




BayernLB Nachhaltigkeitsbericht 2015

Regionale Wurzeln. Globale Verantwortung.



*Wir übernehmen Verantwortung
für eine nachhaltige Entwicklung –
als Unternehmen und als Finanz-
dienstleister für unsere Kunden.*

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

Inhalt

1

Vorwort

2

4 BayernLB im Profil
Struktur 6
Leistungen 7
Corporate Governance 10

3

6 Nachhaltigkeitsmanagement **12**
Strategie 12
Organisation 13
Wesentliche Handlungsfelder 15
Dialog mit Anspruchsgruppen 19

4

Nachhaltigkeitsthemen **23**
Integrität 23
Mitarbeiter 29
Kunden 43
Nachhaltige Finanzlösungen 47
Umwelt 58
Gesellschaft 67

5

Nachhaltigkeitsprogramm **71**

6

Anhang **79**
Über den Bericht 79
GRI-G4-Inhalts-Index 82
Ansprechpartner 89
Impressum 89

Vorwort

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

die vergangenen Jahre waren durch zahlreiche politische und wirtschaftliche Krisen geprägt, die die internationale Staatengemeinschaft vor große Herausforderungen stellen. Die Brexit-Entscheidung in Großbritannien zeigt dabei exemplarisch die in weiten Teilen der Bevölkerung zunehmende Skepsis gegenüber der Handlungsfähigkeit von Organisationen, die auf internationaler Ebene nach Antworten auf die Herausforderungen suchen.

Dass die internationale Staatengemeinschaft weiterhin handlungsfähig und gewillt ist, die globalen Probleme gemeinsam anzugehen, zeigen jedoch die Ergebnisse der UN-Klimakonferenz von Paris im Dezember 2015. Durch die Beschlüsse zur Einhaltung des sogenannten Zwei-Grad-Ziels wurden die Weichen für eine Dekarbonisierung der Wirtschaft gestellt. Das Klimaschutzabkommen von Paris sieht vor, die Nettoemissionen von Treibhausgasen ab dem Jahr 2050 auf null zu reduzieren. Dies soll unter anderem durch den Ausbau erneuerbarer Energien, die Steigerung der Energieeffizienz und die Weiterentwicklung von Speichertechnologien für Treibhausgase erreicht werden. Als eine der führenden Geschäftsbanken für große und mittelständische Kunden sehen wir es als unsere Aufgabe an, unsere Kunden in diesem Transformationsprozess zu begleiten.

Der Klimaschutz ist dabei im Hinblick auf eine globale nachhaltige Entwicklung ein zentrales, aber nicht das einzige Ziel. Die internationale Staatengemeinschaft hat sich im September 2015 auf einen Katalog von 17 Zielen für die globale Entwicklung geeinigt, die Sustainable Development Goals (SDGs). Sie bilden nicht nur für die Politik, sondern auch für Unternehmen einen wichtigen Orientierungsrahmen. Wir haben die SDGs daher als Ausgangspunkt für die Bestimmung der für unser Nachhaltigkeitsmanagement wesentlichen Handlungsfelder gewählt. Die identifizierten Themen zeigen einmal mehr, wie stark Nachhaltigkeitsaspekte in allen Bereichen des Unternehmens verankert sind. Die Gestaltung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Strukturen und Prozesse zum Umgang mit den nachhaltigkeitsbezogenen Herausforderungen ist eine der zentralen Aufgaben unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Wie erfolgreich wir dabei sind, zeigen insbesondere die Bewertungen der unabhängigen Nachhaltigkeits-Ratingagenturen. Sie analysieren im Auftrag nachhaltigkeitsorientierter Investoren, ob die BayernLB den umfassenden Anforderungen an eine nachhaltige Unternehmensführung genügt. Es freut uns sehr, dass sowohl der BayernLB-Konzern insgesamt als auch die BayernLabo als Wohnungsbauförderinstitut und die Deutsche Kreditbank AG (DKB) als größte Tochter der BayernLB in den aktuellen Ratings 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.

Diese und weitere Auszeichnungen vergleichbarer Agenturen würdigen auch das umfassende Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine nachhaltige Entwicklung. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht möchten wir Sie über die vielfältigen Maßnahmen informieren, die diese in den vergangenen beiden Jahren mit großem Einsatz umgesetzt haben – zum Nutzen unseres Unternehmens und der Gesellschaft.

Beste Grüße

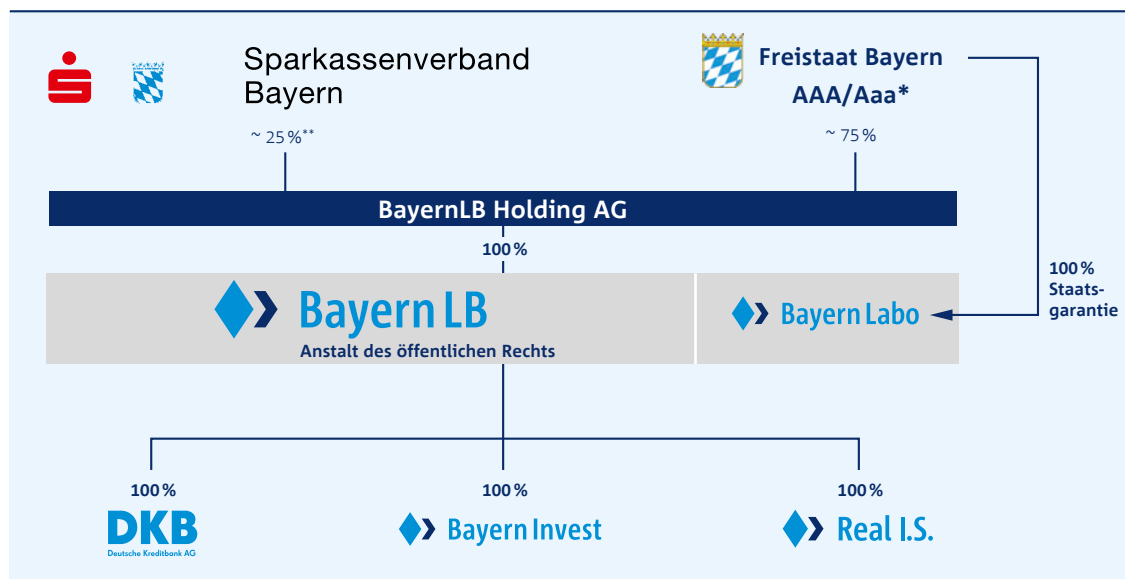


Dr. Johannes-Jörg Riegler
Vorsitzender des Vorstandes

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 sowie die Real I.S.



* Standard & Poor's, Moody's
** 24,99999994 %

Anteilseigner und wichtige Beteiligungen der BayernLB

Im **BayernLB-Konzern** werden sowohl Unternehmens- und Immobilien- als auch, über die Tochtergesellschaft **Deutsche Kreditbank AG (DKB)**, Privatkunden betreut. Die BayernLB zählt zu den führenden Geschäftsbanken für große und mittelständische Kunden in Deutschland. Die DKB zählt mehr als drei 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 und Luxemburg ist das Kompetenzzentrum für institutionelles Asset Management innerhalb des Konzerns. Die **Real I.S.** ist der Asset Management-Fondsdienstleister der BayernLB für Immobilien.

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.

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 Center sollen mittelständische Unternehmen bei der Markterschließung unterstützen.

Wesentliche Konzern-Finanzkennzahlen

Kennzahlen für das Jahr 2015

Bilanzsumme (in Mio. EUR)	Ergebnis vor Steuern (in Mio. EUR)
215.711	640
Eigenkapital (in Mio. EUR)	Ergebnis nach Steuern (in Mio. EUR)
11.063	490
Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote „fully loaded“)	Eigenkapitalrentabilität (RoE)
12,0%	5,8%

Quelle: Geschäftsbericht 2015

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 mit 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 Konzern BayernLB 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 beinhaltet langfristige gewerbliche Immobilienfinanzierungen und -dienstleistungen. Hierbei liegt der regionale Fokus auf Deutschland, selektiv werden deutsche Kunden zudem ins Ausland begleitet. Zur Arrondierung werden auch internationale Kunden mit Deutschlandbezug unterstützt. Der Bereich der gewerblichen Immobilien umfasst Bestandsfinanzierungen, Projektentwicklungen, wohnwirtschaftliche Bauträger und Portfoliofinanzierungen. Bei den Managementimmobilien unterstützt die Bank vor allem mit Finanzierungskonzepten für Hotel- und Logistikimmobilien sowie für Immobilien im Pflege- und Gesundheitsbereich. Zudem arrangiert der Bereich auch Konsortialfinanzierungen u. a. 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

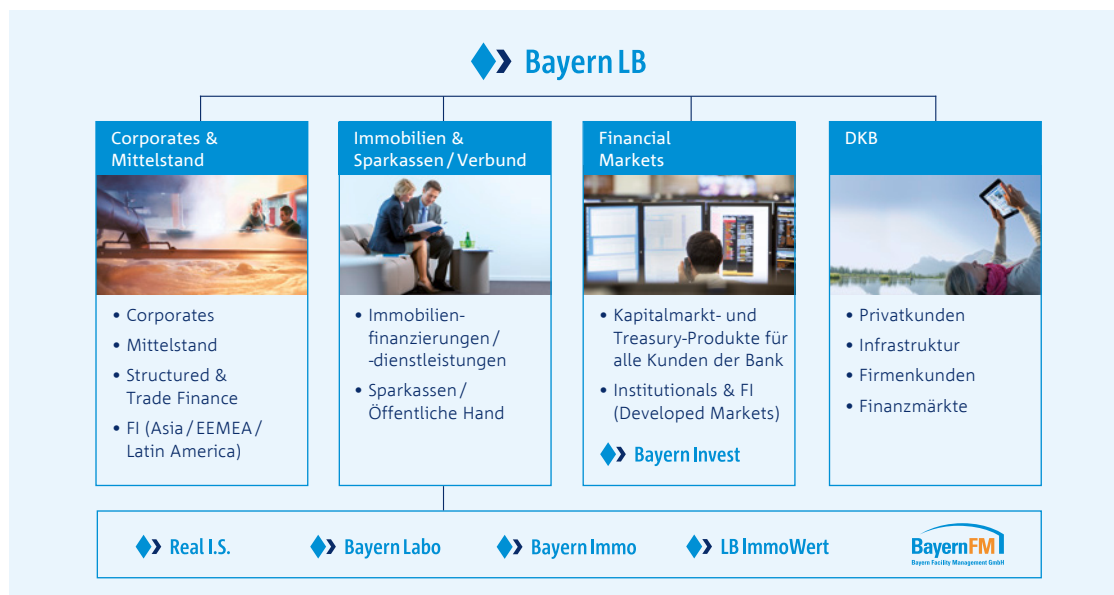
Das Leistungsspektrum für die Staats- und Kommunalkunden sowie die Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform umfasst eine breite Palette individueller Finanzierungs- und Anlage-lösungen. Der Konzern BayernLB zeichnet sich hier durch ein hohes Maß an Erfahrung und Know-how bei Public Private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

Privatkunden

Über ihre Tochtergesellschaft DKB betreut die BayernLB mehr als 3,3 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.

Unser zukunftsorientiertes Geschäftsmodell



Bezogene Leistungen

Auch wenn das Einkaufsvolumen von Banken im Vergleich zu produzierenden Unternehmen eher gering ist, bietet das Beschaffungswesen doch verschiedene Ansatzpunkte, Nachhaltigkeitskriterien prozessual zu verankern und entsprechende Anforderungen an die Zulieferer weiterzugeben.

Die BayernLB bezieht u. a. IT-Hard- und Software, Büroausstattungen und -materialien sowie Beratungs- und Prüfungsleistungen. Sie fordert von ihren Zulieferern die Einhaltung ökologischer, ethischer und gesellschaftlicher Standards, u. a. der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Maßgebliche Dokumente sind hier der Verhaltenskodex der BayernLB, das Beschaffungshandbuch sowie 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

Die Nachhaltigkeitsvereinbarung beschreibt detailliert Grundsätze und Anforderungen der BayernLB an ihre Lieferanten und externen Dienstleister im Hinblick auf ihre Verantwortung für Mensch und Umwelt. Sie verpflichtet die Lieferanten und externen Dienstleister dazu, die Anforderungen zum einen selbst einzuhalten und zum anderen an ihre jeweiligen Lieferanten und externen Dienstleister weiterzugeben. Auch bei Auslagerungen ist die Einhaltung der Nachhaltigkeitsvereinbarung seit 2010 Pflicht.

Die Einhaltung der Vereinbarung durch die Zulieferer wird durch die BayernLB im Rahmen von Lieferantenaudits jährlich stichprobenmäßig überprüft. Dies erfolgt auf Basis von durch die Geschäftspartner zur Verfügung zu stellenden aussagekräftigen Dokumenten 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.

Beschaffungshandbuch: Nachhaltigkeitscheck der Zulieferer

Im Beschaffungshandbuch, das die zentrale Grundlage für die Gestaltung der Beschaffungsprozesse bildet, ist die Einholung der Nachhaltigkeitsvereinbarung bei den Lieferanten verbindlich festgelegt. Beim Bezug von Sachgütern müssen bei gleichem Preis-Leistungs-Verhältnis in der Regel Produkte mit anerkannten Umweltsiegeln, etwa dem Blauen Engel, bevorzugt werden. Entsprechende Produkte werden beim Einkauf nicht separat erfasst, sodass ihr Anteil am Einkaufsvolumen nicht ausgewiesen werden kann – eine Ausnahme bildet der Papiereinkauf. Auch den Anteil lokaler Anbieter am gesamten Beschaffungsvolumen erhebt die Bank derzeit nicht.

Alle Lieferanten und Dienstleister, zu denen die BayernLB bisher noch keine Geschäftsbeziehung hat, sind vorab durch das Nachhaltigkeitsmanagement zu prüfen. Dies geschieht u. a. durch die Nutzung der RepRisk-Datenbank sowie weiterer Quellen.

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 Unternehmenswebseite veröffentlicht werden. Frauen sind im Vorstand derzeit nicht vertreten. Im Geschäftsbericht wird die Vergütung des Vorstandes transparent dargestellt. Das Nachhaltigkeitsmanagement der BayernLB ist organisatorisch im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden verankert.

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. Angaben zu den Bezügen der Aufsichtsratsmitglieder enthält der Geschäftsbericht.

Der Aufsichtsrat beschließt u. a. die Bestellung von Mitgliedern des Vorstandes sowie die Feststellung des Jahres- und die Billigung des Konzernabschlusses. Darüber hinaus überwacht und berät 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 fassen die Regelungen zur Unternehmensführung und -kontrolle zusammen, die für die BayernLB aufgrund bindender oder selbst auferlegter Vorgaben gelten. Sie sind seit 2003 in den Corporate Governance-Grundsätzen der Bank zusammengefasst und 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

Herausforderung und Ziele

Nach der auch von Kritikern attestierten recht erfolgreichen Umsetzung der im Jahr 2000 formulierten Millennium Development Goals (MDGs) haben sich die Vereinten Nationen Mitte 2015 auf einen neuen gemeinsamen Zielkatalog für die weltweite nachhaltige Entwicklung verständigt – die Sustainable Development Goals (SDGs). Sie bilden bis 2030 den weltweiten politischen Referenzrahmen für eine nachhaltige Entwicklung. Der Zielkatalog umfasst 17 Haupt- und 169 Unterziele, die von der Bekämpfung der Armut über die Gleichberechtigung der Geschlechter bis hin zur Schaffung von Frieden und Gerechtigkeit reichen.

Auch die BayernLB orientiert sich an diesem Referenzrahmen: Sie nutzte die SDGs als Grundlage, um die zentralen Handlungsfelder und Ziele ihres Nachhaltigkeitsmanagements festzulegen.



Die UN Sustainable Development Goals | © United Nations

Neben den SDGs sind für das Nachhaltigkeitsmanagement weitere Entwicklungen auf ganz unterschiedlichen Ebenen von Bedeutung. So skizzieren beispielsweise die Beschlüsse der G7-Staaten bei ihrem Treffen im Sommer 2015 in Elmau sowie das Abkommen der Pariser UN-Klimakonferenz aus dem Dezember 2015 in Paris einen Entwicklungspfad in eine dekarbonisierte Wirtschaft, der sowohl für Finanzierungen als auch für die Kapitalanlagen mittel- und langfristig relevant sein wird. Die Anforderungen des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G), die bis zum Dezember 2015 erstmals umgesetzt werden mussten, definieren dagegen bereits heute konkrete Anforderungen an das Umweltmanagement der BayernLB.

Die Beobachtung nachhaltigkeitsrelevanter Entwicklungen auf politischer, rechtlicher und gesellschaftlicher, aber auch technologischer Ebene und die Analyse der möglichen Auswirkungen auf das Geschäft der BayernLB gehören 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. Dazu gehört beispielsweise die Entwicklung neuer Produkte und Leistungen – etwa das verstärkte Engagement im Bereich der Green Bonds – oder die Formulierung neuer Leitlinien für zweckgebundene Finanzierungen. So hat die BayernLB im Vorfeld der Pariser Weltklimakonferenz u. a. beschlossen, den Neubau von Braunkohlekraftwerken nicht mehr zu finanzieren.

Grundsätze und Leitlinien

Der freiwillige Verzicht auf mögliche Geschäftsabschlüsse und damit einhergehende finanzielle Erträge insbesondere in einer Phase, in der die Ertragssituation 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 Umwelleitlinien 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 soll 2016 vor dem Hintergrund der geschilderten neuen Herausforderungen aktualisiert werden.

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

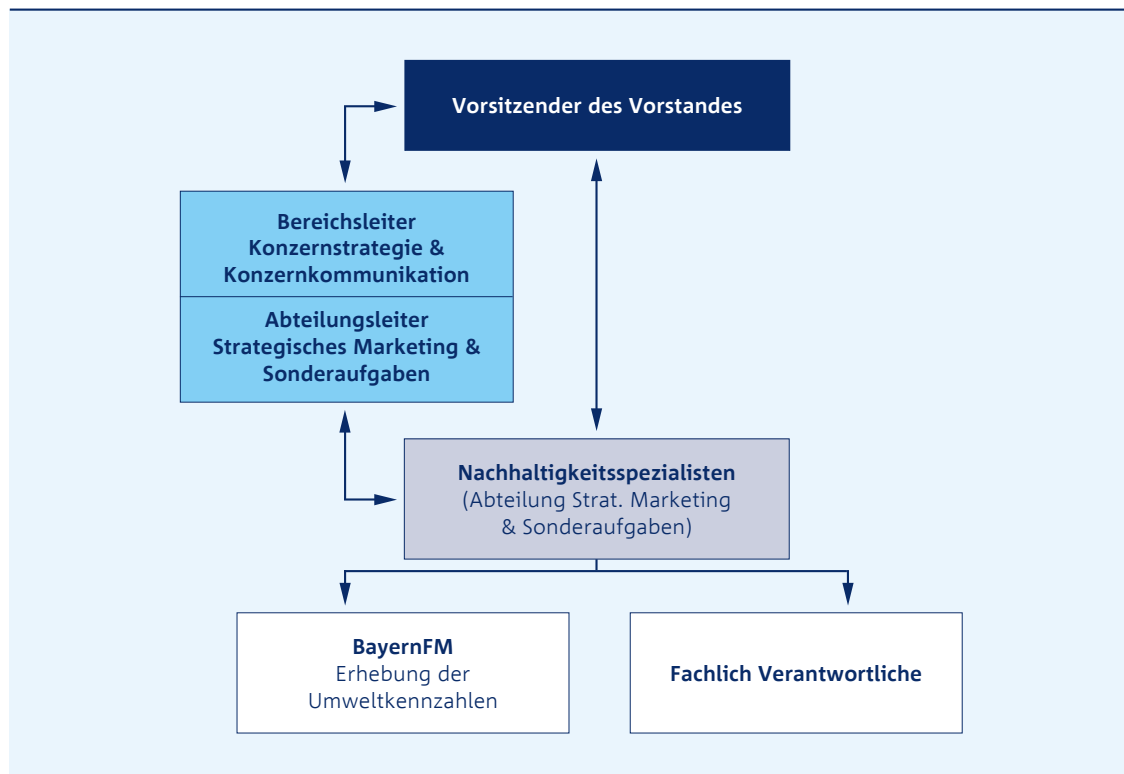
Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements

Der Begriff Nachhaltigkeitsmanagement hat bei der BayernLB doppelte Bedeutung: Er 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, die für die Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung der entsprechenden Maßnahmen verantwortlich sind.

Organisatorische Verankerung

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist im Bereich Konzernstrategie & Konzernkommunikation verankert und liegt damit unmittelbar im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden der BayernLB. Diese organisatorische Verankerung unterstreicht die Bedeutung, die die BayernLB dem Thema beimisst.

Die Nachhaltigkeitsspezialisten werden durch Experten aus verschiedenen Bereichen der BayernLB und durch die BayernFM (Gebäudemanagement) unterstützt. So ist die BayernFM beispielsweise für die Erhebung der Umweltkennzahlen verantwortlich, die mit der Bewirtschaftung der genutzten Gebäude zu tun haben. 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. Im Berichtszeitraum sind vor allem zwei Regelungen hervorzuheben:

- Die neue, vom Vorstand verabschiedete und für den Konzern gültige Group Reputational Risk Guideline legt fest, dass das Nachhaltigkeitsmanagement bei allen Transaktionen einzubeziehen 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 Kompetenz 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, Themen und Regionen. Diese Auswertungen bilden eine wichtige Basis, um die Wirksamkeit der bestehenden ökologischen, sozialen und Governance-bezogenen (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;
- 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, der Umwelterklärung sowie der Unternehmenswebsite der BayernLB.

Wesentliche Handlungsfelder

[G4-18]

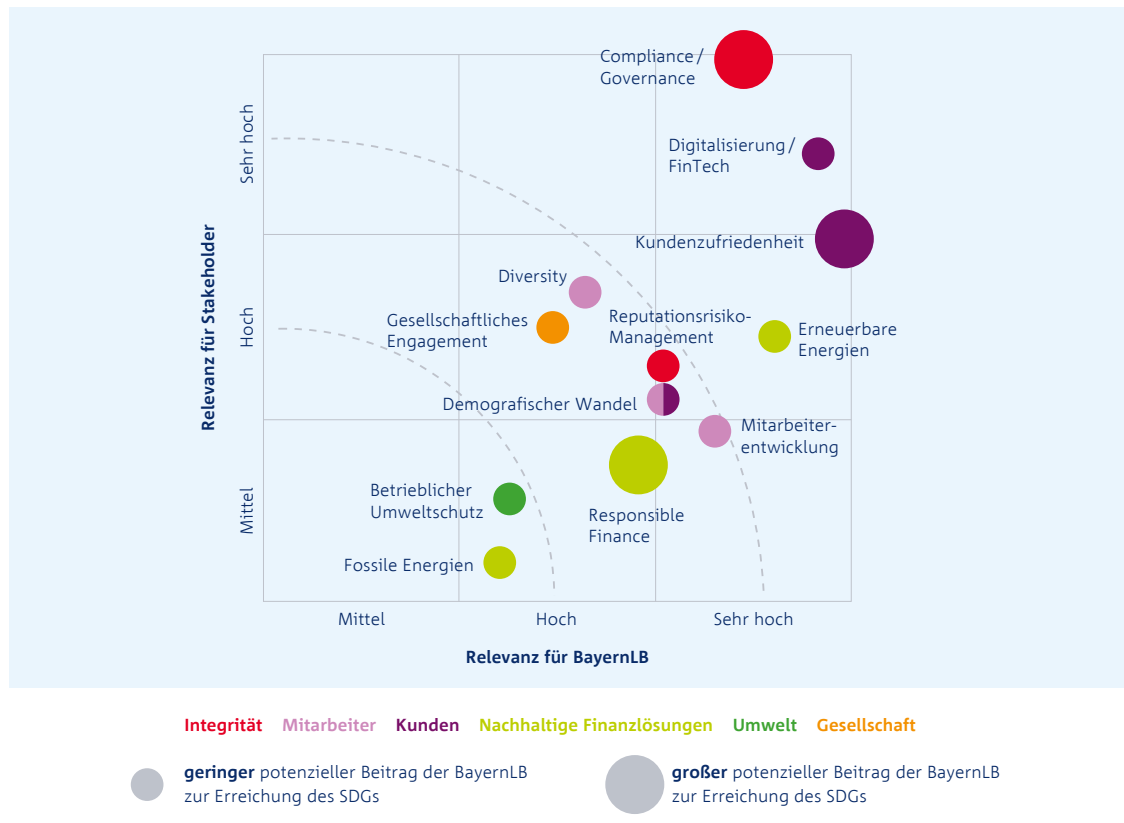
Bei der Festlegung der Berichtsinhalte hat sich die BayernLB an den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Sie identifizierte in einer Wesentlichkeitsanalyse die für sie wichtigen Nachhaltigkeitsthemen und ordnete ihnen relevante GRI-Aspekte zu.

[G4-18] 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 ESG-Ratings und Reporting-Frameworks als auch branchenspezifische Nachhaltigkeitsherausforderungen berücksichtigt.

Die BayernLB hat ihre 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 die Berichterstattung der BayernLB und das Fundament, auf dem die Bank in ihrem Nachhaltigkeitsprogramm ihre Ziele für die kommenden Jahre definiert.

Wesentliche Handlungsfelder der BayernLB



Die zwölf identifizierten Handlungsfelder werden in Kapitel 4 des vorliegenden Berichts vorgestellt, wo sie sechs übergeordneten Nachhaltigkeitsthemen zugeordnet werden. Neben den Themen, die sich aus der Wesentlichkeitsanalyse ergeben, greift der Nachhaltigkeitsbericht auch Themen auf, die aus Sicht einzelner Stakeholder, insbesondere der Nachhaltigkeits-Ratingagenturen, von besonderem Interesse sind.

Wesentliche Aspekte innerhalb und außerhalb des Unternehmens

[G4-19, G4-20, G4-21]

SDG	Handlungsfeld	Zugeordnete GRI-Aspekte	Wesentliche Auswirkungen	
			innerhalb der Organisation	außerhalb der Organisation
16	Compliance/Governance	<ul style="list-style-type: none"> • Beschwerdemechanismen hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen • Compliance • Korruptionsbekämpfung • Politik • Wettbewerbswidriges Verhalten 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	Anteilseigner Aufsichtsbehörden Medien/Presse Ratingagenturen
16	Reputationsrisiko-Management	<ul style="list-style-type: none"> • Audit 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	
8	Demografischer Wandel	Mitarbeiterbezogen: <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung • Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz Kundenbezogen: <ul style="list-style-type: none"> • Produktportfolio 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	Kunden
5	Diversity	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung • Gleichbehandlung • Gleicher Lohn für Männer & Frauen • Vielfalt & Chancengleichheit 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	
4	Mitarbeiterentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Aus- und Weiterbildung 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	
15	Betrieblicher Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Abwasser/Abfall • Compliance • Emissionen • Energie • Insgesamt • Materialien • Wasser 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	Öffentlichkeit Ratingagenturen

[G4-19, G4-20,
G4-21]

SDG	Handlungsfeld	Zugeordnete GRI-Aspekte	Wesentliche Auswirkungen	
			innerhalb der Organisation	außerhalb der Organisation
12	Responsible Finance	<ul style="list-style-type: none"> • Active-Ownership-Ansatz • Beschwerdemechanismen hinsichtlich Arbeitspraktiken, Menschenrechtsverletzungen und ökologischer Aspekte • Investitionen • Produktportfolio 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftspartner • Investoren • Kunden • NGOs • Öffentlichkeit • Ratingagenturen
13	Fossile Energien	<ul style="list-style-type: none"> • Produkte & Dienstleistungen • Produktportfolio 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftspartner • Investoren • Kunden • NGOs • Öffentlichkeit • Ratingagenturen
7	Erneuerbare Energien	<ul style="list-style-type: none"> • Produktportfolio 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftspartner • Investoren • Kunden • NGOs • Öffentlichkeit • Ratingagenturen
9	Digitalisierung/FinTech	<ul style="list-style-type: none"> • Produktportfolio 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	<ul style="list-style-type: none"> • Kunden
12	Kundenzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Kennzeichnung von Produkten & Dienstleistungen • Werbung 	Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	<ul style="list-style-type: none"> • Kunden
10	Gesellschaftliches Engagement		Alle im Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Gesellschaften der BayernLB	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeit

Darüber hinaus werden die Aspekte „wirtschaftliche Leistung“ und „Beschaffung“ berichtet.

Dialog mit Anspruchsgruppen

Stakeholder-Ansatz

[G4-24, G4-25,
G4-26]

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 und sonstigen relevanten Anspruchsgruppen differenziert.

Stakeholder der BayernLB



* wesentliche Anspruchsgruppe

** sonstige relevante Anspruchsgruppe

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.

[G4-26, G4-27] 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 und Nachhaltigkeits-Ratingagenturen.

Ein Schwerpunkt in der Kommunikation mit NGOs lag im Jahr 2015 im Vorfeld der Pariser Weltklimakonferenz auf dem Engagement der BayernLB im Bereich der fossilen Energien. Die BayernLB verfügt bereits seit einigen Jahren über strenge Leitlinien für zweckgebundene Finanzierungen bei Kohle, Öl und Gas. Im Zuge der Diskussion mit den NGOs wurden Ende 2015 die bestehenden Regelungen zur projektbezogenen Finanzierung im Braunkohlebereich ergänzt (vgl. Kapitel Nachhaltige Finanzlösungen).

Dialog mit Nachhaltigkeits-Ratingagenturen

Deutlich intensiviert hat sich in den vergangenen Jahren der Dialog mit den Nachhaltigkeits-Ratingagenturen. Diese bewerten im Auftrag von Investoren die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagements von Unternehmen auf der Basis umfangreicher Kriterienkataloge. Die Nachhaltigkeitsratings werden u. a. von institutionellen Investoren wie Versicherungen und Stiftungen sowie Vermögensverwaltern bei der Kapitalanlage bzw. bei der Gestaltung von Anlageprodukten berücksichtigt.

Nachhaltigkeitsratings sind für die BayernLB in zweifacher Hinsicht relevant: Zum einen wächst der Anteil von Anlegern, die bei der Kapitalanlage auf die Nachhaltigkeitsleistungen der Emittenten achten. Weltweit beträgt ihr Anteil nach Berechnungen der Global Sustainable Investment Alliance (GSIA) bereits mehr als 30 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. So fließen beispielsweise die Einschätzungen von Umweltverbänden zu einzelnen Technologien – etwa zu Fracking oder Mountaintop Removal – ebenso in die Kriteriengestaltung ein wie die Forderungen von Menschenrechtsorganisationen im Hinblick auf die Berücksichtigung von Sozialstandards in den Zulieferketten. In einigen Bereichen bilden anerkannte Sozial- und Umweltnormen wie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder die Prinzipien des UN Global Compact den Bewertungsrahmen.

Die BayernLB analysiert daher im Sinne eines Trendradars sehr sorgfältig die Kriterienkataloge der Nachhaltigkeits-Ratingagenturen. Ein Fokus liegt dabei auf der Veränderung der Gewichtung bestehender Kriterien und der Aufnahme neuer Kriterien. Zudem nutzt die BayernLB die Nachhaltigkeitsratings als Basis für die regelmäßige Stärken-Schwächen-Analyse ihres Nachhaltigkeitsmanagements: Einige Agenturen stellen den bewerteten Unternehmen ihre umfassenden Ratingergebnisse bzw. -reports im Gegenzug zur Zuarbeit kostenlos zur Verfügung. Die BayernLB nutzt diese Transparenz, um Verbesserungspotenzial zu identifizieren.

Insgesamt wurde dem Nachhaltigkeitsmanagement im BayernLB-Konzern in den vergangenen Jahren von verschiedenen Agenturen eine im Branchenvergleich überdurchschnittlich hohe 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 Banken verliehen, die sich in besonderer Weise für eine nachhaltige Entwicklung einsetzen. Die DKB wurde dabei im Jahr 2015 von oekom research erstmals separat bewertet.

Bewertung der BayernLB durch ausgewählte Nachhaltigkeits-Ratingagenturen

	oekom	imug (deutscher Partner von VigeoEiris)			Sustainalytics
Letztes Rating	10/2015	01/2016			07/2013
Rating	C	8,00 %			65 Punkte
Ranking/ Investment Status	„Prime“	Unbesicherte Anleihen: „neutral“ (C)	Öffentliche Pfandbriefe: „positiv“ (BBB)	Hypotheken- pfandbriefe: „positiv“ (B)	18 von 73
Branchen- durchschnitt	D	6,91 %			57 Punkte
Bewertungs- skala	A+ bis D-	-100% bis 100%			0 bis 100 Punkte
Benchmark	84 „Public & Regional Banks“	23 inter-/nationale Emittenten aus dem Sparkassensektor			73 „Private Banks“

Politik & Lobbying

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, sektenähnliche oder verfassungsfeindliche Einrichtungen gewähren wir nicht.“*

Lobbying

Die Bank hat keine Mitarbeiter zu Landes- oder Bundesministerien entsandt, unterhält keine Vertretungen in Berlin oder Brüssel und leistete im Berichtszeitraum keine Zahlungen an externe Lobbyismus-Dienstleister.

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 Bandbreite des Engagements reicht hier von der Unterstützung lokaler Initiativen über regionale Vereinbarungen wie dem Umweltpakt Bayern bis hin zur Unterstützung globaler Initiativen wie der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) und dem CDP (ehemals Carbon Disclosure Project). Die BayernLB nutzt ihre Mitgliedschaften insbesondere für den Erfahrungsaustausch mit anderen Mitgliedern sowie für die Entwicklung gemeinsamer Strategien und Lösungsansätze im Hinblick auf Nachhaltigkeitsherausforderungen.

Im Einzelnen ist die BayernLB hier in folgenden Vereinigungen und Verbänden aktiv (in alphabetischer Reihenfolge). Weitere Informationen zu den Zielen und Projekten der einzelnen Organisationen finden sich – sofern vorhanden – auf den jeweiligen Websites.

- Arbeitskreis Energie-Einkauf und Energie-Effizienz
- Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) (www.dgnb.de)
- CDP (www.cdp.net)
- Principles for Responsible Investment (PRI) (www.unpri.org)
- Wirtschaft weiß-blau (www.wirtschaft-weiss-blau.de)
- Umweltcluster Bayern (www.umweltcluster.net/de/)
- Umweltpakt Bayern (www.umweltpakt.bayern.de)
- UNEP FI (www.unepfi.org)

Nachhaltigkeitsthemen

Integrität

Folgende Handlungsfelder aus der Wesentlichkeitsanalyse sind im Themenfeld Integrität besonders relevant:

Compliance/Governance

Umfassende Einhaltung der relevanten gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen sowie kontinuierliche Weiterentwicklung der Systeme und Prozesse zur Sicherstellung einer „guten/ehrbaren“ Unternehmensführung

Reputationsrisiko-Management

Aktiver Umgang mit Reputationsrisiken durch die Definition und kontinuierliche Weiterentwicklung von Leitplanken und Prozessen

Herausforderungen

Das regulatorische Umfeld der Banken hat sich in den vergangenen Jahren nicht zuletzt infolge der Finanzkrise deutlich verändert. EU-Bankenverordnung und -Bankenrichtlinie, Basel III und Minimum Requirement for Eligible Liabilities (MREL) sind hier nur einige Beispiele. Gleichzeitig sah sich die Branche in den vergangenen Jahren mit Vorwürfen und Verfahren wegen illegaler und illegitimer Geschäfte konfrontiert. Während es bei illegalen Handlungen um Verstöße gegen bestehende Gesetze und Vorschriften geht, handelt es sich bei illegitimen Handlungen um Tatbestände, die zwar gesetzlich nicht verboten sind, aber von der Öffentlichkeit als kontrovers wahrgenommen werden. Beide Arten von Geschäften sind auch geeignet, der Reputation von Banken zu schaden und das Vertrauen in Banken zu zerstören. Dieses ist aber die Basis für die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Stakeholdern.

Vor diesem Hintergrund haben die Einhaltung von Regeln, Vorschriften und Normen sowie die Erfüllung von Erwartungen der Anspruchsgruppen an Bedeutung gewonnen. Die BayernLB hat darauf bereits vor Jahren sowohl auf organisatorischer wie auch auf prozessualer Ebene reagiert und mit Group Compliance einen eigenen Bereich etabliert. Dieser ist für die Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben, den Schutz der BayernLB gegen widerrechtliche Handlungen sowie seit Februar 2016 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.

Unternehmensleitbild und Selbstverständnis

Die BayernLB fasst zentrale Aussagen zu Aufgaben, Werten und Verantwortung in ihrem Unternehmensleitbild zusammen, das sie auf ihrer Unternehmenswebsite veröffentlicht. Seit 2015 wird das Leitbild durch das Selbstverständnis der BayernLB ergänzt.

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 diese 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 zugeschiedt. Der Verhaltenskodex 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 Anfang 2016 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 zusätzlich zum Reputational Risk-Prozess 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 und will, ist u. a. im Verhaltenskodex beschrieben. Darin heißt es u. a.: *„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 laufendes 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 werden regelmäßig durch Präsenz- und Online-Schulungen und über das Intranet zu aktuellen Sachverhalten informiert. Die Teilnahme an den entsprechenden Schulungen ist für alle Mitarbeiter der Bank 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 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.

Der Konzern tätigt keine Geschäfte mit Personen, die aufgrund von Korruption verurteilt sind, sowie mit Unternehmen, die von solchen Personen geleitet werden. Die Überwachung von Korruptionsrisiken erfolgt durch die jeweils zuständigen Compliance-Einheiten. Sie haben umfangreiche Vorkehrungen zur Vermeidung von Korruption getroffen und führen regelmäßig entsprechende Risikoanalysen durch. Das entsprechende System deckt alle in- und ausländischen Geschäftsstandorte und damit alle Mitarbeiter ab. Die bestehenden Leitlinien sowie Verfahren zur Korruptionsbekämpfung sind regelmäßig Gegenstand von internen Schulungen der Mitarbeiter. Für den Berichtszeitraum sind keine bestätigten Korruptionsfälle bekannt.

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. Im Berichtszeitraum gab es keine Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung.

Aufgrund der Auswirkungen der internationalen Finanzmarktkrise erhielt die BayernLB in den Jahren 2008/2009 vom Freistaat Bayern umfangreiche 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: *„Der Konzern beteiligt sich nicht an Geschäften, die der Hinterziehung von Steuern im eigenen oder in einem fremden Land dienen.“* 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 bei 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

Folgende Handlungsfelder aus der Wesentlichkeitsanalyse sind im Themenfeld Mitarbeiter besonders relevant:

Demografischer Wandel

Berücksichtigung der Auswirkungen des demografischen Wandels auf Mitarbeiterseite, z. B. im Hinblick auf die Mitarbeitergewinnung

Diversity

Nutzung der Chancen, die sich aus einem Mix von Menschen mit unterschiedlichem persönlichem, kulturellem und gesellschaftlichem Hintergrund für Gesellschaft und Belegschaft ergeben

Mitarbeiterentwicklung

Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch vor dem Hintergrund der sich wandelnden Anforderungen des Bankgeschäfts

Herausforderungen

Nicht nur die steigenden regulatorischen und gesellschaftlichen Anforderungen, auch ein durch Niedrigzinsen und eine Intensivierung des Wettbewerbs gekennzeichnetes Marktumfeld, die zunehmende Digitalisierung der Geschäftsprozesse und weitere dynamische 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, das mit dem EU-Umstrukturierungsplan für die Bank verbundene Kostensenkungsprogramm (KSP) umzusetzen, das eine deutliche Reduktion der Verwaltungskosten bis zum Jahr 2017 vorsieht. Damit verknüpft ist ein Personalabbau von rund 440 Mitarbeiterkapazitäten bis Ende 2016. Angesichts des in Bezug auf Bilanzsumme und Risikopositionen deutlich kleiner werdenden Instituts und des hiermit verbundenen Wegfalls von Ertragskomponenten ist eine entsprechende Anpassung der Kostenbasis erforderlich. Das KSP ist ein wichtiger Bestandteil der Gesamtplanung der BayernLB, um ihre finanziellen Ziele zu erreichen und den Rückzahlungsplan an den Freistaat Bayern einzuhalten.

Grundsätze und Leitlinien

Die Grundlagen der Personalpolitik und Mitarbeiterführung sind in verschiedenen Grundsätzen und Leitlinien fixiert. Dazu gehört zum einen der Verhaltenskodex, der u. a. 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.

Im Jahr 2015 hat die BayernLB ihr Selbstverständnis weiterentwickelt und an alle Mitarbeiter kommuniziert. Zentraler Bestandteil dieses Selbstverständnisses sind die sechs Unternehmenswerte: Professionalität, Leistungsbereitschaft, Teamgeist, Verlässlichkeit, Verantwortung und Begeisterung. Insgesamt wurden im Laufe des Jahres ca. 150 Workshops zur Verankerung des Selbstverständnisses in der BayernLB durchgeführt.

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 u. a. 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.

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

Wesentliche Handlungsbereiche und Kennzahlen

Entwicklung der Mitarbeiterzahl und -struktur

Mitarbeiterzahl

Zum 31. Dezember 2015 waren 7.082 Mitarbeiter im Konzern tätig. Im Vergleich zum Vorjahr stieg damit der Personalstand im BayernLB-Konzern um 240 Mitarbeiter (+ 3,5 Prozent), was auf die Konsolidierung der Bayern Card-Services GmbH zum 1. Januar 2015 zurückzuführen ist. Ansonsten wäre ein weiterer Abbau im Konzern zu verzeichnen gewesen.

Anzahl Mitarbeiter in Köpfen

	31.12.2015	31.12.2014	Veränderung in %
BayernLB-Konzern	7.082	6.842	+3,51

Bezogen auf Mitarbeiterkapazitäten ergab sich per 31. Dezember 2015 folgendes Bild: Danach standen dem BayernLB-Konzern insgesamt 6.455,90 Mitarbeiterkapazitäten zur Verfügung (im Jahr 2014: 6.262,42 MAK). Dies entspricht einem Anstieg von rund 3,1 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

	31.12.2015	31.12.2014	Veränderung in %
BayernLB Kernbank	2.704,44	2.803,93	-3,55
BayernLabo	199,84	213,50	-6,40
Banque LBLux S.A.	45,85	109,70	-58,20
BayernInvest KAG	169,53	168,01	+0,90
DKB	2.937,57	2.831,51	+3,75
Bayern Card-Services GmbH	252,62	0,00	0,00
Real I.S. AG	146,05	135,77	+7,57
BayernLB-Konzern	6.455,90	6.262,42	+3,09
• davon Vollzeit	80 %	82 %	-2,26
• davon Teilzeit	20 %	18 %	+10,19
• davon Männer	50 %	51 %	-1,26
• davon Frauen	50 %	49 %	+1,30

Bei der BayernLB Bank (BayernLB Kernbank und BayernLabo), die im Fokus dieses Nachhaltigkeitsberichts steht, waren zum 31. Dezember 2015 insgesamt 2.904,29 Mitarbeiterkapazitäten (MAK) bzw. 3.186 Mitarbeiter (Köpfe) beschäftigt. Damit reduzierten sich die Mitarbeiterkapazitäten in der BayernLB Bank innerhalb eines Jahres um 3,74 Prozent bzw. 112,94 MAK.

Mitarbeiterkapazitäten der BayernLB Bank

	31.12.2015	31.12.2014	Veränderung in %
Inland	2.716,15	2.783,89	-2,43
• davon Vollzeit Mitarbeiter	2.115,00	2.242,00	-5,66
• davon Teilzeit Mitarbeiter	601,15	541,89	+10,94
• davon Männer	1.567,70	1.599,26	-1,97
• davon Frauen	1.148,45	1.184,63	-3,05
• davon Nachwuchskräfte	91,00	98,00	-7,14
Ausland	188,14	233,34	-19,37
• davon Vollzeit Mitarbeiter	185,00	232,00	-20,26
• davon Teilzeit Mitarbeiter	3,14	1,34	+134,33
• davon Männer	109,50	141,25	-22,48
• davon Frauen	78,64	92,09	-14,61
BayernLB-Bank	2.904,29	3.017,23	-3,74
• davon Vollzeit Mitarbeiter	2.300,00	2.474,00	-7,03
• davon Teilzeit Mitarbeiter	604,29	543,23	+11,24
• davon Männer	1.677,20	1.740,51	-3,64
• davon Frauen	1.227,09	1.276,72	-3,89

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 2015 bei 44,32 Jahren (2014: 43,99 Jahre). Der Anstieg liegt darin begründet, dass angesichts des laufenden Personalabbaus und der geringen Zahl von externen Einstellungen wenige „jüngere“ neue Beschäftigte hinzukamen.

Den größten Anteil stellt mit 44,8 Prozent (2014: 47,1 Prozent) weiterhin die Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren. Ursächlich dafür ist, dass die BayernLB in den 90er-Jahren des vorigen Jahrhunderts im Rahmen ihres seinerzeitigen Wachstums stark wuchs und besonders viele Auszubildende und Berufsanfänger eingestellt hat.

Durchschnittliches Lebensalter der BayernLB Kernbank (Stammpersonal); Stand 31.12.2015

in Köpfen	m	w	Gesamt	in %
bis 19 Jahre	0	0	0	0,0
20 bis 29 Jahre	103	121	224	7,8
30 bis 39 Jahre	264	254	518	18,1
40 bis 49 Jahre	688	594	1.282	44,8
50 bis 59 Jahre	468	309	777	27,2
über 59 Jahre	36	24	60	2,1

Nachwuchskräfte

Insgesamt 39 Nachwuchskräfte konnten im Jahr 2015 in der BayernLB eingestellt werden. Bei den Einstellungen setzt die BayernLB auf einen Mix an dual ausgebildeten Fachkräften und Akademikern. Die Zahl der Nachwuchskräfte ging in den vergangenen Jahren insgesamt zurück, da die Bank ihre Ausbildungskapazitäten an den reduzierten Bedarf angepasst hat.

35 Nachwuchskräfte der BayernLB (mehr als 80 Prozent), die im Jahr 2015 ihre Ausbildung beendeten, nahmen das Angebot einer Übernahme in einstellungsverhältnis an. Die Bank legt besonderen Wert auf die Weiterqualifizierung ihrer ehemaligen Nachwuchskräfte; 59 ehemalige Nachwuchskräfte nutzen aktuell die Möglichkeit, sich im Anschluss an ihre Ausbildung berufsbegleitend weiterzubilden.

Neueinstellungen Nachwuchskräfte 2013–2015 der BayernLB Bank

	2015	2014	2013
Trainees	11	11	20
Duale Studenten	14	13	20
Auszubildende	14	16	17
Insgesamt	39	40	57

Personalbewegungen

Eintritte

Nur ein Teil der Eintritte im Jahr 2015 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 (z. B. Ablauf Elternzeit).

2015 verzeichnete die BayernLB insgesamt 35 Eintritte (ohne Nachwuchskräfte) und damit exakt so viele wie im Vorjahr. Der Schwerpunkt lag dabei auf Einstellungen in Deutschland (29). Der überwiegende Teil waren Männer (28), besonders stark vertreten war die Altersgruppe zwischen 30 und 50 (22), da neben den Nachwuchsprogrammen auch berufserfahrene Mitarbeiter rekrutiert wurden.

**Gesamtzahl und Rate der Mitarbeitereintritte im Jahr 2015 nach Altersgruppe, Geschlecht und Region
(Kernbank Stammpersonal in Köpfen)**

	2015	2014	2013
Mitarbeiter insgesamt (durchschnittl. Anzahl der Arbeitnehmer)	2.763,5	2.909	2.958
darauf bezogene Einstellungsquote (Anzahl der Eintritte geteilt durch durchschnittl. Anzahl der Arbeitnehmer)	1,27%	1,20%	2,23%
Eintritte insgesamt	35	35	66
Deutschland	29	32	61
Europa ohne Deutschland	2	2	5
Amerika	4	1	0
Männer	28	25	37
Frauen	7	10	29
Altersgruppe unter 30 Jahren	7	5	20
Altersgruppe 30 bis 50 Jahre	22	25	40
Altersgruppe über 50 Jahre	6	5	6

Austritte und Fluktuation

Im Jahr 2015 traten insgesamt 341 Mitarbeiter aus der BayernLB aus. Der weit überwiegende Teil ist auf den Personalabbau im Rahmen des KSP zurückzuführen. Bis Ende 2015 konnte ein Abbau von knapp 85 Prozent (rund 370 von 440) 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 2015 bei 1,99 Prozent. Jahreszeitlich bedingte Schwankungen wie etwa in der Tourismusbranche betreffen die Bankenbranche nicht.

**Gesamtzahl und Rate der 2015 erfolgten Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region
(Kernbank Stammpersonal in Köpfen)**

	2015	2014	2013
Mitarbeiter insgesamt (durchschnittl. Anzahl der Arbeitnehmer)	2.763,5	2.909	2.958
darauf bezogene Fluktuationsquote (Anzahl der Arbeitnehmerkündigungen geteilt durch durchschnittl. Anzahl der Arbeitnehmer)	1,99%	1,93%	2,06%
Fluktuation insgesamt	55	56	61
Deutschland	47	49	47
Europa ohne Deutschland	4	6	9
Amerika	4	1	5
Männer	30	34	36
Frauen	25	22	25
Altersgruppe unter 30 Jahren	8	10	12
Altersgruppe 30 bis 50 Jahre	41	40	43
Altersgruppe über 50 Jahre	6	6	6

Art der Beschäftigungsverhältnisse

96,8 Prozent der Mitarbeiter der BayernLB Bank hatten Ende 2015 einen unbefristeten Arbeitsvertrag, 3,2 Prozent einen befristeten Zeitvertrag. Dazu gehören u. a. die Auszubildenden, denen im Anschluss an ihre Ausbildung zunächst überwiegend zunächst ein befristeter Vertrag angeboten wird.

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

	befristet	unbefristet
Männer	1,8	55,9
Frauen	1,4	40,9
Insgesamt	3,2	96,8

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.



Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

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 2015 wurden die Budgets der Aus- und Weiterbildung zielgerichtet insbesondere zur Begleitung der Neuausrichtung der BayernLB eingesetzt. So wurde ein klarer Fokus auf die Vertriebsentwicklung gelegt. Die Budgets hierfür konnten im Vergleich zum letzten Jahr deutlich erhöht werden.

Für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen investierte die BayernLB im Jahr 2015 insgesamt 2,8 Mio. Euro. Die Zentrale in München registrierte 5.914 Buchungen von Mitarbeitern für 566 interne und 328 externe Maßnahmen im Umfang von 7.357 Weiterbildungstagen.

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

	2015	2014	2013
Anzahl Teilnehmer	5.914	4.494	7.160
Anzahl Maßnahmen	894	849	1.402
Weiterbildungstage	7.357	5.084	9.492
• davon Männer	4.707	3.205	4.976
• davon Frauen	2.650	1.879	4.516
• davon mit Führungsverantwortung	1.430	1.036	1.266
• davon ohne Führungsverantwortung	5.927	4.048	8.226
Budget in Mio. EUR	2,8	2,7	3,1

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. Mehr als 100 Mitarbeiter pro Jahr nehmen daran teil. 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)

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Fachthemen	2015	2014	2013
Führungstrainings	1.623	1.257	1.432
Fach- und Vertriebstrainings	3.411	2.122	2.313
IT-Trainings	237	540	2.230
Methoden- und Sozialkompetenztrainings	229	178	680
Sprachtrainings	112	64	182
Gesundheitsmanagement	25	41	0
Tagungen	277	292	323
Seminarbuchungen gesamt:	5.914	4.494	7.160
• davon interne Seminarbuchungen	5.248	3.917	6.293
• davon externe Seminarbuchungen	666	577	867

Die Führungskräfte sind als Verantwortliche und Mentoren aktiv in den Qualifizierungs- und Entwicklungsprozess eingebunden und tragen somit maßgeblich zur Entwicklung ihrer Mitarbeiter bei. Um den Erfolg der Entwicklungsmaßnahmen sicherzustellen, erfolgt für jede Maßnahme ein Vorgespräch mit der Führungskraft über die individuellen Entwicklungsziele. Außerdem wird die Maßnahme von einem Coaching durch die Führungskraft begleitet und mithilfe eines Nachgesprächs abgeschlossen.

Individuelle Entwicklungs- und Qualifizierungsziele sind wie dargestellt Gegenstand der jährlichen Mitarbeitergespräche, in denen entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen festgelegt werden. Neben einer Leistungsbeurteilung werden dabei die Karriereentwicklung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter besprochen und Entwicklungsziele vereinbart.

Zudem ist es Ziel der BayernLB, Leistungs- und Potenzialträger frühzeitig zu identifizieren, zu fördern und zu fordern. Dazu dient ein systematisches Talentmanagement. Pro Organisationseinheit finden jährliche Potenzialrunden statt, in denen Talente identifiziert werden. So besetzte die BayernLB in den vergangenen Jahren ihren Bedarf an Fach- und Führungskräften überwiegend aus den eigenen Reihen.

Bei Umstrukturierungen, Versetzungen und vergleichbaren Anlässen finden Qualifizierungsmaßnahmen im Bedarfsfall statt. Gleiches gilt für die systematische Nachfolgeplanung bei Ruhestandsversetzungen bzw. dem Ausscheiden von Mitarbeitern. Diese Maßnahmen werden über die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erfasst.

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Anteil von Frauen in Führungspositionen

Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft lag im Konzern am 31. Dezember 2015 bei 50 Prozent, in der BayernLB Bank Inland bei 46,2 Prozent. Zum gleichen Zeitpunkt betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der BayernLB Bank Inland 20,4 Prozent. Von den 66 Neubesetzungen von Führungspositionen im Zuge der Umstrukturierung des Konzerns entfielen zwischen 1. Januar 2015 und 31. Dezember 2015 23,5 Prozent auf Frauen. In Vorstand und Aufsichtsrat mit den zusammen 17 Positionen war Ende 2015 eine Frau vertreten (5,9 Prozent).

Die BayernLB Bank hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis Ende 2018 auf 25 Prozent und bis Ende 2020 auf 30 Prozent zu erhöhen. Dabei sollen Frauen auch in den Top-Positionen der Bank vertreten sein.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen

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

- Seit 2013 werden Seminarmaßnahmen speziell für in der Bank beschäftigte Frauen angeboten. Sie sollen eine stärkere Vernetzung von Frauen in der Bank fördern.
- Zur Sensibilisierung der Führungskräfte werden in den Führungsseminaren die Themen „Gleichstellung“ und „Förderung von Frauen“ aktiv angesprochen.
- Vor jeder Neubesetzung einer vakanten Stelle wird geprüft, ob Anträge auf Erhöhung der Teilzeitanteile bzw. auf Vollbeschäftigung vorliegen. Gegebenenfalls wird den Anträgen Vorrang vor einer Neubesetzung eingeräumt.
- Die Führungskräfte werden mit der jährlichen Bekanntgabe ihres Bildungsbudgets aufgefordert, bei der Auswahl der Teilnehmer für Fortbildungsveranstaltungen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil im jeweiligen Bereich zu berücksichtigen.
- 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.

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 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)

	2015	2014	2013
Mitarbeiter mit Anspruch auf Elternzeit	2.759	2.855	2.960
• davon Männer	1.506	1.569	1.616
• davon Frauen	1.253	1.286	1.344
Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	104	124	128
• davon Männer	52	48	46
• davon Frauen	52	76	82
Mitarbeiter, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	116	108	102
• davon Männer	55	48	52
• davon Frauen	61	60	50
Mitarbeiter, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren	109	95	93
• davon Männer	54	44	48
• davon Frauen	55	51	45

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 2015 betrug die Teilzeitquote 28,2 Prozent (777 Beschäftigte von insgesamt 2.759 Beschäftigten) gegenüber 24,8 Prozent im Jahr 2014. Der Anstieg ist auf die Teilzeit-offensive im Rahmen der Umsetzung des KSP zurückzuführen.

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

	2015	2014
Männer	180	143
Frauen	597	565
Insgesamt	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 2015 hatten rund 8,8 Prozent der Mitarbeiter eine entsprechende Vereinbarung mit der Bank getroffen. Ferner verfügt ein Drittel der Mitarbeiter über die technische Ausstattung, um von zu Hause oder unterwegs ortsunabhängig zu arbeiten (mobile Telearbeit).

Anteil der Mitarbeiter mit Telearbeit-Vereinbarung (Stammpersonal)

	2015	2014
Anteil der Mitarbeiter mit Telearbeit-Vereinbarung (in %)	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.

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 2015 insgesamt 83 Mitarbeiter mit Schwerbehinderung. Dies entsprach einem Anteil von rund 2,6 Prozent an der Belegschaft.

Vergütung und Alterssicherung

Vergütungssystem

Für rund 30 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.

Im Jahr 2015 wurden intensive Verhandlungen zwischen der BayernLB und dem Gesamtpersonalrat zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorgaben geführt. Während die Gesamteinigung über das Vergütungssystem noch aussteht, konnten in Teilbereichen Übergangslösungen erreicht werden. So wurde eine neue Dienstvereinbarung über die variable Vergütung für sogenannte Risk Taker für das Jahr 2015 geschlossen sowie die Regelungen für das Mitarbeitergespräch an die neuen regulatorischen Vorgaben angepasst.

Erstmals wurde auch eine Dienstvereinbarung zur Vergabe von Prämien für herausragende Leistungen abgeschlossen. Nach Abstimmung mit der Bankenaufsicht konnte den Mitarbeitern für das Geschäftsjahr 2014 eine variable Vergütung zur Honorierung ihrer Leistung gezahlt werden. Mit Blick auf die wirtschaftliche Situation der Bank wurde ein Budget in Höhe von 50 Prozent der Richtwerte zur Verfügung gestellt, was einem Ausschüttungsbetrag von rund 22 Mio. Euro entsprach.

Nachdem die Europäische Bankenaufsichtsbehörde EBA im Dezember 2015 die neuen Vergütungsleitlinien „Guidelines on sound remuneration policies and disclosures“ veröffentlicht hat, wird es aller Voraussicht nach weiteren Anpassungsbedarf für das Vergütungssystem der BayernLB geben.

Mitarbeiter nach Vergütungsart; Vergütungsstruktur bezieht sich auf alle aktiven Mitarbeiter der BayernLB Bank im In- und Ausland (ohne Vorstände)

	31.12.2015		31.12.2014	
	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %
Ausbildungsvergütung	77	2,4	81	2,5
Banktarif	977	30,7	1.042	31,8
Außertarif	1.888	59,4	1.889	57,6
Lokale Mitarbeiter Ausland	184	5,8	221	6,7
Aushilfen, Praktikanten, Sonstige	54	1,7	44	1,3
Mitarbeiter BayernLB Bank in Köpfen (ohne Vorstand)	3.180	100,0	3.277	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	31.12.2015		31.12.2014	
	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %
mit einer Direktzusage auf beamtenähnliche Versorgung	850	26,7	893	27,3
mit einer Versorgung nach der VO2010	1.520	47,8	1.496	45,7
mit einer Versorgung nach der VO2005	389	12,2	386	11,8
sonstige (insb. ohne/mit lokalen Versorgungsansprüchen, u. a. aufgr. Probezeit, lokale Mitarb., Nachwuchskräfte, Aushilfen, kein Angebot für VO2010 erhalten)	421	13,2	502	15,3
Mitarbeiter BayernLB Bank (ohne Vorstand)	3.180	100,0	3.277	100,0

Arbeitssicherheit 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: „*Arbeitsschutz- 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. Ihm gehören Vertreter des Personalrates und damit der Belegschaft an.

Prävention

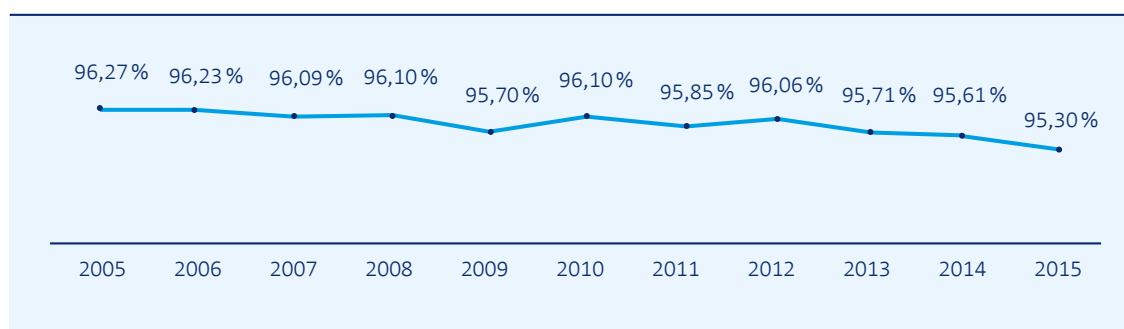
Zur Vorbeugung „typischer“ Gesundheitsprobleme bei vorrangig sitzenden Tätigkeiten an Bildschirmarbeitsplätzen achtet der Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Die BayernLB bietet den Mitarbeitern zudem Möglichkeiten für sportliche Aktivitäten und 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 und Depressionen“ 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“

Gesundheitsquote

Die Wirksamkeit des Gesundheitsmanagements misst und dokumentiert die BayernLB anhand der Gesundheitsquote. Im Jahr 2015 lag diese in der BayernLB Bank bei 95,30 Prozent. Im Durchschnitt war jeder Beschäftigte 11,76 Tage (2014: 10,85 Tage) krankheitsbedingt abwesend. Dies entspricht einem Anstieg um 8 Prozent, der maßgeblich von der Grippewelle im ersten Quartal 2015 bestimmt war. Insgesamt befindet sich die krankheitsbedingte Abwesenheit weiterhin auf einem stabilen Niveau.



Im Jahr 2015 gab es insgesamt 58 Abwesenheitstage aufgrund von Betriebsunfällen, die sämtlich Mitarbeiterinnen der BayernLB Bank Inland betrafen. 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

Folgende Handlungsfelder aus der Wesentlichkeitsanalyse sind im Themenfeld Kunden besonders relevant:

Demografischer Wandel

Berücksichtigung der Auswirkungen des demografischen Wandels auf Kundenseite, z. B. im Hinblick auf das Leistungsangebot

Digitalisierung/FinTech

Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung unter Einhaltung hoher Standards insbesondere beim Kunden- und Datenschutz

Kundenzufriedenheit

Sicherstellung eines hohen Maßes an Zufriedenheit der Kunden

Herausforderungen

In der Studie „Megatrends“, die im April 2016 veröffentlicht wurde, hat das BayernLB Research insgesamt sechs Trends dokumentiert, die Wirtschaft und Finanzmärkte in den kommenden Jahren beeinflussen werden. Dazu gehören mit der Digitalisierung und dem demografischen Wandel zwei Themen, die die BayernLB im Rahmen ihrer Wesentlichkeitsanalyse als für die Gestaltung der Kundenbeziehungen besonders relevant identifiziert hat.

Die Diskussion über die Digitalisierung des Bankengeschäfts fokussiert derzeit stark auf Privatkunden und Leistungen wie mobiles Banking und Beratungen online oder per Chat. Die DKB verfügt hier über eine umfassende Expertise und bietet ihren Privatkunden beispielsweise mit der DKB-Banking-App vielfältige Möglichkeiten zur mobilen Nutzung ihrer Leistungen. Aber auch im Firmenkundengeschäft eröffnen sich Möglichkeiten, Prozesse und Leistungen im Sinne der Kunden zu optimieren, etwa durch die Entwicklung kundenorientierter IT-Lösungen. Die Digitalisierung führt gleichzeitig zu steigenden Anforderungen beim Datenschutz, den die BayernLB durch umfassende Maßnahmen sicherstellt.

Der demografische Wandel beeinflusst ebenfalls das Privat- und Firmenkundengeschäft. Eine insgesamt ältere Bevölkerung fragt andere Produkte nach und beeinflusst so das Leistungsangebot der Banken. Viele der heute über 50-Jährigen sind keine „Digital Natives“, sind also nicht in einer digitalen Welt aufgewachsen, was es anspruchsvoller macht, sie mit neuen digitalen Leistungen zu erreichen. Für Firmenkunden stellt sich die Frage, inwiefern sich die eigenen Zielgruppen verändern und inwieweit dadurch das Geschäftsmodell beeinflusst wird.

Die Entwicklung von Lösungen für diese und weitere Fragestellungen der Kunden sowie die Sicherstellung ihrer Zufriedenheit stehen 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 Verhaltenskodex der BayernLB definiert auch hier 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 wie dargestellt verschiedene regulatorische Vorgaben.

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. Sie werden dabei durch das Strategische Marketing unterstützt, das im Bereich Konzernstrategie & Konzernkommunikation verankert ist.

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 ist dazu folgende Selbstverpflichtung 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. Die BayernLB bietet keine Produkte und Leistungen an, die an Märkten verboten sind.

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 69 bayerischen Sparkassen sorgen mit ihren rund 2.300 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), u. a. auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zum Datenschutz hinzuwirken, um die Betroffenen wie Kunden und Mitarbeiter vor Datenmissbrauch zu schützen. Nach den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes 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 im Übrigen 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 und dem Bereich Compliance 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 – insbesondere bei konkreten Anfragen – 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, wie zum Beispiel die Unwirksamkeitsentscheidung des Europäischen Gerichtshofs zum Datentransfer in die USA auf Rechtsgrundlage des Safe-Harbor-Abkommens, analysiert die BayernLB unverzüglich und ergreift geeignete Maßnahmen, um auch weiterhin datenschutzkonform zu arbeiten. Im Beispielfall fußt die Rechtsgrundlage des Datentransfers in die USA u. a. auf den entsprechenden EU-Standardverträgen. Um die im Mai 2016 verabschiedete EU-Datenschutzgrundverordnung zeitgerecht zum Juli 2018 umzusetzen, wird 2017 rechtzeitig ein Umsetzungsprojekt gestartet.

Im Berichtsjahr 2015 untersuchte die BayernLB drei Datenschutzbeschwerden, die sich alle als unbegründet erwiesen. Darüber hinaus prüfte sie zehn Fälle von möglichen Datenverlusten. In sieben Fällen, in denen Laptops, Smartphones, USB-Sticks oder Blackberrys verloren gingen, waren entweder 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. In zwei Fällen handelte es sich um Postfehlsendungen, bei denen Kunden auch für sie nicht bestimmte Post zugesandt erhielten. Der letzte Fall bezieht sich auf einen Fehler bei den Zugriffsrechten in einem internen Personalsystem. Hier wurden aber nachweislich keine unrechtmäßigen Datenabrufe vorgenommen.

Regelmäßige Messung der Kundenzufriedenheit

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 Kundenbarometer Einstellungen und Verhaltensweisen von aktuellen und potenziellen Kunden. Gegenstand der Barometer sind u. a. die Stabilität der Kundenbeziehungen, deren Zufriedenheit mit den Leistungen der Bank sowie die Wahrnehmung der Stärken und Schwächen der Bank durch die Kunden. Im Fokus stehen dabei qualitative Einschätzungen der Kunden und Zufriedenheitskennziffern. Gleichzeitig ermöglichen einige der Analysen den Vergleich mit wichtigen Wettbewerbern.

Angesichts der unterschiedlichen Anforderungen einzelner Kundengruppen werden bei den Kundenbarometern zielgruppenspezifische Befragungen durchgeführt:

- 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 Punkte verbessern.
- Das Kundenbarometer Mittelstand basiert auf persönlichen Interviews mit Vertretern mittelständischer Unternehmen. Zuletzt wurde die Befragung im Winter 2012/2013 durchgeführt, für 2016 ist eine Neuauflage geplant.
- Für das Kundenbarometer Sparkassen werden Mitarbeiter, Vertriebssteuerer und Vorstände von bayerischen und außerbayerischen Sparkassen befragt. In der aktuellen Analyse aus dem Jahr 2015 erreichte die BayernLB eine Gesamtleistungsbewertung von 7,8 auf einer von 0 bis 10 reichenden Skala und konnte das gute Ergebnis von 7,6 der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2013 sogar noch einmal verbessern.

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.

Nachhaltige Finanzlösungen

Folgende Handlungsfelder aus der Wesentlichkeitsanalyse sind im Themenfeld nachhaltige Finanzlösungen besonders relevant:

Erneuerbare Energien

Aktive Unterstützung der Energiewende durch Finanzierung von entsprechenden Anlagen sowie der erforderlichen Infrastruktur

Fossile Energien

Einhaltung hoher Umwelt- und Sozialstandards bei der Finanzierung fossiler Energien als Brückentechnologie

Responsible Finance

Berücksichtigung hoher Umwelt- und Sozialstandards bei der Konzeption und Realisierung von Finanzierungs-/Kapitalanlageprodukten und -leistungen

Herausforderungen

Die nachhaltige Kapitalanlage hat in den vergangenen Jahren einen deutlichen Aufschwung erlebt. Immer mehr private und institutionelle Anleger achten bei der Anlage ihres Vermögens nicht nur auf die drei klassischen Kriterien der Kapitalanlage – Risiko, Rendite und Liquidität –, sondern interessieren sich auch für Nachhaltigkeitsleistungen des Emittenten, dessen Wertpapiere sie kaufen. Nach Berechnungen der Global Sustainable Investment Alliance wurden Ende 2013 weltweit rund 20 Billionen US-Dollar unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien angelegt. Im deutschsprachigen Raum lag das entsprechende Anlagevolumen nach Angaben des Branchenverbands Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG) Ende 2015 bei gut 326 Mrd. Euro.

Auch bei Finanzierungen durch Banken spielen Nachhaltigkeitskriterien eine zunehmend wichtigere Rolle, wofür es gleich mehrere gute Gründe gibt. Zum einen können durch die mangelnde Berücksichtigung von Umwelt- und Sozialstandards etwa bei Infrastrukturprojekten wirtschaftliche Risiken entstehen, wenn dadurch beispielsweise Verzögerungen bei der Fertigstellung dieser Projekte entstehen. 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 u. a. 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 einerseits auf der Weiterentwicklung bestehender sowie der Erstellung weiterer sektor- und themenspezifischer Leitlinien. Zum anderen etablierte die BayernLB einen Prozess 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 im BayernLB-Konzern 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 lässt hinsichtlich jedweder möglicher wirtschaftskrimineller Handlungen gegenüber dem Konzern, seinen Kunden und seinen Mitarbeitern keinerlei Toleranz walten und bekämpft jede Form der Wirtschaftskriminalität.
- Der Konzern tätigt keine Geschäfte mit Personen, die aufgrund von Konkurs- oder Insolvenzdelikten, Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen schwerwiegenden Straftaten verurteilt sind. Darüber hinaus tätigt der Konzern auch keine Geschäfte mit Unternehmen, die von solchen Personen geleitet werden.

- Der Konzern beteiligt sich nicht an Geschäften, die der Hinterziehung und/oder der Verkürzung von Abgaben bzw. Steuern im eigenen oder in einem fremden Land dienen.
- 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.
- Der Konzern tätigt keine Geschäfte, die mit folgenden Themen bzw. Geschäftspraktiken in Verbindung stehen: Drogenhandel, Menschenhandel, sexuelle Ausbeutung, ausbeuterische Kinder- und Zwangsarbeit, Sklaverei, Schmuggel von Migranten, Organhandel, Prostitution, Pornografie, Produktpiraterie.

Menschenrechte

Mit den Aspekten Menschenhandel, sexuelle Ausbeutung, ausbeuterische Kinder- und Zwangsarbeit und Sklaverei werden im letzten 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 Anwendung der Weltbankstandards sowie die weiteren Verpflichtungen zur Einhaltung der Menschenrechte gewährleistet die BayernLB den Schutz der Menschenrechte bei Projektfinanzierungen wie auch bei ihren übrigen Geschäftstätigkeiten.

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 Rohstoffbereich 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 Investments in 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 in Höhe von derzeit rund 49 Mrd. Euro. Die Einhaltung dieser Regelung stellt die BayernInvest insbesondere durch Nutzung einer Datenbank der Nachhaltigkeits-Ratingagentur oekom research – dem Controversial Weapons Monitor (CWM) – 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 u. a. 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 u. a. Kriterien zur Beachtung der Menschenrechte, dem Schutz indigener Völker, dem Einbezug und Schutz der von den Projekten betroffenen Bevölkerung sowie dem Schutz von Biotopen und Habitaten.

Sektor- und themenspezifische Standards

Für besonders umweltsensible Branchen und Themen hat die BayernLB über die Weltbankstandards hinausgehende Policies formuliert, die ebenfalls für den Konzern gelten.

Atomar-fossile Energien

Ein Fokus liegt auf der Nutzung fossiler Energien, die nach Auffassung der BayernLB eine Brückentechnologie hin zur weitreichenden Versorgung aus erneuerbaren Energien darstellen. Zudem definiert die Bank Kriterien für Finanzierungen im Atombereich. Die Vorgaben für fossile sowie atomare Energien umfassen sowohl Ausschlüsse als auch 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• 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 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 u. a. 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 kontinuierlich im Hinblick auf ihre Wirksamkeit und Umsetzbarkeit überwacht und bei Bedarf weiterentwickelt. So ergänzte die BayernLB beispielsweise die Kohle-Policy im Herbst 2015 im Vorfeld der Pariser Weltklimakonferenz um neue Regelungen: Die Bank schließt seither die Finanzierung des Braunkohleabbaus und des Neubaus von Braunkohlekraftwerken aus. Die BayernLB prüft regelmäßig, 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. So wurden die atomar-fossilen Leitlinien durch das Nachhaltigkeitsmanagement formuliert, die Glücksspiel- und Rüstungsleitlinien durch 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, gibt das Nachhaltigkeitsmanagement auf Anfrage der Verantwortlichen eine Stellungnahme ab.

Die Fachbereiche und Tochtergesellschaften sind auch für die Entwicklung von Anlageprodukten und Finanzierungskonzepten verantwortlich, die die nachhaltigkeitsrelevanten Entwicklungen, etwa die steigende Nachfrage im Bereich nachhaltigkeitsorientierter Investoren, berücksichtigen. Auch dabei bietet das Nachhaltigkeitsmanagement seine Unterstützung an. So hat es beispielsweise den zuständigen Fachbereich bei der Platzierung der ersten „grünen Schuldscheine“ Anfang 2016 beratend begleitet.

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 Fondsprodukte und Mandatslösungen

Mit den beiden Fonds DKB Ökofonds und DKB Zukunftsfonds können Kunden überwiegend in Aktien von Unternehmen investieren, die strenge Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Beide Fonds arbeiten bei der Auswahl geeigneter Aktien sowohl mit Ausschluss- als auch mit Positivkriterien. Die Nachhaltigkeitsratings hierfür stammen von der Nachhaltigkeits-Ratingagentur oekom research.

Fondsvolumen zum 31.12. in Mio. EUR	2015	2014	2013
DKB Ökofonds	13,47	12,27	10,89
DKB Zukunftsfonds	22,05	17,28	15,03

Die Fonds werden 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 indexorientierten 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 u. a. eine Integration von ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich fordern. Die BayernInvest berichtet regelmäßig im „RI Transparency Report“ über die Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien. Der jeweils aktuelle Bericht ist auf der Website der PRI (www.unpri.org) verfügbar.

Angebote für Stiftungen

Seit über 13 Jahren betreut und berät die BayernLB Bank gemeinnützige Stiftungen aus dem öffentlichen und Unternehmenssektor mit maßgeschneiderten Finanzierungs- und Anlagelösungen.

Über die Tochtergesellschaften Real I.S. und BayernInvest wird das Stiftungsvermögen in Vermögensverwaltungs- und Spezialfondslösungen verwaltet. Bei der Vermögensanlage wird besonders auf die stiftungsspezifischen Rahmenbedingungen sowie Ausschüttungs- und Anlageziele der Stiftung selbst geachtet und Nachhaltigkeitskriterien werden im gewünschten Maße beachtet. Die BayernLB Bank steht auch neueren Entwicklungen in der Vermögensanlage, etwa dem „Mission Investing“, aufgeschlossen gegenüber.

Interessierten potenziellen Stiftern, insbesondere aus dem S-Finanzverbund, bietet die BayernLB Bank Beratung bei der Konzeption und Gründung von gemeinnützigen Stiftungen an.

Die BayernLB ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen und im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.

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. Für das Jahr 2016 rechnet die BayernLB hier weltweit mit einem Emissionsvolumen von 65 bis 70 Mrd. Euro.

Die DKB hat im ersten Halbjahr 2016 erfolgreich einen Green Bond mit einem Volumen von 500 Mio. Euro begeben. Die aufgenommenen Mittel werden für die Refinanzierung von Darlehen aus dem Wind- und Solarbereich in Deutschland verwendet. Darüber hinaus begleitete die BayernLB die Emission von drei weiteren grünen Wertpapieren, darunter die weltweit ersten grünen Schuldscheine des Windanlagenbauers Nordex und des Nahrungsmittelproduzenten FrieslandCampina. Als Joint Lead Manager unterstützte die BayernLB zudem die Platzierung der Nachhaltigkeitsanleihe des Landes Nordrhein-Westfalen. Die hierüber aufgenommenen Mittel fließen in Projekte aus Bildung und Wissenschaft, Inklusion und Integration, Klimaschutz und Energiewende. Die vier Green- bzw. Nachhaltigkeits-Emissionen hatten zusammen ein Emissionsvolumen von knapp 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, beispielsweise der BMW AG, 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.

Spendenbonds

Für die Sparkassen hat die BayernLB mit der „Aktion Spendenbonds“ ein Konzept entwickelt, das es privaten Anlegern ermöglicht, in ein festverzinsliches Wertpapier zu investieren und gleichzeitig gemeinnützige Projekte zu unterstützen. Die Sparkasse platziert hier eine nach ihren Wünschen und Bedürfnissen gestaltete Inhaberschuldverschreibung. Pro 1.000 Euro der Anlage summe spendet die Sparkasse bis zu 3 Euro an eine Stiftung bzw. eine soziale Einrichtung in der Region.

Insgesamt haben bisher zehn Sparkassen eigene Spenden-Anleihen als Private Placement aufgelegt. Daneben emittierte die BayernLB mehrere öffentliche Anleihen, an denen sich weit über 50 Vertriebspartner beteiligten, darunter Spendenbonds zugunsten von SOS-Kinderdorf e. V. sowie der Hochwasseropfer auf dem Balkan 2014 und der Flüchtlingshilfe 2015. Insgesamt generierte die Bank über dieses Instrument bisher Spenden in Höhe von über 500.000 Euro.

Nachhaltige Immobilieninvestments

Für nachhaltig ausgerichtete Immobilieninvestoren bietet die Tochtergesellschaft Real I.S. Anlagemöglichkeiten an. Die Real I.S. ist einer der führenden deutschen Anbieter von Immobilieninvestments für private und institutionelle Anleger. Sie managt Immobilien im Wert von über 5,5 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 für Nachhaltiges Bauen“ der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), zu deren Mitgliedern die Real I.S. zählt. 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

Die BayernLB hält es für unerlässlich, eine ressourcenschonende und klimaverträgliche Energiewirtschaft anzustreben und zu fördern. Vor diesem Hintergrund ist es ihr Ziel, ihre Kunden auch bei der Bewältigung der Herausforderungen und der Hebung von Potenzialen, die sich aus der Energiewende ergeben, mit einem entsprechenden Produkt- und Leistungsangebot zu unterstützen.

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 wichtigen nord-amerikanischen Markt zu den führenden Anbietern von Finanzierungen in den Segmenten Wind, Solar, Solarthermie 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 über 4.650 Photovoltaik-, Windkraft- und Biogasanlagen realisiert und ist mit aktuell 9 Mrd. Euro einer der größten Finanziere der Energiewende in Deutschland. Bei der BayernLB lag das entsprechende Finanzierungsvolumen Ende 2015 bei 3,5 Mrd. Euro. Eine Übersicht über aktuelle Finanzierungsprojekte findet sich auf der Unternehmenswebsite der BayernLB.

Die DKB hat sich frühzeitig auf das Thema Bürgerbeteiligung spezialisiert und unterstützt damit die kommunale Entwicklung. 73 Bürgerprojekte wurden seit 2004 bereits umgesetzt. Sie ermöglichen Bürgern die wirtschaftliche Teilhabe an Wind- oder Solarparks, Nahwärmenetzen, Wohn- und Schulprojekten in ihrer Region. Zu den nachhaltigen Anlageprodukten zählen u. a. das DKB-Bürgersparen für indirekte Bürgerbeteiligungen und das DKB-Bürgerbeteiligungskonto.

Immobilien

Wohn- und Gewerbegebäude haben einen hohen Anteil am Energieverbrauch. So entstehen in Deutschland beispielsweise fast 40 Prozent des Energieverbrauchs im Gebäudesektor. Die energetische Sanierung von Gebäuden 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 Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) durch einen geprüften Auditor. Die BayernFM verfügt über langjährige Bewirtschaftungserfahrung aus über 3 Mio. qm Bestandsfläche bis hin zur schrittweisen Klimaneutralstellung großer Gebäudekomplexe. Sie begleitet zudem Unternehmen, Finanzinstitute, Investoren, Kommunen und private Immobilieneigentümer bei der umfassenden Optimierung ihrer Immobilienbestände sowie bei Neubau- und Sanierungsvorhaben. Ein wichtiger Handlungsbereich war im Jahr 2015 die Unterstützung von Kunden bei der Umsetzung der Anforderungen des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G).

Die BayernFM 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 Teil der BayernLB für die Wohnraumförderung im Freistaat zuständig. Ihre Aufgaben sind im Artikel 20 des Gesetzes über die Bayerische Landesbank festgelegt. Die BayernLabo führt ihren staatlichen Förderauftrag wettbewerbsneutral durch und ist ausschließlich in Bayern aktiv.

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 2015 wurde im Rahmen der verschiedenen Programme beispielsweise der Bau von 4.980 Wohnungen und 1.064 Wohnplätzen gefördert. Zur Förderung von Einrichtungen für Menschen mit Behinderung wurden 2015 8,5 Mio. Euro an Darlehen und 26,4 Mio. Euro an Zuschüssen zugesagt, womit der Bau von insgesamt 359 Wohnplätzen unterstützt werden konnte. Mit Darlehen in Höhe von 19,6 Mio. Euro förderte die BayernLabo 2015 den Neu- und Umbau von 705 Wohnplätzen für Studierende.

Ausgewählte Kennzahlen zu Förderprogrammen der BayernLabo

	2015	2014	2013
Wohnungen/Wohnplätze	6.044	6.769	6.186
Wohnplätze für Menschen mit Behinderung	359	517	571
Wohnplätze für Studierende	705	1286	1.101

Zudem unterstützt die BayernLabo in Zusammenarbeit mit der KfW als Kommunal- und Förderbank des Freistaats Bayern bayerische Kommunen mit eigenen Förderprogrammen. Zu den entsprechenden Programmen zählten 2015 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. Mit dem Energiekredit unterstützt die BayernLabo Finanzierungen von Investitionen in die energetische Optimierung des kommunalen Gebäudebestands in Bayern.

Insgesamt hat die BayernLabo im Jahr 2015 Darlehen in Höhe von 1,4 Mrd. 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 2015 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

Folgendes Handlungsfeld aus der Wesentlichkeitsanalyse ist im Themenfeld Umwelt besonders relevant:

Betrieblicher Umweltschutz

Kontinuierliche Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks des Geschäftsbetriebs

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. Betrieblicher Umweltschutz 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 im Kapitel 3 dargestellten Leitlinien zum Nachhaltigkeitsmanagement, beispielsweise der Nachhaltigkeitspolitik ist. Zusätzlich hat die Bank zentrale Eckpunkte ihres Umweltengagements in einer formalen 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 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 2015 der BayernLB, die 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. In diesem Zusammenhang wurden in den vergangenen Jahren unterschiedlichste Maßnahmen initiiert und umgesetzt – beispielsweise der Einsatz energieeffizienter Geräte oder die Sanierung von Gebäuden unter Energieeffizienzgesichtspunkten.

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 einer Photovoltaikanlage (PV-Anlage), die auf einem der Gebäude am Standort München installiert wurde. Mittlerweile kam eine zweite PV-Anlage hinzu. Der so erzeugte Strom wird nicht in das öffentliche Netz eingespeist, sondern im Haus verwendet. Den übrigen Strombedarf am Standort München 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. Sie kauft und entwertet Emissionszertifikate aus verschiedenen extern verifizierten Klimaschutzprojekten. Gemäß ihrem Einkaufsprozess wählt die Bank regelmäßig einen Anbieter für entsprechende hochwertige Zertifikate aus.

Durch die konsequente Umsetzung ihrer Klimaschutzstrategie arbeitet die Bank am Standort München seit 2008 klimaneutral. Dies gilt seit 2010 auch für den Standort Nürnberg und soll nach entsprechender Überprüfung sukzessive auf weitere Standorte ausgedehnt werden.

Energieverbrauch

Strom

Die BayernLB konnte ihren Stromverbrauch 2015 gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozent von 13.510 auf 13.156 MWh senken. Die Verbrauchsreduzierung wurde trotz einer Erweiterung des Betrachtungsraums (Einbeziehung der Standorte Leipzig, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg und Stuttgart) und der erneuten Nutzung des Standorts Türkenstraße 4 in München erreicht. Zusätzlich gab es im vergangenen Jahr einen Anstieg des Kälteverbrauchs von 6.837 auf 6.921 MWh (rund + 3 Prozent), was auf den heißen Sommer zurückzuführen ist.

Energieverbrauch

	Einheit	2015	2014	2013
Energie	MWh	26.070,9	26.459,0	28.693,0
davon				
• Strom	MWh	13.156,2	13.510,0	14.047,0
• Wärme	MWh	12.914,7	12.949,0	14.646,0

Für die Verbrauchsreduzierung sind neben den durchgeführten Effizienzmaßnahmen eine Nutzungsänderung in der Barer Straße 24 sowie das Entfallen des Standorts Dornach aus der Betrachtung verantwortlich. Zusätzlich konnte auch durch die Installation einer neuen Anlage der Ertrag aus den eigenen PV-Anlagen von insgesamt 62 auf 64 MWh erhöht werden.

Neben den eigenen PV-Anlagen bezieht die BayernLB am Standort München zu 100 Prozent Strom aus zertifizierter Wasserkraft, der in Wasserkraftwerken entlang des Hochrheins gewonnen wird. Aufgrund langfristiger Verträge wird die Bank bis Ende 2017 den Strombedarf ihrer Betriebsgebäude vollständig aus regenerativen Energien decken.

Die technischen Möglichkeiten zur weiteren Reduzierung des Energieverbrauchs sind aktuell in hohem Maße ausgeschöpft, sodass weitere Reduzierungen immer schwieriger zu erreichen sind. Gleichzeitig hängt der Energieverbrauch für Wärme und Kühlung in hohem Maße von der Witterung ab. Gleichwohl plant die BayernLB, weitere Einsparungen u. a. durch eine Modernisierung der Lüftungsanlagen mit energieeffizienten Ventilatoren und Wärmerückgewinnung sowie durch den Einsatz von LED-Technik bei der Tiefgaragenbeleuchtung zu realisieren.

Dampf

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

Wärme

Der Wärmeenergieverbrauch der BayernLB ist 2015 (12.915 MWh) gegenüber dem Vorjahr (12.949 MWh) um 34 MWh gesunken. Die größte Reduzierung des Wärmeverbrauchs erfolgte in der Briener Straße 20. Hier konnte eine Einsparung von 370 MWh im Vergleich zum Vorjahreszeitraum verzeichnet werden. Auch hier wirkt die Erweiterung des Betrachtungsraums den Reduzierungen entgegen. Ein sehr großer Einfluss auf den Wärmeverbrauch ist den Witterungsbedingungen zuzuordnen. Die durchschnittlichen Temperaturen und der daraus resultierende Wärmeenergieverbrauch lagen wie schon 2014 über dem langjährigen Mittel.

Kältemittel

Die BayernLB verfolgt bereits seit längerem das Ziel, Kühlmittelverluste in die CO₂-Bilanz aufzunehmen. Dafür sind mittlerweile – v. a. durch das Bemühen der BayernLB in entsprechenden VfU-internen Arbeitskreisen – entsprechende Eingabefelder im VfU-Tool vorgesehen.

Gegenüber 2014 sind die Verluste an Kältemittel von 3 kg auf 250 kg angestiegen. Die Ursache hierfür liegt an der Undichtigkeit einer Kälteanlage sowie an der Verrohrung einer weiteren Kältemaschine in der Briener Straße 18.

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 2015 erreicht und deutlich übertroffen. Dabei tragen alle Papiere (Frischfaser oder Recycling), die in der BayernLB eingesetzt werden, entweder den „Blauen Engel“, das FSC- oder Ecolabel.

Papierverbrauch

	Einheit	2015	2014	2013
Papier	t	122,7	147,7	164,0
davon				
• Recyclingpapier	t	82,1	114,2	123,0
• ECF-/TCF-Papier	t	40,5	33,4	41,0
• Neufaser chlorgebleicht	t	0,1	0,0	0,0

Auch der absolute Papierverbrauch der BayernLB ist im Vergleich zu den Vorjahren weiter deutlich rückläufig. 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. Weitere Maßnahmen zur Reduzierung des Papierverbrauchs sind:

- Umstellung der wesentlichen Finanzpublikationen auf eine elektronische Form
- Reduzierung der Auflage der internen Mitarbeiterzeitschrift „PlusPunkt“
- Reduzierung der Anzahl der vorhandenen Bürodruker und teilweise Umstellung auf Tintenstrahldrucker, wodurch Stromverbrauch und Feinstaubbelastung voraussichtlich gesenkt werden können
- Schwarz-Weiß- und Duplex-Druck als Standardeinstellung bei den Druckern

Trotz all dieser Aktivitäten wird sich der Papierverbrauch in den nächsten Jahren voraussichtlich nicht weiter senken lassen, da die BayernLB einige neue Standorte eröffnet hat, die sich mit entsprechenden Unterlagen auch bei den Kunden vor Ort präsentieren werden.

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.

Wasserverbrauch

	Einheit	2015	2014	2013
Wasser	m³	54.332,4	50.905,0	50.829,0
davon				
• Regenwasser	m ³	7.337,0	6.884,0	8.875,0
• Grund- und Oberflächenwasser	m ³	19.092,0	17.271,0	14.435,0
• Trinkwasser	m ³	27.903,4	26.750,0	27.519,0

Der Wasserverbrauch der BayernLB hat in den vergangenen Jahren infolge zahlreicher Erneuerungen und Optimierungen stark abgenommen – zwischen 2008 und 2015 um rund 39 Prozent auf aktuell 54.332 m³. Im Jahr 2015 ergab sich im Vergleich zum Vorjahr insbesondere durch neu einbezogene Objekte ein rechnerischer Anstieg um rund 3.427 m³. Neu in die Erhebung aufgenommen wurden das Objekt Türkenstraße 4 in München sowie die Standorte Leipzig, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg und Stuttgart. Durch den warmen und niederschlagsarmen Sommer 2015 verbrauchten einige Standorte zudem mehr Wasser als im Vorjahr.

Das Grauwasser wird von Regenwasser, dem Abwasser von Wasseraufbereitungsanlagen und dem Abwasser der Kühltürme gespeist und für die Spülung der WC-Anlagen genutzt. In den Gebäuden der BayernLB am Standort Brienner Straße in München lag der Grauwasserverbrauch 2015 bei 7.337 m³. Diese Menge an Wasser 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.

Dienstreiseaufkommen

	Einheit	2015	2014	2013
Dienstreisen	km	13.020.249,0	13.323.536,0	16.265.156,0
davon				
• Straßenverkehr	km	4.015.237,0	4.869.104,0	6.076.408,0
davon				
– eigener Pkw	km	455.772,0	428.044,0	433.000,0
– Mietwagen	km	718.136,0	533.368,0	396.870,0
– Dienstwagen	km	2.841.329,0	3.907.692,0	5.246.538,0
• Bahnverkehr	km	1.698.513,0	1.439.266,0	1.737.548,0
• Flugverkehr	km	7.306.499,0	7.015.166,0	8.451.200,0
davon				
– unter 500 km	km	2.328.534,0	2.293.674,0	2.758.426,0
– über 500 km	km	4.977.965,0	4.721.492,0	5.692.774,0

Das Ziel einer Reduzierung der indirekten Umweltauswirkungen, die durch den Dienstreiseverkehr verursacht werden, wurde auch 2015, von der Basis 2010 ausgehend, erreicht. Der Straßenverkehr konnte trotz der Eröffnung neuer Standorte der BayernLB v. a. aufgrund der verstärkten Nutzung des Bahnverkehrs weiter reduziert werden. Weitere in diesem Zusammenhang relevante Maßnahmen waren:

- Anpassung der Car Policy zur Förderung der bedarfsgerechten Nutzung von Mietwägen statt Firmenwägen
- Möglichkeit zur kostenlosen Registrierung der Mitarbeiter bei Carsharing-Anbietern, die u. a. Elektroautomobile in ihrem Portfolio haben, und Abrechnung der Nutzung auf Geschäftsreisen;
- Teilnahme am CO₂-freien Fahren der Deutschen Bahn
- Angebot eines Jobtickets

Abfall und Abwasser

Abfall

Im Jahr 2015 lag das Abfallaufkommen der BayernLB bei 1.072 Tonnen und damit um 40,5 Prozent höher als im Vorjahr. Der größte Anstieg ergab sich mit rund 189,5 Tonnen oder 48 Prozent beim Abfallaufkommen zur Verwertung bzw. zum Recycling: Beim Auszug der BayernLB aus der Barer Straße 24 sowie durch den Austausch von Büromobiliar stieg sowohl die Menge an zu entsorgendem Metall/Altmetall auf 139,9 Tonnen als auch die Menge an Holzabfällen auf 51,5 Tonnen.

Abfallaufkommen

	Einheit	2015	2014	2013
Abfall/Speisereste	t	1.071,8	762,9	986,7
davon				
• zur Verwertung/Recycling	t	583,7	394,3	447,6
• zur Verbrennung	t	337,3	249,1	371,2
• zur Deponierung	t	47,2	27,9	51,4
• Sonderabfälle	t	103,5	91,7	116,5

Die Abfallmenge zur Verbrennung erhöhte sich 2015 um 35 Prozent von 249,1 auf 337,3 Tonnen. Das Aufkommen an Sperrmüll, der in diese Klasse fällt, ist im Betrachtungszeitraum um 78,8 Prozent auf insgesamt 105,0 Tonnen angestiegen. Grund hierfür ist ebenfalls die Nutzungsänderung der Barer Straße 24.

Die Abfallmenge zur Deponierung stieg 2015 durch den anfallenden Bauschutt im Vergleich zu 2014 von 27,9 Tonnen auf insgesamt 47,2 Tonnen. Der Anstieg ist größtenteils den Umbau- und Sanierungsmaßnahmen am Lorenzer Platz 27 in Nürnberg geschuldet. Die Höhe der Sonderabfälle lag 2015 bei insgesamt 103,5 Tonnen, 13 Prozent mehr als 2014. Alle Abfallfraktionen wurden umweltgerecht entsorgt.

Abwasser

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

Treibhausgasemissionen

[G4-22] Berechnungsbasis

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). 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. Neu im Erhebungstool des VfU ist die Unterscheidung zwischen zwei Scope-2-Emissionswerten:

- 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

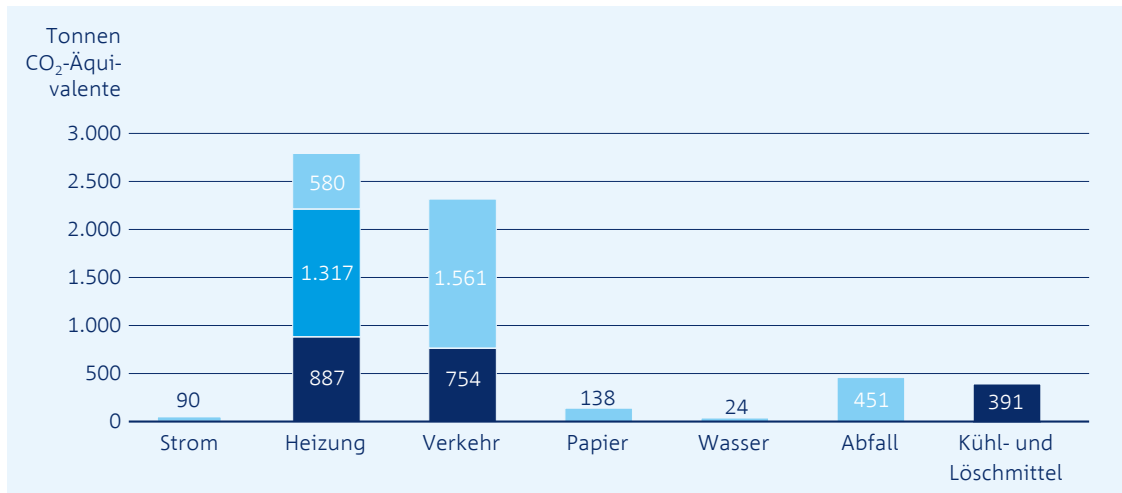
Überblick und Zeitreihe der Treibhausgasemissionen

Treibhausgasemissionen	Einheit	2015	2014	2013
Absolute Treibhausgasemissionen (in Tonnen)	t	6.195,0	5.301,0	6.361,0
Treibhausgasemissionen (in Kilogramm pro Mitarbeiter)	kg/MA	2.085,0	1.746,0	2.016,0

Im Jahr 2015 wurden durch die Geschäftsaktivitäten der BayernLB insgesamt 6.195 Tonnen CO₂-Äquivalente emittiert. Der Anstieg gegenüber 2014 erklärt sich hauptsächlich durch den nun im Erhebungstool der VfU erhöhten THG-Emissionsfaktor für Fernwärme sowie durch temporäre Leckagen an zwei Kälteerzeugern in der Brienner Straße 18. 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 Gesamtemissionen teilen sich dabei auf die direkten Emissionen (Scope 1) mit 2.031 Tonnen, die indirekten energiebezogenen Emissionen (Scope 2 market based) mit 1.317 Tonnen sowie die indirekten THG-Emissionen (Scope 3) mit 2.847 Tonnen auf. Der Anstieg der spezifischen Emissionen pro Mitarbeiter erklärt sich durch die gestiegenen absoluten Emissionen bei gleichzeitig gesunkenen Mitarbeiterzahlen. 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 2015



- Scope 1
- Scope 2 market based
- Scope 3

Kernindikatoren der BayernLB gem. Anforderung aus EMAS III

	Abweichung Vorjahr	2015	2014	2013
Energieeffizienz				
• relativer Energieverbrauch (in MWh/MA)	-1%	8,9	9,0	9,4
• Anteil Erneuerbare Energien (in %)	-2%	50	51	49
Materialeffizienz/Wasser				
• relativer Papierverbrauch (in kg/MA)	-16%	41	49	52
• relativer Wasserverbrauch (in Liter/MA)	7%	18.288	17.071	16.381
Abfall				
• relatives Abfallaufkommen (in kg/MA)	41%	361	256	306
• relatives Aufkommen an gefährlichen Abfällen (= Sonderabfall) (in kg/MA)	18%	36,1	30,7	36,7
Geschäftsreisen/ Biologische Vielfalt				
• Geschäftsreiseaufkommen (Tausend km/MA)	0%	4,4	4,4	5,2
• versiegelte Fläche (in %) Die versiegelte Fläche in % ergibt sich aus der nicht begrünten Fläche/Gesamtfläche	0%	75	75	77
Emissionen				
• CO ₂ -Äquivalente (Kühlmittel in kg)	> 100%	391	3	36
• SO ₂ , NO _x , PM		treten wegen Fernwärmeversorgung nicht direkt auf		

Gesellschaft

Folgendes Handlungsfeld aus der Wesentlichkeitsanalyse ist im Themenfeld Gesellschaft besonders relevant:

Gesellschaftliches Engagement

Übernahme von Verantwortung für die Gesellschaft mit Konzentration des Engagements auf die Bereiche Soziales, Bildung, Wissenschaft, Kunst und Kultur sowie Corporate Volunteering

Herausforderungen

Zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung gehört auch das Engagement für soziale und kulturelle Projekte, das bei der BayernLB sowohl vom Unternehmen als auch von den Mitarbeitern getragen wird. 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 Herz 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 Jahrhunderthochwasser 2013 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. Er kontrolliert auch regelmäßig sämtliche Spenden auf Übereinstimmung mit der Richtlinie.

Wesentliche Handlungsbereiche und Kennzahlen

Soziales Engagement und Spenden

Im Jahr 2015 gab die BayernLB insgesamt rund 560.000 Euro für Spenden an wohltätige und gemeinnützige Einrichtungen, 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	2015	2014	2013
Spenden, Sponsoring, Mitgliedschaften etc.	0,56	0,45	1,04

Partnerschaft mit Sternstunden e.V.

Das größte gesellschaftliche Engagement der BayernLB ist die Unterstützung der Benefizaktion Sternstunden e. V., die 1993 mit dem Ziel gegründet wurde, Kindern in Not zu helfen. Die Bank ist als Gründungsmitglied von Anfang an ein langjähriger, verlässlicher Partner für den Verein. 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 vielen zusätzlichen Sachleistungen. Neben einem fixen Verwaltungskostenzuschuss übernimmt die Bank im Rahmen von Verwaltungskostenersatzleistungen z. B. die Kosten für Druck und Versand von Spendenformularen sowie vom Sternstunden-Jahresbericht, stellt Büroräume und -ausstattung zur Verfügung und wickelt den Zahlungsverkehr ab.

Über diese regelmäßigen Unterstützungsleistungen hinaus engagierte sich die BayernLB gemeinsam mit ihren Mitarbeitern auch im Berichtszeitraum wieder auf vielfältige Weise für den gemeinnützigen Verein. So „erliefen“ die Athleten des BayernLB-Sportclubs 2015 beim „B2Run“-Firmenlauf erneut Spenden für Sternstunden. Gemäß dem Motto „Laufend Gutes tun“ gingen 1.700 Euro an Sternstunden. Am Sternstundentag setzten sich 128 Mitarbeiter der Bank in den Spendenzentralen des Bayerischen Rundfunks an die Telefone. Mit ihrer Unterstützung wurden Tausende von Spendenanrufen entgegengenommen. Am Sternstunden-Stand auf dem Nürnberger Christkindlesmarkt nahmen rund drei Dutzend Mitarbeiter, mehrheitlich aus der Niederlassung Nürnberg, 14.517 Euro an Spenden für Kinder in Not ein.

Spenden kamen auch durch eine Aktion des Bilderlagers der Bank zusammen. Und aus den „Sterntaler“-Spendenboxen – von der BayernLB einst für Spenden alter D-Mark-Bestände und Fremdwährungen installiert – fließen immer wieder Spendenbeträge für Sternstunden. Seit Beginn brachte die Aktion über 2 Mio. Euro für den Verein.

Unterstützung der Bayerischen Landesschule für Körperbehinderte

Auch 2015 fand wieder die traditionelle Benefizausstellung der BayernLB statt. Alle zwei Jahre stellen Schüler der Bayerischen Landesschule für Körperbehinderte Bilder und Kunstobjekte, die sie in Kunstprojekten und in der Kunsttherapie geschaffen haben, in der BayernLB aus. Die Ausstellung stand 2015 unter dem Motto „BUNTES WUNDER“ und alle Exponate wurden am Ende erfolgreich versteigert. Der Erlös von über 30.000 Euro ging je zur Hälfte an Sternstunden e. V. und an die Bayerische Landesschule für Körperbehinderte.

Corporate Volunteering

Das Corporate Volunteering Programm der BayernLB in Verantwortung von Group Compliance ging 2015 ins fünfte Jahr, in dessen Verlauf 233 Einsätze von 203 Beschäftigten erbracht wurden. Die Ehrenamtler verbuchten insgesamt 1.519,82 Stunden bzw. 198,14 Tage.

	2015	2014	2013
Anzahl Tage Corporate Volunteering	198	156	206

Die Mitarbeiter engagierten sich zum Beispiel als Mentoren bei der gemeinnützigen JOBLINGE AG, einer Initiative, die jungen Menschen Anschluss an die Arbeitswelt verschafft. In einem rund sechsmonatigen Programm erlernen sie „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. Weiterhin engagieren sich Mitarbeiter als Mentoren im Bereich Bildung (MyFinanceCoach: Basiswirtschaftswissen an Brennpunktschulen, und Business@school: Vertiefung des Wirtschaftswissens in der gymnasialen Oberstufe) sowie als Mentoren für Studierende der LMU München.

Für Flüchtlinge setzten sich alle jene „Volunteers“ ein, die für das Sozialreferat der Stadt München und die Organisation „Diakonia“ bei der Verteilung von Kleiderspenden anpackten. Zuvor hatten Mitarbeiter im Kollegenkreis um Kleider- und Sachspenden gebeten. In Kooperation mit dem Sozialreferat sowie zahlreichen 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. Dies unterstützt die Integration der Menschen in die Gesellschaft.

Auch bei der BayernInvest haben die Mitarbeiter seit 2013 die Möglichkeit, im Rahmen von Corporate Volunteering aktiv zu werden. So engagierte sich die BayernInvest auch 2015 wieder in einem Kooperationsprojekt mit der Otto-Steiner-Schule im Münchner Stadtteil Hasenberg. Die Schule ist Teil der Augustinum-Gruppe und ein Förderzentrum mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung. BayernInvest-Mitarbeiter verrichteten in der Schule handwerkliche Arbeiten und renovierten einen Flur. Eine Fortsetzung der Freiwilligentage ist geplant. Im Zuge der angespannten Flüchtlingslage organisierten die BayernInvest und ihre Mitarbeiter die Sammlung von Sach- und Kleiderspenden und gaben sie, aufgestockt um eine Geldspende durch die BayernInvest, zur Verteilung an die Stadt München weiter.

Die BayernLabo unterstützt das Sozialprojekt des Vereins „Schüler helfen Leben e. V.“ und bot auch 2015 jungen Menschen die Möglichkeit, sich in der Bank für einen Tag zu engagieren. Ihr Arbeitslohn kommt Projekten in der Jugend- und Bildungsarbeit in Südosteuropa zu.

Förderung von Bildung und Wissenschaft

Die BayernLB engagiert sich für den Elitestudiengang Finance & Information Management (FIM) und unterstützt damit die praxisnahe Ausbildung und Förderung der Finanzmanager von morgen. Angeboten wird der Studiengang von der Universität Augsburg zusammen mit der Technischen Universität München.

Vorrangiges Ziel der Finanzplatz München Initiative (fpmi) ist die Stärkung des Finanzplatzes Bayern, insbesondere München, und eine verbesserte Wahrnehmung des Standorts auch außerhalb Bayerns. Die fpmi nimmt die Interessen aller Akteure 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 universitätsnahe Forschungsinstitute. Als Mitglied fördert die BayernLB insbesondere praxisorientierte Projektkooperationen zwischen bayerischen Hochschulen und Finanzdienstleistern, ein Karrierezentrum für den qualifizierten Nachwuchs sowie den Austausch von Wissenschaft und Praxis durch die Organisation von Veranstaltungen.

Kunst und Kultur

Gold aus bayerischen Flüssen – seltene und wertvolle Schätze aus diesem besonderen Edelmetall zeigten die Sparkassen Kelheim, Bamberg und Neumarkt-Parsberg 2015 ihren Kunden und Besuchern. In der BayernLB Wanderausstellung sind auch rare Flussgold-Dukaten zu sehen, die die Bayerische Landesbank zur Verfügung stellt. Die BayernLB besitzt eine der umfangreichsten Sammlungen dieser außergewöhnlichen Stücke und stellt sie interessierten Sparkassen zur Verfügung.

Die Open-Air-Veranstaltung „Klassik am Odeonsplatz“ in München wurde auch 2015 von der BayernLB gefördert. Das etablierte Sommer-Event zieht jährlich rund 16.000 Gäste an.

Nachhaltigkeitsprogramm

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 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 das bis Ende 2015 laufende Nachhaltigkeitsprogramm umgesetzt werden konnte.

Monitoring

Im Folgenden wird der Umsetzungsstand des im Nachhaltigkeitsbericht 2014 veröffentlichten Nachhaltigkeitsprogramms festgestellt und näher erläutert. Ein Teil dieser Ziele wird im neuen Nachhaltigkeitsprogramm 2016–2020 weiterverfolgt. Da es sich beim hier veröffentlichten Nachhaltigkeitsprogramm 2016–2020 um einen Auszug aus dem gesamten Programm handelt, kann es sein, dass diese fortgeschriebenen Ziele hier nicht dokumentiert sind.

Nachhaltigkeitsmanagement und -strategie

[G4-26]

Ziel	Maßnahmen	Termin	Zielerreichung	Begründung
Adjustierung Nachhaltigkeitsmanagementsystem	Überprüfung Gesamtausrichtung, Nachhaltigkeitspolitik und Langfristziele	12/2015	Vollständig	Erfolgte im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse und Umstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf GRI G4.
	Überprüfung Klimastrategie	02/2015	Vollständig	Nach interner Prüfung wird die dreistufige Klimastrategie beibehalten.
Ausweitung Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsmanagementsystems	Einbindung der konzernstrategischen Töchter in das Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagementsystem und Intensivierung der Zusammenarbeit	Sukzessive	Überwiegend	Benennung von Ansprechpartnern bei allen Konzern-töchtern und sukzessive Intensivierung der Zusammenarbeit z. B. im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse.
Zertifizierung von Managementsystemen	Revalidierung des Umweltmanagementsystems der BayernLB nach EMAS	Jährlich	Vollständig	Ist jährlich erfolgt.
Ausweitung der Kommunikation mit strategischen Anspruchsgruppen	Stärkung des Kontakts zu Ansprechpartnern in kontroversen Themenbereichen	08/2015	Vollständig	Regelmäßige Gespräche mit Kunden, Lieferanten, NGOs sowie im Rahmen von Vereinigungen/Verbänden (u. a. VfU).
	Durchführung regelmäßiger Lieferantenaudits	Fortlaufend	Vollständig	Jährliche Durchführung von Lieferantenaudits zur Nachhaltigkeitsvereinbarung (je vier Audits in 2015/2016).
	Intensivierung des Dialogs mit prinzipienorientierten Investoren	12/2015	Überwiegend	BayernInvest ist aktiver PRI Signatory und aktiv im BVI-Arbeitskreis nachhaltiges Investieren.

Nachhaltige Finanzlösungen

Ziel	Maßnahmen	Termin	Zielerreichung	Begründung
Stärkung des Fundings durch SRI-Investoren	Stabilisierung der Ergebnisse in Nachhaltigkeitsratings auf Basis 04/2014	Fortlaufend	Vollständig	Erfolgreiche Stabilisierung bzw. Verbesserung der Ergebnisse der Nachhaltigkeitsratings von oekom research und imug.
Ausbau nachhaltiger Produkte und Bankgeschäft	Ausweitung des Fördergeschäfts für Projekte mit hohem gesellschaftlichem Nutzen	Fortlaufend	Überwiegend	BayernLB ist zusammen mit den bayerischen Sparkassen Marktführer im Fördergeschäft in Bayern.
	Ausweitung der Spendenbonds für weitere Themenbereiche	12/2015	Überwiegend	Die Idee des Spendenbonds wurde von Sparkassen aktiv in deren Kundenansprache umgesetzt.
Ausweitung Management von ESG-Risiken und gesellschaftlichen Herausforderungen	Ausbau ESG Issue-Management	06/2015	Vollständig	Kontinuierliche Beobachtung und Analyse von NGOs, Nachhaltigkeits-Ratingagenturen, Wettbewerbern; Systematische Erfassung der im Hinblick auf ESG-Chancen und -Risiken bewerteten Geschäftstransaktionen.
	Erhöhung der Effizienz bei der Beachtung der Umwelt- und Sozialstandards der Weltbank bei Exportfinanzierungen	12/2015	Überwiegend	Bedarfsorientierte Sensibilisierungen und Schulungen der Mitarbeiter; Ergänzung der Weltbankstandards durch themen- und sektorspezifische Leitlinien.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel	Maßnahmen	Termin	Zielerreichung	Begründung
Steigerung des Verständnisses für Nachhaltigkeitsthemen bei den Mitarbeitern	Integration des Themas Nachhaltigkeit in das Weiterbildungsprogramm	12/2015	Teilweise	Sensibilisierung der Mitarbeiter zum Thema.
	Produktspezifische Schulungen der Mitarbeiter	Fortlaufend	Teilweise	Sensibilisierung der Mitarbeiter zum Thema.
Intensivierung betrieblicher Gesundheitsschutz	Stabilisierung der Krankheitsquote unter 4 Prozent	Fortlaufend	Nicht erreicht	Die Krankheitsquote lag 2015 bedingt durch die Grippewelle im ersten Quartal bei 4,7 Prozent.

Ziel	Maßnahmen	Termin	Zielerreichung	Begründung
Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Fortführung des Cross-Mentoring-Programms	Fortlaufend	Vollständig	Das Programm wurde und wird fortgeführt. 2015 haben drei Mitarbeiterinnen daran teilgenommen.
	Intensivierung der Berichterstattung zum Thema Gleichbehandlung	12/2013	Vollständig	Regelmäßige Berichterstattung (u. a. im Nachhaltigkeitsbericht) ist erfolgt.
	Erhebung und Controlling weiterer Sozialkennzahlen	12/2016	Vollständig	Im internen Personalbericht werden jährlich weitere Sozialkennzahlen (neben Personalstand) kommuniziert (z. B. Personalbewegungen).
	Aufnahme der Themen „Gleichstellung“ und „Förderung von Frauen“ in Führungsseminare	12/2017	Teilweise	Vorstandsvorlage mit konkreten Maßnahmen ist mit dem Vorstand abgestimmt.

Innerbetrieblicher Umweltschutz

Ziel	Maßnahmen	Termin	Zielerreichung	Begründung
Vermeidung von Energie- und Ressourcenverbrauch	Stabilisierung des Stromverbrauchs auf dem Niveau 2014	12/2015	Vollständig	Es wurden Effizienzmaßnahmen sowie Nutzungsänderungen durchgeführt. Die Verbrauchsreduzierung erfolgte ferner trotz der Erweiterung des Konsolidierungskreises.
	Beleuchtungserneuerung Flure und (Bildschirm-) Arbeitsplätze	12/2016	Teilweise	Beginn der Austauschmaßnahmen.
	Modernisierung der Heizungspumpen im Hauptgebäude	12/2014	Vollständig	Austausch diverser Pumpenmotoren im Bereich Heizung und Kälte wo wirtschaftlich vertretbar.
	Reduzierung der indirekten Umweltauswirkungen, die durch den Dienstreiseverkehr verursacht werden	12/2016	Vollständig	Das Ziel wurde auch 2015, von der Basis 2010 ausgehend, erreicht.
Substitution von CO ₂ -intensiven Energieträgern	Verlängerung des Abnahmevertrags zur Deckung des Strombedarfs aus zertifizierter Wasserkraft	06/2016	Vollständig	Die Vertragsverlängerung erfolgte bis Ende 2017.
Kompensation unvermeidbarer CO ₂ -Emissionen	Überarbeitung Verteilungsschlüssel für CO ₂ -Abgaben	12/2014	Nicht umgesetzt	Nach interner Prüfung wird der bisherige Verteilungsschlüssel beibehalten.
	Überprüfung der Kompensation nicht vermeidbarer CO ₂ -Emissionen	12/2015	Vollständig	Überprüfung ist erfolgt mit dem Ergebnis, die Kompensation der nicht vermeidbaren CO ₂ -Emissionen weiterzuführen.

Nachhaltigkeitsprogramm 2016–2020

Das Nachhaltigkeitsprogramm für die kommenden Jahre gliedert sich nach den sechs Themenfeldern und den zwölf im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Handlungsfeldern.

Nachhaltigkeitsmanagement und -strategie

Ziel	Maßnahmen	Termin
Ausweitung Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsmanagementsystems	Einbindung der konzernstrategischen Töchter in das Nachhaltigkeitsmanagementsystem und Intensivierung der Zusammenarbeit	Fortlaufend
Zertifizierung von Managementsystemen	Revalidierung des Umweltmanagementsystems der BayernLB nach EMAS	Jährlich
Ausweitung der Kommunikation mit strategischen Anspruchsgruppen	Intensivierung des Dialogs mit Ansprechpartnern bezüglich kontroverser Themenbereiche	Fortlaufend
	Durchführung regelmäßiger Lieferantenaudits	Jährlich

Integrität

Compliance/Governance

Ziel	Maßnahmen	Termin
Kontinuierliche Weiterentwicklung der Systeme und Prozesse gemäß der aufsichtsrechtlichen Anforderungen	Überprüfung bestehender Kriterien und Umsetzungsprozesse	Fortlaufend
Weiterentwicklung Verhaltenskodex	Beachtung der Wertennormen der Anspruchsgruppen	Fortlaufend
Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten an den Wertennormen des Hauses	Beratung der Markteinheiten nach Compliance-Grundsätzen und ethischen Verpflichtungen	Fortlaufend

Reputationsrisiko-Management

Ziel	Maßnahmen	Termin
Schaffung von Transparenz bzgl. der Reputationsrisikolage	Reporting aller Sachverhalte mit wesentlichem Reputationsrisiko an das Zentrale Reputationsrisikomanagement (ZRRM)	Fortlaufend
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

Mitarbeiter

Demografischer Wandel

Ziel	Maßnahmen	Termin
Sicherstellung qualifizierter Mitarbeiter	Fortführung der Nachwuchsentwicklung	Fortlaufend
	Weiterführung fokussierter Personalentwicklungs-, Talentmanagement- und berufsbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen	Fortlaufend
Intensivierung betrieblicher Gesundheitsschutz	Stabilisierung der Gesundheitsquote bei mind. 95 Prozent	Fortlaufend
	Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements, z. B. Präventionsleistungen, Psychische Gefährdungsbeurteilung, Aktionen	Fortlaufend

Diversity

Ziel	Maßnahmen	Termin
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 30 Prozent	Fortführung des Cross-Mentoring-Programms	Fortlaufend
	Ausbau Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte	Fortlaufend
	Aufnahme der Themen „Gleichstellung“ und „Förderung von Frauen“ in Führungsseminare	12/2017
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Fortführung der flexiblen Arbeitszeitmodelle und Angebote an Heimarbeitsplätzen/mobilen Geräten	Fortlaufend
	Angebot von Beratungsleistung und Soforthilfe: Familienservice & Elder Care	Fortlaufend

Mitarbeiterentwicklung

Ziel	Maßnahmen	Termin
Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung	Karrieremanagement inkl. Development Centers, Talentpool	Fortlaufend
	Berufsbegleitende Weiterbildung (On-/Off-the-job)	Fortlaufend

Kunden

Digitalisierung/FinTech

Ziel	Maßnahmen	Termin
Erfüllung der Kundenbedürfnisse	Entwicklung kundenorientierter IT-Lösungen	Fortlaufend
	Modernisierter Online-Auftritt optimiert für alle Endgeräte	03/2017
Nutzung der neuen Technologien zur Effizienzsteigerung der Abläufe	Digitalisierung von Prozessen und Kundeninteraktionen (z. B. individualisiertes Kundenportal als zentraler Zugang zur BayernLB)	Fortlaufend

Kundenzufriedenheit

Ziel	Maßnahmen	Termin
Steigerung der Kundenzufriedenheit	Regelmäßige Marktforschung und Befragung der wesentlichen Kundengruppen	Fortlaufend
	Regelmäßige Kontaktpflege im Rahmen persönlicher Gespräche, ausgewählter Fachveranstaltungen und Messen	Fortlaufend
Steigerung der Markenbekanntheit und Reputation	Proaktive Öffentlichkeitsarbeit in Form von Fachbeiträgen, Interviews, Anzeigenkampagnen	Fortlaufend

Nachhaltige Finanzlösungen

Responsible Finance – Finanzierungen

Ziel	Maßnahmen	Termin
Einhaltung, Weiterentwicklung und Management von hohen ESG-Standards v. a. bei zweckgebundenen Finanzierungen	Überprüfung bestehender Policies, Bedarfsprüfung und ggf. Entwicklung neuer Policies	Fortlaufend
	Überprüfung und Weiterentwicklung des Prozesses zur Einhaltung internationaler Finanzierungsstandards	06/2017
Qualifizierung der Mitarbeiter für die Beurteilung von ESG-Chancen und -Risiken	Aufbau eines Schlagwortverzeichnisses/FAQ für die Umwelt- und Sozialprüfung im Finanzierungsgeschäft	06/2017
	Verstärkte Schulung der Mitarbeiter zu ESG-Chancen und -Risiken im Finanzierungsgeschäft	Fortlaufend
Ausbau des Managements von Klimarisiken bei Finanzierungen	Prüfung der aktiven Unterstützung von Initiativen zur Messung und Reduzierung von Klimarisiken	12/2018
Ausbau nachhaltiger Produkte	Ausweitung des Fördergeschäfts für Projekte mit hohem gesellschaftlichem Nutzen	Fortlaufend

Erneuerbare Energien

Ziel	Maßnahmen	Termin
Unterstützung der Energiewende	Ausbau der Finanzierung von Erneuerbare-Energien-Anlagen	Fortlaufend
	Finanzierung von Energiespeicherlösungen, Netzausbau und Herstellern einschlägiger Technologien	Fortlaufend

Fossile Energien

Ziel	Maßnahmen	Termin
Unterstützung des Rückbaus von fossilen und atomaren Kraftwerken	Entwicklung von entsprechenden Finanzierungslösungen	12/2017

Responsible Finance – Kapitalanlage

Ziel	Maßnahmen	Termin
Beitrag zur Entwicklung des Markts für Green und Social Bonds	Aufbau einer Green Bond Value Chain (Origination, Sales and Research)	Fortlaufend
Ausbau des Managements von Klimarisiken in der Kapitalanlage	Prüfung der aktiven Unterstützung von Initiativen zur Messung und Reduzierung von Klimarisiken	Fortlaufend
Ausbau nachhaltiger Produkte	Ausweitung der Spendenbonds für weitere Themenbereiche – vorzugsweise wie in der Vergangenheit auch bis zu 100.000 Euro pro Jahr	12/2018

Umwelt

Betrieblicher Umweltschutz

Ziel	Maßnahmen	Termin
Vermeidung von Energie- und Ressourcenverbrauch	Langfristige Sicherung des seit 2008 stark reduzierten Stromverbrauchs (Basis 2014)	Fortlaufend
	Stabilisierung des Spitzenlastbezugs von Strom am Standort München auf max. 4.000 kW	Fortlaufend
	Steigerung der Nutzung der Bahn als Transportmittel für Dienstreisen anstelle von Flugzeug und Pkw (Basis 2015)	12/2018
	Steigerung der Nutzung von umweltverträglicher Anschlussmobilität (ÖPNV, Carsharing) (Basis 2015)	12/2018
	Angebot klimaneutraler Taxifahrten (inkl. Elektro-/Hybridfahrzeugen)	02/2017
	Reduktion des Papierverbrauchs je Mitarbeiter bezogen auf den Stand von 2015 um 2,5 Prozent	12/2016
	Weiterführung des Einsatzes von Gütesiegeln (z. B. Blauer Engel, FSC- oder Ecolabel) für alle Papiersorten	12/2017
Substitution von CO ₂ -intensiven Energieträgern	Sicherung einer ökologischen Stromversorgung auf Basis von Herkunftsnachweis und Anlagenbezug	Fortlaufend
Kompensation unvermeidbarer CO ₂ -Emissionen	Ausweitung der Kompensation nicht vermeidbarer CO ₂ -Emissionen auf alle Bankstandorte in Deutschland	12/2016

Gesellschaft

Gesellschaftliches Engagement

Ziel	Maßnahmen	Termin
Beibehaltung und volle Ausschöpfung der Freistellungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter zum Corporate Volunteering (Tageskontingent)	Erhöhung der Attraktivität durch Erweiterung der Kooperationsmöglichkeiten und der Kooperationspartner	Fortlaufend
Budgetbereitstellung für Corporate Volunteering (Auslagenerstattung)	Vorstandsbeschluss	Jährlich
Kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Spenden und Förder-Aktionen	Überprüfung der Schwerpunktwahl der Engagementbereiche und -projekte	Fortlaufend

Anhang

Über den Bericht

Die BayernLB veröffentlicht bereits seit 2007 in einem bislang zweijährigen Berichtszyklus einen Nachhaltigkeitsbericht, zuletzt den Nachhaltigkeitsbericht 2014. 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 neuesten Fassung der G4-Richtlinien der GRI erstellt und berücksichtigt auch die branchenspezifischen Angaben für Finanzdienstleister.

Zusätzlich zum vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2015 auf Basis des G4-Standards hat die BayernLB eine Kurzfassung veröffentlicht, die die zentralen Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts umfasst. Während der Nachhaltigkeitsbericht ausschließlich in elektronischer Form erscheint, steht von der Kurzfassung auch eine begrenzte Zahl von gedruckten Exemplaren zur Verfügung.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird ergänzt durch die Umwelterklärungen, die im Rahmen der EMAS-Zertifizierung des Umweltmanagementsystems veröffentlicht werden müssen. Entsprechende Umwelterklärungen gibt es sowohl von der BayernLB Bank als auch der DKB.

Das Informationsangebot wird abgerundet durch entsprechende 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 Zuge des Restrukturierungsprozesses zur Bewältigung der Folgen der Finanzkrise hat die BayernLB in den vergangenen Jahren verschiedene Beteiligungen veräußert, beispielsweise die ungarische MKB im Jahr 2014. Zum 1. Januar 2015 wurde die Bayern Card-Services GmbH – S-Finanzgruppe, München (BCS) in den BayernLB-Konzern konsolidiert.

Einbezogene Unternehmenseinheiten

[G4-17]

Die Inhalte des Berichts beziehen sich grundsätzlich auf die BayernLB Bank mit ihrer rechtlich unselbstständigen Anstalt BayernLabo. 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 46 Prozent der Mitarbeiter des Konzerns beschäftigt sind, veröffentlicht einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht. Viele der relevanten Regelungen, wie das Unternehmensleitbild, 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 2015 (S. 225 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.

[G4-22] Neudarstellung von Informationen

Für die Darstellung der Kennzahlen sowie für die Berechnung der Treibhausgasemissionen (THG), die durch die BayernLB verursacht werden, wurde auf das aktualisierte Kennzahlensystem des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU; Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung in der internationalen Version und Fassung vom 27. November 2015) zurückgegriffen. Mögliche Abweichungen zu bereits kommunizierten Daten ergeben sich aus der Erhöhung des Detaillierungsgrads bei der Datenerhebung bzw. aus der Ausweitung des Konsolidierungskreises des Umweltmanagementsystems.

[G4-23] Wichtige Änderungen beim Bericht

Wichtigste inhaltliche Veränderung im Vergleich zum Vorbericht ist die Anwendung des neuen G4-Standards der GRI inklusive der branchenspezifischen Angaben für Finanzdienstleister.

Hintergrund der Umstellung vom G3- auf den G4-Standard ist die Richtlinie der Europäischen Union (EU) zur Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen, die erstmals für das Geschäftsjahr 2017 angewendet werden muss und die auch für die BayernLB gilt. Durch die Umstellung auf den G4-Standard bereits zum jetzigen Zeitpunkt bereitet sich die BayernLB sowohl auf die neuen inhaltlichen als auch prozessbezogenen Herausforderungen der Berichtspflicht vor. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ der GRI-Leitlinie erstellt.

Eine zentrale Neuerung der G4-Leitlinie ist die Bestimmung der für die Bank wesentlichen Handlungsfelder. Wie diese erarbeitet wurden, ist im Kapitel 3 dargestellt.

Berichtszeitraum

Der Nachhaltigkeitsbericht 2015 bezieht sich grundsätzlich auf die Kalenderjahre 2014 und 2015. Dies gilt insbesondere für die dargestellten Kennzahlen. Die BayernLB hat sich entschieden, die Nachhaltigkeitsberichte in Anlehnung an die Bezeichnungen der Geschäftsberichte wieder nach dem Berichtszeitraum und nicht mehr, wie beim Vorbericht, nach dem Veröffentlichungsjahr zu benennen. Insofern trägt der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht den Zusatz „2015“. Redaktionsschluss für den vorliegenden Bericht war der 30. Juni 2016.

Datum des letzten Berichts

Der Nachhaltigkeitsbericht 2014 bezog sich auf die Jahre 2012 und 2013. Er wurde am 14. Januar 2015 veröffentlicht.

Berichtszyklus

Die BayernLB hat den Nachhaltigkeitsbericht bisher im zweijährigen Turnus veröffentlicht. Im Vorgriff auf die ab Geschäftsjahr 2017 geltende Pflicht zur Berichterstattung über sogenannte nichtfinanzielle Informationen und Kennzahlen, die auch für die BayernLB gilt, plant die Bank beginnend mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2015 die Umstellung auf die geforderte jährliche Berichterstattung. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Sommer 2017.

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 Umweltklärung, die im Rahmen der EMAS-Zertifizierung vom unabhängigen Umweltgutachter geprüft werden.

Zudem hat die GRI die Platzierung der Allgemeinen Standardangaben G4-17 bis G4-27 sowohl im GRI-G4-Inhalts-Index als auch im Berichtstext mittels eines Materiality Disclosure Service bestätigt. Die Erfüllung der Allgemeinen und Spezifischen Standardangaben wird im GRI-G4-Inhalts-Index abgebildet.

Redaktioneller Hinweis

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

GRI-G4-Inhalts-Index



GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
Strategie und Analyse			
G4-1	Stellungnahme höchster Entscheidungsträger	4	
Organisationsprofil			
G4-3	Name des Unternehmens	6	
G4-4	Marken, Produkte und Dienstleistungen	7–9	
G4-5	Hauptsitz des Unternehmens	6	
G4-6	Anzahl und Namen wesentlicher Länder	6/7	
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	6	
G4-8	Bediente Märkte	6/7–9	Geschäftsbericht 2015 Einzelabschluss, S. 51 ff
G4-9	Größe des Unternehmens	7/31–32	
G4-10	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen, Geschlecht und Regionen	32/35/39	
G4-11	Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	40	
G4-12	Lieferkette des Unternehmens	9	
G4-13	Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	79	
G4-14	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	12–13/15	
G4-15	Unterstützung externer Initiativen	22/30	
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	22/35/53	
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17	Einbezogene Unternehmenseinheiten	79	
G4-18	Festlegung Berichtsinhalte und Umsetzung	15–16	
G4-19	Wesentliche Aspekte	17–18	
G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb des Unternehmens	17–18	
G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens	17–18	
G4-22	Neudarstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	64/80	
G4-23	Wichtige Änderungen des Umfangs und der Berichtsgrenzen	80	
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24	Einbezogene Stakeholdergruppen	19	
G4-25	Auswahl der Stakeholder	19	
G4-26	Ansatz für den Stakeholderdialog	19–20/71	
G4-27	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	20–21	

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
Berichtsprofil			
G4-28	Berichtszeitraum	81	
G4-29	Datum des letzten Berichts	81	
G4-30	Berichtszyklus	81	
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	89	
G4-32	Index nach GRI	82–88	
G4-33	Externe Verifizierung	81	
Unternehmensführung			
G4-34	Führungsstruktur	10/11	Geschäftsbericht 2015 Einzelabschluss S. 32/33
Ethik & Integrität			
G4-56	Grundsätze, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	9–10/13–14/ 24/29–30	
Spezifische Standardangaben			
Kategorie: Wirtschaftlich			
ASPEKT: Wirtschaftliche Leistung			
G4-DMA	Wirtschaftliche Leistung	67/78	
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	68–70	Geschäftsbericht 2015 Einzelabschluss, S. 76–77
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	41	Geschäftsbericht 2015 Einzelabschluss, S. 85
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung seitens der Regierung	27	Geschäftsbericht 2015 Einzelabschluss, S. 12
ASPEKT: Beschaffung			
G4-DMA	Beschaffung	9–10/49	
G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	10	
Kategorie: Ökologisch			
ASPEKT: Materialien			
G4-DMA	Materialien	58–60	
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	61–62	
ASPEKT: Energie			
G4-DMA	Energie	58–60/73/77	
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	60–61	
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	59–60	
ASPEKT: Wasser			
G4-DMA	Wasser	58–60	
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	62–63	
G4-EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des aufbereiteten und wiederverwendeten Wassers	63	

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
ASPEKT: Emissionen			
G4-DMA	Emissionen	58–60/73/77	
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	64–66	
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	64–66	
G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	64–66	
G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen		
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	59–60	
ASPEKT: Abwasser und Abfall			
G4-DMA	Abwasser und Abfall	58–60	
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	64	
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	64	
ASPEKT: Produkte und Dienstleistungen			
G4-DMA	Produkte und Dienstleistungen	47–52, 55/72/76–77	
G4-EN27	Umfang der Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen		Daten liegen nicht vor bzw. werden nicht separat erfasst.
ASPEKT: Compliance			
G4-DMA	Compliance	23/25	
G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nichtmonetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften		Daten liegen nicht vor bzw. werden nicht separat erfasst.
ASPEKT: Insgesamt			
G4-DMA	Insgesamt	58–60	
G4-EN31	Die gesamten Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz nach Art		Die Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz umfassen u. a. die Aufwendungen für die externe Prüfung und Zertifizierung des Umweltmanagementsystems sowie Investitionen in die Gebäudetechnik. Die entsprechenden Zahlen werden nicht separat erhoben.
ASPEKT: Beschwerdemechanismen hinsichtlich ökologischer Aspekte			
G4-DMA	Beschwerdemechanismen hinsichtlich ökologischer Aspekte	28	
G4-EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	28	

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
Kategorie: Gesellschaftlich			
Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
ASPEKT: Beschäftigung			
G4-DMA	Beschäftigung	30/38	
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	33–34	
G4-LA3	Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	38	
ASPEKT: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
G4-DMA	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	41–42/72	
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten	42	
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	42–43	Nur teilweise berichtet.
G4-LA7	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	42–43	
ASPEKT: Aus- und Weiterbildung			
G4-DMA	Aus- und Weiterbildung	30/35/75	
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	35	
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen	35–36	
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	30/36	
ASPEKT: Vielfalt und Chancengleichheit			
G4-DMA	Vielfalt und Chancengleichheit	30/32/37/ 40/72/75	
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	11/33/37/40	
ASPEKT: Gleicher Lohn für Frauen und Männer			
G4-DMA	Gleicher Lohn für Frauen und Männer	37–38	
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten	37–38	

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
ASPEKT: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-DMA	Beschwerdemechanismen hinsichtlich Arbeitspraktiken	28	
G4-LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	28	
Unterkategorie: Menschenrechte			
ASPEKT: Investitionen			
G4-DMA	Investitionen	49	
G4-HR1	Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	49	
ASPEKT: Gleichbehandlung			
G4-DMA	Gleichbehandlung	28/40	
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	28/40	
ASPEKT: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen			
G4-DMA	Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	28	
G4-HR12	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	28	Über die Anwendung der Weltbankstandards sowie die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte bei allen Geschäftstätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette. gewährleistet die BayernLB die umfassende Einhaltung der Menschenrechte.
Unterkategorie: Gesellschaft			
ASPEKT: Korruptionsbekämpfung			
G4-DMA	Korruptionsbekämpfung	23/25 – 26	
G4-SO3	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	27	100 Prozent
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	27	
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	27	Keine
ASPEKT: Politik			
G4-DMA	Politik	21/67	
G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	21/67	Keine

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
ASPEKT: Wettbewerbswidriges Verhalten			
G4-DMA	Wettbewerbswidriges Verhalten	23/25/27	
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	27	Keine
ASPEKT: Compliance			
G4-DMA	Compliance	23/25	
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nichtmonetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften		Daten liegen nicht vor bzw. werden nicht separat erfasst.
ASPEKT: Beschwerdemechanismen hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen			
G4-DMA	Beschwerdemechanismen hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen	28	
G4-SO11	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	28	
Unterkategorie: Produktverantwortung			
ASPEKT: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			
G4-DMA	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	44/46–47/76	
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	46–47	
ASPEKT: Werbung			
G4-DMA	Werbung	44	
G4-PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	44	
G4-PR7	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, dargestellt nach Art der Folgen		Daten liegen nicht vor bzw. werden nicht separat erfasst.
ASPEKT: Schutz der Privatsphäre des Kunden			
G4-DMA	Schutz der Privatsphäre des Kunden	43/45–46	
G4-PR8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes	46	
ASPEKT: Compliance			
G4-DMA	Compliance	23/25	
G4-PR9	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen		Daten liegen nicht vor bzw. werden nicht separat erfasst.

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
Aspekt: Produktportfolio			
G4-DMA	Produktportfolio	14/23/ 47–52/ 55/72/74/ 76–77	
G4-FS6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe (z. B. Mikro/KMU/Groß) und Branche		Geschäftsbericht 2015 Einzelabschluss, S. 51–52 sowie 54; aufgrund des hohen Aufwands wird der Indikator nicht vollständig erhoben.
G4-FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck	54/56–57	
G4-FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck	54–57	
Aspekt: Active-Ownership-Ansatz			
G4-DMA	Active-Ownership-Ansatz	47–50	
G4-FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positiven oder negativen Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	53	

Weitere G4-Angaben

GRI Bezeichnung		Seite	Kommentar
G4-35	Delegation von Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	13	
G4-36	Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	11/13	
G4-38	Zusammensetzung Vorstand/Aufsichtsrat und dessen Komitees	11	
G4-42	Rolle des Vorstands/Aufsichtsrats bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	11/14	
G4-45	Rolle von Vorstand/Aufsichtsrat bei der Ermittlung von wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen, Risiken und Chancen	11	
EN2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	61–62	
EN5	Energieintensität	66	
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten nach Zugangsart	45	
FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	45	

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

Sandra Mühlenhaupt

Tel.: +49 89 2171-22718
Fax: +49 89 2171-622718
E-Mail: sandra.muehlenhaupt@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
Brienner 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

akzente kommunikation und beratung GmbH, München

Herstellung

DruckArt c/o Gebr. Geiselberger GmbH, Kaufering

Redaktionsschluss

30. Juni 2016

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

