vorgaben des Gesetzes über die Bayerische Landesbank aus elf Mitgliedern. Er setzt sich zusammen aus zehn Vertretern der Anteilseigner, wobei mindestens die Hälfte dieser Vertreter externe Mitglieder sowie mindestens drei dieser Vertreter solche des Freistaats Bayern (staatliche Vertreter) sind, und einem Vertreter der Personalvertretung der BayernLB. Ein Aufsichtsratsmandat wird derzeit durch eine Frau wahrgenommen (9 Prozent). 27 Prozent der Mitglieder sind aktuell zwischen 40 und 49 Jahre, 73 Prozent über 50 Jahre alt. Angaben zu den Bezügen der Aufsichtsratsmitglieder enthält der Geschäftsbericht.

Der Aufsichtsrat beschließt unter anderem die Bestellung von Mitgliedern des Vorstandes sowie die Feststellung des Jahres- und die Billigung des Konzernabschlusses. Darüber hinaus überwacht er den Vorstand. Der Aufsichtsrat bildet aus seiner Mitte Ausschüsse, eine Übersicht über die derzeit bestehenden Ausschüsse bietet der Geschäftsbericht. Einen Ausschuss, der sich explizit mit Fragen der Nachhaltigkeit beschäftigt, gibt es derzeit nicht. Allerdings spielen Umwelt- und Sozialaspekte bei zahlreichen Themen eine Rolle, mit denen sich der Aufsichtsrat beschäftigt.

Generalversammlung

Als weiteres Organ besteht die Generalversammlung, eine Zusammenkunft der Anteilseigner, die über Grundsatzfragen entscheidet. Dazu gehören nach vorheriger Vorberatung durch den Aufsichtsrat insbesondere die Änderung der Banksatzung, die Verwendung des Bilanzergebnisses sowie die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates und – auf Vorschlag des Aufsichtsrates – die Bestellung des Abschlussprüfers und die Entlastung der Mitglieder des Vorstandes.

Corporate Governance-Grundsätze

Die Corporate Governance-Grundsätze der Bank fassen seit 2003 die Regelungen zur Unternehmensführung und -kontrolle zusammen, die für die BayernLB aufgrund bindender oder selbst auferlegter Vorgaben gelten. Sie basieren weitgehend auf den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance-Kodex, soweit dieser auf die BayernLB als nichtbörsennotiertes, öffentlich-rechtliches Unternehmen mit nur zwei mittelbaren Anteilseignern in sinnvoller Weise übertragbar ist. In einzelnen Punkten gehen die Corporate Governance-Grundsätze der BayernLB auch über die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance-Kodex hinaus.

Nachhaltigkeitsmanagement

Strategie

Herausforderungen und Ziele

Die BayernLB nutzt die Sustainable Development Goals (SDGs) als Orientierungsrahmen für die Festlegung der zentralen Handlungsfelder und Ziele ihres Nachhaltigkeitsmanagements. Die 2015 von der UN-Hauptversammlung beschlossenen 17 Haupt- und 169 Einzelziele bilden einen weltweiten politischen und gesellschaftlichen Referenzrahmen für eine globale nachhaltige Entwicklung bis 2030. Mit dem Inkrafttreten des Paris Agreements Anfang November 2016 wurden für das SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz – wichtige Weichen für den globalen Klimaschutz in den kommenden Dekaden gestellt.

Die Beobachtung und Analyse der Auswirkungen der Klimaschutzpolitik, aber auch anderer politischer, rechtlicher und gesellschaftlicher sowie technologischer Entwicklungen auf das Geschäft der BayernLB gehört zu den Kernaufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements. Ziel ist es, Chancen und Risiken, die sich für die Bank und ihre Kunden aus diesen Entwicklungen ergeben können, frühzeitig zu identifizieren und gemeinsam mit den relevanten Bereichen innerhalb der Bank sowie externen Stakeholdern angemessene Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Grundsätze und Leitlinien

Der freiwillige Verzicht auf mögliche Geschäftsabschlüsse, etwa durch den Ausschluss von Finanzierungen, und damit einhergehende finanzielle Erträge, insbesondere in einer Phase, in der die Ertragsituation der Banken angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase insgesamt angespannt ist, kann kontrovers diskutiert werden. Es ist daher im Innenverhältnis sowie gegenüber externen Anspruchsgruppen von großer Bedeutung, dass die BayernLB ihre grundlegenden Überzeugungen zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen in Grundsätzen und Leitlinien festlegt.

Der Verhaltenskodex, das 2015 formulierte Selbstverständnis, die Nachhaltigkeitspolitik und die Umweltleitlinien bilden das normative Fundament des Nachhaltigkeitsmanagements der BayernLB und beschreiben die Grundüberzeugungen der Bank im Hinblick auf ihre Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung. Die Nachhaltigkeitspolitik wurde bereits 2007 vom Vorstand verabschiedet und 2016 aktualisiert; sie wird wie die anderen genannten Dokumente auf der Website der BayernLB veröffentlicht.

Auf einer zweiten Ebene verfügt die BayernLB über Grundsätze und Leitlinien, die konkrete Vorgaben für die Gestaltung und für Grenzen der Geschäftstätigkeit definieren. Dazu zählen insbesondere themen- und sektorspezifische Leitlinien für zweckgebundene Finanzierungen, die im Kapitel „Nachhaltige Finanzlösungen“ dokumentiert sind. Die Umsetzung der nachhaltigkeitsbezogenen Grundsätze und Leitlinien sowie die Einbeziehung des Nachhaltigkeitsmanagements sind schließlich in verbindlichen Arbeitsanweisungen geregelt.

Organisation

Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements

Der Begriff Nachhaltigkeitsmanagement beschreibt zum einen das konzernweite Managementsystem zum Umgang mit den gesellschaftlichen, politischen, umweltbezogenen und wirtschaftlichen Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung, zum anderen das Team aus Nachhaltigkeitsspezialisten, das für die Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung der entsprechenden Maßnahmen verantwortlich ist.

Organisatorische Verankerung

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist im Bereich Konzernstrategie & Konzernkommunikation verankert und liegt damit unmittelbar im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden der BayernLB. Die Nachhaltigkeitsspezialisten werden durch Experten aus verschiedenen Bereichen der BayernLB und der Bayern Facility Management GmbH (BayernFM) unterstützt. Mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Konzerntöchter tauscht sich das Nachhaltigkeitsmanagement der BayernLB regelmäßig zu Zielen und Maßnahmen aus.

Prozessuale Verankerung

Mindestens ebenso wichtig wie die organisatorische Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements ist dessen Einbindung in die bankinternen Prozesse. Diese wird in verschiedenen Leitlinien und Arbeitsanweisungen geregelt. So legt beispielsweise die Group Reputational Risk Guideline des BayernLB-Konzerns fest, dass das Nachhaltigkeitsmanagement bei allen Transaktionen einzu beziehen ist, bei denen Reputationsrisiken im Zusammenhang mit sozialen und umweltbezogenen Aspekten entstehen können. Transaktionen umfassen dabei alle Arten von Geschäftstätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette des Konzerns.

Neben Reputationsrisiken können durch eine unzureichende Berücksichtigung sozialer und umweltbezogener Aspekte auch finanzielle und weitere Risiken entstehen, beispielsweise durch Bauverzögerungen bei Infrastrukturprojekten infolge ungenügender Umwelt- oder Arbeitsstandards. Auch bei der Beurteilung dieser Risiken ist die Einschätzung des Nachhaltigkeitsmanagements einzuholen. Der entsprechende Prozess ist in einer Arbeitsanweisung geregelt.

Durch den strukturierten Einbezug des Nachhaltigkeitsmanagements in die Entscheidungsprozesse wird im Sinne des Vorsorgeansatzes sichergestellt, dass soziale und umweltbezogene Aspekte frühzeitig berücksichtigt werden.

Das Nachhaltigkeitsmanagement erfasst alle entsprechenden Anfragen in einer Datenbank und erstellt regelmäßig Auswertungen, z. B. zur Art der Geschäftstätigkeit sowie zu den betroffenen Branchen. Diese Auswertungen bilden eine wichtige Basis, um die Wirksamkeit der bestehenden ökologischen, sozialen und governancebezogenen (im Folgenden: ESG) Standards zu prüfen und Themen und Sektoren zu identifizieren, in denen entsprechender Regelungsbedarf bestehen könnte.

Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements

Das Management von Nachhaltigkeitsthemen ist eine Querschnittsaufgabe, in die zahlreiche Bereiche des Unternehmens einbezogen sind. Das Nachhaltigkeitsmanagement hat daher eine Vielzahl von Schnittstellen zu anderen Bereichen und unterstützt diese bei der Bearbeitung relevanter Fragestellungen, z. B. zu den Themen Beschaffung, Markt und Personal. Gleichzeitig gibt es eine Reihe von Aufgaben, die unmittelbar beim Nachhaltigkeitsmanagement angesiedelt sind. Zu seinem Verantwortungsbereich zählen insbesondere:

- die Planung und Umsetzung der Ziele, Strategien und Maßnahmen im Rahmen des Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements;
- die interne Beratung bei der Erschließung neuer Geschäftspotenziale, z. B. bei der Entwicklung der Leistungen im Bereich Green Bonds;
- die Prüfung von sozialen und umweltbezogenen Risiken einschließlich der Reputationsrisiken aus Geschäftstätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette;
- die Beobachtung und Analyse politischer und gesellschaftlicher Entwicklungen bei sozialen und umweltbezogenen Themen im Hinblick auf mögliche Auswirkungen auf die Tätigkeit der Bank;
- die Weiterentwicklung und bedarfsweise Ergänzung des Systems von Leitlinien für die Aufnahme und Gestaltung von Geschäftstätigkeiten, insbesondere Finanzierungen;
- die Bearbeitung der Anfragen von Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und nachhaltigen Investoren;
- der Dialog mit verschiedenen Anspruchsgruppen, beispielsweise Umweltverbänden, sowie die Vertretung der BayernLB in nachhaltigkeitsbezogenen Initiativen und Verbänden;
- die Kommunikation über Ziele und Maßnahmen, u. a. im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts und der Unternehmenswebsite der BayernLB.

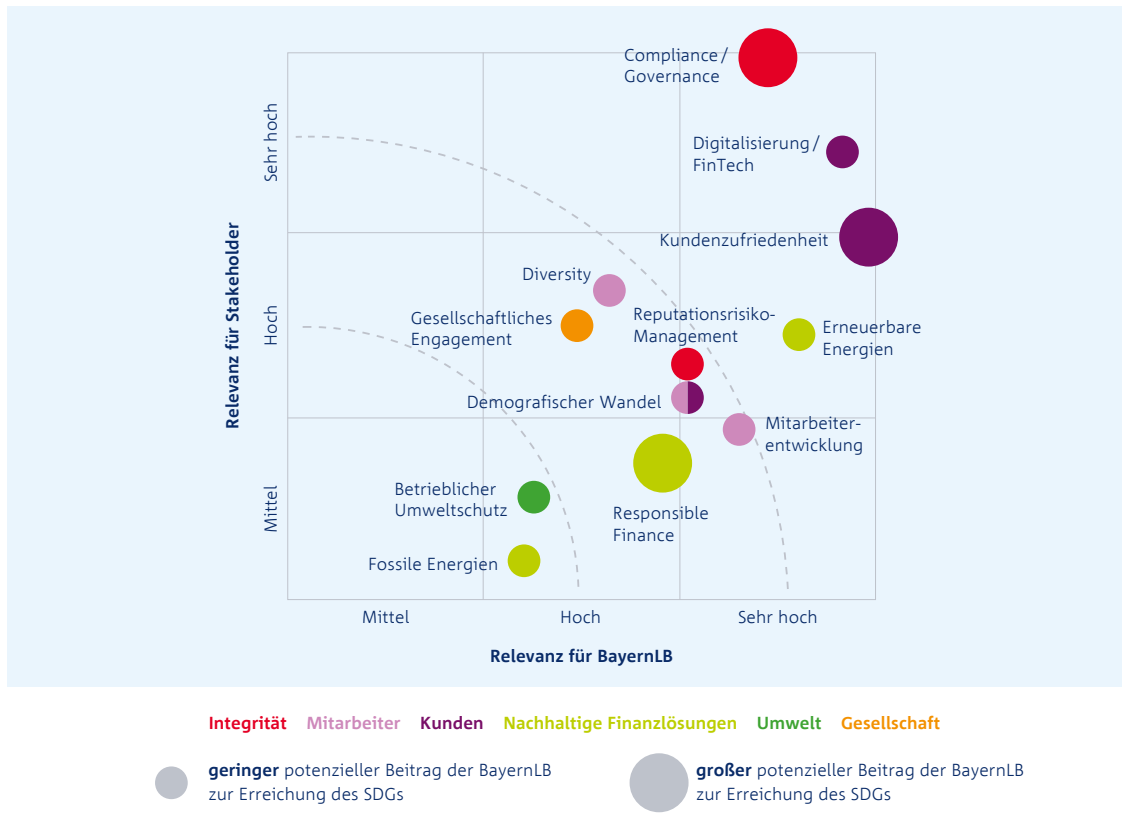
Wesentliche Handlungsfelder

GRI 102-46

Bei der Festlegung der Berichtsinhalte hat sich die BayernLB an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. In einer Wesentlichkeitsanalyse hat sie die für sie wichtigen Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und diesen relevante GRI-Aspekte zugeordnet.

Ausgangspunkt für die Festlegung der wesentlichen Themen waren wie dargestellt die UN Sustainable Development Goals (SDGs). Von den insgesamt 17 Entwicklungszielen hat die BayernLB zehn identifiziert, zu deren Erreichung sie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit in besonderem Maße beitragen kann. Im nächsten Schritt hat sie aus diesen zehn Zielen für sich zwölf unternehmensspezifische Handlungsfelder abgeleitet. Dabei wurden sowohl die Anforderungen von Nachhaltigkeitsratings und Reporting-Frameworks als auch branchenspezifische Nachhaltigkeitsherausforderungen berücksichtigt.

Wesentliche Handlungsfelder der BayernLB



Die BayernLB hat die definierten Handlungsfelder in einer Wesentlichkeitsmatrix entlang dreier Kriterien priorisiert: Um die Erwartungen abzuschätzen, die die Stakeholder an die Bank haben, wurde in einer Medienanalyse die Intensität der öffentlichen Diskussion zu Nachhaltigkeitsthemen in der Bankenbranche ermittelt. Anschließend analysierten etwa 30 Vertreter verschiedener Fachbereiche und Tochterunternehmen in einem Workshop, welchen Wertbeitrag die Handlungsfelder zum Geschäftserfolg der BayernLB leisten können. Im selben Workshop wurde zudem für alle Handlungsfelder ermittelt, wie viel die BayernLB zur Erreichung der korrespondierenden SDGs beitragen kann.

Die daraus resultierende Wesentlichkeitsmatrix ist zugleich Grundlage für diesen Nachhaltigkeitsbericht der BayernLB und das Fundament, auf dem die Bank in ihrem Nachhaltigkeitsprogramm ihre Ziele für die kommenden Jahre definiert.

Die zwölf identifizierten Handlungsfelder werden in Kapitel 4 des vorliegenden Berichts sechs übergeordneten Nachhaltigkeitsthemen zugeordnet. Neben den Themen, die sich aus der Wesentlichkeitsanalyse ergeben und sich im GRI-Index auf S.76 ff. wiederfinden, greift der Nachhaltigkeitsbericht auch Themen auf, die aus Sicht einzelner Stakeholder, insbesondere der Nachhaltigkeits-Ratingagenturen, von besonderem Interesse sind.

Dialog mit Anspruchsgruppen

GRI 102-40,
102-42, 102-43

Stakeholder-Ansatz

Als aktiver Teil der Gesellschaft steht die BayernLB im regelmäßigen Austausch mit zahlreichen gesellschaftlichen Gruppen, die unterschiedliche, sich teils widersprechende Erwartungen und Ansprüche an das Unternehmen haben. Die Group Reputational Risk Guideline der BayernLB definiert als Anspruchsgruppe oder Stakeholder eine Gruppe (oder Person), die ein berechtigtes Interesse am Geschäftsgebaren der BayernLB hat und – abhängig davon, wie sie auf Vorkommnisse im BayernLB-Konzern reagiert – einen Einfluss auf die Reputation des BayernLB-Konzerns hat bzw. haben kann. Dabei wird zwischen wesentlichen – z. B. Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner, Investoren und Anteilseigner – und sonstigen relevanten Anspruchsgruppen – z. B. Aufsicht, Öffentlichkeit, Ratingagenturen und Nichtregierungsorganisationen – unterschieden.

Für den Dialog mit den unterschiedlichen Stakeholdern sind verschiedene Bereiche verantwortlich. So ist beispielsweise der Personalbereich Ansprechpartner für die Mitarbeiter, die Marktbereiche sind verantwortlich für den Kontakt zu den Kunden, Investor Relations für die Zusammenarbeit mit den Investoren und Ratingagenturen und die Presseabteilung für die Medienkontakte.

Das Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt die Bereiche dort, wo es um nachhaltigkeitsrelevante Fragestellungen geht, und führt zudem den direkten Dialog mit ausgewählten Stakeholdern, insbesondere mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) wie Umweltverbänden sowie Nachhaltigkeits-Ratingagenturen.

GRI 102-43, 102-44

Im Berichtszeitraum war die BayernLB als Teil des Finanzierungskonsortiums in die Diskussionen rund um den Bau der Dakota Access Pipeline (USA) involviert. Im konstruktiven Dialog mit nationalen und internationalen Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen, darunter auch Vertretern der besonders betroffenen Sioux-Indianer, hat die Bank im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hingewirkt, einen einvernehmlichen Ausgang der Gespräche zwischen den beteiligten Parteien herbeizuführen. In diesem Zusammenhang hat die Bank die Einschaltung der unabhängigen Kanzlei Foley Hoag LLP zur Überprüfung der Einhaltung von Menschenrechtsstandards ausdrücklich begrüßt. Als Konsequenz aus den Vorgängen beim Bau der Pipeline hat die Bank Anfang 2017 entschieden, zum frühestmöglichen Zeitpunkt vertragskonform aus der Finanzierung auszusteigen und für eine zeitnah erwartete Anschlussfinanzierung nicht zur Verfügung zu stehen.

Dialog mit Nachhaltigkeits-Ratingagenturen

Intensiviert hat sich in den vergangenen Jahren der Dialog mit Nachhaltigkeits-Ratingagenturen, deren Ratings für die BayernLB in zweifacher Hinsicht relevant sind: Zum einen wächst der Anteil von Anlegern, die bei der Kapitalanlage auf die Nachhaltigkeitsleistungen der Emittenten achten. Weltweit betrug ihr Anteil nach Berechnungen der Global Sustainable Investment Alliance (GSIA) Anfang 2016 gut 28 Prozent. Da sowohl die BayernLB als auch die BayernLabo und die DKB am Kapitalmarkt aktiv sind, hängt der Erfolg einer Platzierung ihrer Wertpapiere auch davon ab, inwiefern den Anforderungen der nachhaltigen Investoren entsprochen wird.

Zum anderen spiegeln sich in den Kriterien der Agenturen relevante politische, gesellschaftliche, rechtliche und technologische Entwicklungen wider. Die BayernLB analysiert daher im Sinne eines Trendradars sehr sorgfältig die Kriterienkataloge der Nachhaltigkeits-Ratingagenturen. Zudem nutzt die BayernLB die Nachhaltigkeitsratings als Basis für die regelmäßige Stärken-Schwächen-Analyse ihres Nachhaltigkeitsmanagements.

GRI 102-44 Insgesamt wurde dem Nachhaltigkeitsmanagement im BayernLB-Konzern in den vergangenen Jahren von verschiedenen Agenturen eine im Branchenvergleich überdurchschnittliche Qualität bescheinigt. Hervorzuheben ist dabei, dass sowohl der BayernLB-Konzern als auch in separaten Ratings die BayernLabo und die DKB von der Agentur oekom research mit dem renommierten oekom Prime-Status ausgezeichnet wurden. Er wird an Unternehmen verliehen, die sich in besonderer Weise für eine nachhaltige Entwicklung einsetzen.

Auch MSCI ESG, die auf Nachhaltigkeitsratings spezialisierte Sparte des Finanzdienstleisters MSCI, bewertet das Nachhaltigkeitsmanagement positiv. Mit der Note „A“ liegt die BayernLB im aktuellen Rating über dem Branchendurchschnitt (BBB).

Bewertung der BayernLB durch ausgewählte Nachhaltigkeits-Ratingagenturen

	imug (deutscher Partner von Vigeo Eiris)			MSCI	oekom	Sustainalytics
Letztes Rating	12/2016			08/2016	10/2015	07/2013
Rating	15,79%			A	C	65 Punkte
Ranking/ Investment Status	Unbesicherte Anleihen: „neutral“ (C)	Öffentliche Pfandbriefe: „positiv“ (BBB)	Hypotheken- pfandbriefe: „positiv“ (B)	über Branchen- durchschnitt	„Prime“	18 von 73
Branchen- durchschnitt	-4,4%			BBB	D	57 Punkte
Bewertungs- skala	-100% bis 100%			AAA-CCC	A+ bis D-	0 bis 100 Punkte
Benchmark	30 internationale Emittenten aus dem Sparkassensektor			k. A.	84 „Public & Regional Banks“	73 „Private Banks“

Politik und Mitgliedschaften

Die BayernLB befindet sich als Landesbank zu knapp 75 Prozent im Eigentum des Freistaats Bayern, ihre Aufgaben sind im Gesetz über die Bayerische Landesbank festgelegt. Die BayernLabo hat nach § 20 des Gesetzes den staatlichen Auftrag, „im Rahmen der Wohnungspolitik und im Einklang mit den Beihilfavorschriften der Europäischen Union Vorhaben natürlicher und juristischer Personen des privaten und öffentlichen Rechts sowie sonstige Maßnahmen zur Verbesserung und Stärkung der Wohnungs- und Siedlungsstruktur Bayerns finanziell zu fördern“.

Parteispenden

Die BayernLB schließt Spenden an politische Parteien aus. Im Verhaltenskodex heißt es dazu:
„Spenden an Einzelpersonen, für missionarische Zwecke, an Parteien, Wählervereinigungen, sekten-ähnliche oder verfassungsfeindliche Einrichtungen gewähren wir nicht.“

Mitgliedschaften

Die BayernLB ist aufgrund ihrer Unternehmensform und ihres Geschäftsmodells in verschiedenen Verbänden und Vereinigungen aktiv. Neben bankfachlichen und wirtschaftlichen Organisationen wie dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV), der European Association of Public Banks (EAPB), dem Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) und dem Verband deutscher Pfandbriefbanken (vdp) gehören dazu auch Verbände und Vereinigungen, die sich schwerpunktmäßig mit Nachhaltigkeitsthemen befassen. Die BayernLB nutzt ihre Mitgliedschaften insbesondere für den Erfahrungsaustausch mit anderen Mitgliedern sowie für die Entwicklung gemeinsamer Strategien und Lösungsansätze im Hinblick auf Nachhaltigkeits Herausforderungen.

Die Bandbreite des Engagements reicht hier von der Unterstützung lokaler Initiativen wie dem Umweltpakt Bayern bis hin zur Unterstützung globaler Initiativen wie der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI). Im Berichtsjahr ist die BayernLB dem Klimapakt Münchner Wirtschaft beigetreten. Gemeinsam mit 14 anderen Münchner Großunternehmen hat sie sich verpflichtet, bis Ende 2017 mindestens 40.000 t CO₂ einzusparen.

Im Einzelnen sind die BayernLB bzw. einzelne Tochterunternehmen unter anderem in folgenden Vereinigungen und Verbänden mit Nachhaltigkeitsbezug aktiv (in alphabetischer Reihenfolge).

- Arbeitskreis Energie-Einkauf und Energie-Effizienz
- CDP, ehem. Carbon Disclosure Project (www.cdp.net)
- Fondsfrauen (www.fondsfrauen.de/)
- Klimapakt Münchner Wirtschaft (www.muenchen.de/rathaus/wirtschaft/nachhaltig-oeko/klimapakt-muenchner-wirtschaft.html)
- Principles for Responsible Investment (PRI) (www.unpri.org)
- Wirtschaft weiß-blau (www.wirtschaft-weiss-blau.de)
- Umweltpakt Bayern (www.umweltpakt.bayern.de)
- UNEP FI (www.unepfi.org)

Nachhaltigkeitsthemen

Integrität

Herausforderungen

Die Einhaltung von Regeln, Vorschriften und Normen sowie die Erfüllung von Erwartungen der Anspruchsgruppen haben angesichts eines sich ändernden regulatorischen und gesellschaftlichen Umfeldes in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Die BayernLB hat darauf bereits vor Jahren sowohl auf organisatorischer wie auch auf prozessualer Ebene reagiert. Group Compliance ist für die Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben, den Schutz der BayernLB gegen widerrechtliche Handlungen sowie auch zentral für das Management von Reputationsrisiken des BayernLB-Konzerns verantwortlich. Zu Letzterem leisten die Stellungnahmen des Nachhaltigkeitsmanagements zu ökologischen und sozialen Risiken einen wesentlichen Beitrag.

Im Mittelpunkt der Maßnahmen zur Einhaltung der regulatorischen Vorgaben und gesellschaftlichen Erwartungen steht dabei der einzelne Mitarbeiter. Er ist verpflichtet, sich über die für seinen Aufgaben- und Verantwortungsbereich geltenden relevanten Rechtspflichten, Anweisungen, Richtlinien und Rahmenbedingungen zu informieren und diese einzuhalten. Dabei wird er durch Group Compliance sowie andere Bereiche wie den Rechtsbereich und das Nachhaltigkeitsmanagement umfassend unterstützt.

Grundsätze und Leitlinien

Bei der Sicherstellung einer in diesem Sinne integren Unternehmensführung greifen verschiedene Grundsätze und Leitlinien ineinander, die von grundlegenden Aussagen zu Werten und Zielen bis hin zu konkreten Arbeitsanweisungen reichen.

Verhaltenskodex

Als Risikopräventions-, Führungs- und Kommunikationsinstrument „*soll der Verhaltenskodex als normative Leitlinie für unser tägliches Handeln dienen. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, in seinem Bereich mit Anstand und Urteilskraft für die Bewahrung einer Unternehmenskultur zu sorgen, die unserer gesellschaftlichen Verantwortung ebenso gerecht wird wie den Bedingungen für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung*“. Der Verhaltenskodex steht für die Beachtung aller gesetzlichen Regelungen und Vorgaben sowie für freiwillige Verpflichtungen und Werte der Bank, stellt Leitlinien auf und informiert über rechtmäßiges, ethisches und verantwortungsvolles Handeln.

Das Regelwerk gilt für alle Geschäftsfelder und Zentralbereiche der BayernLB, für alle Mitarbeiter sowie die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates und wird sinngemäß auf alle Konzernunternehmen ausgerollt. Alle Genannten sind verpflichtet, den Verhaltenskodex einzuhalten und ihr Handeln anhand der Grundsätze zu überprüfen und auszurichten. Verstöße gegen die Vorgaben des Verhaltenskodex werden je nach Schwere über das Mittel des Arbeitsrechts verfolgt bzw. zur Anzeige gebracht.

Der Verhaltenskodex enthält u. a. Vorgaben zu Datenschutz und Vertraulichkeit, Wettbewerbsrecht und Schutz geistigen Eigentums, Insiderwissen, Nachhaltigkeit und Ethik, Verantwortung für Mitarbeiter sowie zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorfinanzierung und Wirtschaftskriminalität.

Allen neuen Mitarbeitern wird der Verhaltenskodex zusammen mit dem Arbeitsvertrag zugesandt. Er steht öffentlich auf der Unternehmenswebseite – auch auf Englisch – zur Verfügung. Die Steuerung und Umsetzung bzw. Überwachung der Umsetzung des Verhaltenskodex der BayernLB erfolgt durch den Bereich Group Compliance.

Weitere Leitlinien und externe Selbstverpflichtungen

Die im Verhaltenskodex enthaltenen Vorgaben sind als Mindeststandards zu verstehen, die durch unterschiedlichste Leitlinien und – teils externe – Selbstverpflichtungen ergänzt und konkretisiert werden. So sind beispielsweise folgende Themen über interne Richtlinien bzw. externe Selbstverpflichtungen geregelt, auf die zum Teil an anderer Stelle des vorliegenden Berichts eingegangen wird:

- Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Corporate Governance-Grundsätze, Führungsgrundsätze, Group Reputational Risk Guideline
- Nachhaltigkeit: Nachhaltigkeitspolitik, Umweltpakt Bayern, UNEP FI-Erklärung
- Gleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Charta der Vielfalt
- Produktverantwortung: Umwelt- und Sozialstandards der Weltbank, sektorspezifische Richtlinien
- Nachhaltigkeit im Einkauf: Nachhaltigkeitsvereinbarung mit Dienstleistern und Lieferanten
- Hinweisgebersystem („Whistleblowing“)

Auf Arbeitsebene werden oben genannte Leitlinien durch Arbeitsanweisungen konkretisiert.

Organisation

Die Vermeidung, Prüfung und Sanktionierung von Regelverstößen sind wichtige Aufgaben des Bereichs Group Compliance. Er berät im Hinblick auf Compliance im weiteren Sinne, um so einen zuverlässigen und durch die Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben geprägten Marktauftritt der BayernLB sicherzustellen und die Gesamtbank und Unternehmensgruppe gegen widerrechtliche Handlungen zu schützen. Ein weiteres Ziel des Bereichs ist es, gesetzliche, unternehmerische, gesellschaftliche und ethische Richtlinien und Wertvorstellungen in der BayernLB zu unterstützen und umzusetzen.

Der Bereich ist direkt dem Vorstand unterstellt und berichtet regelmäßig dem Vorstand sowie dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates über den Compliance-Bericht zu den relevanten Themen. Konzernunternehmen und Auslandsstandorte besitzen eigene Compliance-Einheiten.

Auch die Verantwortung für das am Anfang des Berichtsjahres eingeführte Reputational Risk Management zur weiteren Umsetzung der Group Reputational Risk Guideline liegt beim Bereich Group Compliance. Er wird dabei durch ein in den einzelnen Bereichen und Tochtergesellschaften angesiedeltes eigenes Reputationsrisiko-Management unterstützt. Bei Reputationsrisiken, die im Zusammenhang mit sozialen und umweltbezogenen Themen stehen, ist regelmäßig eine Stellungnahme des Nachhaltigkeitsmanagements einzuholen.

Ziel aller Maßnahmen im Compliance- und Reputationsrisiko-Management ist, die Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben sicherzustellen und einen wesentlichen Beitrag zum Schutz der Reputation der Bank zu leisten. Über die Bedeutung des Themas Compliance, die behandelten Risiken und sich daraus ergebenden Maßnahmen wird fortlaufend im Rahmen von Schulungen sowie der regulären internen Kommunikation berichtet.

Wesentliche Handlungsbereiche und Kennzahlen

Der Verhaltenskodex der BayernLB gibt einen Überblick über die Vielzahl von Themen, die im Hinblick auf die Integrität der BayernLB relevant sind. Neben den Themen Datenschutz und Diskriminierung, die in den Kapiteln „Kunden“ bzw. „Mitarbeiter“ thematisiert werden, gehören dazu insbesondere die folgenden Aspekte.

Bekämpfung von Geldwäsche, Wirtschaftskriminalität und Terrorfinanzierung

Die Bekämpfung der Terrorfinanzierung ist ein wichtiger Baustein im Kampf gegen den internationalen Terrorismus. Der Beitrag, den die BayernLB hierzu sowie zur Bekämpfung von Geldwäsche und Wirtschaftskriminalität leisten kann, ist u. a. im Verhaltenskodex beschrieben. Darin heißt es unter anderem: *„Wir vergewissern uns über Identität, Seriosität und Bonität unserer Kunden und Geschäftspartner, führen regelmäßig Sorgfaltsprüfungen durch und sorgen dafür, dass wir nicht für illegale Geschäftspraktiken wie Terrorfinanzierung, Geldwäsche oder für sonstige strafbare Handlungen missbraucht werden.“*

Die BayernLB ist an die unterschiedlichsten nationalen und internationalen Vorschriften gebunden und setzt neue Maßgaben vollumfänglich und zeitnah um. Die Bekämpfung von Geldwäsche und wirtschaftskriminellen Handlungen folgt einem konzernweit gültigen Regelwerk. Die mindestens jährlich erstellten Gefährdungsanalysen für die Bank und den Konzern liefern eine Risikoeinschätzung für alle Bereiche bzw. relevanten Tochterunternehmen und werden als Basis für erforderliche Maßnahmen verwendet. Wichtigstes Ziel ist der Schutz der Kunden, der Mitarbeiter sowie des Konzerns vor Schäden durch wirtschaftskriminelle Handlungen. Grundlegende Wirkungsvoraussetzung hierfür ist im Sinne des „Know your customer (KYC)“ ein Gesamtbild des Kunden, seines Geschäftsbetriebs und des (wirtschaftlichen) Umfelds.

Durch einen Neukundenannahmeprozess sowie das laufende Monitoring bestehender Kundenbeziehungen und Transaktionen werden die Vorschriften der Vereinten Nationen, der Europäischen Union sowie der Bundesrepublik Deutschland zur Embargo- und Sanktionsüberwachung vollständig erfüllt. Die dafür erforderlichen Prüfprozesse laufen weitestgehend automatisiert ab. Für die Prüfung greift die Fachabteilung auf Informationen aus bankinternen Datenverarbeitungssystemen sowie auf externe Informationsquellen zurück. Hierbei arbeitet sie auch mit Negativlisten für besonders kritische Länder, die in erster Linie auf Erfahrungswerten beruhen.

Alle Mitarbeiter der Bank werden regelmäßig durch Präsenz- und Online-Schulungen und über das Intranet zu aktuellen Sachverhalten informiert, die Teilnahme ist verpflichtend. Nicht nur Bewerber vor ihrem Eintritt in die BayernLB, sondern auch die Mitarbeiter der Bank werden regelmäßig auf ihre Zuverlässigkeit im Sinne der Geldwäscheprävention überprüft. Die Personalvertretung trägt die hierfür notwendigen Maßnahmen vollumfänglich mit.

Im Einkauf von Dienstleistungen und Sachgütern schließt die BayernLB, soweit sie Kenntnis davon bekommt, Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen aus, die etwa durch betrügerische Handlungen oder die Unterstützung von Kriegsverbrechern auffällig geworden sind.

Interessenkonflikte und Korruptionsbekämpfung

Das Verbot der Vorteilsannahme und -gewährung betrifft bei der BayernLB sowohl direkte finanzielle Zuwendungen als auch sonstige Vergünstigungen, die die dienstliche Unabhängigkeit der Mitarbeiter infrage stellen. Alle Geschenke, Einladungen oder Zuwendungen, die die persönliche Unabhängigkeit des Empfängers beeinträchtigen können oder geeignet sind, in der Öffentlichkeit Zweifel an der Integrität der BayernLB oder des Empfängers aufkommen zu lassen, sind unzulässig. Weitere Details sind in der Anweisung „Regelung zur Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen“ festgelegt.

Als ein weiteres Instrument zur Steuerung von Interessenkonflikten sind die „Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte“ für alle Mitarbeiter bindend vorgegeben. Danach dürfen sich Mitarbeiter nicht in Werten engagieren (kaufen, verkaufen), mit denen sie dienstlich befasst sind, zudem dürfen Mitarbeitergeschäfte nicht gegen Kunden- oder Bankinteressen verstoßen. Verstöße gegen diese Leitsätze können auch arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben. Etwaige nicht im Einklang mit den Leitsätzen erzielte Gewinne sind an eine karitative oder gemeinnützige Institution abzuführen.

Über den Verhaltenskodex der BayernLB ist fest verankert, dass im Konzern keine Geschäftsverbindungen mit Personen oder von diesen geleiteten Unternehmen eingegangen werden, die aufgrund von Korruption rechtskräftig verurteilt sind. Die Überprüfung und Überwachung von Korruptionsrisiken erfolgt durch die jeweiligen Compliance-Einheiten in den Konzerngesellschaften. Sie haben Vorkehrungen getroffen und führen regelmäßig entsprechende Risikoanalysen durch. Durch die jeweiligen Compliance-Einheiten werden alle in- und ausländischen Standorte sowie die relevanten Konzerngesellschaften abgedeckt. Für den Berichtszeitraum sind keine bestätigten Korruptionsfälle bekannt.

Im Rahmen der regelmäßigen Schulungen werden die bestehenden Regelungen und Verhaltensweisen zur Korruptionsbekämpfung thematisiert. Ebenso werden die Möglichkeiten zur Erkennung von Korruption und auffällige Verhaltensweisen/Vorgänge anhand von Beispielen dargestellt und auf die Möglichkeiten im Rahmen des bestehenden Hinweisgebersystems eingegangen.

Wettbewerbsrecht

Die BayernLB setzt sich für einen fairen Wettbewerb ein und verschafft sich keine Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten und Mitbewerbern auf unlautere Weise. Dabei beachtet die BayernLB die Regelungen des Wettbewerbsrechts.

Die BayernLB hat im Jahr 2016 die letzten von insgesamt 22 Klagen abgeschlossen, die von Klägern in den USA gegen eine Vielzahl von Banken, Versicherungen und Brokern erhoben worden waren. Den Klagen lag der Vorwurf zugrunde, dass es in Bietungsverfahren diverser US-Kommunen im Zusammenhang mit sog. Guaranteed Investment Contracts (GICs) illegale Absprachen zwischen Bietern gegeben habe. Wegen illegaler Absprachen in Bietungsverfahren kam es in den USA auch zu Strafverfahren und Verurteilungen.

Die BayernLB war an diesen illegalen Vorgängen nicht beteiligt. Die Ermittlungsbehörden haben die BayernLB auch zu keinem Zeitpunkt als Beschuldigten benannt oder als Teilnehmer an den illegalen Absprachen bezeichnet. Die BayernLB hatte lediglich – wie viele andere Anbieter des Produkts „GIC“ auch – im Rahmen der Ermittlungen eine Verfügung erhalten, mit der die Vorlage von Beweismitteln angeordnet wurde. Dessen ungeachtet wurden letztlich aufgrund des Umstandes, dass auch die BayernLB eine solche Verfügung erhalten hatte, Klagen gegen die BayernLB erhoben. In den USA trägt der Beklagte seine Kosten der Rechtsverteidigung grundsätzlich auch dann selbst, wenn die Klage zu Unrecht erhoben wurde und abgewiesen wird. Ökonomisch gesehen ist die Beendigung des Rechtsstreits durch Vergleich gegen Zahlung des sog. „Lästigkeitswerts“ der Klage daher unter Umständen günstiger, so auch in diesem Fall. Die BayernLB hat daher die oben genannten Klagen ohne Anerkennung eines Fehlverhaltens durch Vergleiche beendet und sich zur Zahlung von Beträgen verpflichtet, die geringer waren als die erwarteten Kosten für ein aufwendiges Beweisverfahren (Discovery) und weitere Kosten der Rechtsverteidigung. Im Berichtszeitraum gab es keine weiteren Verfahren wegen wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung.

Aufgrund der Auswirkungen der internationalen Finanzmarktkrise erhielt die BayernLB in den Jahren 2008/2009 vom Freistaat Bayern Hilfen zur Stabilisierung. Diese Maßnahmen waren nach europäischem Wettbewerbsrecht als Beihilfen zu qualifizieren und bedurften der Genehmigung durch die Europäische Kommission. Am 18. Dezember 2008 hat die Europäische Kommission im Hinblick auf die der Bank in den Jahren 2008 und 2009 gewährten Unterstützungsleistungen des Freistaats Bayern ein EU-Beihilfverfahren eingeleitet, die Beihilfen wurden unter Auflagen genehmigt. Die BayernLB berichtet kontinuierlich zum Umsetzungsstand der Auflagen sowohl an die entsprechende EU-Kommission als auch in ihren Finanzpublikationen.

Steuern

Die Beachtung steuerlicher Fragestellungen ist bei vielen Geschäftstätigkeiten der Bank sowohl im eigenen wie im Interesse der Kunden Bestandteil der Dienstleistungen und ist im Rahmen gültiger Gesetze und Vorschriften in den internen Vorgaben verankert. So heißt es im Verhaltenskodex: *„Wir beachten die Finanzsanktionen internationaler und nationaler Behörden und Organisationen, die Bestimmungen des Außenwirtschafts- und des Steuerrechts. Und wir tragen dafür Sorge, dass es zu keinen unerlaubten Transaktionen, zu keiner Verkürzung von Abgaben und Steuern oder Verletzung unserer Mitwirkungspflichten kommt.“* Dies wird in der Group Reputational Risk Guideline konkretisiert, in der jede Geschäftstätigkeit, die zur Hinterziehung und/oder Verkürzung von Abgaben bzw. Steuern im eigenen oder in einem anderen Land dient, ausgeschlossen wird. Die Mitarbeiter des BayernLB-Konzerns verhalten sich so, dass es durch ihr Zutun oder ihre Beratung nicht zu unerlaubten Transaktionen, zur Verkürzung von Abgaben und Steuern oder zur Verschleierung von steuerrelevanten Informationen kommt.

Beschwerdemanagement

Kritische Fragen und Beschwerden von internen und externen Stakeholdern sind eine wichtige Basis für die Verbesserung der Strukturen und Prozesse der Bank. Die Verantwortung für die Behandlung von Beschwerden ist dabei in der BayernLB grundsätzlich dezentral organisiert.

Im Marktbereich ist hier zu berücksichtigen, dass die BayernLB beinahe ausschließlich Geschäftskunden betreut. Für diese ist der jeweilige Kundenberater der erste Ansprechpartner für mögliche Beschwerden, Lösungen werden hier im direkten Dialog gefunden. Wegen der Unterschiedlichkeit der Geschäftsaktivitäten in den verschiedenen Marktbereichen gibt es keine bereichsübergreifende Erfassung der eingegangenen Beschwerden.

Für den Kapitalmarktbereich schreibt das Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) vor, dass Banken ein wirksames und transparentes Verfahren für eine angemessene und unverzügliche Bearbeitung von Beschwerden durch Privatkunden vorhalten müssen. Diese Anforderung wird von der BayernLB vollumfänglich erfüllt.

Für die Beilegung von Streitigkeiten mit der Bank besteht für Verbraucher die Möglichkeit, den Ombudsmann der öffentlichen Banken anzurufen. Betrifft der Beschwerdegegenstand eine Streitigkeit aus dem Anwendungsbereich des Zahlungsdiensterechts (§§ 675c bis 676c des Bürgerlichen Gesetzbuches), können auch Kunden, die nicht Verbraucher sind, den Ombudsmann der öffentlichen Banken anrufen. Näheres regelt die „Verfahrensordnung für die Schlichtung von Kundenbeschwerden im Bereich des Bundesverbands Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB)“.

Bei Projektfinanzierungen im Rahmen der Weltbankstandards bzw. Equator Principles gibt es definierte Beschwerdemechanismen für soziale und umweltbezogene Fragen. Eine thematische Auswertung nimmt die BayernLB bisher nicht vor. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist Ansprechpartner für die Anfragen von Umweltorganisationen und anderen NGOs, die häufig im Zusammenhang mit solchen Projektfinanzierungen und den dafür gültigen Regelungen stehen. Entsprechende Anfragen werden vom Nachhaltigkeitsmanagement – bei Bedarf in Abstimmung mit anderen betroffenen Bereichen – zeitnah beantwortet. Für eine aussagekräftige statistische Auswertung zu ökologischen Aspekten und gesellschaftlichen Auswirkungen stehen zurzeit insgesamt keine ausreichenden Fallzahlen zur Verfügung.

Für Mitarbeiter ist der Personalbereich zentrale Anlaufstelle. Für Beschwerden im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde eine Beschwerde- und Schlichtungsstelle eingerichtet. Im Berichtszeitraum fielen keine Beschwerden gegenüber dieser Stelle an.

Mitarbeiter

Herausforderungen

Nicht nur die steigenden regulatorischen und gesellschaftlichen Anforderungen, auch ein durch eine Intensivierung des Wettbewerbs gekennzeichnetes Marktumfeld, die fortschreitende Digitalisierung der Geschäftsprozesse und weitere Veränderungen des Bankgeschäfts stellen hohe Anforderungen an die Qualifikation, kontinuierliche Weiterentwicklung und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter. Auch angesichts des demografischen Wandels ist es vor diesem Hintergrund eine zentrale Aufgabe der Personalpolitik, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Gleichzeitig gilt es, die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter zu fördern, um sie für die sich wandelnden Anforderungen des Bankgeschäfts zu qualifizieren.

Die BayernLB steht dabei vor der Herausforderung, den steigenden Kosten für Regulatorik und der mit der EU-Kommission vereinbarten Verkleinerung der Bank zu begegnen. Diesen Herausforderungen stellt sich die Bank u.a. mit einem umfassenden Kostensenkungsprogramm (KSP).

Grundsätze und Leitlinien

Die Grundlagen der Personalpolitik und Mitarbeiterführung sind in verschiedenen Grundsätzen und Leitlinien fixiert. Dazu gehört zum einen der Verhaltenskodex, der unter anderem zwei Kapitel zu den Themen „Persönlichkeitsrechte und Schutz vor Diskriminierung“ sowie „Verantwortung für Mitarbeiter“ enthält. Zentrale Aspekte der Mitarbeiterführung sind zum anderen in den „Führungsgrundsätzen“ der BayernLB niedergelegt. Beide Dokumente veröffentlicht die Bank auf ihrer Unternehmenswebsite und kommuniziert diese regelmäßig an die Führungskräfte. Die Führungsgrundsätze bilden die Grundlage für die Führungsausbildung auf allen Ebenen sowie für Feedbackinstrumente und das Mitarbeitergespräch.

Verschiedene relevante Einzelaspekte sind in verbindlichen Richtlinien geregelt. So werden Grundsätze des Umgangs zwischen Frauen und Männern beispielsweise in der „Richtlinie zur Regelung partnerschaftlichen Verhaltens“ definiert, die Mitte 2015 veröffentlicht und über das Intranet in der Bank kommuniziert wurde. Zu den Rahmenbedingungen der Personalpolitik gehören schließlich auch rechtliche Regelwerke wie das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) sowie externe Selbstverpflichtungen wie die deutschlandweite Initiative „Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“, die die BayernLB bereits seit 2010 unterstützt. Mit Unterzeichnung der Charta bekennt sich die Bank zu einer offenen Unternehmenskultur, die unterschiedliche Talente der Mitarbeiter erkennt, respektiert, fördert und nutzt. Ihre Umsetzung in der Bank hat unter anderem zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

Organisation

Die Verantwortung für personalpolitische Fragen liegt beim Bereich Personal der BayernLB. Die dort entwickelte Personalstrategie unterstützt die Geschäftsfelder und Zentralbereiche dabei, ihre strategischen und wirtschaftlichen Ziele zu erreichen. Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses prüft der Bereich Personal, inwieweit die Personalstrategie auf die übergeordnete Geschäftsstrategie der BayernLB ausgerichtet ist; gegebenenfalls wird sie aktualisiert.

Zentrales Instrument der Personalführung und -entwicklung ist das Mitarbeitergespräch. Alle Beschäftigten erhalten jährlich im Rahmen ihres Mitarbeitergesprächs auf Basis der am Jahresbeginn geschlossenen Zielvereinbarung eine Rückmeldung zum Grad ihrer Zielerreichung sowie eine Orientierung, die ihnen eine persönliche Standortbestimmung und den Abgleich von persönlichen Karriere- und Entwicklungszielen ermöglicht. Die Planung der individuellen Entwicklung zeigt Perspektiven und Entwicklungsfelder auf. Die Potenzialeinschätzung sorgt dafür, dass die Beschäftigten ihre Fähigkeiten optimal einsetzen können und ist zugleich Grundlage für Potenzialentwicklung sowie Talentmanagement, um Karrieren aus den eigenen Reihen zielgerichtet zu begleiten und zu fördern.

In den Jahren 2010, 2013 und 2016 konnten die Beschäftigten mit dem Instrument „Manager Feedback“ ihrer direkten Führungskraft Rückmeldung zu deren Führungsleistung geben. Für 2016 wurde das bereits etablierte Verfahren um die Rückmeldung des Vorgesetzten der Führungskraft, eine Selbsteinschätzung, ein Kollegenfeedback sowie eine Beurteilung der organisatorischen Rahmenbedingungen erweitert.

Wesentliche Handlungsbereiche und Kennzahlen

Entwicklung der Mitarbeiterzahl und -struktur

Mitarbeiterzahl

Zum 31. Dezember 2016 waren im BayernLB-Konzern insgesamt 7.133 Mitarbeiter tätig. Im Vergleich zum Vorjahr stieg damit der Personalbestand im Konzern um 51 Mitarbeiter (+0,7 Prozent). Der überwiegende Teil des Zuwachses entfiel dabei auf die BayernInvest und die DKB.

Anzahl Mitarbeiter in Köpfen

	31.12.2016	31.12.2015	Veränderung in %
BayernLB-Konzern	7.133	7.082	0,72

Bezogen auf Mitarbeiterkapazitäten (MAK) ergab sich per 31. Dezember 2016 folgendes Bild: Danach standen dem BayernLB-Konzern insgesamt 6.483,44 Mitarbeiterkapazitäten zur Verfügung (im Jahr 2015: 6.455,90 MAK). Dies entspricht einem Anstieg von rund 0,4 Prozent. Bei der Berechnung der Mitarbeiterkapazitäten wird berücksichtigt, in welchem zeitlichen Umfang die Mitarbeiter der Bank zur Verfügung stehen. Zwei Mitarbeiter mit jeweils einer halben Stelle haben beispielsweise zusammen eine Mitarbeiterkapazität.

Mitarbeiterkapazitäten des BayernLB-Konzerns

	31.12.2016	31.12.2015	Veränderung in %
BayernLB Kernbank	2.702,26	2.704,44	-0,08
BayernLabo	199,19	199,84	-0,32
Banque LBLux S.A.	0	45,85	-100
BayernInvest	181,02	169,53	6,78
DKB	3.031,50	2.937,57	3,20
Bayern Card-Services	223,42	252,62	-11,56
Real I.S. AG	146,05	146,05	0
BayernLB-Konzern	6.483,44	6.455,90	0,43
• davon Vollzeit	71 %	80 %	-11,11
• davon Teilzeit	28 %	20 %	40,78
• davon Männer	47 %	50 %	-5,86
• davon Frauen	52 %	50 %	4,49

Bei der BayernLB Bank, die im Fokus dieses Nachhaltigkeitsberichts steht, waren zum 31. Dezember 2016 insgesamt 2.901,45 Mitarbeiterkapazitäten bzw. 3.196 Mitarbeiter (Köpfe) beschäftigt, davon 85 Nachwuchskräfte. Damit reduzierten sich die Mitarbeiterkapazitäten in der BayernLB Bank im Jahresvergleich um 0,1 Prozent bzw. 2,84 MAK.

Mitarbeiterkapazitäten der BayernLB Bank

	31.12.2016	31.12.2015	Veränderung in %
Inland	2.717,51	2.716,15	0,05
• davon Vollzeit Mitarbeiter	2.084,00	2.115,00	-1,47
• davon Teilzeit Mitarbeiter	633,51	601,15	5,38
• davon Männer	1.574,23	1.567,70	0,42
• davon Frauen	1.143,28	1.148,45	-0,45
• davon Nachwuchskräfte	85,00	91,00	-6,59
Ausland	183,94	188,14	-2,23
• davon Vollzeit Mitarbeiter	180,00	185,00	-2,70
• davon Teilzeit Mitarbeiter	3,94	3,14	25,48
• davon Männer	106,30	109,50	-2,92
• davon Frauen	77,64	78,64	-1,27
BayernLB Bank	2.901,45	2.904,29	-0,10
• davon Vollzeit Mitarbeiter	2.264,00	2.300,00	-1,57
• davon Teilzeit Mitarbeiter	637,45	604,29	5,49
• davon Männer	1.680,53	1.677,20	0,20
• davon Frauen	1.220,92	1.227,09	-0,50

Altersstruktur

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der mit einem Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften und einem Anstieg des Anteils älterer Mitarbeiter einhergeht, ist der Blick auf die Altersstruktur der Mitarbeiter der BayernLB relevant.

Das durchschnittliche Lebensalter des Stammpersonals der Kernbank im In- und Ausland lag am 31. Dezember 2016 bei 44,62 Jahren (2015: 44,32 Jahre). Der Anstieg liegt darin begründet, dass angesichts des laufenden Personalabbaus und der geringen Zahl von externen Einstellungen wenige „jüngere“ neue Beschäftigte hinzugekommen sind.

Den größten Anteil weist dabei mit 41,9 Prozent (2015: 44,8 Prozent) weiterhin die Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren auf. Dies liegt vor allem darin begründet, dass die BayernLB in den neunziger Jahren des vorigen Jahrhunderts im Rahmen ihres seinerzeitigen Wachstums besonders viele Auszubildende und Berufsanfänger eingestellt hat.

Durchschnittliches Lebensalter der Mitarbeiter der BayernLB Kernbank (Stammpersonal); Stand 31.12.2016

in Köpfen	m	w	Gesamt	in %
bis 19 Jahre	0	2	2	0,1
20 bis 29 Jahre	110	107	217	7,5
30 bis 39 Jahre	262	268	530	18,4
40 bis 49 Jahre	643	564	1.207	41,9
50 bis 59 Jahre	513	342	855	29,7
über 59 Jahre	38	29	67	2,3

Nachwuchskräfte

Insgesamt 40 Nachwuchskräfte konnten im Jahr 2016 in der BayernLB eingestellt werden. Bei den Einstellungen setzt die BayernLB auf einen Mix von dual ausgebildeten Fachkräften und Akademikern. Die Zahl der Nachwuchskräfte stagnierte in den vergangenen Jahren, da die Bank ihre Ausbildungskapazitäten an den reduzierten Personalbedarf anpasste.

28 Nachwuchskräfte der BayernLB (74 Prozent), die im Jahr 2016 ihre Ausbildung beendeten, nahmen das Angebot einer Übernahme in ein Anstellungsverhältnis an. Die Bank legt neben einer fundierten Ausbildung besonderen Wert auf die Weiterqualifizierung ihrer ehemaligen Nachwuchskräfte. 67 ehemalige Nachwuchskräfte nutzen aktuell die Möglichkeit, sich im Anschluss an ihre Ausbildung berufsbegleitend weiterzubilden.

Neueinstellungen Nachwuchskräfte der BayernLB Bank

	2016	2015	2014
Trainees	12	11	11
Duale Studenten	12	14	13
Auszubildende	16	14	16
Insgesamt	40	39	40

Personalbewegungen

Eintritte

Nur ein Teil der Eintritte im Jahr 2016 resultiert aus der Einstellung von Nachwuchskräften. Eintritte umfassen alle Personalmaßnahmen, die zu einer Erhöhung des Personalstands führen. Dabei wird unterschieden in „echte Zugänge“ (z. B. Neueinstellungen) und Rückkehr in ein aktives Arbeitsverhältnis, beispielsweise nach Ablauf der Elternzeit.

2016 verzeichnete die BayernLB insgesamt 96 Eintritte (ohne Nachwuchskräfte). Der Schwerpunkt lag dabei auf Einstellungen in Deutschland (91). Rund 41 Prozent davon waren Frauen (39), besonders stark vertreten war die Altersgruppe zwischen 30 und 50 (69), da neben den Nachwuchsprogrammen auch berufserfahrene Mitarbeiter rekrutiert wurden.

**Gesamtzahl und Rate der Mitarbeitereintritte nach Region, Geschlecht und Altersgruppe
(Kernbank Stammpersonal in Köpfen)**

	2016	2015	2014
Mitarbeiter insgesamt (durchschnittl. Anzahl der Arbeitnehmer)	2.757,9	2.763,5	2.909
darauf bezogene Einstellungsquote (Anzahl der Neueinstellungen geteilt durch durchschnittl. Anzahl der Arbeitnehmer)	3,48%	1,27%	1,20%
Eintritte insgesamt	96	35	35
Deutschland	91	29	32
Europa ohne Deutschland	4	2	2
Amerika	1	4	1
Männer	57	28	25
Frauen	39	7	10
Altergruppe unter 30 Jahren	20	7	5
Altergruppe 30 bis 50 Jahre	69	22	25
Altergruppe über 50 Jahre	7	6	5

Austritte und Fluktuation

Im Jahr 2016 traten insgesamt 236 Mitarbeiter aus der BayernLB aus. Der größere Teil ist auf den Personalabbau im Rahmen des KSP zurückzuführen. Bis Ende 2016 konnte ein Abbau von knapp 91 Prozent (421 von 462) der angestrebten Mitarbeiterkapazitäten rechtlich fixiert werden. Diese Reduzierungen wurden vorrangig durch die Nutzung von Teilzeitmodellen, die Nichtbesetzung offener Stellen sowie einvernehmlich geschlossene Aufhebungsvereinbarungen und Pensionierungen erreicht.

Die Fluktuationsquote berücksichtigt nur die Zahl der Arbeitnehmerkündigungen (ohne KSP). Sie lag im Jahr 2016 bei 1,60 Prozent. Jahreszeitlich bedingte Schwankungen wie etwa in der Tourismusbranche betreffen die Bankenbranche nicht.

**Gesamtzahl und Rate der Personalfluktuations nach Region, Geschlecht und Altersgruppe;
(Kernbank Stammpersonal in Köpfen)**

	2016	2015	2014
Mitarbeiter insgesamt (durchschnittl. Anzahl der Arbeitnehmer)	2.757,9	2.763,5	2.909
darauf bezogene Fluktuationsquote (Anzahl der Arbeitnehmerkündigungen geteilt durch durchschnittl. Anzahl der Arbeitnehmer)	1,60%	1,99%	1,93%
Fluktuation insgesamt	44	55	56
Deutschland	42	47	49
Europa ohne Deutschland	1	4	6
Amerika	1	4	1
Männer	27	30	34
Frauen	17	25	22
Altergruppe unter 30 Jahren	7	8	10
Altergruppe 30 bis 50 Jahre	18	41	40
Altergruppe über 50 Jahre	19	6	6

Art der Beschäftigungsverhältnisse

97,2 Prozent der Mitarbeiter der BayernLB Bank hatten Ende 2016 einen unbefristeten Arbeitsvertrag, 2,8 Prozent einen befristeten Zeitvertrag. Dazu gehören u. a. die Auszubildenden, denen im Anschluss an ihre Ausbildung überwiegend zunächst ein befristeter Vertrag angeboten wird.

Anteil der Mitarbeiterkapazitäten mit un-/befristetem Beschäftigungsverhältnis (BayernLB Kernbank, BayernLabo und TMAP; in %)

	befristet	unbefristet
Männer	1,6	52,2
Frauen	1,2	45,0
Insgesamt	2,8	97,2

Leiharbeiter (indirekt beschäftigte Mitarbeiter) werden von der BayernLB Bank nur sehr begrenzt eingesetzt. Das Bankgeschäft ist grundsätzlich „knowledge-based“ und beruht gerade bei den Kundenbeziehungen auf persönlichen und vertrauensvollen Kontakten. Der Einsatz von Leiharbeitern ist daher grundsätzlich nur sehr begrenzt möglich bzw. sinnvoll.

Die BayernLB ist Mitglied der Initiative „Fair Company“, die sich für einen verantwortungsvollen Umgang mit Praktikanten einsetzt. Als Praktikanten werden ausschließlich Studenten beschäftigt, die an einer Hochschule immatrikuliert sind und ein studiennahes Praktikum ableisten.

Weiterbildung und Qualifizierung

Die gestiegenen Kundenanforderungen, der technische und organisatorische Wandel sowie erhöhte Anforderungen an den Vertrieb verlangen von den Mitarbeitern einen anhaltenden Lernprozess. Die Weiterbildungsziele orientieren sich in hohem Maße an den aktuellen betrieblichen Erfordernissen. Im Jahr 2016 wurden die Budgets der Aus- und Weiterbildung zielgerichtet insbesondere zur Begleitung der Neuausrichtung der BayernLB eingesetzt. So wurde ein klarer Fokus auf die Fach-, Führungs- und Vertriebsentwicklung gelegt.

Für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen investierte die BayernLB im Jahr 2016 insgesamt über 2,7 Mio. Euro und damit etwa so viel wie im Vorjahr. Die Zentrale in München registrierte 4.480 Buchungen von Mitarbeitern für interne und externe Maßnahmen im Umfang von 5.734 Weiterbildungstagen.

Aus- und Weiterbildungstage nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie (Stammpersonal Inland)

	2016	2015	2014
Anzahl Teilnehmer	4.480	5.914	4.494
Anzahl Maßnahmen	849	894	849
Weiterbildungstage	5.734	7.357	5.084
• davon Männer	3.541	4.707	3.205
• davon Frauen	2.193	2.650	1.879
• davon mit Führungsverantwortung	886	1.430	1.036
• davon ohne Führungsverantwortung	4.848	5.927	4.048
Budget in Mio. EUR	2,7	2,8	2,7

Die Entwicklungsmaßnahmen gliedern sich in On-the-Job-Maßnahmen (z. B. Übernahme von Projekten), die gemäß der Lernphilosophie der Bank überwiegen sollen, und Off-the-Job-Maßnahmen (z. B. Seminare, Trainings). Letztere können neben klassischen Seminaren und Workshops auch berufsbegleitende, längerfristige Weiterbildungen beinhalten, die oftmals mit dem akademischen Grad eines Bachelors oder Masters abgeschlossen werden. Im Jahr 2016 waren rund 100 Mitarbeiter zu einer teils mehrere Jahre dauernden berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahme angemeldet. Sie werden leistungsbezogen von der Bank bezuschusst. Alle Entwicklungsmöglichkeiten werden zusätzlich durch Erfahrungslernen (Coaching, Mentoring, Lernnetzwerke) unterstützt.

Aus- und Weiterbildungstage zur Verbesserung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter (Stammpersonal Inland)

	2016	2015	2014
Führungstrainings	1.299	1.623	1.257
Fach- und Vertriebstrainings	2.037	3.411	2.122
IT-Trainings	237	237	540
Methoden- und Sozialkompetenztrainings	528	229	178
Sprachtrainings	154	112	64
Gesundheitsmanagement	31	25	41
Tagungen	213	277	292
Seminarbuchungen gesamt:	4.480	5.914	4.494
• davon interne Seminarbuchungen	3.870	5.248	3.917
• davon externe Seminarbuchungen	610	666	577

Die Führungskräfte sind als Verantwortliche und Mentoren aktiv in den Qualifizierungs- und Entwicklungsprozess eingebunden und tragen somit maßgeblich zur Entwicklung ihrer Mitarbeiter bei. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche werden auf allen Ebenen neben der aufgaben- und verhaltensbezogenen Zielerreichung sowie der Beurteilung der außerfachlichen Kompetenzen auch die individuellen Karriere- und Qualifizierungsziele zwischen Führungskraft und Mitarbeiter besprochen und entsprechende Entwicklungsmaßnahmen vereinbart. Um den Lerntransfer und den Erfolg der absolvierten Entwicklungsmaßnahmen sicherzustellen, findet unterjährig eine enge Begleitung des Lernfortschritts mittels Rückmeldungen durch die Führungskraft statt.

Darüber hinaus ist es Ziel der BayernLB, Leistungs- und Potenzialträger frühzeitig zu identifizieren, zu fördern und zu fordern. In einem 2-Jahres-Turnus finden pro Geschäfts-/Zentralbereich sogenannte Potenzialrunden statt, in denen Talente für die Bank identifiziert werden. Diese werden über einen Zeitraum von zwei Jahren im Rahmen eines systematischen Talentmanagement-Programms eng in ihrer Weiterentwicklung als Fachspezialisten, Führungskräfte oder Projektleiter begleitet.

Im Rahmen der systematischen Nachfolgeplanung werden in den Geschäfts-/Zentralbereichen durch die Führungskräfte Mitarbeiter identifiziert, die das Potenzial für die kurz- bis mittelfristige Übernahme von Schlüsselpositionen (z. B. bei Ruhestandsversetzungen oder Ausscheiden von Mitarbeitern) erkennen lassen. In Abhängigkeit von individuellen Vorerfahrungen und funktionsbezogenem Qualifizierungsbedarf werden Entwicklungsmaßnahmen zwischen den potenziellen Nachfolgekandidaten und der Führungskraft vereinbart und der Lernfortschritt im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche begleitet und sichergestellt.

In den vergangenen Jahren besetzte die BayernLB ihren Bedarf an Fach- und Führungskräften weitgehend aus den eigenen Reihen.

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Anteil von Frauen in Führungspositionen

In der BayernLB (Bank Inland) waren zum 31. Dezember 2016 1.361 Frauen und 1.544 Männer beschäftigt. Gemessen am Anteil der Frauen in der Belegschaft mit 46,9 Prozent, sind weibliche Führungskräfte mit einem Anteil von 20,4 Prozent nach wie vor unterrepräsentiert. Von insgesamt 29 im Jahr 2016 neu zu besetzenden Führungspositionen wurden acht mit Frauen besetzt, was einer Quote von 27,6 Prozent entspricht. Gegenüber dem Jahr 2015 blieb der Frauenanteil trotz dieser guten Besetzungsquote jedoch unverändert.

Um dem Ziel eines Frauenanteils von mindestens 30 Prozent bei Führungspositionen näher zu kommen, wurden verschiedene Initiativen ergriffen. So beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe damit, konkrete Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen. Sie zielen auf die Handlungsfelder „Stärkung der Awareness aller Führungsverantwortlichen, Steigerung der Bewerberzahlen von Frauen für Führungspositionen aller Hierarchieebenen, Schaffung von Frauennetzwerken und Optimierung von Prozessen“ ab. Ein bereits ausgearbeiteter Kommunikationsleitfaden informiert alle Beschäftigten regelmäßig über Maßnahmen, Aktivitäten sowie Fortschritte und soll dafür Sorge tragen, die bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch transparenter zu machen.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Zur Förderung der Beschäftigung und der Gleichstellung von Frauen wurden in den vergangenen Jahren u. a. folgende Maßnahmen durchgeführt:

- In 2016 wurde der Arbeitskreis ‚WoMen-Power!‘ installiert, der Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen initiieren soll. Ziel ist es, bis Ende 2018 den Frauenanteil in Führung von derzeit 20,4 Prozent auf 25 Prozent zu steigern.
- Zur Sensibilisierung der Führungskräfte werden in den Führungsseminaren die Themen „Gleichstellung“ und „Förderung von Frauen“ aktiv angesprochen.
- Bei der Besetzung von Führungspositionen wird das Beobachtergremium für die Auswahlen künftig aus mindestens einer Frau bestehen, damit genderrelevante Kriterien nicht zu Gunsten bzw. zu Lasten nur eines Geschlechts interpretiert werden.
- Das jährliche Reporting zu den Seminarmaßnahmen weist die Teilnahme von Männern und Frauen gesondert aus, um Fehlentwicklungen in diesem Bereich frühzeitig erkennen zu können.
- Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Flexibilität des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit – auch für Führungskräfte, Elder Care und famPlus sowie Kinderbetreuung) werden fortgeführt. Eine qualifizierte Kinderbetreuung wurde neben den Sommerferien auch am Buß- und Betttag angeboten.

Gleichbehandlung bei Gehalt und Beförderung

Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist Gegenstand des für die BayernLB gültigen Tarifvertrags. Die Einstufung in das Gehaltsgefüge hängt ausschließlich von der Funktion und dem Grad ihrer Ausfüllung ab und nicht vom Geschlecht. Der zuständige Personalbereich überprüft die gezahlten Gehälter, auch im außertariflichen Bereich, in regelmäßigen Abständen. Gegenstand der Prüfung ist dabei u. a. die Verweildauer in einer Gehaltsstufe, die ebenfalls ein Merkmal dafür ist, ob Frauen die gleichen Chancen auf eine gehaltliche Entwicklung erhalten wie Männer.

Im Zuge der Umsetzung der für die BayernLB relevanten „Institutsvergütungsverordnung“ wurde bei der BayernLB eine Vergütungsbeauftragte bestellt, die bankintern die Angemessenheit des Vergütungssystems der Beschäftigten mit Blick auf die regulatorischen Anforderungen überwacht. Die Maßnahmen zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frau und Mann u. a. beim Gehalt und bei Beförderungen sind Gegenstand des von der BayernLB Bank veröffentlichten Gleichstellungsberichts, der alle fünf Jahre, das nächste Mal zum 30. Juni 2017, publiziert wird.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Karrieremöglichkeiten werden häufig davon beeinflusst, inwiefern es möglich ist, die Gründung einer Familie und eine berufliche Tätigkeit miteinander zu vereinbaren. Zusätzlich wird die Pflege älterer Familienmitglieder für immer mehr Mitarbeiter zu einer Herausforderung. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, setzte die BayernLB eine ganze Reihe von Maßnahmen um.

Elternzeit

Für Mitarbeitende der BayernLB Bank besteht die Möglichkeit, die Elternzeit über den gesetzlich geregelten Rahmen hinaus um weitere sechs Monate unbezahlt zu verlängern. Alle Rechte und Regelungen stellt die Bank für ihre Mitarbeiter in einer speziellen Broschüre zusammen.

Ausgewählte Kennzahlen zur Wahrnehmung der Elternzeit (Stammpersonal in Köpfen)

	2016	2015	2014
Mitarbeiter mit Anspruch auf Elternzeit	2.783	2.759	2.855
• davon Männer	1.517	1.506	1.569
• davon Frauen	1.266	1.253	1.286
Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	118	104	124
• davon Männer	48	52	48
• davon Frauen	70	52	76
Mitarbeiter, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	99	116	108
• davon Männer	46	55	48
• davon Frauen	53	61	60
Mitarbeiter, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren	92	109	95
• davon Männer	42	54	44
• davon Frauen	50	55	51

Beschäftigten, die in Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll es leichter gemacht werden, die Verbindung zum Unternehmen aufrechtzuerhalten. Dazu

- findet seit 2014 mindestens einmal jährlich eine Informationsveranstaltung statt, in der über Entwicklungen und Veränderungen in der BayernLB informiert wird.
- sollen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungsprogramms auch während der Abwesenheitsphase ermöglicht werden.
- wird einer vorzeitigen Rückkehr aus der Elternzeit bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen entsprochen, sofern nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Teilzeit- und Telearbeit

Zum 31. Dezember 2016 betrug die Teilzeitquote im Betrachtungskreis „Stammpersonal – BayernLB Kernbank im In- und Ausland“ 30,3 Prozent (842 Beschäftigte von insgesamt 2.783 Beschäftigten) gegenüber 28,2 Prozent im Jahr 2015. Der kontinuierliche Anstieg ist auf die Teilzeitoffensive im Rahmen der Umsetzung des KSP zurückzuführen.

Anzahl der Mitarbeiter in Teilzeit bei Stammpersonal – BayernLB Kernbank im In- und Ausland

	2016	2015	2014
Männer	202	180	143
Frauen	640	597	565
Insgesamt	842	777	708

Basis der Arbeitszeitgestaltung ist die „Variable Arbeitszeitordnung und Bedienungsanleitung Zeiterfassung“. Danach besteht für die Mitarbeiter der BayernLB die Möglichkeit, die Wochen- und Tagesarbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zu gestalten. Die Richtlinie sieht u. a. die Nutzung von Dispo-Tagen durch die Mitarbeiter vor. Zum Zeitpunkt der Beantragung von Dispo-Tagen muss kein entsprechendes Zeitguthaben vorhanden sein; ein Vorgriff ist möglich.

Die BayernLB bietet die Möglichkeit, Telearbeitsplätze einzurichten. Ende 2016 hatten gut 7,6 Prozent der Mitarbeiter eine entsprechende Vereinbarung mit der Bank über einen festen Telearbeitsplatz mit fest vereinbarten Telearbeitstagen getroffen. Dieser wird jedoch sukzessive durch die noch flexiblere Lösung der „mobilen Telearbeit“ ersetzt, die ortsunabhängig von zu Hause oder unterwegs einsetzbar ist. Über diese Art der technischen Ausstattung verfügen mittlerweile 43,1 Prozent der Mitarbeiter.

Anteil der Mitarbeiter mit Telearbeit-Vereinbarung (Stammpersonal)

	2016	2015	2014
Anteil der Mitarbeiter mit Telearbeit-Vereinbarung (in %)	7,62	8,76	7,98

Weitere Maßnahmen

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die BayernLB zudem ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet und bietet Ferienbetreuung für Kinder während der Sommerferien und schulfreien Tage an.

Zur Familie gehören auch die Eltern der Mitarbeiter, deren Betreuung und Pflege zunehmend in den Fokus rückt. Hier bietet die BayernLB u. a. die Vermittlung von Pflegepersonal für pflegebedürftige Familienangehörige durch den Kooperationspartner Arbeiterwohlfahrt an.

Diversity

Der Diversity-Ansatz berücksichtigt neben dem Geschlecht weitere Unterschiede bei den Mitarbeitern und will die vorhandene Vielfalt konstruktiv nutzen. Neben äußerlich wahrnehmbaren Eigenschaften wie Geschlecht, Alter und Behinderung sind auch Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, die Religion oder der Lebensstil relevant. Das Diversity Management hat zum Ziel, individuelle Verschiedenheit nicht nur zu tolerieren, sondern diese für den Umgang miteinander und den Unternehmenserfolg gezielt nutzbar zu machen.

Voraussetzung hierfür ist ein partnerschaftliches Verhalten ohne Diskriminierung. Vor diesem Hintergrund hat die BayernLB die Grundsätze der Zusammenarbeit im Verhaltenskodex verankert. Hier heißt es u. a.: *„Jede Form von Benachteiligung oder Belästigung von Personen aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Identität und Orientierung ist ungesetzlich und wird nicht geduldet.“*

Diese Grundsätze ergänzte die BayernLB im Jahr 2015 durch eine „Richtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten“, die in diesem Sinne unerwünschte und unzulässige Verhaltensweisen definiert sowie Beschwerdeverfahren und Sanktionen festlegt. Seit Einführung dieser Richtlinie wurden keine entsprechenden Diskriminierungsvorfälle dokumentiert.

Beschäftigung von Schwerbehinderten

Die BayernLB Bank beschäftigte zum Jahresende 2016 insgesamt 79 Mitarbeiter mit Schwerbehinderung. Dies entsprach einem Anteil von rund 2,5 Prozent an der Belegschaft.

Die BayernLabo wurde 2016 für ihr Engagement im Bereich des barrierefreien Ausbaus der kommunalen und sozialen Infrastruktur vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration mit dem Signet „Bayern barrierefrei – Wir sind dabei“ gewürdigt.

Vergütung und Alterssicherung

Vergütungssystem

Für rund 31 Prozent der Beschäftigten gelten die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, während rund 60 Prozent außertariflich vergütet werden. Für alle Mitarbeiter in Deutschland gelten daneben Dienstvereinbarungen, die mit den Personalvertretungen (Gesamtpersonalrat und örtliche Einzelpersonalräte) abgeschlossen wurden. Damit fallen 93 Prozent der Beschäftigten unter Kollektivvereinbarungen. Die für Deutschland geltenden Dienstvereinbarungsregelungen werden, soweit rechtlich sinnvoll und möglich, auch in den ausländischen Stützpunkten angewandt.

Neben der angekündigten, jedoch mehrfach verschobenen Novellierung der Institutsvergütungsverordnung bildeten auch im Jahr 2016 die Gespräche mit dem Gesamtpersonalrat zu einer umfassenden Weiterentwicklung des Vergütungssystems der BayernLB einen wesentlichen Schwerpunkt.

Die Verhandlungen konnten angesichts der Komplexität der Materie und der noch ausstehenden Novellierung der Institutsvergütungsverordnung noch nicht abgeschlossen werden. Daher wurden auf Basis der im Jahr 2016 geführten Verhandlungen für das Geschäftsjahr 2017 befristete Übergangslösungen vereinbart bzw. bestehende Übergangslösungen verlängert. Dies betrifft zunächst die Dienstvereinbarung zur variablen Vergütung von Risk Takern 2017 und die Dienstvereinbarung über freiwillige übertarifliche Vergütungsbestandteile für Tarifbeschäftigte für das Geschäftsjahr 2016 sowie den Leitfaden für das Mitarbeitergespräch 2017.

Es ist Ziel der BayernLB für das Geschäftsjahr 2017, die Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat möglichst abzuschließen. Als erster Schritt konnte Ende April 2017 eine unbefristete neue Dienstvereinbarung zur Vergabe von Prämien geschlossen werden.

Unter Einbezug der Gremien hat der Vorstand im Jahr 2016 für das Geschäftsjahr 2015 ein Budget für die variable Vergütung zur Honorierung der Leistung der Beschäftigten beschlossen. Mit Blick auf die wirtschaftliche Situation der Bank und des betriebswirtschaftlichen Erfolgs für das Geschäftsjahr 2015 wurde ein Budget in Höhe von rund 42 Mio. ausgeschüttet, das 100% der Richtwerte entsprach.

Mitarbeiter nach Vergütungsart bezogen auf alle aktiven Mitarbeiter der BayernLB Bank im In- und Ausland (ohne Vorstände)

	31.12.2016		31.12.2015	
	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %
Ausbildungsvergütung	68	2,1	77	2,4
Banktarif	998	31,3	977	30,7
Außertarif	1.905	59,7	1.888	59,4
Lokale Mitarbeiter Ausland	181	5,7	184	5,8
Aushilfen, Praktikanten, Sonstige	38	1,2	54	1,7
Mitarbeiter BayernLB Bank (ohne Vorstand)	3.190	100,0	3.180	100,0

Alterssicherung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der Mitarbeiter in den unterschiedlichen Systemen der betrieblichen Altersversorgung (bAV), bezogen auf alle aktiven Mitarbeiter der BayernLB Bank (ohne Vorstände).

Systeme der betrieblichen Altersversorgung

Anzahl Mitarbeiter	31.12.2016		31.12.2015	
	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %
mit einer Direktzusage auf beamtenähnliche Versorgung	811	25,4	850	26,7
mit einer Versorgung nach der VO2010	1.600	50,2	1.520	47,8
mit einer Versorgung nach der VO2005	381	11,9	389	12,2
sonstige (insb. ohne/mit lokalen Versorgungsansprüchen, u. a. aufgr. Probezeit, lokale Mitarb., Nachwuchskräfte, Aushilfen, kein Angebot für VO2010 erhalten)	398	12,5	421	13,2
Mitarbeiter BayernLB Bank (ohne Vorstand)	3.190	100,0	3.180	100,0

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Unternehmen stehen vor der Herausforderung, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Diese Verpflichtung wird durch den Verhaltenskodex der Bank besonders hervorgehoben: „Arbeitschutz und Arbeitssicherheitsvorschriften sind von allen Mitarbeitern unbedingt einzuhalten. Die Einrichtung eines gesunden und gefahrenfreien Arbeitsumfelds gehört zu den Führungsaufgaben in der BayernLB. [...] Im Gegenzug erwarten wir von unseren Mitarbeitern einen verantwortlichen Umgang mit ihrer Gesundheit und ihrer Arbeitskraft.“

Integriertes Gesundheitsmanagement

Die Bank verfügt über ein integriertes Gesundheitsmanagement. Dazu gehören Betriebsärzte und Krankenschwestern sowie spezialisierte Personalfachleute. Diese arbeiten eng mit dem Personalrat, dem Arbeitsschutzbeauftragten, dem BayernLB-Sportclub und den Ernährungsspezialisten der Mitarbeitercasinos zusammen. Zudem besteht ein Arbeitsschutzausschuss nach den gesetzlichen Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes, der die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützt und darüber hinaus beratend tätig ist. Ihm gehören auch Vertreter des Personalrates und damit der Belegschaft an.

Prävention

Zur Vorbeugung „typischer“ Gesundheitsprobleme bei vorrangig sitzenden Tätigkeiten an Bildschirmarbeitsplätzen achtet der Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Die BayernLB bietet den Mitarbeitern im Rahmen des Gesundheitsmanagements zudem Möglichkeiten für sportliche Aktivitäten und führt regelmäßig Gesundheitstage mit Schwerpunktthemen, z. B. Bewegung und gesunde Ernährung, durch.

Zu den Themen psychische Probleme, Stressbewältigung und Burn-out bietet die BayernLB umfassende Unterstützung. Diese beinhaltet insbesondere die folgenden Angebote:

- Umfangreiche Informationen im Intranet zu Themen wie „Stress, Burn-out, Depressionen und Sucht“ sowie „Psychologie und Gesundheit“
- Schulungen zur Sensibilisierung und Aufklärung der Mitarbeiter, z. B. zu Aspekten wie „Psychologische Probleme und Wiedereingliederung“ und „Gesund und fit am Arbeitsplatz“
- Seminare für Mitarbeiter und Führungskräfte zu Themen wie „Stress, Burn-out und Depressionen – Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern“, „Stressmanagement: Aktiv mit Belastungen umgehen“ und „Prävention psychischer Belastungen – sich selbst und andere gesund führen“

Ferner hat die BayernLB erfolgreich ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 84 (2) Sozialgesetzbuch (SGB) IX implementiert, im Rahmen dessen Beschäftigte auf Wunsch professionell bei der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit begleitet werden. Auch zu diesem Thema sind umfassende Informationen im Intranet verfügbar oder werden auch in persönlichen Gesprächen vermittelt.

Gesundheitsquote

Die Wirksamkeit des Gesundheitsmanagements misst und dokumentiert die BayernLB anhand der Gesundheitsquote. Im Jahr 2016 lag diese in der BayernLB bei 95,54 Prozent (2015: 95,30 Prozent). Im Durchschnitt war jeder Beschäftigte 11,15 Tage (2015: 11,76 Tage) krankheitsbedingt abwesend. Insgesamt befindet sich die krankheitsbedingte Abwesenheit weiterhin auf einem stabilen Niveau.

Im Jahr 2016 gab es insgesamt 15 Abwesenheitstage aufgrund von Betriebsunfällen, dies entspricht einem Rückgang von knapp 75 Prozent gegenüber dem Vorjahr (58 Tage). Die Art der Verletzung wird nicht erfasst. Arbeitsbedingte Todesfälle waren nicht zu verzeichnen. Tätigkeiten, die systematisch einer hohen Erkrankungs- oder Gefährdungsrate unterliegen, gibt es bei Banken nicht.



Kunden

Herausforderungen

„Was brauchen unsere Kunden? Und wie können wir ihnen helfen, den Herausforderungen des Wettbewerbs gerecht zu werden?“ Die Beantwortung dieser im Selbstverständnis der BayernLB formulierten Fragen steht im Zentrum der Aktivitäten der BayernLB. Sie verfügt über ein universalbanknahes Geschäftsmodell mit Firmen-, Privat- und Immobilienkunden sowie Asset-Management-Aktivitäten. Als kreditgebende Bank hat sie dabei einen engen Bezug zur Realwirtschaft und kommt damit ihrer zentralen Funktion als Motor der Wirtschaft nach.

Die Zielgruppen Firmen- und Privatkunden unterscheiden sich dabei deutlich sowohl im Hinblick auf die nachgefragten Leistungen als auch auf die Rahmenbedingungen für deren Vermarktung. Zum Schutz der Privatkunden hat der Gesetzgeber in den vergangenen Jahren zahlreiche Anforderungen an deren Information und Beratung definiert.

Grundsätze und Leitlinien

Der bereits angesprochene Verhaltenskodex der BayernLB definiert auch zentrale Eckpunkte für den Umgang mit Kunden. Angesprochen werden hier u. a. die Themen Datenschutz, Information und Transparenz sowie Produktgestaltung. Neben dieser internen Selbstverpflichtung gibt es verschiedene regulatorische Vorgaben, beispielsweise zum Umgang mit Kundendaten.

Zentrale Werte und Ziele für die Kundenbeziehungen werden zudem im „Selbstverständnis“ formuliert, das die BayernLB 2015 erarbeitet hat. Kern dieses Selbstverständnisses sind die sechs Unternehmenswerte Professionalität, Leistungsbereitschaft, Teamgeist, Verlässlichkeit, Verantwortung und Begeisterung. Insgesamt rund 150 Workshops wurden 2015 zur Verankerung des Selbstverständnisses in der BayernLB durchgeführt. Die sechs Unternehmenswerte bilden zudem die Grundlage für die Führungsgrundsätze der Bank. Wie der Verhaltenskodex sind auch das Selbstverständnis und die Führungsgrundsätze auf der Website der BayernLB verfügbar.

Organisation

Ziele und Strategie der Marktbearbeitung werden jährlich in der Geschäftsstrategie definiert, die wiederum auf einzelne Geschäftsfelder heruntergebrochen wird. Für die Umsetzung der Strategie sind die jeweiligen Bereiche verantwortlich.

Wesentliche Handlungsbereiche und Kennzahlen

Verantwortliche Vertriebs- und Marketingpraktiken

Umfassende Information der Kunden

Die BayernLB legt großen Wert darauf, ihren Kunden verständlich zu vermitteln, welchen Nutzen der Kauf eines Produkts oder einer Dienstleistung für sie hat und welche Risiken damit verbunden sein können. Im Verhaltenskodex wird dazu Folgendes formuliert: *„Um unseren Kunden eine eigenständige und fundierte Entscheidung zu ermöglichen, sind für uns bedarfsgerechte Beratung, verständliche Produkte und Dienstleistungen, eine angemessene Aufklärung über Chancen und Risiken sowie eine transparente Dokumentation unserer Arbeit selbstverständlich. Irreführende oder verschleiernde Werbung ist für uns inakzeptabel.“* Bei der Produktinformation zu Finanzprodukten erfüllt die BayernLB alle gesetzlichen Anforderungen.

Verantwortungsvolle Produktgestaltung

Die BayernLB sieht es zudem als ihre Verantwortung an, nur Produkte und Leistungen anzubieten, die sie unter professionellen Maßstäben erbringen kann. Dazu gehören die erforderliche Lizenz, das entsprechende Fachwissen und die notwendige Infrastruktur.

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Seit dem 19. Juni 2016 hat jeder Volljährige in Deutschland das Recht, ein Basiskonto zu eröffnen. Dieses Recht erhalten auch Asylsuchende und Menschen, die mit Duldung in Deutschland leben. Das Basiskonto wird auf Guthabenbasis geführt und ermöglicht den Kontoinhabern die Teilnahme am bargeldlosen Zahlungsverkehr sowie Ein- und Auszahlungen. Diese gesetzliche Regelung wird von der im Privatkundengeschäft tätigen DKB ebenso umgesetzt wie von den Sparkassen als Partner der BayernLB.

Die derzeit 68 bayerischen Sparkassen sorgen mit ihren rund 2.450 personenbesetzten Geschäftsstellen für eine flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen in Bayern und sind auch in strukturschwachen und vergleichsweise dünn besiedelten Regionen aktiv. Die Leistungen der DKB als Internetbank sind standortunabhängig nutzbar.

Datenschutz

Die verantwortungsvolle Nutzung sensibler Daten ist für die BayernLB eine wichtige Maxime im Umgang mit Kunden und Mitarbeitern. Im Verhaltenskodex heißt es dazu: *„Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Daten und Informationen, die ihm im betrieblichen Umgang zur Kenntnis gelangen, ausschließlich in dem zugelassenen Rahmen zu verwenden. Bei einer Weitergabe inner- und außerhalb des Unternehmens ist zu prüfen, ob der Adressat zum Empfang berechtigt ist.“* In weiteren Vorgaben fordert der Verhaltenskodex einen reflektierten und professionellen Umgang vor allem mit personenbezogenen Daten und vertraulichen Informationen.

Es ist die Aufgabe des Datenschutzbeauftragten (DSB), unter anderem auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zum Datenschutz hinzuwirken, um die Betroffenen, insbesondere Kunden und Mitarbeiter, vor Datenmissbrauch zu schützen. Nach den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ist der DSB alleiniger innerbetrieblicher Ansprechpartner für das Thema Datenschutz. Er untersteht unmittelbar dem Vorstandsvorsitzenden der BayernLB und ist bei der Ausübung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei. Der DSB darf wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden und ist zur besonderen Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Schwerpunkte seiner Tätigkeit liegen in der Prüfung der Zulässigkeit der Datenverarbeitung und des ordnungsgemäßen Umgangs mit personenbezogenen Daten. Datenschutz ist nur in einem sicheren Gesamtsystem effektiv umzusetzen und muss von allen betrieblichen Funktionen mitgetragen werden. Hierfür betreibt die BayernLB ein effizientes Datenschutzmanagementsystem, das alle erforderlichen Schnittstellen berücksichtigt. Auf der rechtlichen Seite wird der Unternehmensbereich Recht, auf der technischen Seite die Group-IT, die IT-Sicherheit sowie die (physische) Sicherheit eingebunden. Das Datenschutzmanagementsystem wird regelmäßig von der internen Revision geprüft.

Das Thema Datenschutz wiederum ist Teil des Risikomanagements der BayernLB. Konkret bedeutet dies für die Arbeit des DSB, entsprechende Maßnahmen zu unterbreiten und deren Umsetzung zu kontrollieren sowie Datenschutz- und Sicherheitsbewusstsein durch gezielte Schulung und konkrete Einzelgespräche ständig zu fördern. Daneben sind die Rechte der Betroffenen ausreichend zu wahren.

Auch die Verbindung zur Personalvertretung und zu der für den Datenschutz zuständigen Aufsichtsbehörde ist wichtig und muss gepflegt werden. Diese Vorgaben setzt die Bank in unterschiedlicher Weise vollumfänglich um. Zur Gewährleistung des Datenschutzes entwickelte sie ein Standardvorgehen, das die Einhaltung von detaillierten, umfangreichen und in regelmäßigen Abständen zu wiederholenden Prüfpflichten regelt. In einer Dienstvereinbarung zwischen Bank und Personalvertretung wurde der Umgang mit den personenbezogenen Daten der Mitarbeiter im Detail geregelt, um die Interessen der Mitarbeiter stets zu wahren. Die BayernLB überwacht auch externe Dienstleister, die in ihrem Auftrag Daten verarbeiten.

Um den verantwortungsvollen Umgang mit datenschutzrelevanten Daten zu fördern, nehmen alle Mitarbeiter regelmäßig an verpflichtenden Schulungen teil. Urteile mit datenschutzrechtlich weitreichenden Auswirkungen analysiert die BayernLB unverzüglich und ergreift geeignete Maßnahmen, um auch weiterhin datenschutzkonform zu arbeiten. Um die im Mai 2016 verabschiedete EU-Datenschutzgrundverordnung zeitgerecht zum Juli 2018 umzusetzen, wird 2017 ein Umsetzungsprojekt gestartet.

Im Berichtsjahr 2016 untersuchte die BayernLB zwei Datenschutzbeschwerden, die zur Zufriedenheit der Beschwerdeführer bearbeitet wurden. Darüber hinaus prüfte sie sechs Fälle von möglichen Datenverlusten. In allen Fällen handelte es sich um den Verlust von Laptops, Smartphones, USB-Sticks oder Blackberrys. Dabei waren keine personenbezogenen Daten betroffen oder es war durch technische Sicherheitsmaßnahmen (Zugriffsschutz, Verschlüsselung, Fern-Reset-Funktion) ausgeschlossen, dass ein Dritter Kenntnis von personenbezogenen Daten erhalten hat.

Regelmäßige Messung der Kundenzufriedenheit

GRI 102-43

Die BayernLB gibt regelmäßig Markt- und Kundenzufriedenheitsstudien in Auftrag. Während die Marktstudien Informationen zu langfristigen Trends und wesentlichen Themen auf den für die BayernLB relevanten Märkten liefern, erfassen die sogenannten Kundenbarometer Einstellungen und Verhaltensweisen von aktuellen und potenziellen Kunden. Gegenstand der Barometer sind unter anderem die Stabilität der Kundenbeziehungen, die Zufriedenheit der Kunden mit den Leistungen der Bank sowie ihre Wahrnehmung der Stärken und Schwächen der Bank. Im Fokus stehen dabei qualitative Einschätzungen der Kunden und Zufriedenheitskennziffern. Gleichzeitig ermöglichen die Analysen den Vergleich mit wichtigen Wettbewerbern.

Angesichts der unterschiedlichen Anforderungen einzelner Kundengruppen werden bei den Studien, zielgruppenspezifische Befragungen durchgeführt, hierzu zwei Beispiele:

- Das Kundenbarometer Immobilien erfasst im Rahmen von Einzelinterviews die Erwartungen und Erfahrungen gewerblicher und wohnwirtschaftlicher Immobilienkunden. Es wurde zuletzt im Frühjahr 2016 durchgeführt. Hier erreichte die BayernLB bei der Gesamtzufriedenheit der Bestandskunden einen Wert von 8,4 auf einer von 0 bis 10 reichenden Skala und konnte sich gegenüber der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2012 nochmals um 0,5 Prozentpunkte verbessern.
- Das Kundenbarometer Mittelstand basiert auf persönlichen Interviews mit Vertretern mittelständischer Unternehmen. Die letzte Befragung im Herbst 2016 zeigt eine stabile Kundenzufriedenheit mit leichter Verbesserung.

Die Ergebnisse der Befragungen bilden eine zentrale Basis für die Produkt-, Beratungs- und Dienstleistungsentwicklung und liefern wichtige Ansatzpunkte für die Gestaltung von Maßnahmen zur Kundenbindung und -gewinnung.

Externe Auszeichnungen belegen Zufriedenheit der Kunden

Auch externe Auszeichnungen sind wichtige Gradmesser für die Zufriedenheit der Kunden mit den Leistungen der BayernLB. So erhielt die Bank 2016 den Quality Leader Award des Beratungsunternehmens Greenwich Associates in der Kategorie „German Middle Market Corporate Banking“. Die Auszeichnung basierte auf einer Befragung von 616 Unternehmen und Finanzinstitutionen in Deutschland, deren Jahresumsatz zwischen 50 und 500 Mio. Euro liegt. Im Fokus standen dabei insbesondere Qualität und Prozessgeschwindigkeit.

Bei den Global Capital Awards in London wurde die BayernLB zum „Best Arranger of Schuld-scheindarlehen 2016“ gewählt. Ermittelt werden die Preisträger vom internationalen Finanzfachmagazin Global Capital mittels Umfragen unter Emittenten, internationalen Investoren und Investmentbanken.

Nachhaltige Finanzlösungen

Herausforderungen

Fast 23 Bill. US-Dollar wurden nach Berechnungen der Global Sustainable Investment Alliance (GSIA) Anfang 2016 unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien angelegt. Im deutschsprachigen Raum lag das entsprechende Anlagevolumen nach Angaben des Branchenverbands Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG) Ende 2015 bei über 326 Mrd. Euro. Die nachhaltige Kapitalanlage hat damit die in der Vergangenheit häufig zitierte „Nische“ endgültig verlassen und sich als aus Anbietersicht interessantes Marktsegment etabliert. Die BayernLB bietet nachhaltigkeitsorientierten privaten und institutionellen Anlegern in diesem Bereich verschiedene Anlageprodukte.

Auch bei Finanzierungen durch Banken spielen ESG-Kriterien eine zunehmend wichtigere Rolle, wofür es mehrere Gründe gibt. Zum einen können durch die mangelnde Berücksichtigung von Umwelt- und Sozialstandards etwa bei Infrastrukturprojekten wirtschaftliche Risiken entstehen, wenn es dadurch beispielsweise zu Verzögerungen bei der Fertigstellung dieser Projekte kommt. Zum anderen wird den Banken gerade von zivilgesellschaftlichen Organisationen eine Mitverantwortung für die Einhaltung von anerkannten Umwelt- und Sozialstandards bei den von ihnen finanzierten Projekten gegeben. Verstöße gegen entsprechende Standards können daher unter anderem die Reputation der Banken und der anderen beteiligten Unternehmen schädigen. Schließlich kommt den Banken auch eine aktive Rolle bei der Begleitung und Unterstützung gesellschaftlicher Vorhaben wie z. B. der Energiewende zu.

Nachhaltige Finanzlösungen bei der BayernLB umfassen vor diesem Hintergrund folgende Bereiche:

- Einhaltung von umweltbezogenen, sozialen und ethischen Standards bei Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäften;
- Angebot von nachhaltigen Anlageprodukten für private und institutionelle Investoren;
- Finanzierung von Unternehmen und Projekten, die zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen wie z. B. des Klimawandels und der Energiewende beitragen.

Der Fokus der Aktivitäten lag im Berichtszeitraum zum einen auf der Umsetzung bestehender sektor- und themenspezifischer Leitlinien sowie der Prüfung der Notwendigkeit weiterer Leitlinien, zum anderen auf der weiteren Implementierung des Prozesses zum Einbezug des Nachhaltigkeitsmanagements in die Bewertung von ESG-Chancen und -Risiken bei den verschiedenen Geschäftstätigkeiten der BayernLB und zur Berücksichtigung von sozialen und umweltbezogenen Aspekten bei der Beurteilung von Reputationsrisiken.

Grundsätze und Leitlinien

Die von der BayernLB definierten ESG-bezogenen Standards lassen sich nach ihrer Reichweite grundsätzlich drei Kategorien zuordnen. Eine erste Kategorie umfasst alle Arten von Geschäftstätigkeiten im Konzern von der Beschaffung bis hin zu Finanzierungsleistungen. Die zweite Kategorie betrifft übergreifende Leitlinien für Handel- und Kapitalmarktgeschäfte sowie Finanzierungen, weitere Regelungen beziehen sich auf einzelne Branchen bzw. Themen.

Übergreifende ESG-Standards für alle Geschäftstätigkeiten

Die erste Kategorie der Grundsätze, die konzernweit für alle Arten von Geschäftstätigkeiten gelten, umfasst folgende Regelungen:

- Der Konzern hält sich an alle Embargo- und Sanktionsvorgaben der EU und UN. Darüber hinaus finden – sofern erforderlich – lokale Regelungen Anwendung.
- Der Konzern tätigt keine Geschäfte mit Personen oder Unternehmen, die von Personen geleitet werden, die aufgrund von Konkurs- oder Insolvenzdelikten, schwerwiegenden Vermögensdelikten oder aufgrund von wirtschaftskriminellen Handlungen verurteilt sind.
- Der Konzern tätigt gemäß Group Reputational Risk Guideline keine Geschäfte, die der Hinterziehung und/oder der Verkürzung von Abgaben bzw. Steuern oder zur Verschleierung und/oder unlauteren wesentlichen Begünstigung solcher Sachverhalte im eigenen oder in einem fremden Land dienen.
- Der Konzern tätigt keine Geschäfte, die in Verbindung mit der gezielten Verletzung von Urheberrechten und gewerblichen Schutzrechten stehen.
- Der Konzern tätigt keine Geschäfte, die in Verbindung mit illegalen Geschäftsvarianten (z. B. bei Drogen-, Menschen- oder Organhandel/-schmuggel, Sklaverei), Prostitution, sexueller Ausbeutung und Pornografie sowie ausbeuterischer (Kinder-)Arbeit bzw. Zwangsarbeit stehen.
- Der Konzern beachtet bei Geschäften mit Staaten, die von der FATF (Financial Action Task Force) als nicht kooperierende Staaten eingeordnet werden, die Empfehlungen der FATF.

Menschenrechte

Mit den Aspekten Menschenhandel, sexuelle Ausbeutung, ausbeuterische Kinder- und Zwangsarbeit und Sklaverei werden im vorletzten Punkt dieser Aufzählung Aspekte angesprochen, die im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechte relevant sind. Die BayernLB hat sich in verschiedenen Zusammenhängen zum Schutz dieser Rechte verpflichtet und entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung der Verpflichtungen ergriffen: Neben den übergreifenden ESG-Standards ist dies beispielsweise die Nachhaltigkeitsvereinbarung, welche Lieferanten und externe Dienstleister der BayernLB zum Schutz der Menschenrechte verpflichtet. Diese erstreckt sich auch auf die Lieferkette der Zulieferer.

Verletzungen der Menschenrechte und der Rechte indigener Völker stehen häufig im Zusammenhang mit großen Bergbau- und Infrastrukturprojekten, weshalb die Vorgaben für zweckgebundene Projektfinanzierungen von zentraler Bedeutung sind. Über die Beachtung der Weltbankstandards sowie der anderen genannten Rahmenbedingungen zur Einhaltung der Menschenrechte gewährleistet die BayernLB den Schutz der Menschenrechte bei Projektfinanzierungen wie auch bei ihren übrigen Geschäftstätigkeiten.

GRI 102-44

Im Berichtszeitraum war die BayernLB als Teil des Finanzierungskonsortiums in die Diskussionen rund um den Bau der Dakota Access Pipeline (USA) involviert. Im konstruktiven Dialog mit nationalen und internationalen Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen, darunter auch Vertretern der besonders betroffenen Sioux-Indianer, hat die Bank im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hingewirkt, einen einvernehmlichen Ausgang der Gespräche zwischen den beteiligten Parteien herbeizuführen. In diesem Zusammenhang hat die Bank die Einschaltung der unabhängigen Kanzlei Foley Hoag LLP zur Überprüfung der Einhaltung von Menschenrechtsstandards ausdrücklich begrüßt. Als Konsequenz aus den Vorgängen beim Bau der Pipeline hat die Bank Anfang 2017 entschieden, zum frühestmöglichen Zeitpunkt vertragskonform aus der Finanzierung auszusteigen und für eine zeitnah erwartete Anschlussfinanzierung nicht zur Verfügung zu stehen.

Leitlinien für Handels- und Kapitalmarktgeschäfte

Mit Ausnahme von Maßnahmen zur Gesamtbanksteuerung betreibt der BayernLB-Konzern keine Handelsgeschäfte im eigenen Namen oder auf eigene Rechnung (Eigenhandel). Handelsgeschäfte werden nur getätigt, wenn sie durch Kundengeschäft induziert sind und somit Kundenbezug haben. Für Handels- und Kapitalmarktgeschäfte hat die BayernLB folgende Leitlinien definiert:

Nahrungsmittel

Die BayernLB Bank betreibt keine Spekulationsgeschäfte im Zusammenhang mit Nahrungsmitteln. In diesem Sinne investiert die BayernLB nicht in Agrarrohstoffe und darauf basierende Derivate. Die BayernLB bietet auch keine Anlageprodukte im Agrarrohstoffbereich an. Die BayernInvest Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH schließt im Rahmen des Managements von eigenen Publikumsfonds Investments in Agrarrohstoffe und entsprechende Derivate aus. Dieser Ausschluss betrifft auch Drittinstitute-Publikumsfonds, die seitens der BayernInvest administriert oder verwaltet werden.

Kontroverse Waffen

Die BayernInvest Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH schließt bei allen aktiv gemanagten Investments Unternehmen aus, die kontroverse bzw. geächtete Waffen produzieren. Dazu gehören Antipersonenminen, Atomwaffen, biologische und chemische Waffen sowie Streumunition. Diese Regelung gilt für die von der BayernInvest aktiv gemanagten Anlagevolumina. Die Einhaltung dieser Regelung stellt die BayernInvest insbesondere durch Nutzung einer Datenbank der Nachhaltigkeits-Ratingagentur oekom research – dem Controversial Weapons Monitor (CWM) – und die automatisierte Überwachung sicher.

Active Ownership

Die BayernInvest verfügt über Richtlinien zum Abstimmungsverhalten auf Hauptversammlungen. Sie übt die mit den Vermögensgegenständen der verwalteten Investmentvermögen verbundenen Aktionärs- und Gläubigerrechte unabhängig von den Interessen Dritter und ausschließlich im Interesse der Anleger des jeweiligen Investmentvermögens aus. Dies erfolgt in Zusammenarbeit mit einem auf Dauer bevollmächtigten, unabhängigen Stimmrechtsvertreter, der durch definierte Abstimmungsrichtlinien gelenkt wird. Die Grundsätze zur Stimmrechtsausübung sehen unter anderem vor, dass der Vorstand bei Nichteinhaltung der Compliance sowie mangelhaften Risikocontrolling- und Revisionsverfahren nicht entlastet wird. Die Richtlinie ist auf der Unternehmenswebsite der BayernInvest einsehbar.

Als Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (PRI) verpflichtet sich die BayernInvest auch dazu, deren zweites Prinzip umzusetzen: *„Wir werden aktive Anteilseigner sein und ESG-Themen in unserer Anlagepolitik und -praxis berücksichtigen.“*

Leitlinien für Finanzierungsgeschäfte

Auch für Finanzierungsgeschäfte hat die BayernLB detaillierte Leitlinien definiert. Diese gelten in der Regel für zweckgebundene Finanzierungen, bei denen der BayernLB der Verwendungszweck bekannt ist.

Weltbankstandards

Bei allen relevanten Finanzierungen werden im BayernLB-Konzern seit 2004 die Umwelt- und Sozialstandards der Weltbank beachtet. Diese basieren auf den Performancestandards der zur Weltbankgruppe gehörenden International Finance Corporation (IFC) und den Environmental, Health, and Safety (EHS) Guidelines der Weltbank. Die Standards enthalten unter anderem Kriterien zur Beachtung der Menschenrechte, zum Schutz indigener Völker, zum Einbezug und Schutz der von den Projekten betroffenen Bevölkerung sowie zum Schutz von Biotopen und Habitaten.

Sektor- und themenspezifische Standards

Für unter sozialen und umweltbezogenen Gesichtspunkten besonders sensible Branchen und Themen hat die BayernLB über die Weltbankstandards hinausgehende Policies formuliert, die ebenfalls für den Konzern gelten.

Atomar-fossile Energien

Ein Fokus liegt dabei auf der Nutzung fossiler Energien, die nach Auffassung der BayernLB eine Brückentechnologie hin zu einer ressourcenschonenden, klimaverträglichen Energiewirtschaft darstellen. Zudem definiert die Bank Kriterien für Finanzierungen im Atombereich. Die Vorgaben für atomar-fossile Energien umfassen sowohl Ausschlüsse als auch zweckgebundene Finanzierungen unter strengen Auflagen.

Ausschlüsse und Auflagen für zweckgebundene Finanzierungen im Bereich atomar-fossiler Energien

Sektor	Ausschluss	Auflagen
Atomkraft	<ul style="list-style-type: none"> • Neubau von Atomkraftwerken 	
Kohle	<ul style="list-style-type: none"> • Abbau von Braunkohle • Abbauvorhaben, bei denen Mountaintop Removal eingesetzt wird • Neubau von Braunkohlekraftwerken • Steinkohleabbau und Bau von Steinkohlekraftwerken in geschützten Gebieten (UNESCO-Welterbe, IUCN-/Ramsar-Schutzgebiete) 	<ul style="list-style-type: none"> • Neubau von Steinkohlekraftwerken nur bei Anwendung des aktuellsten Stands der Technik • Modernisierung bestehender Kohlekraftwerke nur bei Realisierung von Effizienzgewinnen bzw. höheren Wirkungsgraden und/oder reduzierten klimaschädlichen Emissionen
Öl & Gas	<ul style="list-style-type: none"> • Arctic Drilling • Projekte in geschützten Gebieten (UNESCO-Welterbe, IUCN-/Ramsar-Schutzgebiete) • Förderung von Ölsanden • Förderung unter Einsatz von Fracking 	

Zulässig ist im Atombereich die Finanzierung von Projekten, die für die Sicherheit der laufenden Atomkraftwerke getätigt werden, sowie von Ersatzinvestitionen zur Einhaltung höchster Sicherheitsstandards. Auch die Finanzierung von Projekten zum Rückbau der Atomkraftwerke sowie von Projekten zur Behandlung, Zwischenlagerung und Entsorgung atomarer Abfälle ist zulässig. Durch die Finanzierungen in den Bereichen Sicherheit und Entsorgung wird die BayernLB ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für den Umgang mit den Folgen der Nutzung der Atomkraft gerecht.

Glücksspiel

Für die Finanzierungen im Bereich Glücksspiel hat die BayernLB Anfang 2016 eine Policy formuliert. Danach engagiert sich die Bank grundsätzlich nicht in der Glücksspielbranche. Ausnahmen gelten, wenn Glücksspiel durch eine staatliche oder gemeinnützige Stelle bzw. Organisation angeboten wird. Dabei sind verschiedene Vorgaben zu beachten. So darf Glücksspiel beispielsweise nur unter Einhaltung des jeweils gültigen Rechts, z. B. Bundes- und Landesrecht, angeboten werden und der Verbraucherschutz muss nachweislich Berücksichtigung finden, etwa im Hinblick auf Suchtprävention und den Schutz des Spielers vor leichtfertigem Vermögensverlust.

Rüstung

Die BayernLB erkennt das Recht eines Staats zur Landesverteidigung an. Auf dieser Basis ist die Begleitung von Rüstungsunternehmen bzw. einzelnen Finanztransaktionen für Waffen und Rüstungsgüter im Rahmen bestehender Gesetze grundsätzlich möglich. Dies setzt voraus, dass die Begleitung in einer obligatorischen Einzelfallprüfung positiv beschieden wird und im Einklang mit dem Geschäftsmodell steht. Prozess und Kriterien sind in einer eigenen Policy festgelegt. Bei jeder Überprüfung werden danach unter anderem das Rüstungsunternehmen, der Verwendungszweck der Finanzierung und gegebenenfalls der Importeur, das Importland sowie die aktuelle dortige politische und gesellschaftliche Situation bewertet. Das Nachhaltigkeitsmanagement muss in die Bewertung der einzelnen Transaktionen einbezogen werden.

Die bestehenden Policies werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt. Die BayernLB prüft zudem laufend, ob es aktuelle Entwicklungen gibt, die zusätzliche Policies erforderlich machen.

Organisation

Die Verantwortung für die Überprüfung der bestehenden und die Formulierung neuer Policies für das Kapitalmarkt- und Finanzierungsgeschäft zum Thema Nachhaltigkeit und Reputationsrisiko liegt beim Nachhaltigkeitsmanagement bzw. bei Group Compliance. Alle Policies wurden durch den Vorstand der BayernLB verabschiedet und sind konzernweit gültig.

Für die Umsetzung der Leitlinien und Policies sind die jeweiligen Fachbereiche und Konzern-töchter zuständig. Bei Transaktionen, bei denen unklar ist, ob sie in den Geltungsbereich der Policies fallen, geben Nachhaltigkeitsmanagement bzw. Compliance auf Anfrage der Verantwortlichen eine Stellungnahme ab.

Produktportfolio

Nachhaltige Anlagelösungen

Die BayernLB bietet ihren Kunden im Konzern – beispielsweise über die Tochterunternehmen BayernInvest und DKB – Anlageprodukte an, die den besonderen Anforderungen nachhaltigkeitsorientierter Anleger genügen.

Nachhaltige Fonds und Mandatslösungen

Mit dem „DKB Zukunftsfonds“ können Kunden überwiegend in Aktien von Unternehmen investieren, die strenge Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Der Fonds arbeitet bei der Auswahl geeigneter Aktien sowohl mit Ausschluss- als auch mit Positivkriterien, die Nachhaltigkeitsanalysen hierfür stammen von der Nachhaltigkeits-Ratingagentur oekom research. Der DKB Ökofonds wurde zum 13. Dezember 2016 mit dem DKB Zukunftsfonds fusioniert.

Fondsvolumen zum 31.12. in Mio. EUR	2016	2015	2014
DKB Zukunftsfonds	33,61	22,05	17,28

Im Peergruppenvergleich rangiert der „DKB Zukunftsfonds“ auf den vorderen Plätzen. Die Analysten von Morningstar bewerten den Fonds in der Kategorie „Aktien Europa flexibel“ mit drei Sternen, er ist unter den besten Fonds im Morningstar Sustainability Rating in seiner Peergroup und FWW zeichnet den Fonds mit fünf „FundStars“ aus. Außerdem rangiert er auf Platz 6 unter den Top 100 in Deutschland zum Vertrieb zugelassenen und auf yourSRI.com als nachhaltig klassifizierten Aktienfonds. Den durchschnittlichen ESG-Rating-Score von 65,4 Prozent übertrifft der „DKB Zukunftsfonds“ mit 75,9 Prozent dabei deutlich (Stand 31. Dezember 2016).

Der Fonds wird von der BayernInvest verwaltet, die innerhalb des Konzerns das Kompetenzzentrum für Vermögensverwaltung bildet. Sie bietet zudem institutionellen Kunden im Rahmen von Spezial-Alternativen Investmentfonds (AIFs, ehemals Spezialfonds) nachhaltige Anlagelösungen in index-orientierten und aktiven Fondslösungen an.

Ausdruck des besonderen Engagements der BayernInvest für diese Anlageform ist die Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI). Unterzeichner der PRI verpflichten sich zur Umsetzung von sechs Prinzipien, die unter anderem eine Integration von ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich fordern. Die BayernInvest berichtet regelmäßig im „RI Transparency Report“ über ihre Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien. Der jeweils aktuelle Bericht ist auf der Website der PRI (www.unpri.org) verfügbar.

Angebote für Stiftungen

Seit vielen Jahren bietet die BayernLB Bank gemeinnützigen Stiftungen eine umfassende Beratung und Betreuung, die von der Konzeption und Gründung der Stiftung bis zur Verwaltung des Stiftungsvermögens reicht. Über die Tochtergesellschaften Real I.S. und BayernInvest wird Stiftungsvermögen in Vermögensverwaltungs- und Spezialfondslösungen verwaltet. Dabei können Nachhaltigkeitskriterien gemäß den Wünschen der Stiftungen erarbeitet und in die Verwaltung des Stiftungsvermögens einbezogen werden.

Die BayernLB ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen, im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft sowie im Arbeitskreis Stiftungen des DSGV.

Nachhaltige festverzinsliche Wertpapiere

Green Bonds

Green Bonds und vergleichbare Emissionen haben in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Dabei handelt es sich um festverzinsliche Wertpapiere, deren Emissionserlöse zur Finanzierung von Umwelt- und Klimaschutzprojekten verwendet werden, beispielsweise für den Bau von Windkraft- und Photovoltaikanlagen oder die energetische Sanierung von Gebäuden. Im Jahr 2016 lag das weltweite Emissionsvolumen für Green Bonds nach Berechnungen der Climate Bonds Initiative bei rund 81 Mrd. US-Dollar bzw. knapp 75 Mrd. Euro. Für das Jahr 2017 erwartet die BayernLB ein weiteres Wachstum im Segment der Green Bonds und vergleichbarer Emissionen und geht von einem weltweiten Emissionsvolumen von 120 bis 130 Mrd. US-Dollar bzw. zwischen 112 und 121 Mrd. Euro aus.

Die DKB hat im ersten Halbjahr 2016 erfolgreich einen Green Bond mit einem Volumen von 500 Mio. Euro begeben. Die aufgenommenen Mittel wurden für die Refinanzierung von Darlehen aus dem Wind- und Solarbereich in Deutschland verwendet.

Darüber hinaus begleitete die BayernLB die Emission von vier weiteren grünen Wertpapieren, darunter die weltweit ersten grünen Schuldscheine des Windanlagenbauers Nordex und des Nahrungsmittelproduzenten FrieslandCampina. Als ersten spanischen Schuldschein platzierte die BayernLB erfolgreich einen grünen Schuldschein für die Acciona S.A., einem der weltweit größten Unternehmen mit Geschäftsaktivität im Bereich Nachhaltigkeit. Mit dieser Emission hat die BayernLB ihren Anteil im Green Schuldschein Segment 2016 auf 75 Prozent ausgebaut.

Als Joint Lead Manager trug die BayernLB zudem maßgeblich zum großen Platzierungserfolg der Nachhaltigkeitsanleihe des Landes Nordrhein-Westfalen bei. Die hierüber aufgenommenen Mittel fließen in Projekte aus Bildung und Wissenschaft, Inklusion und Integration, Klimaschutz und Energiewende. Die fünf genannten Green Bonds bzw. Nachhaltigkeits-Emissionen hatten zusammen ein Emissionsvolumen von über 3 Mrd. Euro.

Anleihen nachhaltiger Emittenten

Neben den Green Bonds begleitet die BayernLB weitere Emissionen, die für nachhaltige Investoren von besonderem Interesse sind. Dazu zählen zum einen Anleihen von Unternehmen, die in Nachhaltigkeitsratings regelmäßig gut bewertet werden, zum anderen Emissionen von Unternehmen, die in besonders nachhaltigkeitsrelevanten Branchen aktiv sind, insbesondere im Bereich der Erneuerbaren Energien. Übersichten über entsprechende Emissionen finden sich regelmäßig in den Zwischen- und Geschäftsberichten der BayernLB.

Nachhaltige Immobilieninvestments

Die Real I.S. ist einer der führenden deutschen Anbieter von Immobilieninvestments für private und institutionelle Anleger. Sie managt Immobilien im Wert von rund sechs Mrd. Euro in 13 Ländern weltweit und ist an vier Standorten in Europa und Australien vertreten.

Im Rahmen der auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Strategie achtet Real I.S. darauf, dass ihre Produkte wenn möglich „grüne“ Standards erfüllen. Bereits seit Jahren sammelt die Real I.S. national und international Erfahrung mit Immobilienzertifizierungen. Mehrere Objekte im In- und Ausland sind mit hochwertigen Prädikaten ausgezeichnet worden, beispielsweise dem „Deutschen Gütesiegel Nachhaltiges Bauen“ der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Neben bereits zertifizierten Ankäufen identifiziert Real I.S. auch zertifizierungsfähige Assets im eigenen Bestand und strebt, wo möglich, eine Nachhaltigkeitszertifizierung an. Zudem ist das Unternehmen bemüht, auch dort Standards zu verbessern, wo eine Zertifizierung nicht sinnvoll oder nicht möglich ist. Eine Übersicht über ausgezeichnete Immobilien findet sich auf der Unternehmenswebsite der Tochtergesellschaft.

Finanzierungslösungen für erneuerbare Energien und Energieeffizienz

Die BayernLB hält es für unerlässlich, eine ressourcenschonende und klimaverträgliche Energiewirtschaft anzustreben und zu fördern. Vor diesem Hintergrund ist die Finanzierung von Unternehmen und Projekten, die die Energiewende möglich machen, seit einigen Jahren ein strategischer Schwerpunkt der BayernLB. Dabei verfolgt sie branchenübergreifend einen dreigliedrigen Ansatz mit folgenden Schwerpunkten:

- Umweltverträgliche Energiegewinnung (z. B. erneuerbare Energien, Kraft-Wärme-Kopplung)
- Infrastrukturmaßnahmen (z. B. Strom- und Wärmenetze)
- Effizienzmaßnahmen in relevanten Bereichen (z. B. Immobilien)

Der BayernLB-Konzern gehört in Deutschland, im europäischen Ausland und im nordamerikanischen Markt zu den führenden Anbietern von Finanzierungen in den Segmenten Wind, Solar, Solar- und Geothermie. Insbesondere zur Finanzierung erneuerbarer Energien in Deutschland hat der Konzern in den vergangenen Jahren einen maßgeblichen Beitrag geleistet.

Während die BayernLB dabei vor allem große deutsche und internationale Projektentwickler, Unternehmen der Energiebranche, Anlagenbauer und Hersteller bei der Umsetzung mittelgroßer und großer Projekte begleitet, konzentriert sich die DKB auf Privatkunden, Unternehmen, Kommunen und Landwirte, die kleine bis mittelgroße Projekte realisieren wollen. Seit 1996 hat die DKB mehr als 2.150 Windkraft- und 1.350 Photovoltaikprojekte sowie über 600 Biogasfinanzierungen realisiert. Somit ist die DKB mit aktuell fast 10 Mrd. Euro Kreditvolumen einer der größten Finanzierer der Energiewende in Deutschland. Bei der BayernLB Kernbank lag das Finanzierungsvolumen für Projektfinanzierungen im Bereich der Erneuerbaren Energien Ende 2016 bei 3,4 Mrd. Euro.

Die DKB hat sich frühzeitig auf das Thema Bürgerbeteiligung spezialisiert und unterstützt damit die regionale Entwicklung. 90 Bürgerbeteiligungsprojekte mit einem Finanzierungsvolumen von über 500 Millionen Euro wurden seit 2004 bereits umgesetzt. Sie ermöglichen den Bürgerinnen und Bürgern die wirtschaftliche Teilhabe an Wind- und Solarparks, Nahwärmenetzen oder Wohn- und Schulprojekten in ihrer Region. Zu dem nachhaltigen Produktangebot der DKB zählen unter anderem das DKB-Bürgersparen für indirekte Bürgerbeteiligungen und das DKB-Bürgerbeteiligungskonto. Diese Anlageprodukte tragen zu einer höheren Akzeptanz für die Projekte vor Ort sowie der regionalen Wertschöpfung bei und setzen gleichzeitig ein Zeichen für den Umweltschutz.

Öffentliche Fördermittel sind ein wichtiges Element zur Unterstützung von Umweltschutz- und Effizienzinvestitionen. Seit vielen Jahren begleitet die BayernLB Unternehmen bei der Investition in Umweltschutz- und Effizienzmaßnahmen, oft unter Einbindung von KfW-Fördermitteln. Allein im Jahr 2016 wurden neue Förderdarlehen im Bereich Energieeffizienz und Umweltschutz in Höhe von rund 630 Mio. Euro abgeschlossen.

Immobilien

Wohn- und Gewerbegebäude haben einen hohen Anteil am Energieverbrauch. So entstehen in Deutschland beispielsweise rund 40 Prozent des Energieverbrauchs im Gebäudesektor. Die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden und die Verschärfung der Energiestandards bei Neubauten sind daher wichtige Elemente der nationalen und internationalen Klimapolitik. Auch bei der Bewirtschaftung von Immobilien lassen sich Umweltauswirkungen und damit häufig auch Kosten reduzieren.

Facility Management

Die BayernFM – als Experte in der Sparkassen-Finanzgruppe für die Themen Immobilienbewirtschaftung, nachhaltiges Bauen, Energieeffizienz, Fördermittel und Immobiliensicherheit – begleitet ihre Kunden z. B. bei der Zertifizierung durch die DGNB durch einen geprüften Auditor. Sie verfügt über langjährige Bewirtschaftungserfahrung aus über 3 Mio. qm Bestandsfläche bis hin zur schrittweisen Klimaneutralstellung großer Gebäudekomplexe. Die BayernFM begleitet zudem Unternehmen, Finanzinstitute, Investoren, Kommunen und private Immobilieneigentümer bei der umfassenden Optimierung ihrer Immobilienbestände sowie bei Neubau- und Sanierungsvorhaben. Sie ist selbst nach der europäischen Umweltmanagementnorm EMAS und der internationalen Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 zertifiziert und erster klimaneutraler Facility Manager in Deutschland.

Immobilienbewertung

Die LB Immobilienbewertungsgesellschaft – kurz LBImmoWert – ist das Kompetenzzentrum der BayernLB für Immobilienbewertungen und -research in Deutschland, Europa und den USA. Die Gesellschaft erstellt pro Jahr etwa 4.000 Immobiliengutachten im In- und Ausland, das jährlich bewertete Marktwertvolumen in den unterschiedlichsten Immobilienarten liegt bei ca. 40 Mrd. Euro. Bei der Immobilienbewertung werden regelmäßig auch Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt.

BayernLabo als Organ der staatlichen Wohnungsbaupolitik

Als Organ der staatlichen Wohnungsbaupolitik des Freistaats Bayern ist die BayernLabo als Förderbank der BayernLB für die Wohnraumförderung in Bayern zuständig. Ihre Aufgaben sind in Art. 20 Bayerisches Landesbank-Gesetz (BayLaBG) geregelt. Die BayernLabo führt ihren staatlichen Förderauftrag wettbewerbsneutral aus und ist ausschließlich in Bayern tätig.

Wohnraumförderung

Das Wohnraumfördergeschäft besteht im Wesentlichen aus der staatlichen Wohnraumförderung, dem sogenannten Treuhandgeschäft, sowie aus KfW-Förderprogrammen bzw. am Kapitalmarkt refinanzierten und anschließend im Zins verbilligten Darlehen, dem sogenannten Eigengeschäft. Im Jahr 2016 wurde im Rahmen der verschiedenen Programme beispielsweise der Bau von 9.532 Wohnungen und 2.620 Heimplätzen gefördert.

Zur Förderung von Einrichtungen für Menschen mit Behinderung wurden 2016 10,5 Mio. Euro an Darlehen und 27,9 Mio. Euro an Zuschüssen zugesagt, womit der Bau von insgesamt 398 Wohnplätzen unterstützt werden konnte. Mit Darlehen in Höhe von 50,1 Mio. Euro förderte die BayernLabo 2016 den Neu- und Umbau von 1.610 Wohnplätzen für Studierende.

Ausgewählte Kennzahlen zu Förderprogrammen der BayernLabo

	2016	2015	2014
Wohnungen/Wohnplätze	10.144	7.127	7.400
Wohnplätze für Menschen mit Behinderung	398	359	517
Wohnplätze für Studierende	1.610	705	1.286

Kommunalkreditgeschäft

Zudem unterstützt die BayernLabo in Zusammenarbeit mit der KfW als Kommunal- und Förderbank des Freistaats Bayern bayerische Kommunen und Zweckverbände mit eigenen Förderprogrammen. Zu den entsprechenden Programmen zählen u. a. der Inklusionskredit Kommunal Bayern und der Energiekredit Kommunal Bayern. Im Rahmen des Inklusionskredits werden Investitionen von Kommunen und Zweckverbänden für den Barriereabbau sowie zum barrierefreien Ausbau der kommunalen und sozialen Infrastruktur gefördert. Für dieses Engagement wurde die BayernLabo 2016 vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration mit dem Signet „Bayern barrierefrei – Wir sind dabei“ gewürdigt.

Mit dem Energiekredit unterstützt die BayernLabo Finanzierungen von Investitionen in die energetische Optimierung des kommunalen Gebäudebestands in Bayern. Hier konnte das Zusagenvolumen im Jahr 2016 mit 96,9 Mio. Euro gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelt werden (44,6 Mio. Euro).

Flüchtlingsunterkünfte

Im Rahmen der 2015 aufgelegten Sonderfazilität Flüchtlingsunterkünfte wurden im Berichtsjahr 2016 sieben Kredite mit einem Gesamtvolumen von 14,5 Mio. Euro zugesagt; 773 Unterkünfte konnten so neu geschaffen werden.

Insgesamt hat die BayernLabo im Jahr 2016 Darlehen in Höhe von 1,6 Mrd. Euro und Zuschüsse von 139 Mio. Euro zugesagt. Über die Förderprogramme und die realisierten Projekte berichtet sie jährlich in ihrem Förderbericht, der auf der Unternehmenswebsite abrufbar ist.

Fördergeschäft

Neben den über die BayernLabo vermittelten Förderprogrammen existieren auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene eine Vielzahl weiterer Förderprogramme mit sozialem oder ökologischem Bezug, etwa die Unterstützung von Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im privaten Wohnungsbau und bei gewerblichen Investitionen. Die BayernLB unterstützt insbesondere Privatkunden sowie Gewerbe- und Kommunalkunden in enger Zusammenarbeit mit den bayerischen Sparkassen bei der Beratung und Strukturierung von Finanzierungskonzepten unter Einbindung der jeweils relevanten und optimalen Fördermittel. Dabei übernimmt die BayernLB die komplette Geschäftsabwicklung mit den Förderinstituten für die bayerischen Sparkassen. Im Jahr 2016 konnten die Fördermittelberater der bayerischen Sparkassen mit Unterstützung der BayernLB rund 2,9 Mrd. Euro an zinsgünstigen Krediten der staatlichen Förderinstitute KfW Bankengruppe, LfA Förderbank Bayern und Landwirtschaftliche Rentenbank platzieren.

Umwelt

Herausforderungen

Im eigenen Haus schonend mit Ressourcen umzugehen und den ökologischen Fußabdruck möglichst klein zu halten, ist eine wichtige Aufgabe des Nachhaltigkeitsmanagements der BayernLB. Dabei wird nicht nur die Umwelt entlastet, sondern es ergeben sich auch ökonomische Vorteile, wenn etwa die Ausgaben für Strom und Wärme sinken. Mitarbeiter werden für die Umweltauswirkungen ihres Arbeitsalltags sensibilisiert und können einen unmittelbaren Beitrag leisten. Unser betrieblicher Umweltschutz in den Bereichen Energie, Wasser, Papier, Abfall und Geschäftsreiseverkehr stärkt nicht zuletzt die Glaubwürdigkeit, mit der sich die BayernLB als Anbieter umwelt- und klimaverträglicher Finanzlösungen am Markt positioniert.

Grundsätze und Leitlinien

Das Umweltmanagement – ursprünglich Ausgangspunkt der aktiven Beschäftigung der BayernLB mit Nachhaltigkeitsthemen – ist heute integraler Bestandteil ihres Nachhaltigkeitsmanagements. Dies zeigt sich u. a. darin, dass der Umweltschutz Bestandteil der Leitlinien zum Nachhaltigkeitsmanagement, beispielsweise der Nachhaltigkeitspolitik, ist. Zusätzlich hat die Bank zentrale Eckpunkte ihres Umweltengagements in ihrer Umweltpolitik definiert und auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht.

Organisation

Das Umweltmanagementsystem im BayernLB-Konzern ist in weiten Teilen sowohl nach der anspruchsvollen europäischen „Environmental Management and Audit Scheme (EMAS)“-Verordnung validiert als auch nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert. Sukzessive werden weitere Standorte der BayernLB in das Managementsystem aufgenommen, zuletzt 2016 der Standort Nürnberg, Fritz-Haber-Straße 10.

Die Bank verpflichtete sich im Rahmen der Zertifizierung, die Prozesse im Umweltmanagement kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern. Dies setzt einen strukturierten Managementansatz voraus. Die Steuerung dieses Prozesses verantwortet das Nachhaltigkeitsmanagement.

Im Rahmen der jährlichen Revalidierung des Umweltmanagementsystems durch einen unabhängigen Umweltgutachter werden die Fortschritte bei dessen Entwicklung sowie der Umsetzung der Maßnahmen in den Bereichen Energie, Wasser, Papier, Abfall und Geschäftsreiseverkehr überprüft. Über Stand und Perspektiven des Systems berichtet die BayernLB regelmäßig in ihrer Umwelterklärung, die vom Umweltgutachter verifiziert wird. Die folgenden Informationen und Kennzahlen basieren auf der Umwelterklärung 2016 der BayernLB, die ab Herbst 2017 auf der Unternehmenswebsite abrufbar ist und weitere Detailinformationen enthält. Die Tochtergesellschaft DKB verfügt über ein vergleichbares zertifiziertes Umweltmanagementsystem.

Insgesamt arbeiten derzeit über 60 Prozent aller Mitarbeiter im Konzern an Standorten, die über ein nach EMAS zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügen. Bei der BayernLB Bank liegt der Anteil sogar bei über 90 Prozent.

Wesentliche Handlungsbereiche und Kennzahlen

Klimaschutz im Fokus

Im Fokus des innerbetrieblichen Umweltmanagements steht der Klimaschutz. In ihrer Klimaschutzstrategie verfolgt die BayernLB einen dreistufigen Ansatz:

1. Vermeidung von Ressourcenverbrauch

Erster und wichtigster Schritt bei der Umsetzung der Klimaschutzstrategie ist die kontinuierliche Vermeidung betriebsbedingter CO₂-Emissionen durch ein aktives Energie- und Ressourcenmanagement.

2. Substitution von CO₂-intensiven Energieträgern

In einem zweiten Schritt wurden und werden – wo möglich – konventionelle Energieträger zur Stromerzeugung durch regenerative ersetzt. So nutzt die BayernLB am Standort Briener Straße bereits seit 1998 Strom aus Photovoltaikanlagen, die am Standort München installiert wurden. Der so erzeugte Strom wird nicht in das öffentliche Netz eingespeist, sondern im Haus verwendet. Den übrigen Strombedarf deckt die BayernLB zu 100 Prozent durch Strom aus zertifizierter Wasserkraft.

3. Kompensation unvermeidbarer CO₂-Emissionen

In einem letzten Schritt kompensiert die BayernLB die CO₂-Emissionen, die durch den unvermeidbaren Ressourceneinsatz verursacht werden. Dazu kauft und entwertet sie Emissionszertifikate aus verschiedenen extern verifizierten Klimaschutzprojekten.

Durch die konsequente Umsetzung ihrer Klimaschutzstrategie arbeitet die Bank am Standort München seit 2008 klimaneutral. Dies gilt seit 2015 für alle Standorte in Deutschland.

Energieverbrauch

Energieverbrauch

	Einheit	2016	2015	2014
Energie	MWh	25.646,1	26.070,9	26.459,0
davon				
• Strom	MWh	12.659,6	13.156,2	13.510,0
• Wärme	MWh	12.905,6	12.914,7	12.949,0
• Diesel (Netzersatzaggregate)	MWh	80,9	k. A.	k. A.

Strom

Die BayernLB senkte ihren Stromverbrauch von 2016 gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozent. Dies ist zum einen den vorgenommenen Effizienzmaßnahmen an verschiedenen Standorten zu verdanken (2016 im Bereich Anlagensanierungen und Beleuchtungstechnik/-steuerung mit einem zu erwartenden Einsparpotenzial von 716,5 MWh in den kommenden Jahren). Durch eine Anpassung der Berechnungsformel sank zudem numerisch der Strombedarf für die Kälteerzeugung. Er lag 2016 mit 6.565 MWh rund 305 MWh niedriger als 2015.

Dampf

Dampf erzeugt die BayernLB selbst. Die Eigendampferzeugung erfolgt mittels Primärenergieträger Erdgas, das vom Lieferanten Mainova bezogen wird.

Wärme

Der Wärmeenergieverbrauch der BayernLB ist 2016 gegenüber dem Vorjahr um rund 9 MWh gesunken. Der Gesamtverbrauch setzt sich zu rund 67 Prozent aus Fernwärme (8.648,9 MWh) und etwa 33 Prozent aus Erdgas (4.256,7 MWh) zusammen.

Dieserverbrauch

Der Dieserverbrauch betrug im Berichtsjahr rund 7.780 Liter bzw. 80,891 MWh und wird erstmals in die Betrachtung des Energieverbrauches einbezogen. Der Verbrauch resultiert aus den monatlichen Tests der Netzersatzaggregate, aus Black-Building-Tests, Reparatur- und Wartungsarbeiten der Aggregate sowie ggf. aus dem Netzersatzbetrieb bei Netzausfall.

Kühlmittelverluste

Im Jahr 2016 kam es nicht zu Kühlmittelverlusten.

Wasserverbrauch

Heiz- und Trinkwasser bezieht die BayernLB in der Innenstadt von München vom Energieversorger Stadtwerke München, Kaltwasser erzeugt die Bank selbst. Es wird mit Kältemaschinen über Außenluftkälte mittels Rückkühlwerken (sog. Freie Kühlung) und raumlufttechnischen Anlagen erzeugt. Der Verbrauch setzt sich aus den Quellen Regen-, Grund- und Oberflächenwasser sowie Trinkwasser der Objekte in München und der weiteren Standorte in Deutschland zusammen.

Wasserverbrauch

	Einheit	2016	2015	2014
Wasser	m³	49.697,9	54.332,4	50.905,0
davon				
• Regenwasser	m ³	7.247,0	7.337,0	6.884,0
• Grund- und Oberflächenwasser	m ³	18.423,0	19.092,0	17.271,0
• Trinkwasser	m ³	24.027,9	27.903,4	26.750,0

Der Wasserverbrauch der BayernLB lag im Berichtszeitraum bei 49.698 m³ und damit rund 10% niedriger als im Vorjahr. Ursächlich hierfür sind unter anderem die Beendigung der Innenhofsanierung am Standort Briener Straße 18 sowie klimatische Einflüsse. Zudem wurde das von der BayernLB nicht mehr genutzte Gebäude in der Barer Straße 24 in München aus dem Konsolidierungskreis herausgenommen. Neu aufgenommen wurde der Stützpunkt Grafenau mit einem Wasserverbrauch von rund 35 m³. Verbrauchserhöhend war ein Wasserschaden in der Briener Straße 20, durch den rund 550 m³ verbraucht wurden. Der Grauwasserverbrauch – gespeist von Regenwasser sowie dem Abwasser von Wasseraufbereitungsanlagen und der Kühltürme – lag 2016 in den Gebäuden der BayernLB am Standort Briener Straße bei 7.247 m³. Diese Menge musste somit nicht aus dem öffentlichen Trinkwassernetz bezogen werden.

Geschäftsreisen

Der Geschäftsreiseverkehr verursacht weiterhin einen großen Teil der THG-Emissionen der BayernLB. Um Emissionen und Reisekosten zu senken, sind die Mitarbeiter vor Reiseantritt verpflichtet, mögliche Reisealternativen zu prüfen – insbesondere bei Reisen ohne Kundenbezug. Darüber hinaus stellt die Bank ihren Mitarbeitern die technische Infrastruktur für Video- und Telefonkonferenzen zur Verfügung. Außerdem haben sie die Möglichkeit, sich kostenfrei bei Carsharing-Anbietern (z. B. DriveNow) zu registrieren, die unter anderem Elektroautomobile in ihrem Portfolio haben. Entsprechende Rechnungen dieser Anbieter bei Nutzung auf Dienstreisen können ebenfalls abgerechnet werden und bieten so z. B. eine umweltverträgliche Alternative zum Taxi.

Geschäftsreiseaufkommen

	Einheit	2016	2015	2014
Geschäftsreisen	km	13.722.639	13.020.249	13.323.536
davon				
• Straßenverkehr	km	4.668.280	4.015.237	4.869.104
davon				
– eigener Pkw	km	514.420	455.772	428.044
– Mietwagen	km	671.505	718.136	533.368
– Dienstwagen	km	3.482.355	2.841.329	3.907.692
• Bahnverkehr	km	1.825.455	1.698.513	1.439.266
davon				
– Fernverkehr	km	1.673.196	1.547.918	k. A.
– Nahverkehr	km	152.259	150.595,0	k. A.
• Flugverkehr	km	7.228.904	7.306.499	7.015.166
davon				
– unter 500 km	km	2.418.303	2.328.534	2.293.674
– über 500 km	km	4.810.601	4.977.965	4.721.492

Das Geschäftsreiseaufkommen ist gegenüber dem Vorjahr um rund 5,4 Prozent auf rund 13,7 Millionen Kilometer gestiegen. Dies ist v. a. auf die deutlich erhöhte Vertriebstätigkeit zurückzuführen. Durch die Vertriebsoffensive und die Eröffnung neuer Stützpunkte ergeben sich insbesondere eine höhere Auslastung der Dienstwagen und eine vermehrte Nutzung der Bahn.

Papierverbrauch

Nach einer deutlichen Reduzierung des Papierverbrauchs in den vergangenen Jahren war es Ziel der BayernLB, den relativen Papierverbrauch je Mitarbeiter bzw. je PC-Arbeitsplatz auf dem Stand von 2010 zu stabilisieren. Dieses Ziel wurde seit 2011 nicht nur durchgehend erreicht, sondern teilweise deutlich übertroffen. Dabei tragen alle Papiere (Frischfaser oder Recycling), die in der BayernLB eingesetzt werden, entweder den „Blauen Engel“, das FSC- oder Ecolabel. ECF/TCF-Papier wird seit 2012 nur noch in den Kopierzentralen bzw. der Druckerei zur Verfügung gestellt.

Papierverbrauch

	Einheit	2016	2015	2014
Papier	t	101,4	122,7	147,7
davon				
• Recyclingpapier	t	78,2	82,1	114,2
• ECF-/TCF-Papier	t	23,0	40,5	33,4
• Neufaser chlorgebleicht	t	0,1	0,1	0,0

Auch der absolute Papierverbrauch der BayernLB ist im Vergleich zu den Vorjahren weiter deutlich rückläufig. Das Ziel, den absoluten Papierverbrauch bezogen auf den Stand von 2013 um 10 Prozent zu senken, wurde erreicht und deutlich übertroffen. Im Berichtszeitraum wurden gut 17 Prozent weniger Papier verbraucht als im Vorjahr. Einen Beitrag dazu hat weiterhin die Anfang 2012 umgesetzte Reduzierung auf nur eine Papiersorte geleistet, wodurch eine Vielzahl von Fehldrucken vermieden werden konnte. Das reduzierte Papieraufkommen beim Druck- und Kopierpapier führt letztlich auch zu einer Reduzierung des Tonerverbrauchs. Dieser wird allerdings nicht im Zuge des Umweltmanagementsystems erhoben.

Abfall und Abwasser

Abfall

Das Abfallaufkommen der BayernLB lag 2016 bei insgesamt knapp 989 Tonnen. Dies entspricht einer Reduzierung um gut 83 Tonnen oder fast 8 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Deutliche Reduzierungen gab es dabei beim Abfallaufkommen zur Verwertung bzw. zum Recycling sowie zur Verbrennung, während das Abfallaufkommen zur Deponierung sowie die Sonderabfälle leicht gestiegen sind.

Abfallaufkommen

	Einheit	2016	2015	2014
Abfall/Speisereste	t	988,7	1.071,8	762,9
davon				
• zur Verwertung/Recycling	t	560,0	583,7	394,3
• zur Verbrennung	t	268,6	337,3	249,1
• zur Deponierung	t	50,9	47,2	27,9
• Sonderabfälle	t	109,2	103,5	91,7

Im Jahr 2016 wurden mit 249,6 Tonnen rund 38,3 Tonnen weniger Papier und Kartonage als im Jahr zuvor entsorgt. Der Grund hierfür war unter anderem die Auslagerung des Archivs in 2015. Des Weiteren sind rund 5,4 Tonnen Holzabfälle und 8,3 Tonnen Grünabfälle weniger als im Vorjahr angefallen. Dieser Mengenreduzierung wirkt ein Mehraufkommen von 27,5 Tonnen an Metall und Altmetall entgegen. Die Mengenzunahme wurde durch den 2015 gestarteten und 2016 fortgeführten Austausch der Bürotische in der BayernLB verursacht.

Abwasser

Der Energieversorger Stadtwerke München entsorgt das Abwasser der BayernLB in der Innenstadt von München.

Treibhausgasemissionen

Berechnungsbasis

Für die Darstellung der Kennzahlen sowie für die Berechnung der verursachten Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) nutzt die BayernLB das Kennzahlensystem des VfU (Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung in der internationalen Version und Fassung vom 27. November 2015). Abweichungen zu bereits kommunizierten Daten ergeben sich, da Daten teils detaillierter erhoben wurden als in den Vorjahren sowie durch die Ausweitung des Konsolidierungskreises des Umweltmanagementsystems.

Die THG-Emissionen werden in Anlehnung an das Greenhouse Gas Protocol in direkte, indirekte (energiebezogen) und andere indirekte Kategorien (Scope 1 bis 3) untergliedert. Die VfU-Kennzahlen richten sich nach internationalen Standards der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie der Global Reporting Initiative (GRI), dem CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) und dem Greenhouse Gas Protocol. Im Erhebungstool des VfU ist die Unterscheidung zwischen zwei Scope-2-Emissionswerten möglich:

- 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“ quantifiziert THG-Emissionen basierend auf den individuellen Emissionen des Erzeugers, von dem das berichtende Unternehmen Energie bezieht, entweder kombiniert mit oder ausschließlich über Vertragsinstrumente (z.B. RECs – Renewable Energy Certificates). Sie ermöglicht es Unternehmen, ihre Emissionen entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen und Energiebezügen darzustellen. Die BayernLB nutzt diese Methode, um ihre THG-Emissionen zu errechnen.

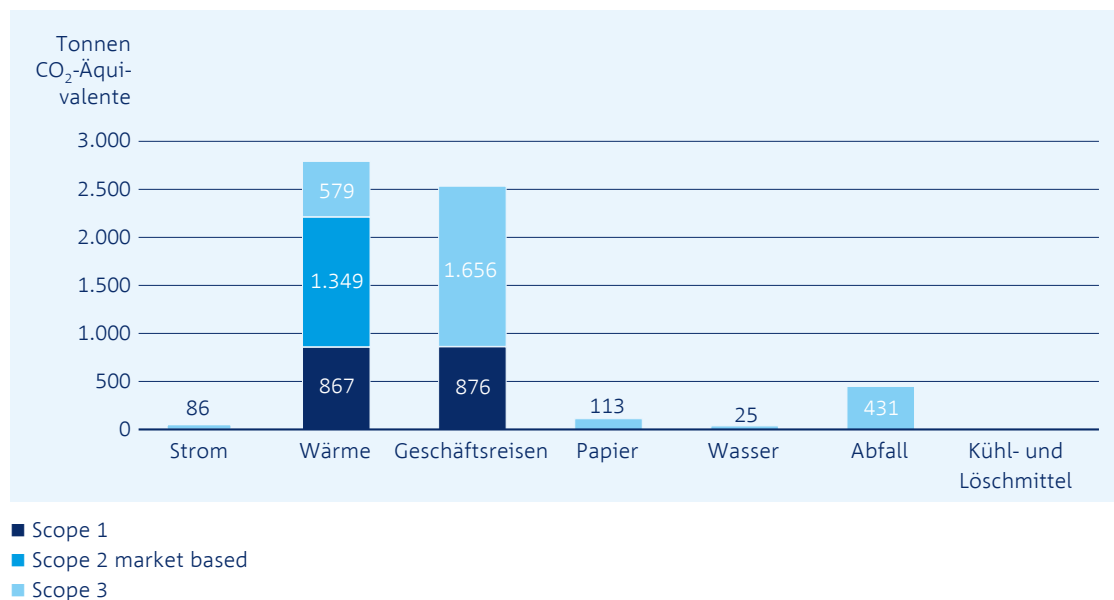
Treibhausgasbilanz

Überblick und Zeitreihe der Treibhausgasemissionen

Treibhausgasemissionen	Einheit	2016	2015	2014
absolute Treibhausgasemissionen	t	5.982,0	6.195,0	5.301,0
relative Treibhausgasemissionen	kg/MA	1.997,3	2.085,0	1.746,0

Im Berichtsjahr wurden durch die Geschäftsaktivitäten der BayernLB insgesamt 5.982 Tonnen an CO₂-Äquivalenten emittiert. Die Gesamtemissionen teilen sich auf die direkten Emissionen (Scope 1) mit 1.743 Tonnen, die indirekten Emissionen (Scope 2 market based) mit 1.349 Tonnen sowie die indirekten THG-Emissionen (Scope 3) mit 2.890 Tonnen auf. Um ihre THG-Emissionen möglichst exakt auszuweisen, hat sich die BayernLB dazu entschieden, den etwas höher als im VfU-Tool angesetzten Emissionsfaktor für Fernwärme der Stadtwerke München für die Berechnung zu übernehmen. Die THG-Emissionen werden als CO₂-Äquivalente ausgewiesen und berücksichtigen so alle Treibhausgase, für die durch den Weltklimarat IPCC ein Global Warming Potential definiert wurde.

Im Detail: Die Treibhausgasbilanz 2016



Kernindikatoren der BayernLB gem. Anforderung aus EMAS III

	Abweichung Vorjahr	2016	2015	2014
Energieeffizienz				
• relativer Energieverbrauch (in MWh/MA)	-4%	8,6	8,9	9,0
• Anteil Erneuerbare Energien (in %)	-2%	49	50	51
Materialeffizienz/Wasser				
• relativer Papierverbrauch (in kg/MA)	-17%	34	41	49
• relativer Wasserverbrauch (in Liter/MA)	-9%	16.594	18.288	17.071
Abfall				
• relatives Abfallaufkommen (in kg/MA)	-9%	330	361	256
• relatives Aufkommen an gefährlichen Abfällen (= Sonderabfall) (in kg/MA)	1%	36,3	36,1	30,7
Geschäftsreisen/Biologische Vielfalt				
• Geschäftsreiseaufkommen (Tausend km/MA)	5%	4,6	4,4	4,4
• versiegelte Fläche (in %) Die versiegelte Fläche in % ergibt sich aus der nicht begrüneten Fläche/Gesamtfläche	-1%	74	75	75
Emissionen				
• CO ₂ -Äquivalente (Kühlmittel in kg)	-100%	0	391	3
• SO ₂ , NO _x , PM		treten wegen Fernwärmeversorgung nicht direkt auf		

Gesellschaft

Herausforderungen

Das Engagement für soziale und kulturelle Projekte, das sowohl vom Unternehmen als auch von den Mitarbeitern getragen wird, ist bei der BayernLB ein wichtiger Baustein der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Während die Bank dabei vorrangig Geld und Sachmittel für ausgewählte Projekte bereitstellt, investieren die Mitarbeiter im Rahmen des Ehrenamtprogramms (Corporate Volunteering) vor allem Zeit und Wissen, um Projekte zu unterstützen, die ihnen am Herzen liegen.

Die BayernLB konzentriert sich bei ihrem gesellschaftlichen Engagement auf Projekte aus den Bereichen Bildung, Soziales und Kultur. Im Sponsoringbereich setzt sie Schwerpunkte auf Bildung und Wissenschaftskooperationen.

Grundsätze und Leitlinien

Der Verhaltenskodex beschreibt die Verantwortung der BayernLB für ihr gesellschaftliches Engagement und enthält eine Übersicht über die Themenbereiche, in denen die Bank Schwerpunkte setzen will. Für Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften gilt eine eigene bankinterne Richtlinie. Spenden an Einzelpersonen, für missionarische Zwecke, an Parteien, Wählervereinigungen, sektenähnliche oder verfassungsfeindliche Einrichtungen schließt die Bank dabei aus.

Anstelle einer breiten Streuung der Spenden hat sich die BayernLB dafür entschieden, sich auf ausgewählte Projekte, insbesondere die Partnerschaft mit Sternstunden e. V., zu konzentrieren. Daneben hilft die Bank anlassbezogen und unbürokratisch in Notsituationen wie dem Hochwasser 2016 in Bayern.

Organisation

Für die Koordination der Spenden- und Sponsoringtätigkeit sowie der Mitgliedschaften ist innerhalb der BayernLB die Abteilung Strategisches Marketing verantwortlich. Das Corporate Volunteering-Programm wird im Bereich Group Compliance betreut. Die Group Compliance kontrolliert auch regelmäßig sämtliche Spenden, Mitgliedschaften und Sponsoring-Maßnahmen auf Übereinstimmung mit den jeweiligen Richtlinien.

Wesentliche Handlungsbereiche und Kennzahlen

Soziales Engagement und Spenden

Im Jahr 2016 gab die BayernLB insgesamt rund 652.000 Euro für Spenden an wohltätige und gemeinnützige Einrichtungen für Mitgliedschaften in Einrichtungen mit dem Ziel der Förderung von Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung sowie für Sponsoring von sozialen Projekten, kulturellen Veranstaltungen, Kongressen und Veranstaltungen mit fachlichem bzw. bankspezifischem Bezug aus.

in Mio. EUR	2016	2015	2014
Spenden, Sponsoring, Mitgliedschaften	0,65	0,56	0,45

Partnerschaft mit Sternstunden e.V.

Das größte gesellschaftliche Einzelengagement der BayernLB ist die Unterstützung der Benefizaktion Sternstunden e. V., die 1993 mit dem Ziel gegründet wurde, Kindern in Not zu helfen. Mit ihrem Engagement liefert die BayernLB gemeinsam mit den weiteren Partnern die Grundlage für die Arbeit des Vereins und ermöglicht, dass jede Spende an Sternstunden zu 100 Prozent in Kinderhilfsprojekte fließt, die der Verein in Bayern, in Deutschland und weltweit fördert.

Die BayernLB unterstützt Sternstunden finanziell und mit zahlreichen zusätzlichen Sachleistungen. Neben einem fixen Verwaltungskostenzuschuss übernimmt die Bank im Rahmen von Verwaltungskostenersatzleistungen z. B. die Kosten für Druck und Versand von Spendenformularen sowie des Sternstunden-Jahresberichts und wickelt den Zahlungsverkehr ab. Schon seit vielen Jahren überlässt die Bank Sternstunden mietfrei Büroräume am Münchner Standort in der Briener Straße. Seit der Renovierung des Gebäudes im Sommer 2016 nutzt der Verein zudem Räumlichkeiten in der Nürnberger Niederlassung der BayernLB.

Über die regelmäßigen Unterstützungsleistungen hinaus engagierte sich die BayernLB gemeinsam mit ihren Mitarbeitern auch im Berichtszeitraum wieder auf vielfältige Weise für den gemeinnützigen Verein. So meldeten sich 2016 über 200 Freiwillige für einen Einsatz am Spendentelefon am jährlich stattfindenden Sternstunden-Tag, rund 130 davon konnten berücksichtigt werden. Sie nahmen am 9. Dezember 2016 in verschiedenen Schichten in den Spendenzentralen Tausende von Anrufen entgegen. Auf dem Nürnberger Christkindlesmarkt waren etliche BayernLB-Mitarbeiter für Sternstunden aktiv. Sie sammelten 11.363 Euro ein. Spenden in Höhe von 2.222 Euro kamen durch eine Aktion des Bilderlagers der Bank zusammen. Traditionell spenden die Athleten des BayernLB-Sportclubs die Startgebühr für den jährlichen B2Run-Firmenlauf an Sternstunden, 2016 kamen Sternstunden so 2.020 Euro zugute.

Mehr als 50 Ehrenamtliche aus der BayernLB unterstützten humedica e.V. in Kaufbeuren beim Packen von Tausenden von Päckchen mit Geschenken für Kinder aus armen Familien in Bayern und europaweit. Die Transport- und Logistikkosten für die Aktion „Geschenk mit Herz“ übernimmt Sternstunden e.V.

2016 finanzierte die BayernLB auch wieder die StaBi-Büchertasche. Die durchsichtige Plastiktasche, die auf einer Seite das Logo der Staatsbibliothek trägt und auf der anderen Seite für Sternstunden wirbt, schützt Bücher vor Regen und vor Abnutzung, weil ausgeliehene Bücher bei der Taschenkontrolle nicht immer wieder ausgepackt werden müssen. So trägt sie erheblich zum Schutz und damit zum Erhalt des Buchbestands der Bayerischen Staatsbibliothek bei.

Corporate Volunteering

Das Corporate Volunteering-Programm der BayernLB in Verantwortung von Group Compliance ging 2016 ins sechste Jahr, in dessen Verlauf sich 235 Mitarbeiter (Vorjahr 205) in 291 Aktionen mit 235 Arbeitstagen eingebracht haben.

	2016	2015	2014
Anzahl Tage Corporate Volunteering	235	198	156

Jobs für junge Menschen

Die Mitarbeiter engagieren sich zum Beispiel als Mentoren bei der gemeinnützigen JOBLINGE AG. In einem rund sechsmonatigen Programm erlernen junge Menschen hier „on the Job“ wichtige Schlüsselqualifikationen, trainieren soziale Kompetenzen und erarbeiten sich ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Aktive Hilfe leisten Mitarbeiter der BayernLB, indem sie sich als Mentoren für JOBLINGE einbringen. Als Unternehmenspartner unterstützt die BayernLB die Initiative seit 2012 durch Übernahme der Kosten für Stipendien, um arbeitslose Jugendliche für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu qualifizieren und damit jungen Menschen den Start in eine erfolgreiche Zukunft zu erleichtern. Darüber hinaus engagieren sich Mitarbeiter als Mentoren im Bereich Bildung, z. B. bei My Finance Coach: Basiswirtschaftswissen an Brennpunktschulen und Business@school: Vertiefung des Wirtschaftswissens in der gymnasialen Oberstufe sowie als Mentoren für Studierende der LMU München.

Engagement für Flüchtlinge

Für Flüchtlinge setzten sich im Berichtsjahr alle jene „Volunteers“ ein, die das Sozialreferat der Stadt München und die Organisation „Diakonia“ bei der Verteilung von Kleiderspenden unterstützten. Zuvor hatten Mitarbeiter im Kollegenkreis um Kleider- und Sachspenden gebeten. In Kooperation mit dem städtischen Sozialreferat sowie Trägern karitativer Einrichtungen werden von Organisationseinheiten der Bank gemeinsame Sozialtage veranstaltet, die Arbeitsleistung der Mitarbeiter kommt den jeweiligen Einrichtungen zugute.

Ende 2015 begannen sechs Flüchtlinge ein Praktikum in der Bank. Sie gewinnen so einen Einblick in das deutsche Arbeitsleben und verbessern ihre Deutschkenntnisse. Im Jahr 2016 konnte eine Flüchtlingspraktikantin in eine Vollzeitbeschäftigung übernommen werden. In Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt München leisten zahlreiche Mitarbeiter Nachhilfe beim Deutschunterricht für Flüchtlinge, der in den Räumen der BayernLB stattfindet.

BayernInvest unterstützt Otto-Steiner-Schule

Mitarbeiter der BayernInvest führten im Rahmen des Corporate Volunteer Day 2016 Renovierungsarbeiten an der Otto-Steiner-Schule in München durch. Die Schule ist ein staatlich anerkanntes privates Förderzentrum, in dem seit 1972 junge Menschen mit geistiger Behinderung unterrichtet werden. Rund 300 Kinder werden hier von 35 Sonderschullehrern und pädagogischen Fachkräften gefördert. Die Otto-Steiner-Schule richtet ihre Unterrichtsinhalte altersgerecht sowie an der geistigen Entwicklung der Kinder ab drei Jahren bis hin zur Berufsschule aus.

Förderung von Bildung und Wissenschaft

Finanzplatz München Initiative

Vorrangiges Ziel der Finanzplatz München Initiative (fpmi) ist die Stärkung des Finanzplatzes Bayern mit seinem Zentrum München und eine verbesserte Wahrnehmung des Standorts auch außerhalb Bayerns. Hierbei nimmt die fpmi die Interessen zahlreicher Akteure aus den unterschiedlichen Bereichen der bayerischen Finanzwirtschaft wahr.

Teilnehmer sind neben der BayernLB weitere Unternehmen aus der Kredit- und Versicherungswirtschaft sowie Private Equity-, Venture Capital- und Leasing-Unternehmen, das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie, die Deutsche Bundesbank, die Börse München, Kammern und Wirtschaftsverbände sowie Forschungsinstitute. Die fpmi fördert den Austausch von Wissenschaft und Praxis durch die Organisation von Veranstaltungen, die Erarbeitung gemeinsamer Positionen und die Erstellung von Gutachten zu aktuellen Themen der Versicherungs- und Finanzbranche.

Förderung des akademischen Nachwuchses

Die BayernLB ist an akademischem Nachwuchs interessiert und bietet jährlich 15 Studierenden über das Deutschlandstipendium eine finanzielle Hilfe beim Studium an. Die Stipendien sind auf Studierende der Universitäten München und Augsburg verteilt.

Zudem engagiert sich die BayernLB als Praxispartner am Elitenetzwerk-Studiengang ‚Finance and Information Management‘, einem Masterstudium, das in Kooperation mit den Universitäten Augsburg und Bayreuth sowie der Technischen Universität München jährlich rund 30 ausgewählten Studenten angeboten wird. Die Bank tritt neben ihrem finanziellen Engagement im Rahmen dieser Kooperation als Mentor, Stipendiengeber, Begleiter von Projekten sowie als Gastgeber von Veranstaltungen für Studenten auf. Rund 80 Studenten können zudem jährlich ein studienbegleitendes Praktikum in der BayernLB absolvieren bzw. ihre Abschlussarbeiten (Bachelor- und Master-Thesis) fachlich begleiten lassen.

Nachhaltigkeitsprogramm 2016 – 2020

Das Nachhaltigkeitsprogramm umfasst Ziele und Maßnahmen für alle relevanten Themenfelder und ist ein zentrales Instrument für die Steuerung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistungen der BayernLB. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse haben die relevanten Fachbereiche der BayernLB im vergangenen Jahr ein neues Nachhaltigkeitsprogramm für die Jahre 2016 – 2020 entwickelt. Es benennt jeweils Ziele, Maßnahmen und einen Termin, bis zu dem die Ziele erreicht werden sollen. Ausgewählte Ziele und Maßnahmen sind auf den folgenden Seiten dokumentiert. Zudem wird im Rahmen eines Zielmonitorings erläutert, inwiefern die im aktuellen Nachhaltigkeitsprogramm formulierten Ziele bereits umgesetzt werden konnten.

Im Folgenden wird der Umsetzungsstand des im Nachhaltigkeitsbericht 2015 veröffentlichten Nachhaltigkeitsprogramms festgestellt und näher erläutert. Die Zielerreichung wird nach folgender Legende visualisiert:

Legende

○○○ noch nicht begonnen ●○○ teilweise ●●○ überwiegend ●●● vollständig

Nachhaltigkeitsmanagement und -strategie

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Ausweitung Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsmanagementsystems	Einbindung der konzernstrategischen Töchter in das Nachhaltigkeitsmanagementsystem und Intensivierung der Zusammenarbeit	Fortlaufend	Sukzessive Intensivierung der Zusammenarbeit (z. B. in Vorbereitung der nichtfinanziellen Berichterstattung).	●○○
Zertifizierung von Managementsystemen	Revalidierung des Umweltmanagementsystems der BayernLB nach EMAS	Jährlich	Ist in 2016 für das Jahr 2015 erfolgt.	●●●
Ausweitung der Kommunikation mit strategischen Anspruchsgruppen	Intensivierung des Dialogs mit Ansprechpartnern bezüglich kontroverser Themenbereiche	Fortlaufend	Regelmäßige Gespräche mit Kunden, Lieferanten, NGOs, indigenen Völkern sowie im Rahmen von Vereinigungen/ Verbänden (u. a. VfU).	●●○
	Durchführung regelmäßiger Lieferantenaudits	Jährlich	Jährliche Durchführung von Lieferantenaudits zur Nachhaltigkeitsvereinbarung (2016: erneut vier Audits).	●●●

Integrität

Compliance/Governance

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Kontinuierliche Weiterentwicklung der Systeme und Prozesse gemäß der aufsichtsrechtlichen Anforderungen	Überprüfung bestehender Kriterien und Umsetzungsprozesse	Fortlaufend	Einbindung des Bereichs in alle relevanten Prozess- und Governance-Themen.	●●● (Für 2016 erfolgt/ fortlaufendes Ziel)
Weiterentwicklung Verhaltenskodex	Beachtung der Wertennormen der Anspruchsgruppen	Fortlaufend	Verhaltenskodex entspricht weiterhin den Wertennormen.	●●● (Für 2016 erfolgt/ fortlaufendes Ziel)
Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten an den Wertennormen des Hauses	Beratung der Markteinheiten nach Compliance-Grundsätzen und ethischen Verpflichtungen	Fortlaufend	Beratung ist anlassbezogen erfolgt.	●●● (Für 2016 erfolgt/ fortlaufendes Ziel)

Reputationsrisiko-Management

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Schaffung von Transparenz bzgl. der Reputationsrisikolage	Reporting aller Sachverhalte mit wesentlichem Reputationsrisiko an das Zentrale Reputationsrisiko-Management (ZRRM)	Fortlaufend	Einbindung des ZRRM erfolgt durch die Dezentralen RepRisk-Manager (DRRM).	●●○ (Für 2016 erfolgt/ fortlaufendes Ziel)
Schaffung eines Reputationsrisiken berücksichtigenden Handlungsrahmens für die gesamte Geschäftstätigkeit	Anpassung bzw. Neufassung von Rahmenbedingungen/Leitplanken (z. B. Prozessfestlegungen, Policies) in Zusammenarbeit mit allen jeweils tangierten Einheiten der BayernLB	Bei Bedarf	Reputationsrisiko-Strategien Konzern und Bank veröffentlicht, Prozessabnahme im Rahmen des IKS Projekts erfolgt; Arbeitsanweisung in Abstimmung.	●●○ (Für 2016 erfolgt/ fortlaufendes Ziel)

Mitarbeiter

Demografischer Wandel

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Sicherstellung qualifizierter Mitarbeiter	Fortführung der Nachwuchsentwicklung	Fortlaufend	Umgesetzt mit Erhöhung der Einstellungszahlen ab 2018.	●●●
	Weiterführung fokussierter Personalentwicklungs-, Talentmanagement- und berufsbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen	Fortlaufend	Fokussierung auf ca. 2% der Mitarbeiter als TOP-Potenzial und Leistungsträger.	●●●
Intensivierung betrieblicher Gesundheitsschutz	Stabilisierung der Gesundheitsquote bei mind. 95 Prozent	Fortlaufend	Gesundheitsquote lag 2016 bei rd. 96 Prozent; positive Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr.	●●●
	Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements, z. B. Präventionsleistungen, Psychische Gefährdungsbeurteilung, Aktionen	Fortlaufend	Durchführung zweier Aktionstage sowie mehrerer Seminare; Durchführung einer psychischen Gefährdungsanalyse mit anschließender Top-down-Kommunikation und Maßnahmenumsetzung; Regelmäßige Aktionen durch das Referat Betriebsmedizin.	●●●

Diversity

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 30 Prozent	Fortführung des Cross-Mentoring-Programms	Fortlaufend	Das Programm wurde fortgeführt. 2016 konnten drei Mitarbeiterinnen teilnehmen.	●●●
	Ausbau Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte	Fortlaufend	Angebot für Führungskräfte ist vorhanden und wurde verstärkt genutzt. Künftig soll das Angebot weiter erhalten bleiben.	●●●
	Aufnahme der Themen „Gleichstellung“ und „Förderung von Frauen“ in Führungsseminare	12/2017	Konzeption abgeschlossen; Trainings für 2017 terminiert.	●●●
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Fortführung der flexiblen Arbeitszeitmodelle und Angebote an Heimarbeitsplätzen/mobilen Geräten	Fortlaufend	Erleichterung durch Nutzung innovativer digitaler Techniken; Teilzeit wird stark nachgefragt.	●●●
	Angebot von Beratungsleistung und Soforthilfe: Familienservice & Elder Care	Fortlaufend	Weiterhin laufendes Angebot. Service wird regelmäßig durch die Mitarbeiter genutzt.	●●●

Mitarbeiterentwicklung

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung	Karriere- (künftig: Talent-)management inkl. Development Centers, Talentpool	Fortlaufend	Talentjahrgang und Programmatik planmäßig gestartet; Development Center durchgeführt; Talentpool etabliert.	●●●
	Berufsbegleitende Weiterbildung (On-/Off-the-job)	Fortlaufend	Diese wurde weiterhin unterstützt. 2016 mit ca. 150 TEUR.	●●●

Kunden

Digitalisierung/FinTech

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Erfüllung der Kundenbedürfnisse	Entwicklung kundenorientierter IT-Lösungen	Fortlaufend	Kundenportal: technisches go-live am 20.10. mit ersten Funktionalitäten.	●○○
	Modernisierter Online-Auftritt optimiert für alle Endgeräte	03/2017	Modernisierter Online-Auftritt mit go-live Ende 2016.	●●●
Nutzung der neuen Technologien zur Effizienzsteigerung der Abläufe	Digitalisierung von Prozessen und Kundeninteraktionen (z. B. individualisiertes Kundenportal als zentraler Zugang zur BayernLB)	Fortlaufend	Kundenportal: technisches go-live am 20.10. mit ersten Funktionalitäten; Erste Pilote zur Prozessdigitalisierung gestartet.	●○○

Kundenzufriedenheit

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Steigerung der Kundenzufriedenheit	Regelmäßige Marktforschung und Befragung der wesentlichen Kundengruppen	Fortlaufend	Immobilienbefragung durchgeführt; Mittelstand gestartet.	●●●
	Regelmäßige Kontaktpflege im Rahmen persönlicher Gespräche, ausgewählter Fachveranstaltungen und Messen	Fortlaufend	Zahlreiche Messen und Events durchgeführt.	●●●
Steigerung der Markenbekanntheit und Reputation	Proaktive Öffentlichkeitsarbeit in Form von Fachbeiträgen, Interviews, Anzeigenkampagnen	Fortlaufend	Zahlreiche Namensbeiträge veröffentlicht und Anzeigenkampagnen durchgeführt sowie erhaltene Auszeichnungen für die Pressearbeit im Fachmedium Wirtschaftsjournalist (Platz 2 im Banken-Rating) und Dr. Döblin Umfrage (Platz 3).	●●●

Nachhaltige Finanzlösungen

Responsible Finance – Finanzierungen

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Einhaltung, Weiterentwicklung und Management von hohen ESG-Standards v. a. bei zweckgebundenen Finanzierungen	Überprüfung bestehender Policies, Bedarfsprüfung und ggf. Entwicklung neuer Policies	Fortlaufend	Neuaufgabe 2016 erfolgt.	●●○
	Überprüfung und Weiterentwicklung des Prozesses zur Einhaltung internationaler Finanzierungsstandards	06/2017	Vorbereitungen (z. B. Erfahrungsaustausch mit relevanten Banken) laufen.	●○○
Qualifizierung der Mitarbeiter für die Beurteilung von ESG-Chancen und -Risiken	Aufbau eines Schlagwortverzeichnisses/FAQ für die Umwelt- und Sozialprüfung im Finanzierungsgeschäft	06/2017	Ist erfolgt durch die Herausgabe einer detaillierten internen Umsetzungshilfe zur Bewertung von ESG-Chancen und -Risiken.	●●●
	Verstärkte Schulung der Mitarbeiter zu ESG-Chancen und -Risiken im Finanzierungsgeschäft	Fortlaufend	Roadshows und kontinuierliche Beratungen haben stattgefunden.	●●○
Ausbau des Managements von Klimarisiken bei Finanzierungen	Prüfung der aktiven Unterstützung von Initiativen zur Messung und Reduzierung von Klimarisiken	12/2018	Abschließende detaillierte Auseinandersetzung im Rahmen der VfU-Kooperation ist erfolgt.	●●●
Ausbau nachhaltiger Produkte	Ausweitung des Fördergeschäfts für Projekte mit hohem gesellschaftlichem Nutzen	Fortlaufend	Steigerung des Exposure bei Projektfinanzierungen im Bereich Erneuerbare Energien; Positive Entwicklung der Volumina im Fördergeschäft (insb. KfW). Die BayernLB ist hier im Verbund mit den bayerischen Sparkassen weiterhin Marktführer in Bayern; Die BayernLabo hat 2016 im Rahmen des Wohnungspakts Bayern das Kommunale Wohnraumförderungsprogramm neu aufgelegt.	●●●

Erneuerbare Energien

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Unterstützung der Energiewende	Ausbau der Finanzierung von Erneuerbare-Energien-Anlagen	Fortlaufend	Exposure Projektfinanzierungen BayernLB Kernbank 3,4 Mrd. Euro – z. B. Windkraft, Photovoltaik, Wasserkraft, Biomasse (Vorjahr: 2,8 Mrd. Euro)	●●●
	Finanzierung von Energiespeicherlösungen, Netzausbau und Herstellern einschlägiger Technologien	Fortlaufend	Fortlaufende Finanzierung von einschlägigen Unternehmen.	●○○

Fossile Energien

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Unterstützung des Rückbaus von fossilen und atomaren Kraftwerken	Entwicklung von entsprechenden Finanzierungslösungen	12/2017	Breites Produktportfolio vorhanden, um etwaige Projekte zu begleiten, aber bisher (aus der Natur der Sache heraus) noch keine Finanzierung getätigt.	●○○

Responsible Finance – Kapitalanlage

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Beitrag zur Entwicklung des Markts für Green und Social Bonds (künftig: Beitrag zur Entwicklung des Kapitalmarktes für Nachhaltigkeits-Bonds/Produkte)	Aufbau einer u. a. Green Bond Value Chain (Origination, Sales and Research)	Fortlaufend	2016 wurden Green Bonds bzw. Nachhaltigkeits-Emissionen (FrieslandCampina, Nordex, Acciona, DKB, NRW) mit einem Volumen von über 3 Mrd. Euro begleitet. Ferner erfolgte eine kontinuierliche Kundenakquise auf der Refinanzierungsseite.	●●●
Ausbau des Managements von Klimarisiken in der Kapitalanlage	Prüfung der aktiven Unterstützung von Initiativen zur Messung und Reduzierung von Klimarisiken	Fortlaufend	Verschiedene Ansätze wurden geprüft.	●●●
Ausbau nachhaltiger Produkte	Ausweitung der Spendenbonds für weitere Themenbereiche – vorzugsweise wie in der Vergangenheit auch bis zu 100.000 Euro pro Jahr	12/2018	Niedrigstzinsumfeld lässt derzeit keine Neuemissionen mehr zu.	○○○

Umwelt

Betrieblicher Umweltschutz

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Vermeidung von Energie- und Ressourcenverbrauch	Langfristige Sicherung des seit 2008 stark reduzierten Stromverbrauchs (Basis 2014)	Fortlaufend	Wurde 2016 erreicht. Weitere Reduktion hpts. vom Wetter abhängig.	●●●
	Stabilisierung des Spitzenlastbezugs von Strom am Standort München auf max. 4.000 kW	Fortlaufend	Ziel hat sich als herausfordernd, aber realisierbar erwiesen.	●●●
	Steigerung der Nutzung der Bahn als Transportmittel für Dienstreisen anstelle von Flugzeug und Pkw (Basis 2015)	12/2018	Anteil Bahnverkehr am Gesamtverkehr gesteigert.	●●○
	Steigerung der Nutzung von umweltverträglicher Anschlussmobilität (ÖPNV, Carsharing) (Basis 2015)	12/2018	Vermehrte Inanspruchnahme von Carsharing-Anbietern.	●●●
	Angebot klimaneutraler Taxifahrten (inkl. Elektro-/Hybridfahrzeugen)	02/2017	Klimaneutrale Taxifahrten können beauftragt werden.	●●○
	Reduktion des Papierverbrauchs je Mitarbeiter bezogen auf den Stand von 2015 um 2,5%	12/2016	Entsprechende deutliche Reduktion des Papierverbrauchs erfolgte trotz intensiverer Vertriebsaktivitäten; Grund hpts. Reduktion der Drucker und Verwendung elektronischer Werbematerialien.	●●●
	Weiterführung des Einsatzes von Gütesiegeln (z. B. Blauer Engel, FSC- oder Ecolabel) für alle Papiersorten	12/2017	Entsprechende Siegel werden hpts. beim Kopierpapier verwendet, was den Großteil der Papiermenge ausmacht.	●●●
Substitution von CO ₂ -intensiven Energieträgern	Sicherung einer ökologischen Stromversorgung auf Basis von Herkunftsnachweis und Anlagenbezug	Fortlaufend	Lieferung von zertifizierter Wasserkraft bis 31.12.2017 für alle deutschen Standorte vertraglich gesichert.	●●●
Kompensation unvermeidbarer CO ₂ -Emissionen	Ausweitung der Kompensation nicht vermeidbarer CO ₂ -Emissionen auf alle Bankstandorte in Deutschland	12/2016	Ist 2016 für das Jahr 2015 erfolgt.	●●●

Gesellschaft

Gesellschaftliches Engagement

Ziel	Maßnahmen	Termin	Status 31.12.2016 (Erläuterungen)	Ziel- erreichung
Beibehaltung und volle Ausschöpfung der Freistellungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter zum Corporate Volunteering (Tageskontingent)	Erhöhung der Attraktivität durch Erweiterung der Kooperationsmöglichkeiten und der Kooperationspartner	Fortlaufend	Erhöhung der geleisteten Stunden um 14% zum Vorjahr.	●●○
Budgetbereitstellung für Corporate Volunteering (Auslagenerstattung – künftig: Materialien)	Vorstandsbeschluss	Jährlich	2016 bestand aufgrund von Sparmaßnahmen keine Budgetmöglichkeit.	○○○
Kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Spenden und Förder-Aktionen	Überprüfung der Schwerpunktwahl der Engagementbereiche und -projekte	Fortlaufend	Kontinuierliche Überprüfung erfolgte im Rahmen der Sternstunden-Meetings (Schwerpunktthema Spenden) und der Einzelfallprüfungen pro Sponsoringaktivität.	●●●

Anhang

Über den Bericht

Die BayernLB veröffentlicht bereits seit 2007 einen Nachhaltigkeitsbericht, zuletzt den Nachhaltigkeitsbericht 2015. Der Bericht orientiert sich seit einigen Jahren an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ der aktuellen Fassung der GRI Standards erstellt und berücksichtigt auch die branchenspezifischen Angaben für Finanzdienstleister.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird ergänzt durch die Umwelterklärungen, die im Rahmen der EMAS-Zertifizierung des Umweltmanagementsystems veröffentlicht werden. Entsprechende Umwelterklärungen gibt es sowohl von der BayernLB Bank als auch der DKB. Das Informationsangebot wird abgerundet durch Informationen auf der Website der BayernLB (www.bayernlb.de/nachhaltigkeit). Ein Fokus liegt hier auf aktuellen Meldungen zu Aktivitäten im Nachhaltigkeitsmanagement.

Wichtige unternehmensbezogene Änderungen

Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen unternehmensbezogenen Änderungen.

GRI 102-45

Einbezogene Unternehmenseinheiten

Die Inhalte des Berichts beziehen sich grundsätzlich auf die BayernLB Bank mit der BayernLabo, einer organisatorisch und wirtschaftlich selbständigen, rechtlich unselbständigen Anstalt des öffentlichen Rechts innerhalb der BayernLB. Bei ihr sind rund 45 Prozent aller Mitarbeiter des Konzerns beschäftigt. Wo möglich und sinnvoll werden relevante Projekte oder Produkte von Tochtergesellschaften wie der DKB und der BayernInvest vorgestellt. Die DKB, bei der rund 47 Prozent der Mitarbeiter des Konzerns beschäftigt sind, veröffentlicht einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht. Viele der relevanten Regelungen, wie der Verhaltenskodex (Code of Conduct) oder die Leitlinien für zweckgebundene Finanzierungen bei fossilen Energien, sind für den gesamten Konzern gültig. Wo dies der Fall ist, wird explizit darauf hingewiesen. Einen Überblick über die Beteiligungen der BayernLB bietet der Geschäftsbericht 2016, Konzernabschluss (S. 204 ff.).

Abgrenzung:

- BayernLB Kernbank: Alle Geschäftsfelder und Zentralbereiche, ohne BayernLabo
- BayernLB Bank: BayernLB Kernbank + BayernLabo
- BayernLB-Konzern: BayernLB Bank + Konzernunternehmen (= Unternehmen, die in den bilanziellen Konsolidierungskreis einbezogen werden)

Der Personalstand „BayernLB-Konzern“ enthält alle Mitarbeiter mit einem aktiven Beschäftigungsverhältnis. Nicht enthalten bzw. nicht aktive Mitarbeiter sind Mitarbeiter mit Tätigkeitsunterbrechungen (z. B. Elternzeit), ohne Entgeltfortzahlung sowie mit einem aus sonstigen Gründen ruhenden Beschäftigungsverhältnis.

Stammpersonal: Alle Mitarbeiter mit einem aktiven Beschäftigungsverhältnis der BayernLB Bank inkl. BayernLabo, jedoch ohne Vorstände, Geschäftsleiter und ohne Nachwuchskräfte, Aushilfen und Praktikanten.

Kernbank Stammpersonal: Alle Mitarbeiter mit einem aktiven Beschäftigungsverhältnis der BayernLB Kernbank (ohne BayernLabo), jedoch ohne Aushilfen, Personalrat, Trainees, dem Vorstand zugeordnete Mitarbeiter etc. und ohne TMAP (Auszubildende, BA-/DH-Studenten, Praktikanten, Vorstand).

Mitarbeiterkapazität (MAK): Beschäftigungsprozentsatz des/r Mitarbeiter(s)/in.

Neudarstellung von Informationen

GRI 102-48

Für die Darstellung der Kennzahlen sowie für die Berechnung der verursachten Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) nutzt die BayernLB das aktualisierte Kennzahlensystem des VfU (Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung in der internationalen Version und Fassung vom 27. November 2015).

Wichtige Änderungen beim Bericht

GRI 102-49

Wichtigste inhaltliche Veränderung im Vergleich zum Vorbericht ist die Anwendung der neuen GRI Standards.

Berichtszeitraum

Der Nachhaltigkeitsbericht 2016 bezieht sich grundsätzlich auf das Kalenderjahr 2016. Redaktionsschluss für den vorliegenden Bericht war der 31. März 2017.

Datum des letzten Berichts

Der Nachhaltigkeitsbericht 2015 bezog sich auf das Kalenderjahr 2015. Er wurde am 21. Dezember 2016 veröffentlicht.

Berichtszyklus

Die BayernLB veröffentlicht nichtfinanzielle Informationen im jährlichen Turnus.

Externe Verifizierung

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde bisher nicht umfänglich extern validiert. Allerdings werden maßgebliche Informationen für den Bericht aus Publikationen übernommen, die einer externen Prüfung unterliegen. Dazu zählen wirtschaftliche Informationen und Kennzahlen aus dem Geschäftsbericht sowie umweltbezogene Informationen und Kennzahlen aus der Umwelterklärung, die im Rahmen der EMAS-Zertifizierung vom unabhängigen Umweltgutachter geprüft wird.

Redaktioneller Hinweis

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde bei geschlechtsspezifischen Bezeichnungen die männliche Form gewählt.

GRI Inhalts-Index

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Core Option erstellt. Für die genutzte neue Fassung der GRI Standards liegt noch keine offizielle Übersetzung vor, sodass für den Index die englische Version genutzt wird. Zusätzlich aufgeführt sind die verwendeten branchenspezifischen Angaben für die Finanzdienstleistungsbranche nach GRI-G4. Diese „G4 Sector Disclosures“ bleiben auch unter den neuen GRI Standards gültig und werden zur Verwendung empfohlen.

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
102	General Disclosures 2016		
102-1	Name of the organization	6	
102-2	Activities, brands, products, and services	6–9	
102-3	Location of headquarters	6	
102-4	Location of operations	7	
102-5	Ownership and legal form	6	
102-6	Markets served	6–9	
102-7	Scale of the organization	7, 27	Geschäftsbericht 2016, Einzelabschluss, S. 78–79
102-8	Information on employees and other workers	27, 28, 31, 36	
102-9	Supply chain	10	
102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	74	
102-11	Precautionary Principle or approach	13, 14	
102-12	External initiatives	12, 15, 19, 26	
102-13	Membership of associations	19, 31, 50	
102-14	Statement from senior decision-maker	4, 5	
102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	10, 12, 13, 20, 21, 26, 40, 55	
102-18	Governance structure	11, 14, 15	Geschäftsbericht 2016, Einzelabschluss, S. 32–33
102-19	Delegating authority	11, 14, 15	
102-20	Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics	11, 14	
102-22	Composition of the highest governance body and its committees	11	
102-26	Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy	11, 15	
102-29	Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	11, 15	
102-40	List of stakeholder groups	17	
102-41	Collective bargaining agreements	37	
102-42	Identifying and selecting stakeholders	17	
102-43	Approach to stakeholder engagement	16, 17, 43	
102-44	Key topics and concerns raised	17, 18, 46	

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
102-45	Entities included in the consolidated financial statements	74	
102-46	Defining report content and topic Boundaries	15, 16	
102-47	List of material topics	77–79	
102-48	Restatements of information	75	
102-49	Changes in reporting	75	
102-50	Reporting period	75	
102-51	Date of most recent report	75	
102-52	Reporting cycle	75	
102-53	Contact point for questions regarding the report	81	
102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	74	
102-55	GRI content index	76–80	
102-56	External assurance	75	
201	Economic Performance 2016		GRI 102-47
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	13, 24, 40, 62, 73	
201-1	Direct economic value generated and distributed	62–64	Geschäftsbericht 2016 Einzelabschluss, S. 78–79
201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	38	Geschäftsbericht 2016 Einzelabschluss, S. 87
201-4	Financial assistance received from government	24	Geschäftsbericht 2016 Einzelabschluss, S. 15
204	Procurement Practices 2016		
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	10	
204-1	Proportion of spending on local suppliers	10	
205	Anti-corruption 2016		
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	20, 21, 23, 67	
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	23	100 Prozent
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	23	
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	23	keine
206	Anti-competitive Behaviour 2016		
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	20, 21, 23, 67	
206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	23, 24	
301	Materials 2016		
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	55, 56, 58, 59, 72	
301-1	Materials used by weight or volume	59	
301-2	Recycled input materials used	59	

	GRI Bezeichnung	Seite	Kommentar
GRI 102-47	302 Energy 2016		
	103 Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	55, 56, 72	
	302-1 Energy consumption within the organization	56, 57	
	302-3 Energy intensity	61	
	302-4 Reduction of energy consumption	56	
	303 Water 2016		
	103 Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	55, 56	
	303-1 Water withdrawal by source	57	
	303-3 Water recycled and reused		
	305 Emissions 2016		
	103 Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	55, 56, 58, 72	
	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	60	
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	60	
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	60, 61	
	305-4 GHG emissions intensity	60	
	305-5 Reduction of GHG emissions	56	
	306 Effluents & Waste 2016		
	103 Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	55	
	306-1 Water discharge by quality and destination	59	
	306-2 Waste by type and disposal method	59	
	401 Employment 2016		
	103 Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	25, 26	
	401-1 New employee hires and employee turnover	29, 30	
	401-3 Parental leave	35	
	403 Occupational Health & Safety 2016		
	103 Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	38, 39, 68	
	403-1 Workers representation in formal joint management- worker health and safety committees	39	
	403-2 Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	39, 40	
	403-3 Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	39, 40	
	404 Training & Education 2016		
	103 Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	25, 26, 31, 33, 68, 69	
	404-1 Average hours of training per year per employee	32	

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	32	
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	26, 33	
405	Diversity & Equal Opportunities 2016		
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	26, 28, 33, 34, 36, 68	
405-1	Diversity of governance bodies and employees	27–29, 33, 37	
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	34	
406	Non-discrimination 2016		
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	25, 26, 37	
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	25, 37	
412	Human Rights Assessment 2016		
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	45, 46	
412-3	Significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening	45, 46	
415	Public Policy 2016		
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	18	
415-1	Political contributions	19	keine
417	Marketing & Labeling 2016		
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	40, 41	
417-1	Requirements for product and service information and labeling	41	
418	Customer Policy 2106		
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	42, 43	
418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	43	
Produktportfolio			
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	25, 44–47, 48, 49, 70, 71	
FS6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe (z. B. Mikro/KMU/Groß) und Branche		Geschäftsbericht Einzelabschluss 2016, S. 50–56
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck	50, 53, 54	

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck	50–54	
Active Ownership			
103	Management Approach 2016 (including 103-1, 103-2, 103-3)	44, 47, 49, 71	
FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	49	
Weitere Angaben			
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten nach Zugangsart	41	
FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	41	

Ansprechpartner

Die Spezialisten aus dem Nachhaltigkeitsmanagement stehen für Fragen und Anregungen gern zur Verfügung:

Astrid Bontzek

Tel.: +49 89 2171-21833
Fax: +49 89 2171-621833
E-Mail: astrid.bontzek@bayernlb.de

Hendrik Fritze

Tel.: +49 89 2171-24678
Fax: +49 89 2171-624678
E-Mail: hendrik.fritze@bayernlb.de

Jelena Kurz

Tel.: +49 89 2171-22551
Fax: +49 89 2171-622551
E-Mail: jelena.kurz@bayernlb.de

Matthias Patzelt

Tel.: +49 89 2171-26955
Fax: +49 89 2171-626955
E-Mail: matthias.patzelt@bayernlb.de

Informationen zum Nachhaltigkeitsmanagement sowie relevante Berichte und andere Dokumente finden sich auf der Unternehmenswebsite unter www.bayernlb.de/nachhaltigkeit

Impressum

Herausgeber

Bayerische Landesbank
Briener Straße 18
80333 München
Reuters Dealing BLAM, BLAS, BLAX
BIC/SWIFT-Code: BYLA DE MM
info@bayernlb.de
www.bayernlb.de

Text/Redaktion/Realisation

BayernLB, Konzernstrategie & Konzernkommunikation, Nachhaltigkeitsmanagement

Beratung

NKI – Institut für nachhaltige Kapitalanlagen GmbH, München

Herstellung

DruckArt c/o Gebr. Geiselberger GmbH, Kaufering

Redaktionsschluss

31. März 2017

Bayerische Landesbank
Brienner Straße 18
80333 München
www.bayernlb.de

