



# BayernLB – Nachhaltigkeitsbilanz 2021

nach GRI

# Inhalt

## GRI 102 Allgemeine Angaben

### 1 Organisationsprofil

<a href="#">GRI 102-1 (2016) Name der Organisation</a>	15
<a href="#">GRI 102-2 (2016) Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen</a>	15
<a href="#">GRI 102-3 (2016) Hauptsitz der Organisation</a>	21
<a href="#">GRI 102-4 (2016) Betriebsstätten</a>	21
<a href="#">GRI 102-5 (2016) Eigentumsverhältnisse und Rechtsform</a>	22
<a href="#">GRI 102-6 (2016) Belieferte Märkte</a>	22
<a href="#">GRI 102-7 (2016) Größe der Organisation</a>	23
<a href="#">GRI 102-8 (2016) Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern</a>	23
<a href="#">GRI 102-9 (2016) Lieferkette</a>	23
<a href="#">GRI 102-10 (2016) Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette</a>	24
<a href="#">GRI 102-11 (2016) Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip</a>	25
<a href="#">GRI 102-12 (2016) Externe Initiativen</a>	26
<a href="#">GRI 102-13 (2016) Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen</a>	30

### 2 Strategie

<a href="#">GRI 102-14 (2016) Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers</a>	31
<a href="#">GRI 102-15 (2016) Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen</a>	34

### 3 Ethik und Integrität

<a href="#">GRI 102-16 (2016) Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen</a>	41
<a href="#">GRI 102-17 (2016) Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik</a>	45

### 4 Unternehmensführung

<a href="#">GRI 102-18 (2016) Führungsstruktur</a>	48
<a href="#">GRI 102-19 (2016) Delegation von Befugnissen</a>	50
<a href="#">GRI 102-20 (2016) Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen</a>	50
<a href="#">GRI 102-21 (2016) Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen</a>	51
<a href="#">GRI 102-22 (2016) Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien</a>	51
<a href="#">GRI 102-23 (2016) Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans</a>	54

<a href="#"><u>GRI 102-24 (2016) Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan</u></a>	54
<a href="#"><u>GRI 102-25 (2016) Interessenkonflikte</u></a>	55
<a href="#"><u>GRI 102-26 (2016) Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien</u></a>	56
<a href="#"><u>GRI 102-27 (2016) Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans</u></a>	58
<a href="#"><u>GRI 102-28 (2016) Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans</u></a>	59
<a href="#"><u>GRI 102-29 (2016) Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen</u></a>	59
<a href="#"><u>GRI 102-30 (2016) Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement</u></a>	61
<a href="#"><u>GRI 102-31 (2016) Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen</u></a>	63
<a href="#"><u>GRI 102-32 (2016) Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung</u></a>	64
<a href="#"><u>GRI 102-33 (2016) Übermittlung kritischer Anliegen</u></a>	64
<a href="#"><u>GRI 102-34 (2016) Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen</u></a>	66
<a href="#"><u>GRI 102-35 (2016) Vergütungspolitik</u></a>	66
<a href="#"><u>GRI 102-36 (2016) Verfahren zur Festlegung der Vergütung</u></a>	69
<a href="#"><u>GRI 102-37 (2016) Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung</u></a>	70
<a href="#"><u>GRI 102-38 (2016) Verhältnis der Jahresgesamtvergütung</u></a>	71
<a href="#"><u>GRI 102-39 (2016) Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung</u></a>	71
<b>5 Einbindung von Stakeholdern</b>	
<a href="#"><u>GRI 102-40 (2016) Liste der Stakeholder-Gruppen</u></a>	72
<a href="#"><u>GRI 102-41 (2016) Tarifverträge</u></a>	72
<a href="#"><u>GRI 102-42 (2016) Ermittlung und Auswahl der Stakeholder</u></a>	73
<a href="#"><u>GRI 102-43 (2016) Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern</u></a>	73
<a href="#"><u>GRI 102-44 (2016) Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen</u></a>	79
<b>6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>	
<a href="#"><u>GRI 102-45 (2016) Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten</u></a>	81
<a href="#"><u>GRI 102-46 (2016) Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen</u></a>	81
<a href="#"><u>GRI 102-47 (2016) Liste der wesentlichen Themen</u></a>	83

<a href="#">GRI 102-48 (2016) Neudarstellung von Informationen</a>	84
<a href="#">GRI 102-49 (2016) Änderung bei der Berichterstattung</a>	85
<a href="#">GRI 102-50 (2016) Berichtszeitraum</a>	85
<a href="#">GRI 102-51 (2016) Datum des letzten Berichts</a>	85
<a href="#">GRI 102-52 (2016) Berichtszyklus</a>	86
<a href="#">GRI 102-53 (2016) Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht</a>	86
<a href="#">GRI 102-54 (2016) Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards</a>	86
<a href="#">GRI 102-55 (2016) GRI-Inhaltsindex</a>	86
<a href="#">GRI 102-56 (2016) Externe Prüfung</a>	86

## **GRI 200 Wirtschaft**

### **GRI 201 (2016) Wirtschaftliche Leistung**

<a href="#">GRI 201 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Wirtschaftliche Leistung“</a>	88
<a href="#">GRI 201-1 (2016) Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert</a>	88
<a href="#">GRI 201-2 (2016) Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen</a>	89
<a href="#">GRI 201-3 (2016) Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne</a>	90
<a href="#">GRI 201-4 (2016) Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand</a>	90

### **GRI 202 (2016) Marktpräsenz**

<a href="#">GRI 202 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Marktpräsenz“</a>	90
<a href="#">GRI 202-1 (2016) Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn</a>	91
<a href="#">GRI 202-2 (2016) Anteil aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen bzw. stammenden oberen Führungskräfte</a>	91

### **GRI 203 (2016) Indirekte ökonomische Auswirkungen**

<a href="#">GRI 203 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Indirekte ökonomische Auswirkungen“</a>	91
<a href="#">GRI 203-1 (2016) Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen</a>	92
<a href="#">GRI 203-2 (2016) Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen</a>	92

## **GRI 204 (2016) Beschaffungspraktiken**

[GRI 204 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), GRI 103-2 \(2016\), GRI 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Beschaffungspraktiken“](#) 92

[GRI 204-1 \(2016\) Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten](#) 95

## **GRI 205 (2016) Korruptionsbekämpfung**

[GRI 205 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), GRI 103-2 \(2016\), GRI 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Korruptionsbekämpfung“](#) 95

[GRI 205-1 \(2016\) Betriebsstätten, die auf Korruption geprüft wurden](#) 97

[GRI 205-2 \(2016\) Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung](#) 97

[GRI 205-3 \(2016\) Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen](#) 97

## **GRI 206 (2016) Wettbewerbswidriges Verhalten**

[GRI 206 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), GRI 103-2 \(2016\), GRI 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Wettbewerbswidriges Verhalten“](#) 98

[GRI 206-1 \(2016\) Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung](#) 98

## **GRI 207 (2019) Steuern**

[GRI 207 \(2019\) – GRI 103-1 \(2016\), GRI 103-2 \(2016\), GRI 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Steuern“](#) 98

[GRI 207-1 \(2019\) Steuerkonzept](#) 100

[GRI 207-2 \(2019\) Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement](#) 100

[GRI 207-3 \(2019\) Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken](#) 101

[GRI 207-4 \(2019\) Country-by-Country-Reporting \(länderbezogene Steuer-Berichterstattung\)](#) 102

## **GRI 300 Umwelt**

[GRI 300 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), GRI 103-2 \(2016\), GRI 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“](#) 104

## **GRI 301 (2016) Materialien**

[GRI 301 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), GRI 103-2 \(2016\), GRI 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Materialien“](#) 114

[GRI 301-1 \(2016\) Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen](#) 115

<a href="#"><u>GRI 301-2 (2016) Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe</u></a>	116
<a href="#"><u>GRI 301-3 (2016) Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien</u></a>	116
<b>GRI 302 (2016) Energie</b>	
<a href="#"><u>GRI 302 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Energie“</u></a>	116
<a href="#"><u>GRI 302-1 (2016) Energieverbrauch innerhalb der Organisation</u></a>	117
<a href="#"><u>GRI 302-2 (2016) Energieverbrauch außerhalb der Organisation</u></a>	120
<a href="#"><u>GRI 302-3 (2016) Energieintensität</u></a>	122
<a href="#"><u>GRI 302-4 (2016) Verringerung des Energieverbrauchs</u></a>	122
<a href="#"><u>GRI 302-5 (2016) Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen</u></a>	123
<b>GRI 303 (2018) Wasser und Abwasser</b>	
<a href="#"><u>GRI 303 (2018) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Wasser und Abwasser“</u></a>	123
<a href="#"><u>GRI 303-1 (2018) Wasser als gemeinsam genutzte Ressource</u></a>	123
<a href="#"><u>GRI 303-2 (2018) Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung</u></a>	126
<a href="#"><u>GRI 303-3 (2018) Wasserentnahme</u></a>	126
<a href="#"><u>GRI 303-4 (2018) Wasserrückführung</u></a>	126
<a href="#"><u>GRI 303-5 (2018) Wasserverbrauch</u></a>	126
<b>GRI 304 (2016) Biodiversität</b>	
<a href="#"><u>GRI 304 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Biodiversität“</u></a>	127
<a href="#"><u>GRI 304-1 (2016) Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden</u></a>	127
<a href="#"><u>GRI 304-2 (2016) Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität</u></a>	127
<a href="#"><u>GRI 304-3 (2016) Geschützte oder renaturierte Lebensräume</u></a>	128
<a href="#"><u>GRI 304-4 (2016) Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind</u></a>	128

## **GRI 305 (2016) Emissionen**

<u>GRI 305 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Emissionen“</u>	128
<u>GRI 305-1 (2016) Direkte THG-Emissionen (Scope 1)</u>	131
<u>GRI 305-2 (2016) Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)</u>	135
<u>GRI 305-3 (2016) Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)</u>	135
<u>GRI 305-4 (2016) Intensität der THG-Emissionen</u>	135
<u>GRI 305-5 (2016) Senkung der THG-Emissionen</u>	136
<u>GRI 305-6 (2016) Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)</u>	136
<u>GRI 305-7 (2016) Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen</u>	136

## **GRI 306 (2016) Abwasser und Abfall**

<u>GRI 306 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Abwasser und Abfall“</u>	137
<u>GRI 306-1 (2016) Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsart</u>	137
<u>GRI 306-2 (2016) Abfall nach Art und Entsorgungsmethode</u>	137
<u>GRI 306-3 (2016) Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen</u>	138
<u>GRI 306-4 (2016) Transport von gefährlichem Abfall</u>	138
<u>GRI 306-5 (2016) Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer</u>	139

## **GRI 307 (2016) Umwelt-Compliance**

<u>GRI 307 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt-Compliance“</u>	139
<u>GRI 307-1 (2016) Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen</u>	140

## **GRI 308 (2016) Umweltbewertung der Lieferanten**

<u>GRI 308 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umweltbewertung der Lieferanten“</u>	140
<u>GRI 308-1 (2016) Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden</u>	140
<u>GRI 308-2 (2016) Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen</u>	140

## GRI 400 Soziales

### GRI 401 (2016) Beschäftigung

<a href="#">GRI 401 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschäftigung“</a>	142
--	-----

<a href="#">GRI 401-1 (2016) Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation</a>	146
---	-----

<a href="#">GRI 401-2 (2016) Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Angestellten mit befristeten Arbeitsverträgen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden</a>	148
---	-----

<a href="#">GRI 401-3 (2016) Elternzeit</a>	149
---	-----

### GRI 402 (2016) Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

<a href="#">GRI 402 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis“</a>	149
--	-----

<a href="#">GRI 402-1 (2016) Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen</a>	150
---	-----

### GRI 403 (2018) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

<a href="#">GRI 403 (2018) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“</a>	150
--	-----

<a href="#">GRI 403-1 (2018) Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</a>	152
---	-----

<a href="#">GRI 403-2 (2018) Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen</a>	152
--	-----

<a href="#">GRI 403-3 (2018) Arbeitsmedizinische Dienste</a>	153
--	-----

<a href="#">GRI 403-4 (2018) Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</a>	153
--	-----

<a href="#">GRI 403-5 (2018) Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</a>	153
---	-----

<a href="#">GRI 403-6 (2018) Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter</a>	154
---	-----

<a href="#">GRI 403-7 (2018) Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz</a>	155
--	-----

<a href="#">GRI 403-8 (2018) Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind</a>	156
---	-----

<a href="#">GRI 403-9 (2016) Arbeitsbedingte Verletzungen</a>	156
---	-----

<a href="#">GRI 403-10 (2016) Arbeitsbedingte Erkrankungen</a>	156
--	-----

## **GRI 404 (2016) Aus- und Weiterbildung**

[GRI 404 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Aus- und Weiterbildung“](#) 157

[GRI 404-1 \(2016\) Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten](#) 160

[GRI 404-2 \(2016\) Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe](#) 161

[GRI 404-3 \(2016\) Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten](#) 162

## **GRI 405 (2016) Diversität und Chancengleichheit**

[GRI 405 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Diversität und Chancengleichheit“](#) 162

[GRI 405-1 \(2016\) Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten](#) 167

[GRI 405-2 \(2016\) Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern](#) 169

## **GRI 406 (2016) Nichtdiskriminierung**

[GRI 406 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Nichtdiskriminierung“](#) 170

[GRI 406-1 \(2016\) Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen](#) 170

## **GRI 407 (2016) Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**

[GRI 407 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen“](#) 171

[GRI 407-1 \(2016\) Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte](#) 171

## **GRI 408 (2016) Kinderarbeit**

[GRI 408 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Kinderarbeit“](#) 171

[GRI 408-1 \(2016\) Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit](#) 172

## **GRI 409 (2016) Zwangs- oder Pflichtarbeit**

[GRI 409 \(2016\) – 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Zwangs- oder Pflichtarbeit“](#) 172

[GRI 409-1 \(2016\) Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit](#) 172

#### **GRI 410 (2016) Sicherheitspraktiken**

[GRI 410 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Sicherheitspraktiken“](#) 172

[GRI 410-1 \(2016\) Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und –verfahren geschult wurde](#) 173

#### **GRI 411 (2016) Rechte der indigenen Völker**

[GRI 411 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Rechte der indigenen Völker“](#) 173

[GRI 411-1 \(2016\) Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden](#) 173

#### **GRI 412 (2016) Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte**

[GRI 412 \(2016\) – 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte“](#) 173

[GRI 412-1 \(2016\) Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde](#) 176

[GRI 412-2 \(2016\) Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und –verfahren](#) 176

[GRI 412-3 \(2016\) Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden](#) 176

#### **GRI 413 (2016) Lokale Gemeinschaften**

[GRI 413 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Lokale Gemeinschaften“](#) 177

[GRI 413-1 \(2016\) Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen](#) 179

[GRI 413-2 \(2016\) Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften](#) 179

#### **GRI 414 (2016) Soziale Bewertung der Lieferanten**

[GRI 414 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), GRI 103-2 \(2016\), GRI 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Soziale Bewertung der Lieferanten“](#) 180

[GRI 414-1 \(2016\) Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden](#) 180

[GRI 414-2 \(2016\) Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen](#) 180

## **GRI 415 (2016) Politische Einflussnahme**

[GRI 415 \(2016\) – 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Politische Einflussnahme“](#) 180

[GRI 415-1 \(2016\) Parteispenden](#) 181

## **GRI 416 (2016) Kundengesundheit und -sicherheit**

[GRI 416 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Kundengesundheit und -sicherheit“](#) 181

[GRI 416-1 \(2016\) Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit](#) 182

[GRI 416-2 \(2016\) Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit](#) 182

## **GRI 417 (2016) Marketing und Kennzeichnung**

[GRI 417 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), GRI 103-2 \(2016\), GRI 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Marketing und Kennzeichnung“](#) 182

[GRI 417-1 \(2016\) Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung](#) 183

[GRI 417-2 \(2016\) Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung](#) 183

[GRI 417-3 \(2016\) Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation](#) 184

## **GRI 418 (2016) Schutz der Kundendaten**

[GRI 418 \(2016\) – GRI 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Schutz der Kundendaten“](#) 184

[GRI 418-1 \(2016\) Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten](#) 187

## **GRI 419 (2016) Sozioökonomische Compliance**

[GRI 419 \(2016\) – 103-1 \(2016\), 103-2 \(2016\), 103-3 \(2016\) Angaben zum Managementansatz für „Sozioökonomische Compliance“](#) 187

[GRI 419-1 \(2016\) Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich](#) 188

## GRI FS Finanzdienstleistungen - Branchenspezifische Angaben für den Finanzsektor

### Produktportfolio

<a href="#"><u>GRI FS 1 bis GRI FS 8 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das „Produktportfolio“</u></a>	190
<a href="#"><u>GRI FS 1 (2013) Beschreibung der Richtlinien mit spezifischen ökologischen und gesellschaftlichen Komponenten, die in den Geschäftsbereichen angewendet werden</u></a>	193
<a href="#"><u>GRI FS 2 (2013) Beschreibung des Verfahrens zur Bewertung und Prüfung ökologischer und gesellschaftlicher Risiken in den Geschäftsbereichen</u></a>	195
<a href="#"><u>GRI FS 3 (2013) Beschreibung der Prozesse zur Überwachung der kundenseitigen Umsetzung und Einhaltung der in den Verträgen und Transaktionsunterlagen festgelegten ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen</u></a>	197
<a href="#"><u>GRI FS 4 (2013) Prozess(e) zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Verfahren der Geschäftsbereiche</u></a>	198
<a href="#"><u>GRI FS 5 (2013) Interaktion mit Kunden/Kapitalnehmern/Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und gesellschaftlicher Risiken und Chancen</u></a>	199
<a href="#"><u>GRI FS 6 (2013) Prozentuale Aufteilung des Portfolios für jedes Geschäftsfeld nach Region, Unternehmensgröße und Sektor</u></a>	200
<a href="#"><u>GRI FS 7 (2013) Monetärer Wert von Produkten und Dienstleistungen mit speziellem gesellschaftlichen Nutzen, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck</u></a>	200
<a href="#"><u>GRI FS 8 (2013) Monetärer Wert von Produkten und Dienstleistungen mit speziellem ökologischen Nutzen, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck</u></a>	201

### Audit

<a href="#"><u>GRI FS 9 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Audit“</u></a>	205
<a href="#"><u>GRI FS 9 (2013) Umfang und Häufigkeit von Audits zur Bewertung der Umsetzung von ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Risikobewertungsprozessen</u></a>	206

### Active Ownership

<a href="#"><u>GRI FS 10 bis GRI FS 12 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Active Ownership“</u></a>	206
<a href="#"><u>GRI FS 10 (2013) Prozentsatz und Anzahl der im eigenen Portfolio gehaltenen Unternehmen, mit denen ein Dialog zu Umwelt- und Gesellschaftsthemen besteht</u></a>	206

<u>GRI FS 11 (2013) Anteil der Vermögenswerte, die einer Prüfung nach ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten unterzogen werden (positives und negatives Screening)</u>	206
--	-----

<u>GRI FS 12 (2013) Abstimmungsrichtlinien bzgl. ökologischer und gesellschaftlicher Themen für Aktien, für die das berichtende Unternehmen Stimmrechte hält oder zur Stimmabgabe berät</u>	207
---	-----

## **Gemeinschaft vor Ort**

<u>GRI FS 13 bis GRI FS 14 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Gemeinschaft vor Ort“</u>	207
---	-----

<u>GRI FS 13 (2013) Standorte in gering besiedelten oder strukturschwachen Regionen nach Standortart (Filiale, SB, etc.)</u>	207
--	-----

<u>GRI FS 14 (2013) Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen</u>	207
--	-----

## **Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen**

<u>GRI FS 15 bis GRI FS 16 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen“</u>	208
---	-----

<u>GRI FS 15 (2013) Richtlinien zu fairer Gestaltung und fairem Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen</u>	208
---	-----

<u>GRI FS 16 (2013) Initiativen zur Förderung der Finanzkompetenz nach Zielgruppen</u>	208
--	-----

## **Verantwortung gegenüber Kunden in Zahlungsschwierigkeiten**

<u>BayernLB FS 17 (2021) Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten (eigener Indikator der BayernLB)</u>	209
--	-----

<b>Erklärung des Umweltgutachters</b>	212
---------------------------------------	-----

Die BayernLB richtet sich für ihre Nachhaltigkeitsbilanz 2021 nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Die Bilanz wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards der Option: „umfassend“ erstellt. Weitere Informationen unter [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org).

Diese Nachhaltigkeitsbilanz beinhaltet zudem die vereinfachte Umwelterklärung 2021 für die Standorte München, Nürnberg I und Nürnberg II, den Fortschrittsbericht gem. UN Global Compact (Marginalie „UN GC“ in dunkelblau) und die Informationen gem. den Principles for Responsible Banking (Marginalie „PRB“ in hellblau). Die Inhalte der Umwelterklärung werden durch die grüne Marginalie „EMAS“ gekennzeichnet, weitere durch in-technica geprüfte Inhalte werden mit „GEPRÜFT“ (orange) gekennzeichnet. Die violette Marginalie „SDG“ zeigt, wo die BayernLB einen Beitrag zur Erreichung der UN Sustainable Development Goals leistet.

Die Autorinnen und Autoren dieser Nachhaltigkeitsbilanz bemühen sich um eine möglichst genderneutrale Sprache und verwenden hierfür abwechselnd verschiedene Formen wie beispielsweise „Mitarbeitende“, „Mitarbeiter\*innen“ sowie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, wobei auch bei der letztgenannten Form alle Geschlechter angesprochen sind. In wörtlichen Zitaten aus anderen Veröffentlichungen gilt unverändert, dass das generische Maskulinum alle weiteren Geschlechteridentitäten aus Gründen der Lesbarkeit mit abdeckt.



GRI 102

Allgemeine Angaben

# GRI 102 Allgemeine Angaben

## 1 Organisationsprofil

### GRI 102-1 (2016) Name der Organisation

EMAS  
PRB 1,1

Bayerische Landesbank (BayernLB), Anstalt des öffentlichen Rechts.

### GRI 102-2 (2016) Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

EMAS  
PRB 1,1

#### Gesetzlicher Rahmen

Nach Art. 2 des Gesetzes über die Bayerische Landesbank (Bayerisches Landesbank-Gesetz – „BayLaBG“) und § 3 ihrer Satzung hat die BayernLB insbesondere die Aufgabe, in Bayern durch ihre Geschäftstätigkeit unter Beachtung der Markt- und Wettbewerbserfordernisse den Wettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung der Wirtschaft, insbesondere des Mittelstands, und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen sicherzustellen (öffentlicher Auftrag). Sie ist eine im Wettbewerb stehende Geschäftsbank, die sich regional schwerpunktmäßig auf Bayern, Deutschland und die angrenzenden Wirtschaftsräume Europas konzentriert.

Die Bank unterstützt durch ihre Geschäftstätigkeit den Freistaat Bayern und seine kommunalen Körperschaften einschließlich der Sparkassen in der Erfüllung öffentlicher Aufgaben, insbesondere der Strukturförderaufgaben. Sie ist Sparkassenzentralbank und betreibt ihre Geschäfte insoweit unter Berücksichtigung der Belange der Sparkassen. Sie ist auch Kommunalbank und übernimmt für den Freistaat Bayern die Funktion einer Hausbank.

Die BayernLB kann alle Arten von Bank- und Finanzdienstleistungsgeschäften betreiben. Die Herannahme von Spareinlagen ist ausgeschlossen, mit Ausnahme der Spareinlagen von Mitarbeitenden und Pensionistinnen und Pensionisten der Bank sowie von Ehegatten und Ehegattinnen, Lebenspartnern und Lebenspartnerinnen und Kindern dieser Personen.

Die Geschäfte der BayernLB sind nach wirtschaftlichen Grundsätzen unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben zu führen, wozu auch ihr öffentlicher Auftrag sowie der öffentliche Auftrag der Bayerischen Landesbodenkreditanstalt (BayernLabo, weitere Informationen unten) zu rechnen sind.

Die Bank kann zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Geschäfte insbesondere

- Pfandbriefe und sonstige Schuldverschreibungen ausgeben und sonstige Schuldbuchforderungen begründen,
- Unternehmen oder Beteiligungen daran erwerben oder veräußern,
- sich an Verbänden beteiligen,
- Gesellschaften gründen,
- rechtlich unselbstständige Anstalten des öffentlichen Rechts innerhalb der Bank errichten,
- sowie die Trägerschaft an anderen Anstalten des öffentlichen Rechts ganz oder zum Teil durch Vertrag übernehmen; dies gilt nicht für Sparkassen.

## Geschäftsmodell

Die BayernLB zählt zu den führenden Geschäftsbanken für große und mittelständische Kund\*innen in Deutschland. Als Mitglied der Sparkassen-Finanzgruppe steht sie den Sparkassen in Bayern als Produktlieferantin mit breitem Angebot zur Verfügung und erfüllt gleichzeitig die Zentralbankfunktion im Verbund.

Das strategische Geschäftsmodell des BayernLB Konzerns basiert auf den operativen Geschäftsfeldern

- Corporates & Markets mit dem Tochterunternehmen BayernInvest Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (BayernInvest)
- Immobilien & Sparkassen/Verbund, einschließlich der rechtlich unselbstständigen Anstalt Bayerische Landesbodenkreditanstalt (BayernLabo) und dem Tochterunternehmen Real I.S. AG Gesellschaft für Immobilien Assetmanagement (Real I.S.)
- DKB mit dem Kerngeschäft des Teilkonzerns Deutsche Kreditbank Aktiengesellschaft (DKB) und der Bayern Card-Services GmbH – S-Finanzgruppe (BCS).

Die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz bezieht sich allerdings nur auf die BayernLB Bank (inkl. der BayernLabo). Für weitere Informationen zu den Tochterunternehmen und Beteiligungen siehe Konzernabschluss und die jeweilige Nachhaltigkeitskommunikation der entsprechenden Gesellschaften.

Im Geschäftsfeld „Corporates & Markets“ werden sowohl große deutsche und ausgewählte internationale als auch mittelständische Unternehmen in den Regionen Deutschland, Österreich und Schweiz betreut. Zu den Kernkompetenzen der BayernLB gehören klassische und strukturierte Kreditfinanzierungen. Dabei konzentriert sich die BayernLB insbesondere auf die Finanzierung von Unternehmenskundinnen und -kunden der wachstumssträchtigen Zukunftsbranchen Mobilität, Energie, Technologie, Maschinen- und Anlagenbau sowie Bau und Grundstoffe. Daneben unterstützt die Bank ihre Kundinnen und Kunden erfolgreich auf deren Weg an den Kapitalmarkt, beispielsweise über Bonds oder Schuldscheine, sowie bei der Zins- und Währungssicherung und im Fördergeschäft. Das Produktspektrum umfasst Betriebsmittel-, Investitions- und Handelsfinanzierungen sowie Projekt- und Exportfinanzierungen, Leasingfinanzierungen und Asset-Finance. Die sektorale Ausrichtung zählt auf die Begleitung von Märkten, Kundinnen und Kunden ein, die einen positiven Impact auf Nachhaltigkeit haben und die Nachhaltigkeitsrisiken gezielt angehen. Dies umfasst sowohl Unternehmen, die durch die klare Erwartungshaltung der Investor\*innen bereits eine starke Selbstverpflichtung abgegeben haben und hohe Transparenzanforderungen erfüllen. Gleichzeitig umfasst dies Unternehmen der Zulieferkette, die teils mittelständisch geprägt, noch weiter am Anfang der Transformation stehen.

Das Leistungsangebot bei „Markets“ wurde im Zuge der strategischen Neuausrichtung des Konzerns deutlich fokussiert. Es umfasst im Wesentlichen die Produktgruppen Geld-, Zins-, Devisen- und CO<sub>2</sub>-Handel sowie die Begleitung von Kund\*innen auf deren Weg an den Kapitalmarkt, insbesondere über Bonds oder Schuldscheine. Hauptkundengruppen sind Sparkassen, Banken, deutsche und internationale Corporate- und Mittelstandskund\*innen, Immobilienkunden sowie institutionelle Kund\*innen, die in den jeweiligen Geschäftsfeldern betreut werden. Im Bereich der Nachhaltigkeit bietet die BayernLB das gesamte Spektrum in Debt Capital Markets mit Green-,

Social-, Sustainable Bonds und Schuldscheindarlehen und unterstützt Kund\*innen von der Strukturierung, der Erstellung eines Frameworks und der Beauftragung einer Second Party Opinion bis zur Platzierung.

Im Immobiliengeschäft legt die BayernLB ihr Hauptaugenmerk auf gewerbliche Immobilienfinanzierungen und -dienstleistungen mit einem regionalen Fokus auf Deutschland sowie etablierten und stabilen internationalen Märkten, wie zum Beispiel USA, UK, Frankreich, Italien, Niederlande und Polen. Der Bereich der gewerblichen Immobilien umfasst Bestandsfinanzierungen, Projektentwicklungen, wohnwirtschaftliche Bauträger und Portfoliofinanzierungen. Bei den Assetklassen liegt der Fokus auf Büro, Wohnen, Logistik, Einzelhandel sowie Managementimmobilien im Bereich Hotel und Pflege. Mit der im Herbst 2021 auf den Weg gebrachten Initiative „Immo 2024“ treibt die BayernLB die Wachstumsvorhaben im Geschäftsfeld Immobilien weiter voran, um die starke Marktstellung in Deutschland zu festigen und im Ausland effektiv zu nutzen. Sie setzt dabei künftig auf stärkere Regionalisierung mit Vertriebsleitungen an deutschen und ausgewählten internationalen Standorten. Dabei wird Sustainable Finance-Kompetenz in die gewerbliche und Projektfinanzierung eingebracht - auch unter Einbindung von Fördermitteln und zusammen mit Konsortialbanken und Sparkassen.

Die BayernLabo ist als Organ der staatlichen Wohnungspolitik im gesetzlichen Auftrag für die Förderung von Wohnraum im Freistaat Bayern zuständig. Diese Wohnungspolitik steht im Zeichen zweier gleichrangiger Ziele: einerseits der Erhaltung wirtschaftlich leistungsfähiger und lebenswerter städtischer Ballungszentren und andererseits der Stärkung von ländlichen Regionen. Diese zwei Bestandteile sind wegweisend für die Wohnraumförderung und wichtige Standbeine der Geschäftstätigkeit der BayernLabo. Außerdem bietet die BayernLabo verschiedene Wohnraumfördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung, Studierende und Flüchtlinge. Die BayernLabo unterstützt darüber hinaus als Kommunalbank die bayerischen Gebietskörperschaften und öffentlich-rechtlichen Zweckverbände sowie den Freistaat Bayern bei der Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben durch die Vergabe von zinsgünstigen Kommunalkrediten und speziellen Förderkrediten. Die Förderung von Investitionen in allgemeine kommunale und soziale Infrastruktur steht dabei besonders im Fokus. Daneben kann die bayerische Regierung weitere Aufgaben an die BayernLabo übertragen, sofern diese dem Europäischen Beihilferecht, insbesondere den Grundsätzen und Vorgaben der Europäischen Union für die Geschäftstätigkeit eines Förderinstituts, nicht widersprechen.

Für die Sparkassen, insbesondere aus Bayern, als bedeutende Gruppe von Kunden und Vertriebspartnern nimmt die BayernLB zentrale Aufgaben im Verbundgeschäft wahr. Die BayernLB begleitet die Sparkassen und deren Kund\*innen in Zeiten des notwendigen Strukturwandels hin zu mehr Nachhaltigkeit mit einem bedarfsorientierten und wachsenden Angebot von Produkten und Dienstleistungen. Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit stehen komplementäre Produktleistungen für das Eigen- und Endkundengeschäft der Sparkassen. Zu nennen sind insbesondere der Zahlungsverkehr, das Kapitalmarktgeschäft, das internationale Geschäft, das Konsortialkreditgeschäft, das Fördergeschäft und das Sorten-/Edelmetallgeschäft. Mit dem breiten Sortiment an Edelmetallprodukten und dem Ausbau des Kompetenzzentrums „Sorten und Edelmetalle“ in Nürnberg hat sich die BayernLB in diesem Segment zu einer der marktführenden Anbieterinnen in Deutschland entwickelt. Darüber hinaus ist das Funding der Sparkassen ein wichtiges Funda-

ment für die Refinanzierung der BayernLB und die Stärkung des Liquiditätsverbunds. Als Zentralbank der bayerischen Sparkassen unterstützt die Bank die Sparkassen in der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsziele mit bedarfsgerechten Produkten und Leistungen aus dem gesamten Konzern.

Darüber hinaus fungiert die BayernLB als Finanziererin und Dienstleisterin der Öffentlichen Hand sowie öffentlich-rechtlichen und gemeinnützigen Institutionen. Das Leistungsspektrum für die Staats- und Kommunkunden und die Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform umfasst eine breite Palette individueller Finanzierungs- und Anlagelösungen. Die BayernLB zeichnet sich hier auch durch ihr Engagement bei Public Private Partnership-Projekten sowie im Bereich Erneuerbarer Energien aus.

Als Hausbank des Freistaats Bayern begleitet die Bank die Nachhaltigkeits- und Innovationsstrategie des Freistaats durch Finanzierung der dort genannten Maßnahmen wie Förderung von Ökologie, Schutz natürlicher Ressourcen, sozialem Zusammenhalt und Bildung und dem Ausbau von Forschung sowie zukunftsfähiger, nachhaltiger Technologien, Mobilität und Energie. Sie begleitet den Freistaat bei den auf Staat und Verwaltung gerichteten Maßnahmen sowie der energetischen Sanierung und Dekarbonisierung der Immobilienbestände.

Ein weiterer Fokus liegt in der weltweiten Betreuung von Versicherungen, (Korrespondenz-) Banken, Bausparkassen und Asset Managern. Im Geschäft mit europäischen Versicherungen betätigt sich die BayernLB in nennenswertem Umfang mit dem Avalkreditgeschäft (Letter of Credit/LoC-Geschäft). Ein umfassendes Netzwerk an institutionellen Kund\*innen sichert der BayernLB einen breiten Investorenzugang. Damit fördert die Bank die Entwicklung und den Vertrieb von nachhaltigen Finanzprodukten und -dienstleistungen und unterstützt somit die Kund\*innen auch in deren nachhaltiger Ausrichtung bzw. Transformation.

## Nachhaltige Finanzlösungen

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde u. a. das Thema „Nachhaltige Finanzlösungen“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Nachhaltigkeit ist wie oben beschrieben integraler Bestandteil des Produkt- und Dienstleistungsportfolios. Dies ist in der Nachhaltigkeitspolitik entsprechend verankert: „Die Integration von sozialen und umweltbezogenen Anforderungen in unsere Finanzierungs- und Kapitalmarktangebote bietet unseren Kunden und uns die Möglichkeit, Risiken und Chancen, die sich aus globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel und der Ressourcenverknappung ergeben, umfassend zu berücksichtigen und so einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Neben der Festlegung und Weiterentwicklung von sozialen und ökologischen Mindeststandards für Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäfte stellt die gezielte Unterstützung von Unternehmen und Projekten, die wie die Erneuerbaren Energien in besonderer Weise zur Bewältigung globaler Herausforderungen beitragen, einen Schwerpunkt unserer Aktivitäten dar.“

Einen Schwerpunkt der nachhaltigen Finanzlösungen stellt die Festlegung und Weiterentwicklung von sozialen und ökologischen Mindeststandards für Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäfte dar. Mit wettbewerbsfähigen ESG-Produkten und Dienstleistungen und einem ganzheitlichen Ansatz zur Begleitung ihrer Kund\*innen will die Bank einen wesentlichen Beitrag zu deren und letztendlich der gesamten Transformation und Innovation leisten.

Daher fördert die BayernLB in allen Bereichen aktiv umweltverträgliche Entwicklungen wie den klimaverträglichen Umbau der Energieversorgung, soziale Projekte oder solche, die zur Eindämmung des Klimawandels beitragen und auf die Treibhausgasneutralität im Jahr 2050 abzielen. Darüber hinaus unterstützt die BayernLB die Erreichung der Treibhausgasneutralität durch die Finanzierung konkreter Projekte in den Bereichen Umwelt- und Klimaschutz.

Die BayernLB unterstützt bereits seit mehr als 20 Jahren deutsche und auch internationale Investoren und Investorinnen im Bereich der Erneuerbaren Energien und der Energieeffizienz. Zu ihren Stärken zählen eine internationale Aufstellung mit Niederlassungen in den wichtigsten Kernmärkten New York, London, Paris und Mailand sowie eine umfassende Branchenexpertise in den Technologien für Photovoltaik, On- und Offshore-Windenergie und Wasserkraft.

Als Emittentin, Arrangeurin oder Investorin trägt die BayernLB der Bedeutung grüner Emissionen schon seit langem Rechnung. Sie ist Pionierin und eine der führenden Arrangeurinnen bei grünen Schuldscheinen. Bereits 2016 hat sie den ersten grünen Schuldschein weltweit platziert und seither einen Großteil aller nachhaltigen Schuldscheindarlehen begleitet.

Darüber hinaus unterstützt die BayernLB Unternehmen mit ihrer langjährigen Beratungs- und Handelskompetenz im Emissionsrechtehandel. Dieses Thema gewinnt aufgrund der Novellierung des Klimaschutzgesetzes des Bundes eine neue Bedeutung. Denn auf die Kundinnen und Kunden kommt die Herausforderung zu, ihren Reduktionspfad an Emissionen früher und umfänglicher zu erreichen. So hilft die Bank, Investitionen in genau die Projekte zu lenken, bei denen die CO<sub>2</sub>-Reduktion am größten ist.

Innerhalb der BayernLB haben alle emittierenden Einheiten ein Framework für nachhaltige Emissionen implementiert. Neben dem Green Bond Framework der DKB und dem Social Bond Framework der BayernLabo (Emissionen aus 2021 siehe unten), implementierte die BayernLB 2019 ein Sustainable Funding Framework. Den Kern bilden die Refinanzierung von Solar- und Windkraftanlagen (weltweit) sowie Elektrozugnetze in Deutschland. Diese Assets bilden den sogenannten Sustainable Loan Pool. Zur Refinanzierung dieser Assets werden nachhaltige Fremdkapitalinstrumente in verschiedenen Formen emittiert. Neben klassischen Bonds ist die BayernLB eine der ersten Institute mit einem Green Commercial Paper Programm (sehr kurzfristige festverzinsliche Verbriefungen). Den positiven Effekt auf die Umwelt wird anhand der CO<sub>2</sub>-Einsparung der Assets abgeschätzt und jährlich veröffentlicht. Die detaillierten Reports sowie das Framework und alle dazugehörigen Dokumente sind auf der Homepage der BayernLB einsehbar.

Im März 2022 hat die BayernLB außerdem ihr Sustainable Lending Framework veröffentlicht. Es gibt dem Ziel der BayernLB, ihre Kund\*innen auf ihrem Weg hin zu einer klimaneutralen Industrie zu begleiten Orientierung und setzt den Rahmen für das Angebot von nachhaltigen Finanzierungen, welche sich an der Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB orientieren. Dies erzeugt Transparenz über das Angebot an nachhaltigen Kreditfinanzierungen und dient damit auch als Qualitätssiegel. Das Framework basiert auf den Leitlinien der Loan Market Association (LMA), welche aktuell am internationalen Markt die üblich verwendeten Standards zur nachhaltigen Finanzierung sind. Darunter fallen die Green Loan Principles (GLP), die Social Loan Principles (SLP) und die Sustainability-Linked Loan Principles (SLLP).

## Aktuelle ESG-Produkte und Dienstleistungen

In folgender Übersicht sind beispielhafte Geschäfte (Unternehmensschuldscheindarlehen, Green & Social Bonds, Nachhaltige Fonds) der BayernLB aus dem Berichtsjahr aufgelistet:

- Unternehmensschuldscheindarlehen (SSD), u.a.:
  - Joint Lead Arranger für ESG-linked SSD der DIC Asset AG (250 Mio. EUR, LZ 3, 5, 7, 10 Jahre)
  - Sole Lead Arranger für ESG-linked SSD der MP Holding GmbH (29 Mio. EUR, LZ 3, 5, 7 Jahre)
  - Joint Lead Arranger für ESG-linked SSD der VION Financial Services B.V. (75 Mio. EUR, LZ 3, 5, 7 Jahre)
  - Joint Lead Arranger für Green Schuldschein der Encevo S.A. (200 Mio. EUR, LZ 7, 10, 15 Jahre)
- Green & Social Bonds, Joint Lead Manager u. a. für:
  - Green Bond Emissionen der BayernLB (500 Mio. EUR, LZ 7 Jahre; 500 Mio. EUR, 10.5nc5.5; 500 Mio. EUR, 11nc6)
  - Green Bond Emission der DKB (500 Mio. EUR, LZ 5 Jahre)
  - Social Bond Emission der BayernLabo (500 Mio. EUR, LZ 15 Jahre)
  - Green Bond Emissionen der BPCE SFH Bank (1,5 Mrd. EUR, LZ 9.5 Jahre) und der Münchener Hyp (500 Mio. EUR, LZ 8 Jahre)
- Nachhaltige Fonds: Exklusive Vertriebsstelle für die Erneuerbare Energien Fonds „Encavis Infrastructure Fund II (EIF II)“ – 480 Mio. EUR und „Encavis Infratstructure Fund IV (EIF IV)“ – Zielvolumen 500 Mio. EUR

Als Form der ESG-Finanzierung gewinnen Social Bonds für die Finanzierung sozialer Projekte wie Wohnungen oder Kindergärten am Markt an Bedeutung. Im März 2021 arrangierte die Bank erfolgreich den zweiten Social Bond ihrer Tochter BayernLabo, nachdem diese als Pionierin am europäischen Markt schon im November 2017 einen Social Bond für Wohnraum-Förderprogramme begeben hatte.

Mit Sustainability bzw. ESG- Linked Loans koppelt die BayernLB die Finanzierungsbedingungen an die Nachhaltigkeitsleistungen des Kreditnehmers oder der Kreditnehmerin. Mit Green Loans finanziert sie unmittelbare Investitionen in den Umwelt- und Klimaschutz. Ein weiterer Schwerpunkt sind nachhaltige Förderprogramme, in denen die Bank ihre Kompetenz zu Förderprogrammen und Nachhaltigkeit bündelt und die komplette Transaktion begleitet. Bei diesen Finanzierungen kann die BayernLB auch die Rolle des ESG-Coordinators übernehmen, um die nachhaltige Transaktion umfassend zu begleiten.

Neben der umfangreichen Produktpalette wird die Bank das ESG-Advisory für ihre Unternehmenskund\*innen ausbauen. Die Idee ist es, die Kund\*innen bei deren nachhaltiger Transformation zu begleiten, unabhängig davon, wo sie gerade stehen. Als erfahrene Partnerin unterstützt die BayernLB z. B. bei den ersten Schritten bzgl. Nachhaltigkeit mit Umweltzertifizierungen oder CO2-Footprintmessung oder bei der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie. Darüber hinaus erstellt die BayernLB Peeranalysen zum Vergleich mit Unternehmen aus dem jeweiligen Sektor und um daraus etwaige Entwicklungsfelder zu identifizieren. Am Ende steht die Ausgestaltung der passenden Finanzierung für die nachhaltige Transformation im Vordergrund. Hier unter-

stützt die Bank bei der Auswahl des richtigen ESG-Produktes, der Strukturierung oder der Erstellung des entsprechenden Frameworks. Außerdem werden volkswirtschaftliche Analysen zu Nachhaltigkeit und Megatrends zur Einordnung angeboten.

Im Bereich „Sustainable Banking“ auf der Homepage der BayernLB können sich Kundinnen und Kunden aktuell über die oben angesprochenen nachhaltigen Produktangebote informieren und die Expert\*innen der BayernLB dazu kontaktieren. Die Fördermöglichkeiten der BayernLabo sind ebenfalls auf ihrer Homepage ausführlich dargestellt.

Weitere Informationen zum Produktportfolio siehe Standards in FS „Produktportfolio“.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Geschäftsbericht 2021](#)

[Homepage der BayernLB: Sustainable Banking](#)

[Sustainable Lending Framework](#)

[BayernLB Sustainable Financing Framework \(auf Englisch veröffentlicht\)](#)

[Homepage der BayernLB: Green Bond Reporting](#)

[BayernLabo Jahresbericht 2021](#)

[Homepage der BayernLabo](#)

### **GRI 102-3 (2016) Hauptsitz der Organisation**

EMAS  
PRB 1,1

Der gesetz- und satzungsmäßige sowie im Handelsregister eingetragene Sitz der BayernLB ist München, Deutschland. Dort ist auch der Hauptort ihrer Geschäftstätigkeit.

### **GRI 102-4 (2016) Betriebsstätten**

EMAS  
PRB 1,1

Die Geschäftstätigkeit des BayernLB-Konzerns konzentriert sich auf die Bundesrepublik Deutschland, ergänzt um das Geschäft in ausgewählten Auslandsmärkten. Neben dem Hauptsitz in München verfügt die BayernLB über eine Niederlassung in Nürnberg sowie sieben zusätzliche Büros in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Grafenau (BayernLabo), Hamburg, Leipzig und Stuttgart. Im Ausland bestehen Niederlassungen in London, Mailand, Paris und New York. Weitere Informationen siehe GRI FS 13.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Homepage der BayernLB: Standorte](#)

### **GRI 102-5 (2016) Eigentumsverhältnisse und Rechtsform**

Die BayernLB ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts nach den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland. Ihre rechtlichen Grundlagen sind das Gesetz über die Bayerische Landesbank (Bayerisches Landesbank-Gesetz – „BayLaBG“) sowie ihre Satzung.

Nach dem BayLaBG sind der Freistaat Bayern und der Sparkassenverband Bayern Träger der Emittentin. Sie haben jedoch von der ihnen im BayLaBG eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Trägerschaft auf einen beliebigen Träger zu übertragen. Infolge der Beleihung ist die BayernLB Holding AG, München, beliebiger Träger der Emittentin, und der Freistaat Bayern sowie der Sparkassenverband Bayern sind die mittelbaren Träger der Emittentin.

Das Grundkapital der BayernLB Holding AG wird in voller Höhe wie folgt von den mittelbaren Trägern der BayernLB gehalten. Der Freistaat Bayern hält 75,00000006 %, der Sparkassenverband Bayern hält 24,99999994 %.

Die Trägerschaft an der BayernLB ist u. a. mit folgenden Aufgaben, Befugnissen und Verpflichtungen verbunden:

- Der Träger fördert die Aufgaben der BayernLB zur Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und ihres öffentlichen Auftrags.
- Der Träger hat die Befugnis, die Aufgaben der BayernLB zu bestimmen, soweit sie nicht bereits durch Gesetz oder Satzung festgelegt sind.
- Der Träger hält die Beteiligung am Grundkapital der BayernLB und hat das Recht auf Gewinnausschüttung.
- Dem Träger ist das Vermögen der BayernLB insgesamt zugeordnet, einschließlich des Anspruchs auf einen Liquidationserlös.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

***Gesetz über die Bayerische Landesbank***

***Satzung der Bayerischen Landesbank***

### **GRI 102-6 (2016) Belieferte Märkte**

Die BayernLB zählt zu den führenden Geschäftsbanken für große und mittelständische Kund\*innen in Deutschland. Der regionale Fokus der BayernLB liegt auf Bayern und Deutschland, sie begleitet ihre Kundinnen und Kunden aber auch bei deren weltweiten Aktivitäten.

Der Gesamtbetrag aus

- Zinserträgen,
- Laufenden Erträgen aus Aktien und anderen nicht festverzinslichen Wertpapieren, Beteiligungen und Anteilen an verbundenen Unternehmen,
- Provisionserträgen,
- Nettoerträgen des Handelsbestands sowie
- Sonstigen betrieblichen Erträgen

gliedert sich in nachfolgende geografische Märkte auf:

<b>Gestamtbetrag in Mio. EUR</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Deutschland	3.535	3.689	4.926	5.375
Europa (ohne Deutschland)	17	21	31	38
Amerika	158	211	449	339

Weiterführende Informationen siehe GRI 102-2 sowie GRI FS 6.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Homepage der BayernLB: Standorte*

*Einzelabschluss 2021*

## **GRI 102-7 (2016) Größe der Organisation**

PRB 1,1

Die BayernLB Bank zählt zu den größten Geschäftsbanken in Deutschland. Dies macht die folgende Übersicht deutlich:

	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
Bilanzsumme in Mio. Euro	141.939	151.919	142.958	145.260
Geschäftsvolumen in Mio. Euro	174.880	186.284	176.138	178.354
Operatives Ergebnis in Mio. Euro	142	240	512	370
ausgewiesenen Eigenmittel in Mio. Euro	11.678	10.525	10.886	10.624

Informationen zu den Betriebsstätten der BayernLB siehe GRI 102-4.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Einzelabschluss 2021*

## **GRI 102-8 (2016) Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern**

GEPRÜFT

Alle relevanten Informationen zum Themenfeld Angestellte und Mitarbeitende siehe GRI 401.

## **GRI 102-9 (2016) Lieferkette**

EMAS

Die BayernLB bezieht bei Lieferant\*innen und Dienstleistenden u. a. IT-Hard- und Software, Büroausstattungen und -materialien, Facility Management sowie Beratungs- und Prüfungsleistungen. Die Lieferant\*innen und externen Dienstleistenden der BayernLB haben ihren Sitz fast ausschließlich in Deutschland und dem angrenzenden europäischen Ausland.

Weitere Informationen zu Lieferant\*innen und Dienstleistenden siehe GRI 204.

### **GRI 102-10 (2016) Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette**

Aufgrund der anhaltend großen Herausforderungen, vor denen der gesamte Bankensektor aktuell steht, hat die BayernLB Ende des Jahres 2019 eine strategische Neuausrichtung ihres Geschäftsmodells beschlossen. Diese soll bis zum Jahr 2024 abgeschlossen sein. Sie sieht im Kern eine Fokussierung auf wachstumsstarke Zukunftsfelder bei einer gleichzeitigen Senkung der Kostenbasis vor. Das bedeutet auch einen deutlichen Personalabbau. Über den Abbau von insgesamt 940 Mitarbeiterkapazitäten wurde bereits im Finanzreporting der BayernLB ausführlich berichtet. Der Abbau findet innerhalb der bekannten sozialverträglichen Rahmenbedingungen (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Herbst 2022, Einsatz von mit dem Gesamtpersonalrat einvernehmlich verhandelten personalwirtschaftlichen Instrumenten [u. a. Abfindung, Vorruhestand, Altersteilzeit und vorzeitigen Ruhestand, Maßnahmen zur Qualifizierung für die Übernahme anderweitiger Aufgaben]) statt. Weitere Informationen bzgl. Personalabbau siehe GRI 401.

Die Transformation wurde und wird weiterhin durch intensive Change Maßnahmen begleitet, insb. um die operative Stabilität weiterhin sicher zu stellen und die Motivation der weiter in der BayernLB tätigen Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten. Weitere Informationen hierzu siehe ebenfalls GRI 401.

Die Bank strebt ein deutliches Wachstum des Immobiliengeschäfts – auch auf ausgewählten Auslandsmärkten – bei gleichbleibendem Produkt- und Objektfokus an. Das Firmenkundengeschäft soll insbesondere im Structured-Asset-Finance-Geschäft wachsen, ergänzt durch einen sektorbasierten Ansatz mit Fokus auf fünf Zukunftssektoren (Energie, Mobilität, Technologie, Maschinen- und Anlagebau, Bau und Grundstoffe). Im Kapitalmarktgeschäft erfolgt eine Fokussierung auf wenige strategische Produkte mit kompetitiver Positionierung und ausreichenden Skalen. Darüber hinaus wird die BayernLB auch zukünftig die Zentralbank der bayerischen Sparkassen und starke Partnerin der öffentlichen Hand und aller Financial Institutions sein.

Die 2020 beschlossene Einstellung des Zins-, Währungs- und Rohstoffmanagements für Unternehmenskund\*innen der Sparkassen (ZWRM-Geschäft) und Übertragung der bestehenden Portfolios (vorbehaltlich Zustimmung durch Kund\*in und Sparkasse) an die Landesbank Baden-Württemberg, Stuttgart, sowie die Einstellung des Client Clearings wurden 2021 abgeschlossen.

Das Thema Nachhaltigkeit nimmt in der Transformation des Geschäftsmodells der BayernLB einen wichtigen Platz ein. Die Gremien der Bank haben ein Mission Statement und eine Gruppenstrategie in 2020 verabschiedet. Infolgedessen wurde die institutsspezifische Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet und dem Leitungsorgan 2021 zur Genehmigung vorgelegt. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist eng mit den Geschäfts- und Funktionalstrategien verknüpft. Zur Operationalisierung der Nachhaltigkeitspolitik und Nachhaltigkeitsstrategie hat die BayernLB Bank ein Nachhaltigkeitsprogramm implementiert, das Ziele und Maßnahmen (inkl. Zielerreichungstermin) für alle relevanten Themenfelder umfasst und ein zentrales Instrument für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistungen der BayernLB ist. Ende 2021 wurde das neue Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. veröffentlicht, welches zum ersten Mal auch die Ziele und Maßnahmen aus dem (jetzt ehemaligen) Umweltprogramm integriert. Weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

## Einzelabschluss 2021

### Nichtfinanzieller Bericht 2021 (ab S. 312)

EMAS  
SDG 12  
UN GC 7

#### **GRI 102-11 (2016) Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip**

Die BayernLB ist 2021 dem UN Global Compact beigetreten und fühlt sich folgendem Prinzip verpflichtet: „Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.“

Dies ist entsprechend im Verhaltenskodex festgelegt: „Wir gehen aktiv und umfassend die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung an und nehmen unsere Verantwortung durch die Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahr. Dies geschieht im eigenen Betrieb durch Schonung wertvoller Ressourcen, durch die Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Umwelt sowie durch einen verantwortungsvollen Umgang mit unseren Mitarbeitern. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte von uns bei der Bewertung von (Geschäfts-) Transaktionen berücksichtigt. Unser Handeln sowie unsere Geschäftsbeziehungen und -transaktionen beurteilen wir jeweils nach ethischen Grundsätzen und Nachhaltigkeitsaspekten. Wir beachten die Vereinbarkeit mit den einschlägigen internationalen Umwelt-, Ethik- und Sozialstandards, zu denen wir uns bekennen.“

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Umgang mit Umwelt & Sozialrisiken“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Der Stab Nachhaltigkeit, in dem das Nachhaltigkeitsmanagement verankert ist, beobachtet und analysiert laufend die Auswirkungen der Klimaschutzpolitik und anderer politischer, rechtlicher und gesellschaftlicher sowie technologischer Entwicklungen auf das Geschäft der BayernLB. Ziel ist es, Chancen und Risiken, die sich für die Bank und ihre Kundinnen und Kunden aus diesen Entwicklungen ergeben können, frühzeitig zu identifizieren und gemeinsam mit den relevanten Bereichen innerhalb der Bank sowie externen Stakeholder\*innen angemessene Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Der Verhaltenskodex, die Nachhaltigkeits- und die Umweltpolitik, die Nachhaltigkeitsstrategie und die Leitplanken der Transformation (siehe unten) bilden das normative Fundament des Nachhaltigkeitsmanagements der BayernLB. Auf einer zweiten Ebene existieren Grundsätze und Leitlinien, die konkrete Vorgaben für die Gestaltung und für Grenzen der Geschäftstätigkeit definieren. Für besonders sensible Branchen und Themen hat die BayernLB Policies entwickelt. Bestimmte Finanzierungen werden grundsätzlich ausgeschlossen. Für andere Finanzierungen definieren klare Richtlinien die Voraussetzungen. Die Vorgaben beziehen sich sowohl auf zweckgebundene Finanzierungen als auch auf die allgemeine Unternehmensfinanzierung. Die Policies werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Die BayernLB analysiert zudem laufend potenziellen Regelungsbedarf bei weiteren Branchen und Themen. Im Dezember 2021 hat die BayernLB erstmals extern ihre konzernweit gültigen Leitplanken der Transformation veröffentlicht. Darin bezieht die Bank Stellung zu wichtigen gesellschaftlichen Herausforderungen und formuliert ihr Selbst- und Werteverständnis, allgemeine Ethik-, Umwelt- und Sozialstandards

sowie Policies zu sensiblen Themen und Branchen (Rüstung, Kohle, Atom, Öl & Gas, Forst, Nahrungsmittel, Glücksspiel, Offshore). Verbindliche Arbeitsanweisungen regeln, wie die Grundsätze und Leitlinien umzusetzen sind und der Stab Nachhaltigkeit einbezogen werden muss. So legt beispielsweise das Reputationsrisikomanagement Regelwerk fest, bei welchen Geschäftstätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette der Stab Nachhaltigkeit einzubeziehen ist, bei der Reputationsrisiken oder andere Risiken im Zusammenhang mit sozialen und umweltbezogenen Aspekten entstehen können. Durch den strukturierten Einbezug des Stab Nachhaltigkeit in die Entscheidungsprozesse wird im Sinne des Vorsorgeansatzes sichergestellt, dass soziale und umweltbezogene Aspekte frühzeitig berücksichtigt werden. Weiterführende Informationen zu Richtlinien und Bewertungsprozessen siehe GRI FS 1 und 2.

Compliance ist integraler Bestandteil der Unternehmensführung und definiert sich als Risikomanagement mit präventivem Fokus. Eine angemessene Risikoanalyse, darauf basierende Maßnahmen sowie die Förderung eines einheitlichen Werte- und Integritätsverständnisses tragen hierzu bei, ebenso wie die Sanktionierung bei Verstößen. Der Grundsatz in der BayernLB lautet „Zero Tolerance“.

Weitere Informationen siehe GRI 102-16 und 17.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Nichtfinanzieller Bericht 2021 (ab S. 312)*

*Leitplanken der Transformation*

## **GRI 102-12 (2016) Externe Initiativen**

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurden das Thema „Soziales Engagement & Dialog“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

2021 hat die BayernLB sich öffentlich zum UN Global Compact bekannt, darin heißt es u. a.: „Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.“

Die Umweltpolitik hat dafür den Rahmen festgelegt: „Wir sind uns der Verantwortung für eine umweltgerechte Entwicklung bewusst. Dafür wollen wir uns in unserem Unternehmen einsetzen und außerdem im Dialog mit allen anderen gesellschaftlichen Kräften an dieser Entwicklung mitwirken.“

Dies wird in der Nachhaltigkeitsstrategie weiter ausgeführt: „Die BayernLB ist darüber hinaus mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches auf Augenhöhe, zur gemeinsamen Strategieentwicklung und dem Finden von Lösungsansätzen in verschiedenen regionalen, nationalen und internationalen Verbänden und Vereinigungen aktiv. Eine aktive Teilhabe wird hierbei themenspezifisch und fokussiert auf aktuelle Bedürfnisse (z. B. im Kontext Messung CO<sub>2</sub>-Fussabdruck unserer Portfolien) weiter vorangetrieben.“ Die Ausweitung der Kommunikation mit strategischen Anspruchsgruppen und das Engagement bzw. die Vernetzung in umweltbezogenen Vereinigungen, u. a. durch Mitwirkung an Initiativen sowie die Fortführung umweltbezogener Mitgliedschaften z.B.

UNEP FI/VfU ist auch als Ziel im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Im Einzelnen ist die BayernLB u. a. in folgenden Vereinigungen mit Nachhaltigkeitsbezug aktiv (in alphabetischer Reihenfolge):

- **Climate Bond Initiative**

Die Initiative will den internationalen Anleihen-Markt stärker in die Finanzierung des Klimaschutzes einbinden. Neben der Bereitstellung aktueller Marktdaten setzt Climate Bonds Initiative vor allem auf die Definition von hohen und transparenten Marktstandards. Die Mitgliedschaft der BayernLB besteht seit 2018.

- **Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland**

Mit Unterzeichnung der Charta bekennt sich die Bank zu einer offenen Unternehmenskultur, die unterschiedliche Talente der Mitarbeitenden erkennt, respektiert, fördert und nutzt. Ihre Umsetzung in der Bank hat u. a. zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Mehr Informationen siehe GRI 405.

- **Fair Company Initiative**

Die Fair Company-Initiative ist die größte und bekannteste Arbeitgeberinitiative Deutschlands. Der thematische Schwerpunkt liegt dabei in den Bereichen Praktikum, Werkstudent\*innen, Berufseinsteiger\*innen und Trainees. Fair Company-Unternehmen bekennen sich verlässlich zu anerkannten Qualitätsstandards und überprüfbaren Regeln im Praktikum. Für diese verantwortungsvolle und transparente Unternehmenskultur werden sie jährlich mit dem Fair Company-Siegel ausgezeichnet. Mehr Informationen siehe GRI 401.

- **Familienpakt Bayern**

Diese Initiative, der die BayernLB als Mitglied seit dem Jahr 2017 angehört, widmet sich dem Thema familienfreundliche Arbeitskultur im Konsens zwischen Wirtschaft und Bayerischer Staatsregierung. Die Paktpartner\*innen nutzen Beratungsangebote, profitieren von Vorreiter\*innen und guten Beispielen und tragen durch die Vernetzung zu anderen Unternehmen dazu bei, dass sich die Arbeitswelt in den Unternehmen noch weiter an die Familienbelange anpassen. Im Rahmen der Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie bietet die BayernLB ihren Mitarbeiter\*innen vielfältige Lösungen für eine gute Balance von Karriere und Familienbelangen. Mehr Informationen siehe GRI 401 und 405.

- **FX Global Code**

Mit der Unterzeichnung des FX Global Code in 2018 unterstützt die BayernLB eine Initiative zur globalen Förderung der Integrität im institutionellen Devisenhandel. Damit bekennt sie sich zu den Standards eines fairen und transparenten Devisenhandels und sendet ein weiteres positives Signal an ihre Kund\*innen sowie Geschäftspartner\*innen. Entwickelt wurde der FX Global Code von Zentralbanken und Marktteilnehmer\*innen aus 16 verschiedenen Ländern. Das Ergebnis ist ein Katalog mit einheitlichen Standards und Richtlinien, der die Integrität im institutionellen Devisenhandel gewährleistet und auf Grundsätzen wie z. B. Ethik, Governance, Transparenz und Compliance beruht.

- **Green Recovery Alliance**

Diese Allianz setzt sich für Investitionen in Klimaschutz und Biodiversität ein, um die Wirtschaft in Europa nach der Covid-19-Pandemie wiederzubeleben. Mit ihrem Beitritt unterstreicht die Bank die verstärkte Ausrichtung an nachhaltigen Themenfeldern. Hierbei arbeitet sie mit ihren Kunden und Kundinnen zusammen, um so die aktuellen Herausforderungen anzugehen.

- **International Capital Market Association (ICMA)**

Die ICMA ist eine Selbstregulierungs-Vereinigung von Unternehmen, die auf der Sell-Side oder Buy-Side am Kapitalmarkt tätig sind. Sie hat das Ziel, ihren Mitgliedern praktische Lösungen für das effiziente Funktionieren der betreffenden Märkte zu bieten. Sie kümmert sich um das Regelwerk und gibt praktische Empfehlungen für die Mitglieder, pflegt das ICMA-Handbuch, nach dem alle Eurobonds emittiert werden, betreibt das European Repo Council und schlichtet etwaige Streitigkeiten unter den Mitgliedern. Sie hat im Nachhaltigkeitsbereich u. a. folgende Richtlinien erarbeitet: Green Bond Principles (GBP), Social Bond Principles (SBP), Sustainability Bond Guidelines (SBG), Sustainability-Linked Bond Principles (SLBP).

- **Klimapakt Münchner Wirtschaft**

Effektiver Klimaschutz braucht Vorreiter. Deshalb hat die Landeshauptstadt München im Rahmen des Integrierten Handlungsprogrammes Klimaschutz in München den Klimapakt Münchner Wirtschaft gegründet. Teilnehmende Großunternehmen verpflichten sich zur freiwilligen, gemeinsamen Emissionsreduktion und Umsetzung weiterer Maßnahmen zum Klimaschutz.

- **London Bullion Market Association (LBMA)**

Die BayernLB, die bereits seit 70 Jahren mit physischem Edelmetall handelt und als eine der weltweit führenden Großhändlerinnen mehr als 600 Münzen und Barren im Sortiment hat, ist sich der hohen Verantwortung bewusst, die aus diesem Handel entsteht. Die Branche arbeitet bereits seit vielen Jahren nach den Vorgaben der London Bullion Market Association (LBMA), die in Abstimmung mit der Bank of England gegründet wurde, um den außerbörslichen Edelmetallhandel zu koordinieren. Deren Responsible Gold Guidance basiert auf den Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur verantwortungsvollen Gewinnung und Verarbeitung von konfliktfreiem Gold. So sind zum Handel nur Produkte von zertifizierten Münzpräge- und Scheideanstalten zugelassen, die bestimmte Qualitäts- und Herstellungsanforderungen erfüllen und regelmäßigen Kontrollen unterliegen. Die BayernLB verkauft seit Gründung der LBMA im Jahr 1987 LBMA zertifizierte Barren und ist das einzige Vollmitglied unter den deutschen Landesbanken (seit 20 Jahren). Die BayernLB geht zusätzlich einen Schritt weiter, indem sie federführend den World Gold Council (WGC) bei seiner Initiative zum verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit Goldanlagen unterstützt. Hierfür wurde ein explizit für den deutschen Markt zugeschnittener Anlageleitfaden erstellt, der Privatanleger informiert, worauf sie beim Goldkauf achten sollten. Außerdem wurden Grundsätze für Produkthanbieter\*innen etabliert, die Mindestvorgaben und Best Practices definieren, um Anleger\*innen zu schützen und ein Höchstmaß an Fairness, Transparenz und Integrität sicherzustellen. Dazu gehört auch, dass alle Anbieter\*innen nur von vertrauenswürdigen Lieferant\*innen Gold beschaffen und dabei ESG-Kriterien berücksichtigen sollen. Somit wird nicht nur sichergestellt, dass das gehandelte Gold nicht im Zusammenhang mit Geldwäsche, Terrorismus-Finanzierung und Menschenrechtsverletzungen steht, sondern es können mithilfe solcher professionellen Standards auch Klarheit und Konsistenz für ethisches und korrektes Handeln geschaffen und das Vertrauen in die gesamte Goldwertschöpfungskette gestärkt werden. Seit 2016 können über die BayernLB außerdem explizite Fairtrade oder Responsible-Gold-Barren bezogen werden, bei denen verstärkt kleine und lokal betriebene Goldminen gefördert werden, wo unter guten Arbeitsbedingungen und mit besonders umweltverträglichen Systemen geschürft wird, so dass beispielsweise ein möglichst geringer CO<sub>2</sub>-Ausstoß, ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und der Schutz der Wasserqualität vor Ort garantiert werden können.

- **Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)**

PCAF ist eine global tätige Brancheninitiative zur Standardisierung der Messung und Offenlegung von Treibhausgasemissionen für den Finanzsektor. Die Berechnung der Emissionen ist ein essenzieller Schritt, um das Produktportfolio unter Risiko- und Nachhaltigkeitsaspekten zu steuern und schrittweise zu dekarbonisieren. Seit November 2020 ist die Bank Mitglied der PCAF-VfU Koalition, welche das Ziel hat, Finanzinstitute in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Lichtenstein (DACHLi) bei der Messung und Offenlegung der finanzierten Emissionen ihrer Portfolios zu unterstützen. Mit der Mitgliedschaft bei PCAF selbst seit Juli 2021 verpflichtet sich die BayernLB, innerhalb der nächsten drei Jahre mit Finanzierungen verbundene Emissionen zu messen und zu veröffentlichen. Die Erkenntnisse aus der PCAF helfen sowohl den Kunden und Kundinnen sowie der Bank selbst bei der Bestandsaufnahme und einem transparenten Fortschrittsbericht. Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. hat die BayernLB diesbzgl. folgende Ziele verankert: Die grundsätzliche Schaffung von Transparenz über die PCAF-Methodik, die Messung der finanzierten Emissionen von Krediten und Investitionen und die Operationalisierung des Dekarbonisierungspfades auf Kreditportfolioebene im Rahmen von PCAF (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

- **Principles for Responsible Banking (PRB)**

Die Bank bekennt sich seit 2021 zu diesen Prinzipien. Damit verdeutlicht sie ihr hohes nachhaltiges Engagement zur Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Geschäftsstrategie. Die BayernLB leistet einen wichtigen Beitrag bei der Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft, indem sie ihr Geschäftsmodell konsequent an Nachhaltigkeit ausrichtet. In dieser Nachhaltigkeitsbilanz wird durch entsprechende Marginalien („PRB“ in hellblau) deutlich gemacht, welche Fortschritte die Bank bei der Implementierung der PRB leistet bzw. wo sie die geforderten Informationen publiziert. Die Bank hat hierzu aktuell zwei wesentliche Ziele aufgestellt, die sich v.a. auf die Beschaffenheit des Kundenportfolios beziehen. Konkret bedeutet dies, dass die Bank bis Ende 2023 den ESG-konformen Anteil ihres Portfolios nennenswert erhöhen wird. Dabei bekennt sie sich klar zum Pariser Klimaschutzvertrag und trägt den Klimazielen der Bundesregierung, der EU und den Zielen des Freistaats Bayern Rechnung, indem sie zudem ein klimaneutrales Portfolio bereits vor 2050 anstrebt. Hierzu ist vor allem das Engagement bei PCAF (siehe oben) ein wichtiger Beitrag, um entsprechende Methodiken zu erarbeiten. Zudem verbessert die Bank weiterhin ihr ESG Assessment und weitert die entsprechende Datenbasis aus. Mit Hilfe des ESG-Assessments können das Ambitionsniveau für den ESG-konformen Portfoliumbau quantifiziert und genaue Zielvorgaben für das ESG-konforme Neugeschäft definiert werden. Um das Thema Menschenrechte nach außen sichtbar zu machen, hat die Bank nach der Unterzeichnung des UN Global Compact ihre Positionierung in diesem Bereich veröffentlicht. Die Leitplanken der Transformation enthalten weitere Positionierungen zu ESG Themen, an denen die Bank u.a. im Austausch mit NROs arbeitet.

- **Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)**

Der Zweck der TCFD ist es, dabei zu helfen, die Informationen zu identifizieren, die von Investor\*innen, Kreditgeber\*innen und Versicherungsunternehmen benötigt werden, um klimabezogene Risiken und Chancen angemessen zu beurteilen und zu bewerten. Die BayernLB ist seit Mai 2019 TCFD Supporter.

- **Umweltpakt Bayern**

Dies ist eine Vereinbarung zwischen der Bayerischen Staatsregierung und der Bayerischen

Wirtschaft zur kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes. Seit 1998 ist die BayernLB hierbei Mitglied.

- **UNEP FI**

Im Rahmen ihres Umwelt-Engagements und im Kontext der Klimaschutzkonferenz von Kyoto unterzeichnete die Bank 1995 die UNEP-Erklärung der Banken zu Umwelt und nachhaltiger Entwicklung und untermauerte damit ihre Bestrebung, ihr Umweltschutzengagement weiter auszubauen. Seit 1998 ist die Bank Mitglied bei UNEP FI (Finance Initiative).

- **UN Global Compact**

Seit September 2021 ist die BayernLB Mitglied des UN Global Compact, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact bekennt sie sich zur Achtung und Förderung fundamentaler Menschenrechte, zu fairen Arbeitsbedingungen, zur Korruptionsbekämpfung und zur Förderung nachhaltiger Entwicklung. Dies beinhaltet auch gesellschaftliche Verantwortung zum Schutz gefährdeter Gruppen. Dabei sind indigene Völker in besonderer Weise schutzbedürftig, da sie oftmals Gewalt und Verstößen gegen Arbeits- und Menschenrechte als Folge von Vertreibung und Zwangsumsiedlung ausgesetzt sind. In dieser Nachhaltigkeitsbilanz wird durch entsprechende Marginalien („UN GC“ in dunkelblau) deutlich gemacht, wo die Bank einen Beitrag zum UN Global Compact leistet.

- **Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU)**

Die BayernLB sieht die besonderen Vorteile der Mitgliedschaft beim VfU v. a. in dem offenen Austausch mit der Nachhaltigkeits- bzw. Umweltmanager\*innen deutschsprachiger Finanzdienstleister\*innen untereinander sowie in der Möglichkeit eines informativen Dialogs mit Experten und Expertinnen. In einem gemeinsamen Round Table mit dem UNEP FI werden jährlich die neuesten Entwicklungen im Bereich Sustainable Finance und Nachhaltigkeitsmanagement diskutiert. Spezifische Themen und konkrete Problemlösung werden in Arbeitsgruppen bearbeitet.

Die Bank engagiert sich darüber hinaus im Rahmen von Corporate Citizenship (siehe GRI 413) und bezüglich Personal- und Diversitythemen (siehe GRI 401, 404, 405 & 406).

*Weiterführende Informationen im Internet:*

***Homepage der BayernLB: Mitgliedschaften und Verpflichtungen***

## EMAS

### **GRI 102-13 (2016) Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen**

Die Bank ist in mehreren Verbänden und bankfachlichen Vereinigungen aktiv: Zunächst ist sie dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) angeschlossen, dem Dachverband der Sparkassen-Finanzgruppe. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Darüber hinaus legt er die strategische Ausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe fest. Auf der Verbandswebseite werden kontinuierlich relevante Positionen publiziert. Daneben ist die Bank in der European Association of Public Banks (EAPB), in der Vereinigung öffentlicher Banken Deutschlands (VOEB) und im Verband deutscher Pfandbriefbanken (VdP) Mitglied. Auch diese berichten transparent über ihre Positionen.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

## 2 Strategie

### GRI 102-14 (2016) Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir sind mit dem Geschäftsjahr 2021 zufrieden. Alle Kundensegmente der BayernLB haben sich operativ gut entwickelt und zur Steigerung unseres Ergebnisses beigetragen, gleichzeitig haben wir unser Transformationsprogramm Fokus 2024 konsequent und erfolgreich vorangetrieben. Bei unserer Ausrichtung als Fortschrittsfinanzierer haben wir folglich wichtige Meilensteine erreicht – unter anderem bei der stärkeren Fokussierung auf Nachhaltigkeit, beim Ausbau unserer Sektorkompetenz im Geschäft mit Unternehmenskund\*innen, bei der Ausweitung unseres Immobiliengeschäfts und in Bezug auf die IT-Transformation bei BayernLB und DKB.

Durch die Covid-19-Pandemie hat insbesondere das Thema Nachhaltigkeit noch stärker an Bedeutung gewonnen. Dies wirkt sich auch auf die strategische Ausrichtung der Banken aus, denen bei der Transformation hin zu einer klimafreundlicheren Wirtschaft und Gesellschaft eine zentrale Rolle zukommt. Die BayernLB hat im Rahmen der strategischen Neuausrichtung Ende 2019 beschlossen, die Geschäftstätigkeit noch stärker auf Nachhaltigkeit auszurichten. In 2021 wurde dazu das bankübergreifende ESG-Projekt „Sustainability“ gestartet, das die Implementierung eines ganzheitlichen Maßnahmenpakets zur Umsetzung der regulatorischen ESG-Vorgaben unter Berücksichtigung strategischer Vorteile und Optionen für Vertriebsansätze und Geschäftsoptionen koordiniert.

Nicht nur bei unseren Geschäftstätigkeiten ist uns Nachhaltigkeit wichtig – ein glaubwürdiges betriebliches Umweltschutzmanagement hat in der BayernLB lange Tradition. So hat die BayernLB bereits vor mehr als 20 Jahren ein betriebliches Umweltmanagement aufgebaut, das seit 1999 nach der europäischen EMAS-Verordnung validiert und seit 2011 nach der internationalen Norm ISO 14001 zertifiziert ist. Die nach allen Anstrengungen verbleibenden, aktuell nicht zu vermeidenden CO<sub>2</sub>-Emissionen werden durch Kauf und Entwertung hochwertiger Emissionszertifikate kompensiert. Somit arbeitet die BayernLB am Standort München bereits seit 2008 klimaneutral, seit 2015 gilt dies für alle Standorte in Deutschland. Bis 2023 werden wir zusätzlich unsere ausländischen Stützpunkte in die Berechnungen aufnehmen und auch deren CO<sub>2</sub>-Emissionen kompensieren.

Das zeigt: Wir übernehmen Verantwortung für ein sozial gerechtes und redliches Miteinander, aktiven Umweltschutz und haben uns vorgenommen, einen gesellschaftlichen Beitrag zur nachhaltigen Transformation unseres Wirtschaftsraumes zu leisten. Zu diesem Engagement bekennen wir uns in unserer per September 2021 veröffentlichten Nachhaltigkeitsstrategie, die von herausgehobener Bedeutung für die Gesamtstrategische Steuerung der BayernLB-Bank ist. Zur Operationalisierung der Ziele aus der Nachhaltigkeitsstrategie wurde ein Nachhaltigkeitsprogramm implementiert, das Ziele und Maßnahmen für alle relevanten Themenfelder umfasst.

EMAS  
SDG 7  
SDG 9  
SDG 13  
UN GC 1-10  
PRB 1,2

In der Nachhaltigkeitsstrategie richten wir unser Geschäftsmodell aktiv an Nachhaltigkeit aus. Mit Blick auf das Kerngeschäft bauen wir unser Verständnis zu nachhaltigem Nutzen (ESG-Impact) und zu ESG-Risiken weiter aus und steuern das Portfolio der BayernLB aktiv unter diesen Gesichtspunkten. So haben wir in 2020 unser ESG Assessment aufgebaut und in 2021 weiter entwickelt. Es bietet die Möglichkeit zur erweiterten Identifizierung von Nachhaltigkeitsrisiken und positiven Wirkungen von Finanzierungen auf die Erreichung von Klima- und Nachhaltigkeitszielen im Portfolio. Dabei werden auch die Vorgaben der EU-Taxonomie-Verordnung berücksichtigt. Das ESG-Assessment stellt einen essenziellen Schritt dar, um Portfolios unter Risiko- und Nachhaltigkeitsaspekten zu steuern und weiterzuentwickeln.

Bereits bis Ende 2023 plant die BayernLB, den Anteil ESG-konformer Finanzierungen deutlich zu erhöhen. Wir berücksichtigen hierbei auch CO<sub>2</sub>-Emissionen. Bei Finanzierungen und Investitionen, deren Laufzeit über das Jahr 2040 hinausgeht, halten diese den im Klimaschutzgesetz (KSG) zugemessenen Ausstoß an CO<sub>2</sub>-Emissionen ein. Mit Hilfe des ESG-Assessments konnten das Ambitionsniveau für den ESG-konformen Portfoliumbau quantifiziert und genaue Zielvorgaben für das ESG-konforme Neugeschäft definiert werden.

Durch diese Vorgehensweise tragen wir den Klimazielen der Bundesregierung, der EU und den Zielen des Freistaats Bayern Rechnung und bekennen uns klar zum Pariser Klimaschutzvertrag, indem wir ein klimaneutrales Portfolio bereits vor 2050 anstreben. Zu diesem Zweck ist die Bank der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) beigetreten. Die PCAF bietet eine standardisierte Methodik, mit der BayernLB zukünftig die Emissionen im Kreditportfolio berechnen wird. Die Berechnung der Treibhausgasemissionen ist ein essenzieller Schritt, um das Portfolio unter Risiko- und Nachhaltigkeitsaspekten zu steuern und schrittweise zu dekarbonisieren.

Für die BayernLB hat auch das Engagement zur Achtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten hohe Relevanz. Die BayernLB berücksichtigt bei bspw. allen relevanten Finanzierungen, bei denen der Verwendungszweck bekannt ist, die Equator Principles. Diese basieren auf den Umweltstandards der Weltbank und den Sozialstandards der International Finance Corporation, einer Tochtergesellschaft der Weltbank. Die Equator Principles definieren umfangreiche Anforderungen an den Schutz der Umwelt und die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten beispielsweise bei großen Infrastrukturprojekten. Überdies hat die BayernLB Geschäftsleitlinien entwickelt, die über diese Standards hinausgehen und diese erstmals Ende 2021 als „Leitplanken der Transformation“ auch extern veröffentlicht, wobei auch unsere Regelungen mit Biodiversitäts- und Sozialbezug eingebracht wurden.

Im Jahr 2021 haben wir zudem den UN Global Compact (UNGC) unterzeichnet und dadurch unser Engagement sichtbar gemacht, mit dem wir uns als BayernLB-Konzern seit vielen Jahren für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einsetzen. Dafür wird die Einhaltung der zehn Prinzipien des UNGC auch gegenüber Geschäftspartnern und entlang der gesamten Wertschöpfungskette sichergestellt.

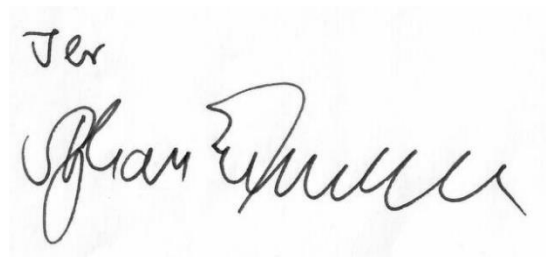
Darüber hinaus bekennen wir uns zu den Grundsätzen für verantwortungsvolles Banking (Principles for Responsible Banking, kurz: PRB), einer Initiative der United Nations Environmental Programme Finance Initiative (UNEP FI), der die BayernLB bereits seit 1995 angehört. Dies ist ein konsequenter Schritt nach außen, der unser Commitment zur Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Geschäftsstrategie verdeutlicht.

Unsere Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse zeigt, dass wir durch Sustainable Finance den wichtigsten Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen der UN, den Sustainable Development Goals, leisten können. Bei unseren Kundinnen und Kunden positionieren wir uns klar als strategische Partnerin zu Sustainable Finance. Die sich aus den hohen Investitionsbedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden ergebenden Geschäftspotenziale werden wir deshalb nutzen, um unsere Position als fokussierter Spezialfinanzierer im Markt zu festigen. Besonderer Fokus liegt auf der Begleitung unserer Kundinnen und Kunden bei der Finanzierung der Transformation ihrer Geschäftsmodelle, Prozesse und Produkte im Rahmen der Dekarbonisierung, auf der Weiterentwicklung unseres Produkt- und Leistungsangebots (u. a. Green & Social Bonds, Unternehmensschuldenscheindarlehen, nachhaltige Fonds) sowie der Förderung diverser Nachhaltigkeitsinitiativen. Den Rahmen für das Angebot von nachhaltigen Finanzierungen setzt das Sustainable Lending Framework der BayernLB. Dies erzeugt Transparenz über das BayernLB-Angebot nachhaltiger Kreditfinanzierungen und dient damit auch als Qualitätssiegel. Zur weiteren Stärkung einer offenen, transparenten und glaubwürdigen Nachhaltigkeitskommunikation wurde die Umsetzung einer konzernweiten Berichtssoftware maßgeblich vorangetrieben.

Um die Bedeutung und Auswirkungen des Themas Nachhaltigkeit auf die BayernLB für die Mitarbeitenden nachvollziehbar zu machen, wurde in 2021 eine Nachhaltigkeitswoche veranstaltet. Darüber hinaus wurde ein Inhouse Konzept für ESG-Schulungen aufgesetzt, das in diversen Trainingsmodulen ein grundlegendes Verständnis für ESG, nachhaltige Finanzströme, die Minderung von Nachhaltigkeitsrisiken sowie Diversity vermittelt.

Unser seit Jahrzehnten hohes Engagement für Nachhaltigkeit wird von den Ratingagenturen positiv bestätigt. Damit zählt die BayernLB bereits seit vielen Jahren zu den nachhaltigsten Banken weltweit. Unser Anspruch ist, das aktuelle Nachhaltigkeitsratingniveau trotz stetig steigender Herausforderungen mindestens zu halten und uns laufend weiterzuentwickeln.

Einen umfassenden Einblick in das Nachhaltigkeitsengagement der BayernLB im Jahr 2021 erhalten Sie in dieser Nachhaltigkeitsbilanz. Darüber hinaus finden Sie weitere Informationen auf unserer Homepage und im Nichtfinanziellen Bericht des BayernLB-Konzerns 2021.

The image shows a handwritten signature in black ink. The signature is written in a cursive style and appears to read 'Stephan Winkelmeier'. Above the main signature, the letters 'Ter' are written in a smaller, simpler script.

Stephan Winkelmeier

***Wir finanzieren Fortschritt – aus Überzeugung nachhaltig***

*Weiterführende Informationen im Internet:*

**Homepage der BayernLB: Nachhaltigkeit**

**Nichtfinanzieller Bericht 2021 (ab S. 312)**

## GRI 102-15 (2016) Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

### Grundsätze für verantwortungsvolles Banking

Die BayernLB ist bereits seit 1995 Unterzeichnerin der 1992 gegründeten Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (United Nations Environmental Program Finance Initiative, kurz: UNEP FI). Mit dieser freiwilligen Selbstverpflichtung unterstützt die BayernLB konsequent die Integration von Umweltschutz in die Dienstleistungen des Finanzsektors. Auf Basis der Umweltleitlinien der UNEP FI hat die Bank 1998 eine Umweltpolitik verabschiedet, die seitdem Grundlage für sämtliche Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung ist (weitere Informationen bzgl. Umweltpolitik siehe GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“).

Daher ist es für die BayernLB der konsequente Schritt gewesen, im September 2021 auch den Grundsätzen für verantwortungsvolles Banking (Principles for Responsible Banking, kurz: PRB) beizutreten, einer freiwilligen Initiative, die 2019 von Mitgliedsbanken des UNEP FI geschaffen wurde. Damit verdeutlicht die Bank ihr hohes nachhaltiges Engagement zur Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Geschäftsstrategie (weitere Informationen bzgl. PRB siehe GRI 102-12).

### Grundsätze für Finanzlösungen

Nachhaltiges Bankgeschäft und entsprechende Finanzlösungen bei der BayernLB umfassen folgende Bereiche:

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

Das Ziel, nachhaltige Bankprodukte zu etablieren, ist sowohl im Verhaltenskodex der BayernLB als auch in der vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitspolitik festgeschrieben, seit 2020 zudem im Mission Statement der BayernLB und in der Gruppenstrategie Nachhaltigkeit.

Im Verhaltenskodex dazu: „Wir nehmen unsere Verantwortung durch die Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahr. [...] Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte von uns bei der Bewertung von (Geschäfts-) Transaktionen berücksichtigt. Unser Handeln sowie unsere Geschäftsbeziehungen und -transaktionen beurteilen wir jeweils nach ethischen Grundsätzen und Nachhaltigkeitsaspekten. Wir beachten die Vereinbarkeit mit den einschlägigen internationalen Umwelt-, Ethik- und Sozialstandards, zu denen wir uns bekennen.“

In der Nachhaltigkeitspolitik dazu: „Die Integration von sozialen und umweltbezogenen Anforderungen in unsere Finanzierungs- und Kapitalmarktangebote bietet unseren Kunden und uns die Möglichkeit, Risiken und Chancen, die sich aus globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel und der Ressourcenverknappung ergeben, umfassend zu berücksichtigen und so einen akti-

ven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Neben der Festlegung und Weiterentwicklung von sozialen und ökologischen Mindeststandards für Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäfte stellt die gezielte Unterstützung von Unternehmen und Projekten, die wie die erneuerbaren Energien in besonderer Weise zur Bewältigung globaler Herausforderungen beitragen, einen Schwerpunkt unserer Aktivitäten dar.“

### **Nachhaltigkeitsstandards im Rahmen der Geschäftstätigkeit**

Diese Standards werden detailliert erläutert in GRI FS 1 sowie in den im Dezember 2021 veröffentlichten Leitplanken der Transformation. Mit den Leitplanken hat die BayernLB ein transparentes Rahmenwerk geschaffen, in dem sie neben ihrer Haltung zu wichtigen Herausforderungen der Zeit u.a. ihr bestehendes Selbst- und Werteverständnis, allgemeine Ethik-, Umwelt- und Sozialstandards sowie Policies zu sensiblen Themen und Branchen (u. a. zu Rüstung, Kohle, Atom, Öl & Gas, Forst, Nahrungsmittel, Glücksspiel) bündelt, aktualisiert und erstmals auch ungekürzt extern veröffentlicht.

### **Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken**

Analog zur Sichtweise der Bankaufsicht steuert die BayernLB ESG-Risiken nicht als eigene Risikoart, sondern betrachtet diese als Risikotreiber für die bereits bekannten Risikoarten (Kreditrisiko, Marktrisiko, Liquiditätsrisiko etc). In den nächsten Jahren wird ein ganzheitlicher Ansatz zur Identifikation und Steuerung von ESG-Risiken weiter ausgebaut. Dafür werden die erforderlichen Methoden, Verfahren, Unterstützungstools und Prozesse stetig fortentwickelt, erforderliche Daten fundierter Qualität beschafft und das ESG-Know-how entlang der gesamten Wertschöpfungskette und entlang des Three-Lines-of-Defense-Modells weiter aufgebaut.

Hierbei werden sowohl das Betriebsmodell (nach innen) als auch das Geschäftsmodell (nach außen) mit einbezogen. So wird das operative Betriebsmodell auf etwaige ESG-Risiken hin untersucht und bei Bedarf weiterentwickelt. Bezüglich des Geschäfts werden sowohl ESG-Impact als auch ESG-Risiken auf Ebene der Branchen, Länder, Teilportfolien und bereits bestehender Einzelkund\*innen noch stärker transparent gemacht und hierzu entsprechende Kennzahlen bzw. Key Risk Indicators entwickelt.

Neugeschäfte (Neukund\*innen/neue Transaktionen) werden unter Beachtung der bereits etablierten Ausschlusskriterien und der verschiedenen Policies nach sorgfältiger Risiko-/Profitabilitäts-Abwägung eingegangen. Für den geplanten Portfolio-Umbau fließen ESG-Impact-/Risiko-Abwägungen in die Entscheidungen ein.

Entsprechend sind in der Risikostrategie für 2022 (aufbauend auf der Risikostrategie für 2021) u.a. folgende Ziele enthalten:

- Im Risikomanagement der wesentlichen und bedeutenden Risiken wird die Berücksichtigung der Risikotreiber aus ESG-Risiken kontinuierlich und zielgerichtet ausgebaut. Innerhalb dieser findet eine Fokussierung auf Klima- und Umweltrisiken in der Risikoanalyse und –steuerung statt. Dies beinhaltet insbesondere
  - die Stärkung und den weiteren Ausbau der fokussierten Steuerung der ESG-Risiken der BayernLB im Einklang mit den Zielen der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie. Dies erfolgt

- insbesondere unter Berücksichtigung der zukünftig angestrebten Portfoliozusammensetzung nach ESG Impact wie auch ESG Risiko mit Unterstützung der Erkenntnisse aus dem ESG-Assessment (bottom-up Ansatz). Bereits definierte KPIs (wie z.B. „nennenswerter Anstieg des ESG-konformen Anteils unseres Portfolios“/Green Asset Ratio), aber auch künftige KPIs und aufsichtsrechtliche Vorgaben dienen dabei zusätzlich als Ansatzpunkt für die Weiterentwicklung der Risikosteuerung. In diesem Kontext sind Datenverfügbarkeit, -zuverlässigkeit und -richtigkeit unabdingbare Voraussetzungen (Enabler) für ein robustes Risikomanagement und daher kontinuierlich zu verbessern
- den sukzessiven Aufbau einer risikoorientierten Berichterstattung (z.B. für das im ESG-Assessment bewertete Kreditportfolio, Klima- und Umweltrisikobezogene operationelle Risiken, Handelsprodukte oder betroffene Fundingquellen)
  - die sukzessive Erweiterung des Risikomanagements in den Risikoarten bzgl. der Identifizierung von Klima- und Umweltrisiken und des Umgangs mit diesen.
- Die BayernLB setzt in ihren Geschäftsaktivitäten hohe ethische Grundsätze voraus und richtet ihre Geschäftsaktivitäten aktiv (über Einhaltung der Nachhaltigkeitsstrategie und -leitlinie) an ESG-Kriterien und Nachhaltigkeit aus.
  - Die Anreizsysteme für die Mitarbeitenden (Vergütungssystem) stehen im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie.

### **Dialog mit Anspruchsgruppen**

Transparenz ist sowohl für die Steuerung als auch für das Vertrauen aller Stakeholder\*innen entscheidend. Viele Menschen und Institutionen haben ein berechtigtes Interesse an der BayernLB. Die Bank tauscht sich intensiv mit diesen Anspruchsgruppen/Stakeholder\*innen aus. Den Dialog gestalten verschiedene Bereiche: beispielsweise die Personalabteilung, die Marktbereiche, Investor Relations, die Presseabteilung und der Stab Nachhaltigkeit. Weitere Informationen siehe GRI 102-42 bis 44.

### **Wesentlichkeits- und Impact-Analyse**

Die BayernLB führt regelmäßig (letzte Aktualisierung 2022) mit allen relevanten (Konzern-) Einheiten eine Wesentlichkeitsanalyse nach GRI durch, um die für ihre Stakeholder\*innen in Bezug auf die BayernLB bedeutsamsten Themen bzgl. Nachhaltigkeit zu bestimmen. Ausgangspunkt für die Festlegung der wesentlichen Themen sind die UN Sustainable Development Goals (SDGs). Dabei werden sowohl die Anforderungen von Nachhaltigkeitsratings und Reporting-Frameworks als auch branchenspezifische Nachhaltigkeitsherausforderungen berücksichtigt. Demnach sind seit Jahren wesentlich: Nachhaltige Finanzlösungen, Umgang mit Umwelt- & Sozialrisiken, Bekämpfung von Korruption & Geldwäsche, Kundenzufriedenheit, Datenschutz & Datensicherheit, Digitalisierung, Personalentwicklung, Diversity & Chancengleichheit, Gesundheitsmanagement, Nachhaltige Beschaffung, Soziales Engagement & Dialog, Betrieblicher Umweltschutz und der Beitrag zum Ordnungsrahmen. Weitere Informationen siehe GRI 102-46 und 47.

Die daraus resultierende Wesentlichkeitsmatrix ist zugleich Grundlage für die (vorliegende) Nachhaltigkeitsbilanz der BayernLB. Sie zeigt zudem die wesentliche Bedeutung des nachhaltigen Bankgeschäftes. Dieses wird bezogen auf Corporateskunden betreut in fünf innovativen Zukunftsbranchen –Energie, Mobilität, Technologie, Maschinen- und Anlagebau sowie Bau und

Grundstoffe. Im Immobileingeschäft liegt der Fokus auf der Finanzierung zukunftsfähiger und nachhaltiger Produkte in den verschiedenen Immobilien-Assetklassen, wobei zunehmend die ESG-Konformität eine wichtige Rolle spielt.

Damit ist die Bank in Bereichen aktiv, die eine besondere Bedeutung bei der Umgestaltung hin zu einer dekarbonisierten Wirtschaft und eine entsprechende Bedeutung für den Klimawandel haben. Die Auswirkung der einzelnen Unternehmen analysiert die Bank über alle Sektoren hinweg durch das ESG Assessment, das sowohl Impact als auch bspw. Nachhaltigkeits- und Umwelt-Risiken misst. Auf dieser Grundlage wird das entsprechende Risiko kontinuierlich abgesenkt bzw. der Anteil ESG konformer Finanzierungen angehoben.

### **Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff.**

Zur Operationalisierung der Ziele aus ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die BayernLB im Dezember 2021 ein Nachhaltigkeitsprogramm veröffentlicht, das Ziele und Maßnahmen für alle relevanten Themenfelder aus der Nachhaltigkeitsstrategie umfasst und ein zentrales Instrument für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistungen der BayernLB ist. Wie die vorhergegangenen Nachhaltigkeitsprogramme benennt auch dieses Programm jeweils Ziele, Maßnahmen und einen Termin, bis zu dem die Ziele erreicht werden soll. Die Ergebnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse sind in diesem neuen Programm berücksichtigt. Außerdem wurde das Umweltprogramm, welches zuvor separat implementiert und veröffentlicht wurde, vollständig integriert, sodass künftig eine integrierte Berichterstattung erfolgen kann. Soweit bis Ende 2021 (bzw. Redaktionsschluss dieser Nachhaltigkeitsbilanz) bereits Umsetzungsschritte erfolgt sind erhält die folgende Übersicht hierzu Hinweise in der Spalte „Status“ und weiterführende Informationen in den in der Spalte „GRI“ angegebenen Standards. Das Reporting wird in den kommenden Jahren innerhalb der Nachhaltigkeitsbilanz (dafür sind entsprechende Auditgespräche geplant) ausgebaut – insbesondere bzgl. der marktspezifischen Ziele müssen teilweise erst methodische Grundsatzfragen geklärt und Vorgehensmodelle erarbeitet werden.

Folgende Legende gilt für die Übersicht:

- *Z = Ziel*
- *M = Maßnahme*
- *MMA = Managementansatz, hierbei handelt es sich jeweils um den übergeordneten GRI Standard zu den jeweiligen Themen*
- *Zwischen folgenden Status sind unterschieden:*
  - *in Planung (in der Bank wird an Strukturen zur Umsetzung gearbeitet),*
  - *begonnen (mit der strukturierten Umsetzung wurde begonnen),*
  - *umgesetzt (das Ziel/die Maßnahme konnte bereits umgesetzt werden [ggf. für das Berichtsjahr, falls jährlich oder fortlaufend],*
  - *erreicht (wenn es sich um konkrete quantitative Vorgaben handelt die erreicht wurden),*
  - *offen (Ziel liegt zu weit in der Zukunft bzw. mit der Planung wurde noch nicht begonnen);*

*Wenige Ziele konnten nur bedingt umgesetzt/erreicht werden, ein Ziel musste zurück gestellt werden.*

## Wesentliche KPIs für das Geschäft

Indikatorbezeichnung	Bestimmung/Messung des Ziels	Zeitpunkt	Status 31.12.2021	GRI
<b>CO2-Klimaneutralität des Kundenportfolios und Eigenmittelbuch</b>	<b>Z:</b> Entwicklung Methodik und Zielpfad	Bis Ende 2023	Begonnen	201-2
	<b>Z:</b> Transparenzschaffung über PCAF-Methodik	Bis Ende 2023	Begonnen	102-12
	<b>M:</b> Implementierung einer Methode zur Analyse der Nachhaltigkeitswirkung des BayernLB Portfolios	Bis Juni 2021	Umgesetzt	102-17
	<b>M:</b> Erhebung der Nachhaltigkeitswirkung des BayernLB Portfolios	Bis Ende 2021	Umgesetzt	102-17
	<b>M:</b> Erhebung Nachhaltigkeit des Kredit-Neugeschäfts in %	Vierteljährlich	Umgesetzt	FS 1 - FS 8 MMA
	<b>M:</b> Orientierung am Transformationspfad der Bundesregierung für die deutsche Industrie nach Branchen; regelmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung der Klima-Policies	Fortlaufend	Umgesetzt	FS 1
	<b>M:</b> Messung der finanzierten Emissionen von Krediten und Investitionen	Bis 2023	Begonnen	102-12
	<b>M:</b> Operationalisierung des Dekarbonisierungspfad auf Kreditportfolioebenen im Rahmen der Initiative PCAF	Bis Ende 2023	Begonnen	102-12
	<b>M:</b> Entwicklung einer Erweiterung der bisherigen Methodik zur Steuerung um die Steuerungsgröße CO2	Ab 2024 jährl. Reporting	Begonnen	FS 1 - FS 8 MMA
	<b>M:</b> Fortführung der Förderung der energetischen Sanierung von Mietwohnraum im Rahmen des Bayerischen Modernisierungsprogramms und im Programm Energiekredit Kommunal Bayern durch die BayernLabo	Fortlaufend	Umgesetzt	FS 7 (+ Jahresbericht Bayern-Labo)
<b>Angebot von nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen</b>	<b>Z:</b> Weiter- und Neuentwicklung Produktpalette hin zu ausgewählten nachhaltigen Produkten mit ESG-Komponente		Begonnen	102-2; FS 1 - FS 8 MMA
	<b>M:</b> Identifikation von Produktansätzen zu Nachhaltigkeitsprodukten (Begleitung von Kapitalmarkttransaktionen + Kredite)	Bis 2022	Begonnen	FS 1 - FS 8 MMA
	<b>M:</b> Einführung je eines neuen ESG-Produkte für die Bereiche Immobilien, Corporates, Markets & Treasury	Bis Ende 2023	Begonnen	FS 1 - FS 8 MMA
	<b>M:</b> Sicherstellung fairer Vertriebspraktiken, Produktverantwortung (Vermeidung von Green Washing)	Fortlaufend	Umgesetzt	102-43
<b>Reporting Green Asset Ratio</b>	<b>Z:</b> Anteil taxonomiekonformer Geschäfte gem. aufsichtlicher Definition		in Planung (erste Veröffentlichung schon umgesetzt)	FS 8
	<b>M:</b> Nennenswerte Erhöhung an Finanzierungen (Responsible Finance) für taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten gegenüber dem festgestellten Ausgangsniveau („Nullmessung“)	Bis Ende 2023	Begonnen	FS 8
	<b>M:</b> Veröffentlichung der Green Asset Ratio	Jährlich ab Ende 2021	Umgesetzt	FS 8
	<b>M:</b> Einhaltung von umweltbezogenen, sozialen und ethischen Standards bei Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäften	Fortlaufend	Umgesetzt	FS 2
	<b>M:</b> Ausweitung Angebot von nachhaltigen Anlageprodukten	Bis 2023	Offen	FS 1 - FS 8 MMA
	<b>M:</b> Verstärkte Finanzierung von Unternehmen und Projekten, die zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen wie z. B. des Klimawandels und der Energiewende beitragen	Fortlaufend	Umgesetzt	FS 8
<b>SDG-Konformität</b>	<b>Z:</b> Aufbau SDG-Mapping auf Transaktionsebene		Begonnen	FS 7
	<b>M:</b> Aufbau eines SDG-Mappings zur stärkeren Transparenz des Impact im Portfolio	Bis Ende 2022	Begonnen	FS 7
<b>Nachhaltigkeitsrating</b>	<b>Z:</b> Mindestens Halten des aktuellen Ratingniveaus vom 01.07.2021	Bis Ende 2022	Erreicht	102-43
	<b>M:</b> Unterzeichnung zwei neuer Marktstandards: PRB, UNGC	Bis Ende 2021	Umgesetzt	u. a. 102-12
	<b>M:</b> Zielgerichtete Interaktion mit Ratingagenturen	Jährlich	Umgesetzt	102-43
	<b>M:</b> Erhöhung der Transparenz ESG bezogener Kennzahlen, Leitplanken und Policies	Fortlaufend	Umgesetzt	102-43, 102-44
	<b>M:</b> Erarbeitung strategische Roadmap NH-Rating unter Berücksichtigung relevantes Ambitionsniveau Nachhaltigkeit	Bis 2022	Begonnen	102-43

## Wesentliche KPIs für den Betrieb

Indikatorbezeichnung	Bestimmung/Messung des Ziels	Zeitpunkt	Status 31.12.2021	GRI
<b>Umwelt</b> <b>Reduzierung des CO2</b> <b>Ausstoßes der BayernLB</b>	<b>Z:</b> Reduktion des CO2-Fußabdruck, netto, d.h. vor unvermeidbarer Kompensation	Bis Ende 2025 um 10% ggü. 2019 Bis Ende 2030 um 30% Bis Ende 2040 um 70%		305-5
<i>M<sup>1</sup> = Strategische Managementmaßnahmen</i>	<b>M<sup>1</sup>:</b> Auswahl neues Gebäude unter Einbezug von NH-Gesichtspunkten <b>M<sup>1</sup>:</b> Prüfung weitere Erhöhung der Desk-Sharing-Quote	Bis 2023 Bis Ende 2022	Zurück gestellt Offen	 401 MMA
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Definition/Konzept "grüner Arbeitsplatz" (inkl. Komponenten außerhalb VfU-Tool, z. B. Tonerverbrauch)	Bis 2025	Offen	
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Intensivierung der Einbindung der konzernstrategischen Töchter in das Nachhaltigkeitsmanagementsystem	Fortlaufend	Umgesetzt	300 MMA
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Prüfung Anpassung der Umweltpolitik	12/2022	Begonnen	300 MMA
<i>M<sup>2</sup> = Maßnahmen bzgl. Umweltkennzahlen und EMAS (übergeordnet)</i>	<b>M<sup>2</sup>:</b> Umsetzung der Klimaschutzstrategie: Vermeidung von Energie- und Ressourcenverbrauch; Substitution von CO2-intensiven Energieträgern; Kompensation der unvermeidbaren CO2-Emissionen <b>M<sup>2</sup>:</b> Revalidierung des Umweltmanagementsystems der BayernLB nach EMAS (inkl. Durchführung von Nachbarschaftsgesprächen) <b>M<sup>2</sup>:</b> Erhebung der Umweltkennzahlen für alle deutschen (Vertriebs-)Standorte der BayernLB <b>M<sup>2</sup>:</b> Erhebung der Umweltkennzahlen der ausländischen Stützpunkte <b>M<sup>2</sup>:</b> Erhebung der Umweltkennzahlen Rechenzentrum und BayernBankett <b>M<sup>2</sup>:</b> Sicherung einer ökologischen Stromversorgung auf Basis von Herkunftsnachweis und Anlagenbezug; Betriebszeitenoptimierung an allen Standorten	Fortlaufend Jährlich Jährlich Bis 2023 Bis 2023 Fortlaufend	Umgesetzt Umgesetzt Umgesetzt In Planung In Planung Umgesetzt	305 MMA 300 MMA; 413-2 300 MMA 300 MMA 300 MMA 300 MMA; 302-1; 305 MMA
<i>M<sup>3</sup> = Maßnahmen bzgl. Ressourcenverbrauch</i>	<b>M<sup>3</sup>:</b> Stabilisierung des Stromverbrauches auf unter 12.800 MWh; Stabilisierung des Spitzenlastbezugs von Strom am Standort München auf max. 4.000 kW; Stabilisierung des Heizverbrauches auf unter 13.000 MWh; Stabilisierung des Wasserverbrauches auf unter 18.000 l/MA <b>M<sup>3</sup>:</b> B 18: Beleuchtungserneuerung Flure und Bildschirmarbeitsplätze; B 18: Austausch von 4 Stück Ventilator-Lüfter in der TG; B 24 Rück: Optimierung der Kaltwasserpumpen an der Kältemaschine und Erneuerung der Kühldecken <b>M<sup>3</sup>:</b> Prüfung der betrieblichen Mobilität bzw. des Arbeitswegs bis 2023 und Umsetzung; Emissions- und Verkehrsanalysen; Klimaschutzgebühr für Flugreisen <b>M<sup>3</sup>:</b> Stabilisierung der indirekten Umweltauswirkungen, die durch den Dienstreiseverkehr verursacht werden, auf dem Niveau 2019 (im Verhältnis zu MA); Steigerung der Nutzung der Bahn als Transportmittel für Dienstreisen anstelle von Flugzeug und Pkw (Basisjahr 2019) <b>M<sup>3</sup>:</b> Umweltgerechte Entsorgung aller Abfallfraktionen; Ausschließliche Beauftragung von Entsorgungsunternehmen, die über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügen oder den Status eines Entsorgungsfachbetriebs haben <b>M<sup>3</sup>:</b> Prüfung Optimierung Mülltrennsystem <b>M<sup>3</sup>:</b> Stabilisierung des deutlich reduzierten Abfallaufkommens auf dem Niveau 2019 (im Verhältnis zu MA) <b>M<sup>3</sup>:</b> Fortwährende Aktualisierung des Abfallwegweisers; Laufende Sensibilisierung der MA und Dienstleistenden <b>M<sup>3</sup>:</b> Konzerninterne Beratung / Empfehlungen im Hinblick auf die Verwendung/ Verwendbarkeit von Recyclingpapier; Weiterführung des Einsatzes von Gütesiegeln (z. B. Blauer Engel, FSC- oder Ecolabel) für alle Papiersorten <b>M<sup>3</sup>:</b> Reduktion des relativen Papierverbrauchs je MA bezogen auf den Stand von 2016 um 2,5 %; Reduktion des absoluten Papierverbrauches bezogen auf den Stand von 2016 um 5 %	Jährlich Bis 12/2022 Fortlaufend Jährlich Fortlaufend Fortlaufend Bis 12/2022	Erreicht Bedingt umgesetzt In Planung Erreicht Umgesetzt Offen Bedingt erreicht Umgesetzt Umgesetzt Erreicht	302-1; 303-1; 300 MMA 302-2; 305 MMA 302-2; 305-5 306-2 306-2 306-2 301-1 301-1

Indikatorbezeichnung	Bestimmung/Messung des Ziels	Zeitpunkt	Status 31.12.2021	GRI
<b>Soziales</b> <b>Diversität und Integration</b>	<b>Z:</b> Steigerung der Frauenquote in Führungspositionen: Frauenquote in Führungspositionen (kumuliert, d. h. 1. Führungsebene + alle weiteren) von 30%	Bis Ende 2024	Begonnen	405-1
	<b>Z:</b> Implementierung einer Personal- und Diversitätsstrategie	Bis Ende 2022	Begonnen	405 MMA
	<b>M:</b> Erhöhung der Anzahl an Bewerbungen von Frauen für vakante Führungspositionen, insbesondere der Ebenen 2 und 3	Fortlaufend	Umgesetzt	405-1
	<b>M:</b> Aktive Ansprache von Potenzialträgerinnen auf Führung durch Führungskräfte	Fortlaufend	Umgesetzt	405-1
	<b>M:</b> Regelmäßiger HR-Review in allen Fachbereichen, um Frauen mit Führungs- bzw. Entwicklungspotenzial stärker in den Blick zu nehmen	Jährlich	Umgesetzt	405-1
	<b>M:</b> Fortführung des Cross-Mentoring-Programms	Fortlaufend	Umgesetzt	405 MMA
	<b>M:</b> Bereichsübergreifendes Mentoringangebot (Diversifizierung)	Fortlaufend	Umgesetzt	405-1
	<b>M:</b> "Role Models": Kommunikations-Offensive	Fortlaufend	Umgesetzt	405 MMA
	<b>M:</b> Promotion Frauennetzwerk	Fortlaufend	Umgesetzt	405-1
	<b>M:</b> Schaffung geschützter Räume für Austausch	Fortlaufend	Umgesetzt	405-1
	<b>M:</b> Intensivierung betrieblicher Gesundheitsschutz	Fortlaufend	Umgesetzt	403 MMA
	<b>M:</b> Stabilisierung Gesundheitsquote bei mind. 95%	Jährlich	Erreicht	403 MMA
	<b>M:</b> Fortführung eines fokussierten Gesundheitsmanagements	Fortlaufend	Umgesetzt	403 MMA
	<b>M:</b> Angebote zur Gesundheit am Arbeitsplatz (z.B. Ergonomie)	Fortlaufend	Umgesetzt	403-5, 403-6
	<b>M:</b> Antidiskriminierung durch Teilhabe und Inklusion (z.B. über Bewerberanalysen und Entscheiderschulungen)	Fortlaufend	Offen	
	<b>M:</b> Integration softer Themen in Mitarbeiter-Umfragen	Fortlaufend	Umgesetzt	401 MMA
	<b>M:</b> Schaffung von Möglichkeiten für das Angebot von Betreuungstagen, Ferienangeboten, KiTa-Plätzen etc.	Fortlaufend	Umgesetzt	405 MMA
<b>Soziales</b> <b>Begleitung des Change in der Bank über Beteiligung der Mitarbeitenden</b>	<b>Z:</b> Einbezug der Wahrnehmung der Mitarbeitenden auf die Ausgestaltung des Transformationsprozesses		Umgesetzt	401 MMA
	<b>M:</b> Verankerung von NH Gesichtspunkten in Zielvereinbarung des Vorstands und Mitarbeitenden (wo einschlägig)	Jährlich	Offen	401 MMA
	<b>M:</b> Harmonisierung von Nachhaltigkeitsprogramm und Zielvereinbarungskaskade für relevante Bereiche	Bis Ende 2022	Offen	401 MMA
	<b>M:</b> Durchführung von MA-Zufriedenheits-, Meinungsumfragen (z. B. zu Entscheidungsthemen), u.a. i.R. von Pulse Checks	Jährlich	Umgesetzt	401 MMA
	<b>M:</b> Ideenmanagement: Kontinuierliche Pflege einer offenen, diskriminierungsfreien Plattform für das Einbringen von Ideen, u.a. PitchNow	Jährlich	Umgesetzt	401 MMA
	<b>M:</b> Bereitstellung Weiterbildungsbudget/-tage pro MA und ESG-Thema	Bis Ende 2023	In Planung	404 MMA, FS 4
	<b>M:</b> Entwicklung und Einführung erweitertes Schulungskonzept zu ESG-Themen für alle Mitarbeitenden	Bis Ende 2022	Begonnen	404-2, FS 4

Indikatorbezeichnung	Bestimmung/Messung des Ziels	Zeitpunkt	Status 31.12.2021	GRI
<b>Governance</b> <b>Kontinuierliche</b> <b>Weiterentwicklung der</b> <b>Systeme, Prozesse und</b> <b>Kommunikation, um</b> <b>aufsichtsrechtl.</b> <b>Anforderungen und den</b> <b>berechtigten Interessen der</b> <b>Stakeholder zu entsprechen</b> <i>M<sup>1</sup> = Maßnahmen</i> <i>Stakeholdermanagement</i>	<b>Z:</b> Gezielter Ausbau des bestehenden Stakeholdermanagements		Umgesetzt	102-43
	<b>Z:</b> Verbesserte Transparenz über den weiteren Ausbau von Berichtsteilen zum Compliance-Management in der GRI-Bilanz für das Berichtsjahr 2021		Bedingt umgesetzt	205 MMA
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Ergänzung der bestehenden Stakeholderanalyse um weitere Umweltaspekte	Bis Ende 2021	Bedingt umgesetzt	102-46
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Intensivierung des Dialogs mit Ansprechpartnern bezüglich kontroverser Themenbereiche	Fortlaufend	Umgesetzt	102-43, 102-44
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Intensivierung des Dialogs mit prinzipienorientierten Investoren	Fortlaufend	Umgesetzt	102-43
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Ausweitung der Kommunikation mit strategischen Anspruchsgruppen und Engagement/Vernetzung in umweltbezogenen Vereinigungen, u.a. durch Mitwirkung an Initiativen: Fortführung umweltbezogener Mitgliedschaften z.B. UNEP FI/VfU, Klimapakt Münchner Wirtschaft	Fortlaufend	Umgesetzt	102-12, 102-43
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Ausweitung der Kommunikation mit strategischen Anspruchsgruppen und Auditierung von mind. 5 Schlüssellieferanten im Jahr	Fortlaufend	Umgesetzt	102-43; 204 MMA
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Einhaltung anerkannter ökologischer und sozialer Standards in der Lieferkette	Fortlaufend	Umgesetzt	204 MMA
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Abschluss einer Nachhaltigkeitsvereinbarung mit Lieferanten und externen Dienstleistenden der BayernLB	Fortlaufend	Umgesetzt	204 MMA
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Anpassung bzw. Neufassung von Rahmenbedingungen /Leitplanken (z. B. Prozessfestlegungen, Policies) in Zusammenarbeit mit allen jeweils tangierten Einheiten der BayernLB	Bei Bedarf	Umgesetzt	102-16
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Steigerung des Verständnisses für Nachhaltigkeitsthemen via regelmäßiger Schulungen	Fortlaufend	Umgesetzt	404-2, FS 4
	<b>M<sup>1</sup>:</b> Einhaltung, Weiterentwicklung und Management von hohen ESG-Standards v. a. bei zweckgebundenen Finanzierungen	Fortlaufend	Umgesetzt	FS 2
	<b>M<sup>2</sup>:</b> In Bezug auf das etablierte Interessenkonfliktmanagement der Bank	Bis 2022	In Planung	102-25
	<b>M<sup>2</sup>:</b> In Bezug auf Maßnahmen zur Vermeidung von Geldwäsche etc	Bis 2022/2023	In Planung	102-33
	<b>M<sup>2</sup>:</b> In Bezug auf Anlegerschutz und Einhaltung entsprechender Vorschriften	Fortlaufend	Umgesetzt	417 MMA

Weiterführende Informationen im Internet:

**Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff.**

### 3 Ethik und Integrität

#### GRI 102-16 (2016) Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Die BayernLB versteht rechtmäßiges, ethisches und verantwortungsvolles Handeln als elementaren und unverzichtbaren Teil ihrer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung.

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurden die Themen „Umgang mit Umwelt & Sozialrisiken“ und „Beitrag zum Ordnungsrahmen“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Die Inhalte der für die BayernLB relevanten Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen werden in den jeweils passenden Standards genannt und ausführlich beschrieben. Dieser Standard dient deshalb nur einem Gesamtüberblick, auf weiterführende Informationen in anderen Standards wird verwiesen. Generell ist die Anpassung bzw. Neufassung von Rahmenbedingungen/Leitplanken (z. B. Prozessfestlegungen, Policies) in Zusammenarbeit mit allen jeweils tangierten Einheiten der BayernLB auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

EMAS  
SDG 12  
SDG 16.3  
UN GC 10  
PRB 5,2

## Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient als normative Leitlinie für das tägliche Handeln. Er beschreibt die Werte und Prinzipien der BayernLB und ist ein Risikopräventions-, Führungs- und Kommunikationsinstrument. Dazu heißt es im Verhaltenskodex selbst: „Dieser Kodex listet die wichtigsten rechtlichen Vorgaben und gesellschaftlichen Anforderungen auf und beschreibt das adäquate Verhalten zu deren Einhaltung. Die formulierten Regeln sind ein notwendiger Mindeststandard und ersetzen nicht die detaillierteren internen Anweisungen und Richtlinien. Sie gelten im internen Verhältnis sowie im Umgang mit allen für uns relevanten Stakeholder-Gruppen. Vorstand und Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Anwendung und Befolgung des Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich. Sie haben eine besondere Vorbildfunktion („Tone from the Top“), in dem sie durch Bekenntnis, Handeln und aktive Kommunikation für die im Kodex formulierten Prinzipien und Richtlinien eintreten sowie deren Förderung und Weiterentwicklung Rechnung tragen.“ Alle Mitarbeitenden sind aufgerufen, in ihrem Bereich mit Anstand und Urteilskraft für die Bewahrung einer Kultur zu sorgen, die der gesellschaftlichen Verantwortung ebenso wie den Bedingungen für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung gerecht wird. Alle neu in die BayernLB eintretenden Mitarbeitenden (inkl. Nachwuchskräfte) erhalten ein physisches Exemplar des Verhaltenskodex ausgehändigt. Zudem ist der Verhaltenskodex im Internet und Intranet auf deutsch und englisch veröffentlicht.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Verhaltenskodex](#)

## Leitlinien und Selbstverpflichtungen

Die im Verhaltenskodex enthaltenen Vorgaben sind als Mindeststandards zu verstehen. Sie werden durch unterschiedlichste Leitlinien und – teils externe – Selbstverpflichtungen ergänzt und konkretisiert. So sind beispielsweise die verantwortungsvolle Unternehmensführung, die Nachhaltigkeit oder die Gleichbehandlung von Mitarbeiter\*innen über interne Richtlinien bzw. externe Selbstverpflichtungen geregelt. Für Nachhaltigkeitsthemen sind hier die Vorgaben des UN Global Compact und der Principles for Responsible Banking wesentlich.

Siehe hierzu GRI 102-12 für einen Überblick über externe Initiativen, in denen die BayernLB aktiv ist.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Homepage der BayernLB: Mitgliedschaften und Verpflichtungen](#)

## Grundsätze und Leitlinien des Nachhaltigkeits- und Umweltmanagements

Den Überbau des gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnisses im BayernLB-Konzern bilden die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der UN-Agenda 2030, die Klimaziele des Pariser Abkommens, die Bayerische Nachhaltigkeitsstrategie, die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung sowie die Anforderungen der EU-Taxonomie. Im Group Mission Statement wird ein klares Zielbild für die BayernLB und ihre Tochterunternehmen definiert, wobei Nachhaltigkeit einen wesentlichen Treiber bei der Ausrichtung der Geschäftsmodelle darstellt. Die Gruppenrichtlinie Nachhaltigkeit konkretisiert die Grundsätze der Nachhaltigkeitsstrategie des BayernLB-Konzerns.

Sie schafft die Grundlage für ein klares Risikoverständnis zur Erzielung einer angemessenen Rendite im Einklang mit der klar definierten unternehmerischen Verantwortung. Die BayernLB hat im September 2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie veröffentlicht, in der sie ihre nachhaltigen Themenfelder konsequent weiter vorantreibt.

Das Umweltmanagement ist integraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements, welches im Stab Nachhaltigkeit verankert ist. Dies zeigt sich u. a. darin, dass der Umweltschutz Bestandteil der Leitlinien zum Nachhaltigkeitsmanagement, beispielsweise der Nachhaltigkeitspolitik, ist. Zusätzlich hat die Bank zentrale Eckpunkte ihres Umweltengagements in ihrer Umweltpolitik definiert. Alle weiteren Informationen siehe GRI-Standards 300, insb. GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“. Weitere Bestandteile des Nachhaltigkeitsmanagementsystems siehe GRI 102-15.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB](#)

[Umweltpolitik der BayernLB](#)

[Leitplanken der Transformation](#)

[Homepage der BayernLB: Umweltmanagement](#)

### **Standards und Leitlinien mit Nachhaltigkeitsbezug für Geschäftstätigkeiten**

Im September 2021 wurde die Konzernstrategie Nachhaltigkeit für die BayernLB Bank konkretisiert. Darin werden u. a. eine nennenswerte Erhöhung des Portfolioanteils an ESG-konformen Finanzierungen gegenüber den Werten des Jahres 2020 bis 2023 sowie ein klimaneutrales Portfolio vor 2050 angestrebt. In dem im Dezember 2021 veröffentlichten Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. werden entsprechende Ziele operationalisiert (siehe GRI 102-15).

Im Dezember 2021 hat die BayernLB erstmals extern ihre Leitplanken der Transformation veröffentlicht. Darin bezieht sie Stellung zu wichtigen Herausforderungen der heutigen Zeit und formuliert ihr Selbst- und Werteverständnis, allgemeine Ethik-, Umwelt- und Sozialstandards sowie Policies zu sensiblen Themen und Branchen (Rüstung, Kohle, Atom, Öl & Gas, Forst, Nahrungsmittel, Glücksspiel). Bzgl. Leitplanken der Transformation siehe GRI FS 1.

Weitere Informationen siehe GRI 412 (2016) – 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte“.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB](#)

[Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff.](#)

[Leitplanken der Transformation](#)

## Standards für Lieferantinnen, Lieferanten und Dienstleistende

Die BayernLB fordert auch von ihren Zuliefer\*innen die Einhaltung ökologischer und sozialer Standards, u. a. der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Maßgebliche Dokumente sind hier der Verhaltenskodex der BayernLB und die Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und Lieferantinnen und externe Dienstleistende. Mit Geschäftspartnerinnen und -partnern und Organisationen, die verfassungsfeindliche oder sektenähnliche Ziele verfolgen, arbeitet die Bank nicht zusammen. Für ausführlichere Informationen zur Nachhaltigkeitsvereinbarung und den Ansprüchen der BayernLB an ihre Lieferant\*innen und Dienstleistenden siehe GRI 204.

Weiterführende Informationen im Internet:

### Nachhaltigkeitsvereinbarung

## Grundsätze der Personalpolitik und des Führungsverständnisses

Neben dem Verhaltenskodex sind zentrale Aspekte der Führung von Mitarbeitenden im „Führungskompass“ der BayernLB niedergelegt. Der (intern veröffentlichte) Führungskompass ist das übergreifende Leitdokument für alle Führungskräfte der BayernLB, welches alle relevanten Verhaltensregeln, Werte sowie Anforderungen an die Führungskräfte und die Zusammenarbeit im Haus in sich vereint. Weitere Informationen siehe GRI 401.

Den Mitarbeitenden der BayernLB kommt bei der Ausrichtung der BayernLB eine zentrale Rolle zu. Die Grundlagen der Personalpolitik und der Führung von Mitarbeitenden sind in verschiedenen Grundsätzen und Leitlinien fixiert:

Grundsätze/Leitlinien	Inhalte
Kapitel in Verhaltenskodex	<ul style="list-style-type: none"><li>• „Persönlichkeitsrechte und Schutz vor Diskriminierung“</li><li>• „Verantwortung für Mitarbeiter“</li></ul>
Richtlinie für partnerschaftliches Verhalten, zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grundsätze des Umgangs zwischen Frauen und Männern</li></ul>
Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (keine Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität)</li></ul>

Im Fokus steht die Einbindung der Mitarbeitenden in Veränderungsprozesse und das Voranbringen des Nachhaltigkeitsverständnisses. Dies erfolgt über die Personalvertretungsorgane, das betriebliche Vorschlagswesen, regelmäßige Befragungen und Veranstaltungsformate wie etwa „Town Halls“ mit dem Vorstand. Seit 2021 werden Schulungen und Informationsveranstaltungen zu Nachhaltigkeitsthemen intensiviert, etwa durch die Ausrichtung einer Nachhaltigkeitswoche oder virtuelle Schulungsreihen zu ESG. Dadurch werden große Teile der Belegschaft erreicht. Auch in der für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Onlineschulung zur Risikokultur sind wesentliche Teile des Nachhaltigkeitsverständnisses der BayernLB enthalten. Weitere Informationen bzgl. Einbindung der Mitarbeitenden siehe GRI 401-406.

## **GRI 102-17 (2016) Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik**

**SDG 16.3**  
**UN GC 10**

### **Compliance**

In der BayernLB gibt es den Bereich Group Compliance, der u. a. die Vermeidung, Prüfung und Sanktionierung von Regelverstößen verantwortet. Er stellt einen zuverlässigen und durch die Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben geprägten Marktauftritt der BayernLB sicher und schützt diese gegen widerrechtliche Handlungen. Zu den Aufgabenstellungen zählen neben der Bekämpfung von Geldwäsche, Wirtschaftskriminalität und Terrorfinanzierung auch die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (weitere Informationen siehe GRI 205 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Korruptionsbekämpfung“).

Ein weiteres Ziel ist es, gesetzliche, unternehmerische, gesellschaftliche und ethische Richtlinien und Wertvorstellungen in der BayernLB zu unterstützen und umzusetzen. Der Bereich ist dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und berichtet dem Vorstand sowie dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates über den Compliance-Jahresbericht regelmäßig zu relevanten Themen. Darüber hinaus ist auch ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing) eingerichtet (siehe GRI 102-33). Im Verhaltenskodex heißt es zu Compliance: „Compliance ist integraler Bestandteil der Unternehmensführung und definiert sich als Risikomanagement mit präventivem Fokus. Eine angemessene Risikoanalyse, darauf basierende Maßnahmen sowie die Förderung eines einheitlichen Werte- und Integritätsverständnisses tragen hierzu bei, ebenso wie die Sanktionierung bei Verstößen.“

### **Reputationsrisiko- und Nachhaltigkeitsmanagement**

Die BayernLB hat die Themen Reputationsrisikomanagement (inkl. der Rolle des Zentralen Reputationsrisikomanagements (ZRRM)) und Nachhaltigkeits-/Umweltmanagement (NHM) in der Einheit Stab Nachhaltigkeit zusammengefasst, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Das Reputationsrisiko innerhalb des BayernLB-Konzerns wird mittels eines eigenen Regelwerks gesteuert, welches u. a. über eine (Konzern- und Bank-) Strategie, Dokumente und Prozesse, diverse themenspezifische Policies (siehe auch GRI FS 1 sowie Leitplanken der Transformation) und entsprechende Festlegungen von Aufgaben und Kompetenzen für Mitarbeitende, Führungskräfte und weitere reputationsrisikospezifische Rollen enthält.

Das Reputationsrisiko ist in der BayernLB folgendermaßen definiert: „Der Schutz des guten Rufs der BayernLB (Reputation) und somit dessen Management ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Beschäftigten des BayernLB-Konzerns. Die Reputation kann durch nahezu unser gesamtes Agieren beeinflusst und ggf. beeinträchtigt werden, sei es durch Abschluss eines Geschäftes oder eines Vertrages im Namen der BayernLB oder durch eine unbedachte Äußerung in einem der Sozialen Netzwerke. Unter aktivem Reputationsrisiko-Management werden alle Prozesse rund um die Identifizierung, Bewertung/Klassifizierung, Meldung, Steuerung von Reputationsrisiken, ggf. die Initiierung bzw. Begleitung von Maßnahmen/Auflagen zur Beseitigung bzw. Reduzierung der Ursachen von Reputationsrisiken, die Überwachung der Umsetzung von Maßnahmen und das Reporting verstanden.“

Die BayernLB versteht rechtmäßiges, ethisches, verantwortungsvolles und auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Handeln als elementaren und unverzichtbaren Teil sowohl ihrer unternehmerischen als auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Der Erhalt und Ausbau einer nachhaltigen Reputation und die Vermeidung von Reputationsrisiken sind damit gleichwertig zu anderen Zielen. Insofern ist nicht alles, was legal ist, auch legitim. Die BayernLB berücksichtigt daher zwingend beide Aufgabenstellungen (gemeinsam) und richtet ihr Tun und Handeln am Leitbild des ehrbaren Kaufmanns aus.

Der Stab Nachhaltigkeit ist in die Beurteilung von ereignis- und transaktionsbasierten Sachverhalten eingebunden, um unter Nachhaltigkeits- und Reputationsrisiko-Aspekten zu steuern. Transaktionen umfassen dabei alle Arten von Geschäftstätigkeiten und -beziehungen entlang der Wertschöpfungskette (spezifiziert durch eine eigene konzernweit gültige Rahmenanweisung). Der Stab ist grundsätzlich bei Fragestellungen, die (potenziell) in den Geltungsbereich bestehender ESG-Standards und -Policies bzgl. Umwelt- oder Sozialthemen fallen und/oder potenziell mit sozialen und/oder umweltbezogenen Risiken in Zusammenhang stehen, sowie bei allen Vorgängen, die ein mittleres oder hohes Reputationsrisiko bergen, hinzu zu ziehen. Dabei hat der Stab Nachhaltigkeit klar vom Vorstand delegierte Rechte, Sachverhalte zu untersagen oder mit Auflagen bei Zustimmung zu versehen.

Als Instrument zur Beurteilung von Nachhaltigkeitsrisiken und -nutzen von Kund\*innen und Transaktionen wurde in der BayernLB-Bank das ESG Assessment entwickelt. Dieses IT-gestützte Tool bildet die Basis für eine Portfoliosteuerung unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten und wird sukzessive, u.a. anhand aktueller Anforderungen der Regulatorik (u.a. EU-Taxonomie-Verordnung) bzw. aus geschäftsstrategischen Aspekten heraus, erweitert. Mit Hilfe des ESG-Assessments konnten das Ambitionsniveau für den ESG-konformen Portfolioumbau quantifiziert und genaue Zielvorgaben für das ESG-konforme Neugeschäft definiert werden. Ausführlichere Informationen siehe GRI FS 2 und GRI 102-29 sowie 30. Das ESGA besteht aus drei Komponenten, sog. Modulen mit dahinterliegenden unterschiedlichen Fragestellungen:

- ESG-Risiko: Ergeben sich aus den Aspekten Umwelt, Soziales oder Governance Sachverhalte, die sich negativ auf die Kapitaldienstfähigkeit, die Ausfallwahrscheinlichkeit bzw. die Bonität des Kunden auswirken?
- ESG-Impact: Welchen nachweisbaren Nachhaltigkeitsnutzen hat eine Finanzierung?
- RepRisk: Ergibt sich aus dem Geschäft unter Berücksichtigung von ESG-Risiken ein mögliches Reputationsrisiko?

Mit der Entwicklung und Implementierung des ESG Assessments kommt die BayernLB auch Zielen aus ihrem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. nach – hierin ist verankert, eine Methode zur Analyse der Nachhaltigkeitswirkung des BayernLB Portfolios zu implementieren sowie die Nachhaltigkeitswirkung des BayernLB Portfolios zu erheben (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

In der Richtlinie Nachhaltigkeit werden folgende ökologische, soziale und governancebezogene (ESG-)Themen aufgeführt, die sich sowohl auf den Geschäftsbetrieb als auch die Geschäftsaktivitäten beziehen und aus denen gleichermaßen Nachhaltigkeits- und Reputationsrisiken erwachsen können:

## Richtlinie Nachhaltigkeit

---

- Umwelt (Environment), z. B.
    - Klima- und Umweltschutz, z. B. Schutz des Lebensraums von Mensch, Tier und Pflanzen
    - Schutz von Arten und gesunden Ökosystemen, z. B. von ausgewiesenen Naturschutzgebieten
    - Schonung der natürlichen Ressourcen
    - Nachhaltige Landnutzung
    - Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Abfallvermeidung und Recycling sowie einer energieextensiven Produktion
  - Soziales (Social), z. B.
    - Schutz der Menschenrechte/Nicht-Diskriminierung
    - Schutz der Bürgerrechte, z. B. Presse- und Meinungsfreiheit
    - Schutz der Arbeitsrechte und Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen im Unternehmen und bei den Zulieferern und Dienstleistern, z. B. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Diversität sowie Aus- und Weiterbildungschancen
    - Verbot von Zwangsarbeit und ausbeuterischer Kinderarbeit
    - Schutz indigener Völker, z. B. Vermeidung von Vertreibung, Zwangsumsiedlung und Landraub
    - Fairer Umgang mit Kunden, Produktverantwortung und Verbraucherschutz
    - Gewährleistung einer ausreichenden Produktsicherheit, einschließlich Gesundheitsschutz
    - Stärkung der sozialen Infrastruktur
  - Governance (transparente & korrekte Unternehmensführung), z. B.
    - Gesetzeskonformität & Einhaltung interner Regelungen zur Unternehmensführung und -kontrolle
    - Beachtung von Embargos & Sanktionen
    - Beachtung von Zahlungsverkehrsbeschränkungen
    - Verhinderung von Wirtschaftskriminalität, Korruption und Terrorfinanzierung
    - Bekämpfung von Geldwäsche
    - Steuerehrlichkeit
    - Ermöglichung von Whistle Blowing
    - Gewährleistung von Datenschutz und IT-Sicherheit (Cybersecurity)
    - Förderung nachhaltiger und weitsichtiger Unternehmensmodelle und Kundengruppen
- 

Zentrale Grundlagen für den Schutz der Bank vor Reputationsverlusten/-schäden sind in den hierfür einschlägigen Bestandteilen des Reputationsrisikomanagement Regelwerks festgelegt. Hier ist u. a. verankert, dass die Expert\*innen des ZRRM bei allen Sachverhalten mit mittlerem oder hohem Reputationsrisiko einzubinden sind und ein Vetorecht haben. Das ZRRM führt jährlich eine Reputationsrisiko-Risikoinventur in der BayernLB inkl. der relevanten Konzernunternehmen durch. Das ZRRM (als Rolle verankert im Stab Nachhaltigkeit) steht zudem in regelmäßigem Austausch mit Kommunikation und Presse, Investor Relations sowie den dezentralen Reputationsrisikomanager\*innen.

Im Mittelpunkt der Maßnahmen zur Einhaltung der regulatorischen Vorgaben und der Berücksichtigung der gesellschaftlichen Erwartungen steht der\*die einzelne Mitarbeitende. Er\*Sie ist verpflichtet, sich über die für seinen\*ihren Aufgaben- und Verantwortungsbereich geltenden relevanten Rechtspflichten, Anweisungen, Richtlinien und Rahmenbedingungen zu informieren und diese einzuhalten. Dabei wird er\*sie umfassend durch Group Compliance sowie andere Bereiche wie den Rechtsbereich und den Stab Nachhaltigkeit unterstützt.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

**Verhaltenskodex**

Homepage der BayernLB: Compliance

Leitplanken der Transformation

Offenlegungsbericht 2021

## 4 Unternehmensführung

### GRI 102-18 (2016) Führungsstruktur

Als Anstalt des öffentlichen Rechts verfügt die BayernLB mit ihren Organen Vorstand und Aufsichtsrat über eine durch das Bayerische Landesbank-Gesetz (BayLaBG) vorgegebene zweigeteilte, personell voneinander getrennte Leitungs- und Überwachungsstruktur. Das dritte Organ bildet dabei die Generalversammlung.

Die Aufgaben und Befugnisse von Vorstand, Aufsichtsrat und Generalversammlung der Bank sind im Wesentlichen im Bayerischen Landesbank-Gesetz geregelt. Für die nähere Ausgestaltung ist auf die Satzung der Bayerischen Landesbank, die auf Grundlage der Ermächtigung in Art. 16 Abs. 1 und Art. 7 Abs. 2 BayLaBG erlassen wurde, und auf die Geschäftsordnung des Vorstandes zurückzugreifen, zu deren Erlass ihrerseits § 7 Abs. 5 der Satzung ermächtigt. Weitere Ausführungen finden sich auch in den Corporate Governance Grundsätzen. Weiterhin unterliegt die BayernLB als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut auch den Regelungen des Kreditwesengesetzes (KWG).

#### Vorstand

Der Vorstand führt die Geschäfte der Bank. Er trägt die Verantwortung dafür, dass die BayernLB über eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation verfügt. Dies umfasst neben der Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien v. a. die Implementierung und laufende Überprüfung von angemessenen internen Kontrollverfahren und eine adäquate Steuerung und Überwachung der wesentlichen Risiken. Der Vorstand bestand im Berichtsjahr aus fünf Mitgliedern. Mehr Informationen bezüglich der aktuellen Zusammensetzung des Vorstands sind der Homepage zu entnehmen.

#### Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht nach Vorgaben des Gesetzes über die Bayerische Landesbank aus elf Mitgliedern. Er setzt sich zusammen aus zehn Vertretern oder Vertreterinnen der Anteilseigner und einem\*einer Vertreter\*in der Personalvertretung der BayernLB. Mindestens die Hälfte der Vertreter oder Vertreterinnen der Anteilseigner sind externe Mitglieder sowie mindestens drei sind staatliche Vertreter oder Vertreterinnen des Freistaats Bayern. Zwei Aufsichtsratsmandate wurden im Berichtsjahr durch Frauen wahrgenommen. Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist der Homepage zu entnehmen.

Der Aufsichtsrat beschließt u. a. die Bestellung von Mitgliedern des Vorstandes sowie die Feststellung des Jahres- und die Billigung des Konzernabschlusses. Darüber hinaus überwacht er den

Vorstand. Der Aufsichtsrat bildet außerdem aus seiner Mitte Ausschüsse. So befasst sich beispielsweise der sog. Prüfungsausschuss mit Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagements, der Compliance und der Abschlussprüfung und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der zügigen Behebung der vom Prüfer festgestellten Mängel durch den Vorstand mittels geeigneter Maßnahmen. Unter anderem hat der Aufsichtsrat außerdem einen sog. Risikoausschuss gebildet, welcher sich mit wesentlichen Fragen im Zusammenhang mit der Risikostrategie und –situation der BayernLB befasst. Eine Übersicht über die weiteren derzeit bestehenden Ausschüsse bieten der Geschäftsbericht sowie die Homepage.

### **Generalversammlung**

Die Generalversammlung, der bis zu sechs Mitglieder angehören können, setzt sich – entsprechend der gegenwärtigen (mittelbaren) Anteilseignerstruktur – aus Vertretern oder Vertreterinnen des Freistaates Bayern und des Sparkassenverbands Bayern zusammen, denen Stimmrechte entsprechend ihrem mittelbarem Anteil an der BayernLB in der Generalversammlung zustehen. Jeder mittelbare Träger entsendet bis zu drei Vertreter oder Vertreterinnen. Die Vertreter oder Vertreterinnen und ihr\*e Stimmführer\*in werden gegenüber dem\*der Vorsitzenden des Aufsichtsrats von den mittelbaren Trägern schriftlich benannt.

Die Generalversammlung entscheidet über Grundsatzfragen, zu denen 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 gehören.

### **Sonstige Kontrollmechanismen**

Neben den für Finanzinstitute üblichen Kontrollmechanismen (Aufsichtsrat, Vorstandsentscheidungen im „Mehr-Augen-Prinzip“ etc.) unterliegt die BayernLB als öffentlich-rechtliche Anstalt der Rechtsaufsicht durch das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (Aufsichtsbehörde). Die Aufsichtsbehörde hat umfassende Berichts- und Auskunftsrechte und nimmt regelmäßig an Sitzungen der Generalversammlung und des Aufsichtsrats teil. Sie kann alle erforderlichen Anordnungen treffen, um den Geschäftsbetrieb der BayernLB im Einklang mit Gesetzen, Satzung und sonstigen Vorschriften zu erhalten.

Die BayernLB unterliegt kraft Gesetzes außerdem der anlassbezogenen Prüfung durch den Bayerischen Obersten Rechnungshof. Mögliche Prüfungen würden sich insbesondere auf die Einhaltung der für die Wirtschaftsführung geltenden Vorschriften und Grundsätze erstrecken, d. h. unter anderem darauf, ob wirtschaftlich und sparsam verfahren wurde.

Weitere Informationen siehe GRI 102-22.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Homepage der BayernLB: Vorstand*

*Homepage der BayernLB: Aufsichtsrat*

*Satzung der Bayerischen Landesbank*

*Gesetz über die Bayerische Landesbank*

### **GRI 102-19 (2016) Delegation von Befugnissen**

Das Thema Nachhaltigkeit ist als Querschnittsaufgabe in den Board-Strukturen der Bank verankert. In zentraler Rolle stehen der Stab Nachhaltigkeit bzw. die Position des Chief Sustainability Officers (CSO) mit direkter Berichtslinie an den Vorstandsvorsitzenden. Die direkte Ansiedlung des Stab Nachhaltigkeit unter dem CEO unterstreicht die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für die Transformation der Bank und den Wunsch der BayernLB, dieser zunehmenden strategischen Bedeutung des Themas Rechnung zu tragen.

Der Stab Nachhaltigkeit verantwortet zudem das zentrale Management von Reputationsrisiken (ZRRM), dessen Grundlagen in den hierfür einschlägigen Bestandteilen des Reputationsrisikomanagement Regelwerks festgelegt sind. Da zwischen Reputationsrisiken und nachhaltigkeits-/umweltbezogenen Fragestellungen eine immer höhere Interkonnektivität entsteht, verzahnen sich diese Themenfelder auch prozessual immer stärker. So bewertet der Stab Nachhaltigkeit z. B. Sachverhalte zu Reputationsrisiken und ökologischen bzw. sozialen Risiken grundsätzlich aus einer Hand und mit einer Stimme.

Nachhaltigkeit wird bei der BayernLB als Führungsaufgabe verstanden. Neben dem Stab Nachhaltigkeit beschäftigen sich alle Bereiche der Bank mit den für die jeweilige Aufgabe relevanten Aspekten der Nachhaltigkeit. Daher ist ein bereichsübergreifender regelmäßiger Austausch zu regulatorischen Entwicklungen und strategischen Stoßrichtungen implementiert. Das heißt, mit einem integrierten Managementansatz wird dabei die Zusammenarbeit der Bereiche und die Verflechtung mit geschäftspolitischen sowie risikoorientierten Entscheidungs- bzw. Steuerungsprozessen sichergestellt. Die BayernLB baut damit eine ihrer Stärken weiter aus und entwickelt ihr Nachhaltigkeitsmanagement laufend weiter – sowohl nach innen als auch in Bezug auf ihre Geschäftstätigkeit.

Entsprechend erfolgt auch die Umsetzung der Principles for Responsible Banking durch die Koordination des Stab Nachhaltigkeit. Die hauptsächlichen Instrumente hierzu sind die Nachhaltigkeitsstrategie, das Nachhaltigkeitsprogramm und das ESG Assessment.

Weitere Informationen siehe GRI 102-18, 20 und 26.

### **GRI 102-20 (2016) Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen**

Der Chief Sustainability Officer (CSO) ist als Leiter des Stab Nachhaltigkeit direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und berichtet in dieser Funktion gemäß gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben an die Gremien der BayernLB (regulär und ad-hoc). Er berät den Vorstand außerdem in Fragestellungen zum Thema Nachhaltigkeit inkl. der Principles for Responsible Banking und Reputationsmanagement. Weitere Informationen siehe GRI 102-18, 19 und 26.

## **GRI 102-21 (2016) Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen**

EMAS  
SDG 17.16

Der Aufsichtsrat als höchstes Kontrollorgan der BayernLB berücksichtigt durch seine Zusammensetzung in Form eines\*einer Vertreters/Vertreterin der Personalvertretung und Vertretern oder Vertreterinnen der Anteilseigner inklusive externen Mitgliedern und staatlichen Vertretern oder Vertreterinnen des Freistaats Bayern bereits die Interessen verschiedener Stakeholder-Gruppen und ist mit ihnen dementsprechend im Dialog (siehe auch GRI 102-18).

Die BayernLB verfügt außerdem über einen Wirtschaftsbeirat, welcher gemäß § 17 der Satzung der Bayerischen Landesbank, der sachverständigen Beratung der Bank bei der geschäftspolitischen Ausrichtung und der Förderung der Kontakte mit Kreisen der Wirtschaft, insbesondere mit ihren Kunden und Kundinnen, dient.

Konzernweiter Ansprechpartner für Non Governmental Organisations (NGOs), gesellschaftliche Organisationen und sonstige Anspruchsgruppen im Bereich Umwelt und Soziales insb. bezogen auf Projektfinanzierungen ist der Stab Nachhaltigkeit. Für weitere Informationen bezüglich des Dialogs der BayernLB mit ihren Stakeholder\*innen zu Nachhaltigkeitsthemen siehe GRI Standard 102-40 bis 44. Weitere Informationen zur Führungsstruktur siehe GRI 102-18.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Satzung der Bayerischen Landesbank*

*Homepage der BayernLB: Wirtschaftsbeirat*

## **GRI 102-22 (2016) Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien**

SDG 5.5  
SDG 16.7  
PRB 5,1

Der Aufsichtsrat besteht gemäß des Gesetzes über die Bayerische Landesbank aus elf Mitgliedern, die sich aus zehn Vertretern oder Vertreterinnen der Anteilseigner und einem\*r Vertreter\*in der Personalvertretung der BayernLB zusammensetzen, wobei zwei Aufsichtsratsmandate im Berichtsjahr (auch in 2020, 2019 und 2018) durch Frauen wahrgenommen wurden (siehe auch GRI-Standard 102-18). Bezüglich der zehn Vertreter oder Vertreterinnen der Anteilseigner obliegt dem Freistaat Bayern das Vorschlagsrecht für drei staatliche Vertreter\*innen sowie für vier externe Vertreter\*innen. Der Sparkassenverband Bayern schlägt drei Mitglieder vor, worunter mindestens ein\*e externe\*r Vertreter\*in sein muss. Die Vergütung des Aufsichtsrates ist geregelt durch die Satzung der Bayerischen Landesbank. Für weitere Informationen siehe auch GRI 102-35.

Sowohl die Aufsichtsratsmitglieder als Einzelpersonen, als auch das Aufsichtsratsgremium als Ganzes verfügen jeweils über die nach den bankaufsichtsrechtlichen Regelungen notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und sonstigen Qualifikationen und bilden sich entsprechend weiter. Dem in der Aufsichtsregulatorik zunehmend an Bedeutung gewinnende Themenkomplex ESG (Umwelt, Soziales und Governance) Rechnung tragend, war die Berichterstattung über aktuelle Entwicklungen zu Nachhaltigkeitsthemen Gegenstand jeder ordentlichen Aufsichtsratssitzung.

Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben wird der Aufsichtsrat aktuell durch fünf Ausschüsse unterstützt: Der Prüfungsausschuss befasst sich mit der Überwachung der Rechnungslegungsprozesse, der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems, insbesondere bezüglich des internen Kontrollsystems und der internen Revision sowie der Abarbeitung offener Prüfungsfeststellungen. Der Prüfungsausschuss hat im Berichtsjahr insgesamt vier Sitzungen (2020: vier, 2019: fünf, 2018: sechs) abgehalten.

Der Risikoausschuss befasst sich im Wesentlichen mit Fragen im Zusammenhang mit den vom Vorstand beschlossenen Risikostrategien und der Risikosituation und entscheidet über Kredite, die gemäß dem Gesetz über das Kreditwesen sowie entsprechend der Kompetenzordnung der BayernLB in der Zuständigkeit des Aufsichtsrats liegen. Vierteljährlich nimmt der Risikoausschuss durch Vorlage des Konzernrisikoberichts die Risikosituation sowie die Risikotragfähigkeit zur Kenntnis. Der Risikoausschuss hat im Berichtsjahr insgesamt fünf Sitzungen (2020: sechs, 2019: fünf, 2018: sechs) abgehalten. Neben den üblichen Themen hat sich der Risikoausschuss verstärkt mit ESG relevanten Themenstellungen inkl. deren Auswirkungen auf die Geschäftspolitik der Bank beschäftigt.

Der Ausschuss für Angelegenheiten der Bayerischen Landesbodenkreditanstalt (BayernLabo-Ausschuss) nimmt im Hinblick auf die BayernLabo alle Zuständigkeiten des Aufsichtsrates wahr und fasst über die im Zuständigkeitsbereich des Aufsichtsrates stehenden Angelegenheiten in Bezug auf die BayernLabo die entsprechenden Beschlüsse. Der BayernLabo-Ausschuss hat im Berichtsjahr insgesamt drei Sitzungen (2020: drei, 2019: vier, 2018: drei) abgehalten.

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss berät insbesondere (regulatorische) Themenstellungen auf dem Gebiet der Corporate Governance sowie unternehmenspolitische und geschäftsstrategische Überlegungen. Zudem bereitet der Ausschuss Beschlüsse zu Vorstandsangelegenheiten für das Plenum vor. Außerdem befasst sich der Ausschuss mit der Evaluierung des Vorstandes und des Aufsichtsrates gemäß Kreditwesengesetz (KWG). Der Präsidial- und Nominierungsausschuss hat im Berichtsjahr insgesamt fünf Sitzungen (2020: zehn, 2019: elf, 2018: elf) abgehalten.

Der Vergütungskontrollausschuss überwacht u. a. die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und Mitarbeitenden und insbesondere für die Mitarbeitenden, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der BayernLB haben. Der Vergütungskontrollausschuss hat im Berichtsjahr in insgesamt drei Sitzungen (2020: fünf, 2019: sechs, 2018: sechs) seine gesetzlich zugewiesenen Aufgaben wahrgenommen. Ferner lies sich der Vergütungskontrollausschuss über die Aktivitäten der Bank zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen unterrichten.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrates sowie die der aus seiner Mitte heraus gebildeten Ausschüsse finden sich auf der Homepage der BayernLB und im aktuellen Offenlegungsbericht sowie im Einzelabschluss.

Bzgl. der Zusammensetzung des Aufsichtsrates legt die Nachhaltigkeitsstrategie fest: „Auch im Vorstand und Aufsichtsratsgremien sind Gleichberechtigung und Vielfalt wichtige Erfolgsfaktoren für die Zukunft der BayernLB. Attribute wie Alter, Geschlecht/geschlechtliche Identität, ethnische Herkunft/Nationalität, Religion/Weltanschauung oder sexuelle Orientierung entscheiden

nicht über eine Ernennung. Ausschlaggebend sind Erfahrungen und Fähigkeiten, um die Funktion auszufüllen und einen langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern. Daher widmen wir dem Aspekt der Diversität bei Gremien-Neubesetzungen ein besonderes Augenmerk.“

<b>Zusammensetzung des Aufsichtsrats zum 31.12.</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Mitglieder insgesamt	11	11	11	11
davon Frauen	2	2	2	2
davon Männer	9	9	9	9
davon unter 30 Jährige				
davon 30- bis 50-jährige				
davon über 50 Jährige	11	11	11	11
davon Deutsche	11 <sup>1</sup>	11 <sup>1</sup>	11	11

*1 Ein Mitglied des Aufsichtsrats (von 10/2020 bis 08/2021) besitzt eine doppelte Staatsbürgerschaft (deutsch/französisch)*

Die Auswahl und Bestellung von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für Vorstand und Aufsichtsrat richtet sich nach den satzungsmäßigen Vorgaben der BayernLB. Daneben werden die folgenden Diversitätsaspekte berücksichtigt:

- **Geschlecht:** Bei der Entscheidung über die Besetzung einer Position im Leitungsorgan steht die fachliche und persönliche Eignung im Vordergrund. Eine quantitative Zielgröße für das unterrepräsentierte Geschlecht für den Aufsichtsrat und den Vorstand der BayernLB wird nicht vorgegeben. Im Rahmen der Möglichkeiten und Gegebenheiten wird jedoch weiterhin angestrebt, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in Vorstand und Aufsichtsrat zu steigern. Per Stand 31. Dezember 2021 sind im Aufsichtsrat der BayernLB zwei Frauen vertreten, im Vorstand der BayernLB bisher keine.
- **Bildungs- und beruflicher Hintergrund:** Bei der BayernLB wird im Rahmen der Auswahl von Kandidaten und Kandidatinnen für Vorstand und Aufsichtsrat als wesentliches Kriterium ein möglichst breites Bildungs- und Berufsspektrum, z. B. aus dem Bereich IT, Finanzen, Betriebswirtschaft, Personal, Naturwissenschaften, Kommunikation oder Recht sowie Erfahrungen bezogen auf die wesentlichen Tätigkeitsbereiche im Gremium berücksichtigt. Aktuell deckt der Bildungs- und berufliche Hintergrund der Mitglieder in Aufsichtsrat und Vorstand der BayernLB ein ausreichend breites Spektrum zur angemessenen Wahrnehmung ihrer Aufgaben ab und umfasst insbesondere wesentliche betriebs- und volkswirtschaftliche Themengebiete sowie solche aus den Bereichen Recht, Naturwissenschaften und IT.
- **Alter:** Bei der BayernLB wird eine ausgewogene Altersstruktur innerhalb des Vorstandes und des Aufsichtsrates angestrebt, um die Kontinuität der Gremienarbeit zu gewährleisten und eine reibungslose Nachfolgeplanung zu ermöglichen. Die BayernLB hat in diesem Zusammenhang die folgende Altersgrenze für die Aufsichtsratsmitglieder festgelegt: Die Mitglieder des Aufsichtsrates sollen bei ihrer (Wieder-)Bestellung in der Regel nicht älter als 69 Jahre sein. Eine ausgewogene Altersstruktur ist per 31. Dezember 2021 sowohl in Bezug auf den Aufsichtsrat (Spanne: 51 Jahre bis 71 Jahre) als auch in Bezug auf den Vorstand (Spanne: 51 Jahre bis 58 Jahre) gegeben. Keines der aktuellen Aufsichtsratsmitglieder war bei seiner (Wieder-) Bestellung älter als 69 Jahre.
- **Geografische Erfahrung:** Aufgrund der teilweisen Internationalität der Geschäftstätigkeit der BayernLB wird auch die geografische Erfahrung im Rahmen der Auswahl von Kandidaten und Kandidatinnen für Aufsichtsrat und Vorstand berücksichtigt, mit dem Ziel, die wesentlichen Re-

gionen abzudecken. Per Stand 31. Dezember 2021 decken sowohl Aufsichtsrat als auch Vorstand der BayernLB bezüglich der geografischen Erfahrung in der jeweiligen Gesamtheit die wesentlichen Regionen, in denen die BayernLB tätig ist, ab. Dies bezieht sich insbesondere auf die Regionen, in denen die BayernLB mit einer Niederlassung präsent ist.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Homepage der BayernLB: Aufsichtsrat](#)

[Satzung der Bayerischen Landesbank](#)

[Gesetz über die Bayerische Landesbank](#)

[Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB](#)

[Offenlegungsbericht 2021](#)

[Einzelabschluss 2021](#)

#### SDG 16.6

#### **GRI 102-23 (2016) Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans**

Der Aufsichtsrat wählt gemäß der Satzung der Bayerischen Landesbank aus seiner Mitte auf Vorschlag der Generalversammlung eine\*n Vorsitzende\*n und mindestens eine\*n stellvertretende\*n Vorsitzende\*n. Der\*Die Aufsichtsratsvorsitzende gehört nicht dem Vorstand der BayernLB an, da Aufsichtsrat und Vorstand personell getrennt sind.

#### SDG 5.5 SDG 16.7

#### **GRI 102-24 (2016) Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan**

Gemäß der Satzung der Bayerischen Landesbank werden die Vertreter oder Vertreterinnen der Anteilseigner als Teil des Aufsichtsrates von der Generalversammlung bestellt. Die staatlichen Vertreter oder Vertreterinnen sowie vier externe Vertreter oder Vertreterinnen werden durch das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat zur Bestellung vorgeschlagen. Der Sparkassenverband Bayern schlägt drei Mitglieder, worunter mindestens ein\*e externe\*r Vertreter\*in sein muss, zur Bestellung vor. Der\*Die Vertreter\*in der Personalvertretung der Bayerischen Landesbank wird durch ebendiese entsandt. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrates wird insbesondere Wert auf Diversität gelegt (siehe auch GRI 102-22).

Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte auf Vorschlag der Generalversammlung eine\*n Vorsitzende\*n und mindestens eine\*n stellvertretende\*n Vorsitzende\*n.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Homepage der BayernLB: Aufsichtsrat](#)

[Satzung der Bayerischen Landesbank](#)

[Offenlegungsbericht 2021](#)

## GRI 102-25 (2016) Interessenkonflikte

SDG 16.6

Die BayernLB hat Regelungen zur Behandlung, Minimierung und Vermeidung von Interessenkonflikten getroffen, u. a. durch die Group Interessenkonfliktmanagement Policy. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn das Risiko besteht, dass professionelles Urteilsvermögen oder Handeln durch eine oder mehrere Interesse(n) beeinflusst wird. Die Interessenkonflikte können im rein dienstlichen Bereich oder bei einer Kollision privater Belange mit dienstlichen Pflichten auftreten. Als Konfliktparteien kommen u.a. folgende Personen in Betracht:

- Mitarbeitende
- Mitglieder des Leitungsorgans
- Mitglieder der Gesellschafter
- Vertraglich gebundene Vermittler\*innen
- Gruppenunternehmen
- Kund\*innen
- Geschäftspartner\*innen
- Investor\*innen

Zur grundsätzlichen Vermeidung von Interessenskonflikten sieht die Geschäftsorganisation und -verteilung eine funktionale Trennung von Markt- und Marktfolgeeinheiten sowie von Handels- und Abwicklungseinheiten vor. Der Vorstand ist laut Geschäftsordnung dafür zuständig, Regelungen für den Umgang mit Interessenskonflikten festzulegen, zu genehmigen und zu überwachen. Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB ist zusätzlich verankert, Maßnahmen zur verbesserten Transparenz im Compliance-Management bzgl. des etablierten Interessenkonfliktmanagements bis 2022 zu ergreifen (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 10-15).

Durch den Verhaltenskodex sind die Mitarbeitenden und Vorstände zu Folgendem verpflichtet: „Mit besonderer Sorgfalt vermeiden wir Interessenkonflikte, bei denen unsere oder die Unabhängigkeit eines Dritten, auch nur dem Anschein nach, beeinflusst sein könnte. Zeichnet sich ein möglicher Konflikt ab, gehen wir bewusst mit der Situation um, machen den Konflikt transparent und informieren unsere Führungskraft oder einen Compliance-Verantwortlichen. Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern bahnen wir ausschließlich nach sachlichen Kriterien an. Empfehlungen sowie kaufmännische oder personelle Entscheidungen sind nicht von privaten Interessen und Beziehungen geprägt oder durch materielle oder immaterielle Vorteile motiviert. Das Verbot der Vorteilsnahme oder -gewährung betrifft nicht nur direkte finanzielle Zuwendungen, sondern auch sonstige Vergünstigungen, welche die dienstliche Unabhängigkeit in Frage stellen könnten. Darüber hinaus beachten wir sowohl bei der Annahme als auch bei der Gewährung von Zuwendungen und Vorteilen, insbesondere von Geschenken oder Einladungen, stets die Grenzen der Üblichkeit und Angemessenheit, die steuerrechtlichen Vorschriften sowie relevante Genehmigungspflichten. Dem besonderen Schutzbedürfnis von Amtsträgern wird dabei entsprechend Rechnung getragen.“

Zur Identifizierung und Steuerung von Interessenkonflikten hat die BayernLB eine Evidenzstelle eingerichtet. Des Weiteren ist eine Meldepflicht von Interessenkonflikten an die Evidenzstelle implementiert worden. Diese untersucht und bewertet die gemeldeten Interessenkonflikte und ent-

scheidet gemeinsam mit den betroffenen Einheiten über nötige Maßnahmen und ggf. Konsequenzen. Darüber hinaus dokumentiert die Evidenzstelle in einem Interessenkonflikt-Katalog wesentliche Sachverhalte, die einen Interessenkonflikt auf Ebene der Mitarbeitenden und des Leitungsorgans auslösen können, sowie diesbezügliche Maßnahmen und Verantwortliche. Der Katalog wird jährlich auf Aktualität und Vollständigkeit überprüft.

Weitere Maßnahmen zum Interessenkonfliktmanagement sind bspw. über die Leitsätze für persönliche Geschäfte geregelt. Demnach dürfen sich Mitarbeitende nicht in Finanzinstrumenten von Unternehmen engagieren (kaufen, verkaufen), die sie dauerhaft betreuen oder mit denen sie vorübergehend dienstlich befasst sind. Ebenso dürfen persönliche Geschäfte nicht gegen Kunden- oder Bankinteressen verstoßen. Die Einhaltung der Leitsätze wird von Group Compliance laufend überwacht. Verstöße können auch arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben.

Ein weiteres Instrument stellen die Regelungen zur Annahme und Gewährung von Vorteilen dar. Diese geben den Mitarbeitenden – zusätzlich zu den zu beachtenden straf- und steuerrechtlichen Vorschriften – Verhaltensrichtlinien und Hilfestellung bei der Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen an die Hand.

Außerdem müssen in der BayernLB alle Nebentätigkeiten durch den Arbeitgeber schriftlich genehmigt werden. Hierfür sind Kriterien zur Genehmigungsfähigkeit festgelegt.

Die freiwillig angewandten Corporate Governance Grundsätze und die Satzung der Bayerischen Landesbank sehen zudem die Enthaltung der Vorstände bei Entscheidungen vor, von denen sie selbst oder Verwandte betroffen sind.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Verhaltenskodex](#)

[Satzung der Bayerischen Landesbank](#)

## **GRI 102-26 (2016) Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien**

Die höchsten Gremien, sprich v. a. Vorstand und Aufsichtsrat, der BayernLB legen in regelmäßigen Abständen Werte, Ziele, Strategien und Richtlinien des Konzerns zu nachhaltigen Themen fest. Diese Aufgaben sind u. a. in der Geschäftsordnung des Vorstandes niedergeschrieben.

Im November 2020 wurden in die Geschäftsordnung des Vorstandes gemäß EZB Leitfaden speziell das Thema Klima- und Umweltrisiken aufgenommen. Laut Geschäftsordnung ist der Vorstand nun auch dafür zuständig, eine „zur Geschäfts-, Beteiligungs- und Risikostrategie beitragende(n) Nachhaltigkeitsstrategie unter Berücksichtigung entsprechender Nachhaltigkeitsrisiken wie Klima- und Umweltrisiken“ festzulegen. Des Weiteren umfassen die Aufgaben des Vorstands laut Geschäftsordnung die Festlegung, Genehmigung und Überwachung der Umsetzung „einer auf das Risikobewusstsein und Risikoverhalten der BayernLB ausgerichtete Risikokultur“ sowie „einer Unternehmenskultur und Unternehmenswerte einschließlich eines Verhaltenskodex.“

1998 verabschiedete der Vorstand die Umweltpolitik, 2016 die zweite Version der Nachhaltigkeitspolitik. Die zweite Version des Verhaltenskodex veröffentlichten Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam in 2018. 2020 gaben die Gremien der Bank mit dem Mission Statement „Wir finanzieren Fortschritt“ sowie der neuen Gruppenstrategie der BayernLB eine neue nachhaltige Zielrichtung vor. Infolgedessen wurde in 2021 die institutsspezifische Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet und durch das Leitungsorgan genehmigt. Überall dort ist das Ziel festgeschrieben, dass die BayernLB die Verantwortung durch die Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahrnimmt sowie nachhaltige Bankprodukte etabliert. So heißt es z. B. in der Nachhaltigkeitspolitik: „Die Integration von sozialen und umweltbezogenen Anforderungen in unsere Finanzierungs- und Kapitalmarktangebote bietet unseren Kunden und uns die Möglichkeit, Risiken und Chancen, die sich aus globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel und der Ressourcenverknappung ergeben, umfassend zu berücksichtigen und so einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Neben der Festlegung und Weiterentwicklung von sozialen und ökologischen Mindeststandards für Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäfte stellt die gezielte Unterstützung von Unternehmen und Projekten, die wie die Erneuerbaren Energien in besonderer Weise zur Bewältigung globaler Herausforderungen beitragen, einen Schwerpunkt unserer Aktivitäten dar.“

Zudem wurden alle Policies zu speziellen Geschäftstätigkeiten wie Rüstung, Energiewirtschaft, Glückspiel, Forstwirtschaft etc. der BayernLB durch den Vorstand verabschiedet und sind konzernweit gültig. Für die Umsetzung der Leitlinien und Policies sind die jeweiligen Fachbereiche und Konzerntöchter zuständig. Die Verantwortung für die Überprüfung der bestehenden und die Formulierung neuer Policies liegt v. a. beim Stab Nachhaltigkeit, z. T. auch bei Group Compliance. Im Dezember 2021 hat die BayernLB ihre Leitplanken der Transformation veröffentlicht, in der erstmals alle Policies (sowie weitere Standards und Leitlinien) ungekürzt extern zugänglich gemacht werden (weitere Informationen siehe GRI FS 1).

In der Nachhaltigkeitsstrategie wird das Managementsystem Nachhaltigkeit in der BayernLB erläutert: „Das Streben nach Nachhaltigkeit sehen wir als ein wesentliches Element einer guten Internal und Corporate Governance an. Nachhaltigkeit steht daher im Einklang mit unserem Selbstverständnis und unseren Werten. In zentraler Rolle stehen der Stab Nachhaltigkeit bzw. die Position des Chief Sustainability Officers (CSO) mit direkter Berichtslinie an den CEO, die mit einem integrierten Managementansatz die Zusammenarbeit der Bereiche und die Verflechtung mit geschäftspolitischen sowie risikoorientierten Entscheidungs- bzw. Steuerungsprozessen sicherstellen. Wesentliche Aufgabenstellungen sind die übergeordnete, strategische Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit, die Gruppensteuerung, Methodenhoheit und Governance; dies gilt sowohl für das Geschäftsmodell als auch für den eigenen Betrieb. [...] Der Stab Nachhaltigkeit entscheidet bei allen Maßnahmen, die eine wesentliche oder richtungsweisende Auswirkung auf das Thema Nachhaltigkeit haben, insbesondere mit Blick auf die zunehmende Bedeutung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks, mit. Der Steuerungsansatz der Nachhaltigkeit und die damit verbundene Governance erstreckt sich über alle Arten von Vorgängen und Geschäften und erfasst damit auch das Aktivgeschäft und alle durch die BayernLB bestimmten Anlagen und Investitionen. Das Thema Nachhaltigkeit ist als Querschnittsaufgabe in Board-Strukturen der Bank verankert. Darüber hinaus ist ein bereichsübergreifender regelmäßiger Austausch zu regulatorischen Entwick-

lungen und strategischen Stoßrichtungen implementiert. Neben dem Stab Nachhaltigkeit beschäftigen sich alle Bereiche der Bank mit den für die jeweilige Aufgabe relevanten Aspekten der Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeit ist zudem Führungsaufgabe.“

Darüber hinaus ist das Thema Nachhaltigkeit Bestandteil der vom Aufsichtsrat beschlossenen Verzielung des Vorstands. Dabei werden insbesondere die Aspekte Neugeschäftsanteil, Null-Messung ESG-Konformität sowie Management von Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt. Auf diese Weise ist der Themenkomplex Nachhaltigkeit auch bei der Vorstandsvergütung stärker in den Fokus gerückt. Berücksichtigung findet Nachhaltigkeit zudem im Rahmen der gemäß Kreditwesengesetz (KWG) und den ESMA/EBA Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans regelmäßig vorzunehmenden Evaluierung des Vorstands und des Aufsichtsrats, bei der Kenntnisse und Erfahrung in Bezug auf ESG Aspekte wichtige Beurteilungskriterien mit Blick auf das fachliche Anforderungsprofil sind. Siehe auch GRI 102-27.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Homepage der BayernLB: Wir finanzieren Fortschritt*

*Geschäftsbericht 2021*

*Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB*

*Umweltpolitik der BayernLB*

*Verhaltenskodex*

*Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB*

*Offenlegungsbericht 2021*

*Leitplanken der Transformation*

SDG 4.7  
PRB 5,1

#### **GRI 102-27 (2016) Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans**

Bei der BayernLB wird bei der Auswahl von Kandidaten und Kandidatinnen für Vorstand und Aufsichtsrat als wesentliches Kriterium ein möglichst breites Bildungs- und Berufsspektrum sowie vielfältige Erfahrungen bezogen auf die wesentlichen Tätigkeitsbereiche im Gremium berücksichtigt. Aktuell deckt der Bildungs- und berufliche Hintergrund der Mitglieder in Aufsichtsrat und Vorstand der BayernLB ein breites Spektrum zur angemessenen Wahrnehmung ihrer Aufgaben ab. Er umfasst insbesondere wesentliche betriebs- und volkswirtschaftliche Themengebiete sowie solche aus den Bereichen Recht, Naturwissenschaften und IT (weitere Informationen siehe GRI 102-22).

Kenntnisse und Erfahrung in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen spielen mit Blick auf die Anforderungen an Gremienmitglieder eine immer größere Rolle, was sich auch in den ESMA/EBA Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans widerspiegelt. Im Zuge der internen Umsetzung dieser Leitlinien hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidial- und Nominierungsausschusses Anforderungsprofile für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats beschlossen (weitere Informationen siehe GRI 102-26).

Mindestens einmal im Jahr findet für den Aufsichtsrat eine Fortbildungsveranstaltung zu verschiedenen Bankthemen statt, im Berichtsjahr fanden drei Veranstaltungen statt. Spezialistinnen und Spezialisten der Bank sowie Vertreter\*innen von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften schulten den Aufsichtsrat zu aktuellen Entwicklungen in den Themengebieten Regulatorik, IT/Cyber Security, Nachhaltigkeit sowie zu vergütungs- und produktspezifischen Fragestellungen und erörterten daraus abgeleitete wesentliche Herausforderungen für Banken und deren Aufsichtsorgane mit Fokus auf die BayernLB. Darüber hinaus nahmen die Mitglieder des Aufsichtsrats die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr und nutzten insbesondere von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften angebotene externe Weiterbildungsmaßnahmen zu den aktuellen Themenstellungen im Bankensektor auf dem Gebiet der Corporate Governance.

Der Aufsichtsratsvorsitzende ist in regelmäßigem, mindestens monatlichem Austausch mit dem Chief Sustainability Officer und lässt sich von diesem zu unterschiedlichen nachhaltigen Themen informieren. Darüber hinaus sind die aktuellen Entwicklungen zum Themenkomplex ESG Gegenstand jeder Sitzung des Aufsichtsrats.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Geschäftsbericht 2021](#)

[Offenlegungsbericht 2021](#)

#### **GRI 102-28 (2016) Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans**

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrates befasst sich regelmäßig, mindestens jährlich, mit der Evaluierung des Vorstandes und des Aufsichtsrates gemäß den Anforderungen des Kreditwesengesetzes (KWG) sowie den ESMA/EBA Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans. Der Konzernabschluss und Konzernlagebericht wird jährlich von einem unabhängigen Abschlussprüfer geprüft. Darin werden auch die Anzahl der Sitzungen des Aufsichtsrats sowie deren Inhalt dokumentiert.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Geschäftsbericht 2021](#)

[Offenlegungsbericht 2021](#)

#### **GRI 102-29 (2016) Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen**

EMAS  
SDG 16.7

Der intensive Austausch zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen mit den Stakeholder\*innen ist der BayernLB ein zentrales Anliegen. Der Aufsichtsrat als höchstes Kontrollorgan der BayernLB berücksichtigt durch seine Zusammensetzung in Form von einer Personalvertretung und Vertretern und Vertreterinnen aus Anteilseignern inklusive externen Mitgliedern und

staatlichen Vertretern und Vertreterinnen des Freistaats Bayern die Interessen verschiedener Stakeholder-Gruppen und ist mit ihnen dementsprechend im Dialog. Darüber hinaus verfügt die BayernLB über einen Wirtschaftsbeirat, welcher die Bank bei der geschäftspolitischen Ausrichtung berät und Kontakte mit Kreisen der Wirtschaft, insbesondere mit ihren Kundinnen und Kunden, herstellt (weitere Informationen siehe GRI 102-21 und 102-40).

Der Vorstand hat den Stab Nachhaltigkeit als untergeordnete Einheit speziell für ökologische und soziale Fragestellungen eingerichtet. Der Chief Sustainability Officer (CSO) ist als Leiter des Stab Nachhaltigkeit direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Er berichtet in dieser Funktion gemäß gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben an die Gremien der BayernLB (regulär und ad-hoc). Darüber hinaus berät er den Vorstand zum Thema Nachhaltigkeit und Reputationsmanagement. In der Nachhaltigkeitsstrategie heißt es hierzu: „Der Stab Nachhaltigkeit entscheidet bei allen Maßnahmen, die eine wesentliche oder richtungsweisende Auswirkung auf das Thema Nachhaltigkeit haben, insbesondere mit Blick auf die zunehmende Bedeutung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks, mit. Der Steuerungsansatz der Nachhaltigkeit und die damit verbundene Governance erstreckt sich über alle Arten von Vorgängen und Geschäften und erfasst damit auch das Aktivgeschäft und alle durch die BayernLB bestimmten Anlagen und Investitionen.“

Der Stab Nachhaltigkeit ist in die Beurteilung von ereignis- und transaktionsbasierten Sachverhalten eingebunden, um unter Nachhaltigkeits- und Reputationsrisiko-Aspekten zu steuern. Transaktionen umfassen dabei alle Arten von Geschäftstätigkeiten und -beziehungen entlang der Wertschöpfungskette der Bank. Der Stab ist grundsätzlich bei Fragestellungen, die (potenziell) in den Geltungsbereich bestehender ESG-Standards und -Policies bzgl. Umwelt- oder Sozialthemen fallen und/oder potenziell mit sozialen und/oder umweltbezogenen Risiken in Zusammenhang stehen, sowie bei allen Vorgängen, die ein mittleres oder hohes Reputationsrisiko bergen, hinzu zu ziehen. Dabei hat der Stab Nachhaltigkeit klar vom Vorstand delegierte Rechte, Sachverhalte zu untersagen oder mit Auflagen bei Zustimmung zu versehen. Siehe auch GRI 102-17 und FS 2.

Der Stab Nachhaltigkeit beobachtet und analysiert laufend die Auswirkungen der Klimaschutzpolitik und anderer politischer, rechtlicher und gesellschaftlicher sowie technologischer Entwicklungen auf das Geschäft der BayernLB. Er hat zudem die Erwartungen diverser Stakeholder-Gruppen im Blick. Ziel ist es, Chancen und Risiken, die sich für die Bank und ihre Kunden und Kundinnen aus diesen Entwicklungen und Erwartungen ergeben können, frühzeitig zu identifizieren. Gleichzeitig strebt der Stab Nachhaltigkeit an, gemeinsam mit den relevanten Bereichen innerhalb der Bank sowie externen Stakeholder\*innen angemessene Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Auch die bestehenden Policies zu kontroversen Branchen werden regelmäßig durch den Stab Nachhaltigkeit und zum Teil durch Group Compliance (aktuell Offshore-Policy) überprüft und ggf. angepasst bzw. neu geschrieben.

Der Vorstand verabschiedet anschließend alle Policies der BayernLB (weitere Informationen siehe GRI FS 1 sowie in den Leitplanken der Transformation, in der im Dezember 2021 erstmals alle Policies der BayernLB sowie weitere Standards und Leitlinien extern ungekürzt veröffentlicht wurden).

In der BayernLB ist das Thema Nachhaltigkeit zudem in allen Bereichen von großer Bedeutung, siehe dazu in der Nachhaltigkeitsstrategie: „Das Thema Nachhaltigkeit ist als Querschnittsaufgabe in Board-Strukturen der Bank verankert. Darüber hinaus ist ein bereichsübergreifender regelmäßiger Austausch zu regulatorischen Entwicklungen und strategischen Stoßrichtungen implementiert. Neben dem Stab Nachhaltigkeit beschäftigen sich alle Bereiche der Bank mit den für die jeweilige Aufgabe relevanten Aspekten der Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeit ist zudem Führungsaufgabe.“

Die Nachhaltigkeitsstrategie hebt hervor, wie wichtig die Verfügbarkeit fundierter Daten und ein umfassendes Datenmanagement ist, um Risiken und Chancen im ESG-Bereich zu erfassen und zu bewerten. Hierfür verwendet die BayernLB ein ESG Assessment Tool, das laufend an die wachsenden Anforderungen an Bewertung und Reporting angepasst wird (weitere Informationen siehe GRI 102-17 und FS 2).

Ende 2020 wurde der finale EZB-Leitfaden Klima- und Umweltrisiken veröffentlicht, der Erwartungen formuliert, wie diese Risiken von Banken umfassend identifiziert, gesteuert und offengelegt werden sollen. Die für die BayernLB durch eine Gap-Analyse identifizierten Handlungsbedarfe werden geplant abgearbeitet. Hierzu wurde ein interdisziplinärer Ansatz gewählt (insb. Risikocontrolling, Konzernentwicklung, Federführung bei Stab Nachhaltigkeit) und die Bearbeitung in einem bankweiten Projekt 2021 begonnen. Die BayernLB analysiert im Jahr 2021 für Neu- und Bestandsgeschäfte systematisch physische und transitorische Klimarisiken als einen Teilaspekt des ESG Assessments.

Die Nachhaltigkeitsstrategie verdeutlicht die Identifizierung und den Umgang mit Risiken bezogen auf ESG Themen. Siehe dazu GRI FS 2.

Durch den strukturierten Einbezug des Stab Nachhaltigkeit in die Entscheidungsprozesse wird im Sinne des Vorsorgeansatzes sichergestellt, dass soziale und umweltbezogene Aspekte frühzeitig identifiziert und berücksichtigt werden (siehe auch GRI 102-11).

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Geschäftsbericht 2021](#)

[Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB](#)

[Leitplanken der Transformation](#)

## **GRI 102-30 (2016) Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement**

**GEPRÜFT**

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Umgang mit Umwelt & Sozialrisiken“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Im Verhaltenskodex der BayernLB, dem alle Mitarbeitenden, Führungskräfte, Vorstände und Aufsichtsräte verpflichtet sind, wird ein wirksames Kontrollsystem als wesentlicher Bestandteil des (Risiko-)Managementsystems der BayernLB beschrieben: „Der Vorstand verantwortet und die

Führungskräfte sorgen für ein funktionierendes internes Kontrollsystem in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich, das klar nach dem „Three Lines of Defence-Prinzip“ abgegrenzt ist. Als lernende Organisation versteht die BayernLB entdeckte Fehler oder Schwachstellen als Chance zur Verbesserung. Compliance ist integraler Bestandteil der Unternehmensführung und definiert sich als Risikomanagement mit präventivem Fokus. Eine angemessene Risikoanalyse, darauf basierende Maßnahmen sowie die Förderung eines einheitlichen Werte- und Integritätsverständnisses tragen hierzu bei, ebenso wie die Sanktionierung bei Verstößen. Die unabhängige Compliance-Funktion ist gegenüber Externen wie Internen ein vertrauenswürdiger und fairer Ansprechpartner.“ Die Risikokultur spielt dabei eine wichtige Rolle: „Wir leben eine Risikokultur, die die Identifizierung und den bewussten Umgang mit Risiken fördert und sicherstellt, dass Entscheidungsprozesse zu Ergebnissen führen, die auch unter Risikogesichtspunkten ausgewogen sind. Risikokultur bedeutet für uns daher ein offenes und kollegiales Führungskonzept, ein ausgeprägtes Risikobewusstsein für unser tägliches Denken und Handeln, dass der kritische Dialog gefördert wird und dass finanzielle Anreize im Einklang mit dem Risikoappetit stehen.“ Die Mitarbeitenden werden über die wesentlichen Kernelemente der Risikokultur in Form einer regelmäßigen, verpflichtenden Online-Schulung im Detail informiert.

Der Aufsichtsrat der BayernLB, der den Vorstand überwacht und berät, bildet aus seiner Mitte Ausschüsse. Der Prüfungsausschuss befasst sich dabei u. a. mit Fragen des Risikomanagements und der Compliance. Er überwacht den Rechnungslegungsprozess, die Wirksamkeit des Risikomanagementsystems, insbesondere bezüglich des internen Kontrollsystems und der Internen Revision sowie die Abarbeitung offener Prüfungs- und Jahresabschlussfeststellungen. Der Risikoausschuss widmet sich u. a. wesentlichen Fragen im Zusammenhang mit der Risikostrategie und -situation der BayernLB. Vierteljährlich nimmt der Risikoausschuss durch Vorlage des Konzernrisikoberichts die Risikosituation sowie die Risikotragfähigkeit zur Kenntnis (siehe auch GRI 102-22).

Der Vorstand der BayernLB 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. Hierbei wird der Vorstand insbesondere durch die Zentralbereiche Risk Office, Financial Office, Operating Office sowie Corporate Center unterstützt.

Um adäquate Kenntnisse für ein Vorstandsmitglied als Chief Risk Officer sicherzustellen, legt der Präsidial- und Nominierungsausschuss im Vorfeld der Auswahl eines neuen Vorstandes fest, dass für die Position u. a. theoretische und praktische Kenntnisse zu Regulierung und Risikomanagement sowie zur Unternehmenssteuerung gefordert sind. Der aktuelle Chief Risk Officer trat im Mai 2010 in den Vorstand der BayernLB ein. Er ist dem Chief Financial Officer (ebenfalls ein Mitglied des Vorstands) gleichgestellt.

Die Konzernrisikostategie wird aufbauend auf der Geschäftsstrategie regelmäßig überprüft und vom Vorstand festgelegt sowie mit dem Risikoausschuss des Aufsichtsrates erörtert. Grundlagen für die Festlegung der Risikostrategie sind die jährlich durchzuführende Risikoinventur gemäß MaRisk sowie die Risikotragfähigkeitsrechnung. Das Gesamtrisikoprofil der BayernLB-Gruppe wird dem Vorstand vorgelegt. Für die wesentlichen und bedeutenden Risiken, wie z. B. Kredit-, Marktpreis-, Geschäfts- und strategische Risiken sowie Reputationsrisiken, werden Teilrisikostراتيجien erstellt. Die Teilrisikostراتيجien enthalten qualitative und quantitative Ziele, um die Steuerungsoptionen für die einzelnen Risiken zur Risikoabsicherung und -minderung entsprechend

festzulegen. Das bedeutet, dass Risiken in einem gewissen Umfang akzeptiert werden, ansonsten begrenzt bzw. limitiert, reduziert oder vermieden werden. Darüber hinaus sind darin entsprechende Maßnahmen genannt, die der Überwachung der Einhaltung der strategischen Ziele dienen. Die Risikostrategien behandeln dabei auch den Umgang bzw. die Begrenzung von Risikokonzentrationen. Erstellt werden die Teilrisikostrategien von den risikoverantwortlichen Einheiten, die auch dafür zuständig sind, die Einhaltung der Ziele zu überwachen. Die Überwachung der laufenden Wirksamkeit der Maßnahmen, die zur Risikoabsicherung und -minderung getroffen werden, erfolgt teilweise täglich (z. B. Marktpreisrisikolimits), ansonsten monatlich. In der Risikoberichterstattung an den Vorstand und den Risikoausschuss des Aufsichtsrates fließen die Ergebnisse zusammen.

Es werden alle wesentlichen und bedeutenden Risiken in die Risikomanagementverfahren einbezogen. Die Prozesse, Verfahren und Methoden werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit überprüft und weiterentwickelt. In diesem Zusammenhang werden auch die Ergebnisse der Internen Revision, der internen Validierungseinheit, des Jahresabschlussprüfers und der Aufsicht berücksichtigt.

Mehr Informationen zum Risikomanagement finden sich im Offenlegungsbericht der BayernLB. Der Umgang mit den ESG Risiken wird in GRI 102-29 und FS 2 ausführlich beschrieben, bzgl. Reputationsrisikomanagement siehe ausführlich GRI 102-17.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Homepage der BayernLB: Vorstand](#)

[Homepage der BayernLB: Aufsichtsrat](#)

[Verhaltenskodex](#)

[Offenlegungsbericht 2021](#)

## **GRI 102-31 (2016) Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen**

EMAS

Für die Bank relevante ökonomische, ökologische und soziale Themen werden beständig überprüft und bewertet. Zuständig für ökosoziale Themen ist v.a. der Stab Nachhaltigkeit. Da Nachhaltigkeit aber eine Querschnittsaufgabe ist, sind auch alle anderen Bereiche in der Bank dafür verantwortlich. Deshalb ist ein bereichsübergreifender regelmäßiger Austausch zu regulatorischen Entwicklungen und strategischen Stoßrichtungen implementiert. So finden regelmäßig ein Roundtable mit allen relevanten Markteinheiten und Gruppensteuerungstermine mit den anderen Nachhaltigkeitsbereichen im Konzern statt. Aktuell werden die neuen regulatorischen Herausforderungen insbesondere im Bereich Reporting über das Projekt Sustainability bearbeitet.

Wie in GRI 102-29 beschrieben, beobachtet und analysiert der Stab Nachhaltigkeit laufend die Auswirkungen der Klimaschutzpolitik und anderer politischer, rechtlicher und gesellschaftlicher sowie technologischer Entwicklungen auf das Geschäft der BayernLB. Gleichzeitig ist der Stab Nachhaltigkeit in die Beurteilung von ereignis- und transaktionsbasierten Sachverhalten eingebunden, um unter Nachhaltigkeits- und Reputationsrisiko-Aspekten zu steuern. Der Chief Sustainability Officer (CSO), der dem CEO direkt unterstellt ist, berichtet gemäß gesetzlicher und

aufsichtsrechtlicher Vorgaben in regelmäßigen Abständen und ad hoc an die Gremien der BayernLB.

In der Nachhaltigkeitsstrategie wird das enge regelmäßige Monitoring betont: „Die BayernLB verfolgt einen hohen Anspruch bei der Übernahme von Verantwortung für mehr Nachhaltigkeit. Mit ihrer mehr als 25-jährigen Geschichte sind die Themen Umweltschutz, soziale Aspekte und eine redliche Unternehmensführung als gemeinsames Verständnis einer nachhaltigen BayernLB im Haus fest verankert. Wir verfolgen ein enges Monitoring aller Gesetzesvorhaben. Regulatorische Vorhaben werden laufend analysiert, priorisiert und fristgerecht implementiert.“

Die Risikoberichterstattung erfolgt im regelmäßigen Turnus an den Vorstand und Risikoausschuss des Aufsichtsrates. Mehr Informationen zum Risikomanagement siehe GRI 102-30.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Geschäftsbericht 2021](#)

[Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB](#)

## EMAS

### **GRI 102-32 (2016) Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Das regelmäßige Reporting zu nachhaltigen Aspekten in der BayernLB findet sich in verschiedenen Berichten wieder, hauptsächlich im Nichtfinanziellen Bericht und in der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz, welche gleichzeitig die Umwelterklärung enthält. Der Nichtfinanzielle Bericht des BayernLB Konzerns wird vom Vorstand und Aufsichtsrat genehmigt sowie extern von Wirtschaftsprüfern geprüft. Die Satzung der BayernLB sagt hierzu im Detail: „Der Jahresabschluss und der Lagebericht sowie der Konzernabschluss und der Lagebericht sind durch einen von der Generalversammlung bestellten Abschlussprüfer zu prüfen und zusammen mit dem Prüfungsbericht des Abschlussprüfers und dem Vorschlag über die Verwendung des ausschüttungsfähigen Gewinns unverzüglich dem Aufsichtsrat, den mittelbaren Trägern sowie der Aufsichtsbehörde vorzulegen.“ Der Chief Sustainability Officer (CSO) gibt die Umwelterklärung und die Nachhaltigkeitsbilanz frei. Die nunmehr in der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz integrierte Umwelterklärung wird zudem jährlich vom Umweltgutachter geprüft und genehmigt, dies ist entsprechend durch eine spezielle Kennzeichnung sichtbar gemacht (grüne Marginalie „EMAS“). Der Umweltgutachter wird auch in Zukunft weitere Inhalte der hier vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz prüfen (orangene Marginalie „GEPRÜFT“).

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Nichtfinanzieller Bericht 2021 \(ab S. 312\)](#)

[Satzung der Bayerischen Landesbank](#)

## GEPRÜFT

### **GRI 102-33 (2016) Übermittlung kritischer Anliegen**

Die BayernLB fördert den kritischen Dialog unter Mitarbeitern\*innen und Führungskräften. Das betont auch der Verhaltenskodex: „Risikokultur bedeutet für uns [...] ein offenes und kollegiales

Führungskonzept, ein ausgeprägtes Risikobewusstsein für unser tägliches Denken und Handeln, dass der kritische Dialog gefördert wird und finanzielle Anreize im Einklang mit dem Risikoappetit stehen.“ Die BayernLB legt dabei einen besonderen Wert auf ein ethisches, verantwortliches und nachhaltiges Verhalten und verpflichtet sich dazu, Gesetze, Vorschriften und unternehmensinterne Richtlinien einzuhalten. Der Verhaltenskodex fordert die Mitarbeiter\*innen dazu auf: „Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, können und sollen sich Mitarbeiter mit ihren Hinweisen und Fragen an ihre Führungskräfte, an die zuständigen Fachbereiche oder an einen Compliance-Verantwortlichen wenden. Hinweise auf Rechts- und Compliance-Verstöße oder auf Risiken von Rechtsverstößen können auch unter Wahrung der eigenen Anonymität über das Hinweisgebersystem („Whistleblowing“) gegeben werden. Größtmögliche Diskretion wird zugesichert.“

Um potentiellen Risiken von Compliance-Verstößen frühzeitig entgegenzuwirken und so den Ruf und die Sicherheit der Bank zu gewährleisten, hat die BayernLB ein Hinweisgebersystem (englisch "Whistleblowing") eingerichtet. Dieses gewährleistet ein faires und sorgfältiges Verfahren gegenüber dem\*der Hinweisgeber\*in und dem\*der Betroffenen.

Über das Hinweisgebersystem können z. B. Bestechung, Korruption, Untreue, Vorteilsnahme, Geldwäsche, Verstöße gegen Finanzsanktionen, Missbrauch von Kunden-, Mitarbeitenden- und Unternehmensdaten, Straftaten, Insiderhandel, Marktmanipulation, Verstöße gegen den Verhaltenskodex, Steuerhinterziehung etc. gemeldet werden. Die Mitarbeitenden werden über das Hinweisgebersystem im Intranet auf Deutsch und Englisch sowie in der verpflichtenden Schulung zur Prävention und Bekämpfung von Geldwäsche, Wirtschaftskriminalität und Terrorfinanzierung unterrichtet. Dritte werden über das Hinweisgebersystem unter der Rubrik Compliance auf der Homepage der Bank auf Deutsch und Englisch informiert. Die Group Compliance prüft jeden Hinweis - unabhängig von der gewählten Form der Kontaktaufnahme - diskret, sorgfältig und ergebnisoffen. Dabei gilt, dass jede\*r Hinweisgeber\*in, der\*die seinen\*ihren Hinweis in redlicher Absicht gibt (d. h. nicht bewusst unwahre Tatsachen vorträgt), keine (z. B. arbeitsrechtlichen) Nachteile hieraus erleidet.

Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB sind Maßnahmen zur verbesserten Transparenz im Compliance-Management in Bezug auf Maßnahmen zur Vermeidung von Geldwäsche etc. bis 2022/2023 vorgesehen (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Die Group Compliance berichtet dem Vorstand sowie dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates über den Compliance-Jahresbericht mindestens einmal jährlich zum Hinweisgebersystem, zu Rechtsverstößen und anderen kritischen Anliegen. Mehr Informationen zu Compliance siehe GRI 102-17.

Das Zentrale Reputationsrisikomanagement (ZRRM) des Stab Nachhaltigkeit führt darüber hinaus jährlich eine Reputationsrisiko-Risikoinventur in der BayernLB und wichtigen Konzernunternehmen durch. Diese wird dem Vorstand jährlich im RepRisk-Jahresbericht und in entsprechenden Quartalsberichten vorgelegt. Mehr Informationen zum ZRRM siehe GRI 102-17.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

**Verhaltenskodex**

**Homepage der BayernLB: Compliance**

**GRI 102-34 (2016) Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen**

Im Berichtsjahr gab es vier Hinweise im Rahmen des Whistleblowing-Systems. Sämtliche Hinweise wurden durch Group Compliance analysiert und abgeschlossen.

**GRI 102-35 (2016) Vergütungspolitik**

Die BayernLB-Gruppe hat gemäß § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 25. September 2021 Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und –praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die BayernLB-Gruppe als CRR-Institut nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) sowie § 16 InstitutsVergV. Die BayernLB zählt gemäß §1 Abs. 3c KWG zu den bedeutenden Instituten. Damit hat die BayernLB neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Bestimmungen der §§ 18 ff. InstitutsVergV zu berücksichtigen. Das Vergütungssystem wird ausführlich im jährlichen Offenlegungs- und im Vergütungsbericht dargestellt, im Folgenden werden daher nur die wesentlichen Elemente dargestellt und insbesondere zum Thema Risk Taker auf diese Berichte verwiesen.

Die Generalversammlung der BayernLB beschließt gemäß Satzung über die Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine marktübliche Vergütung. Daneben wird eine Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung gewährt.

Gemäß Satzung der BayernLB beschließt der Aufsichtsrat über „die Aufstellung von Grundsätzen für die Anstellung, Vergütung, Altersversorgung, Ruhestandsversetzung und Entlassung der Bediensteten der Bank“. Wesentliches Gremium für die Gestaltung der Vergütung ist der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrates. Dieser unterstützt den Aufsichtsrat in Bezug auf die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und Mitarbeitenden und insbesondere der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungen für Risk Taker, d. h. solche Mitarbeitenden, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko- und Profil der BayernLB haben.

Die Vergütungspolitik der BayernLB findet ihren Niederschlag in der Vergütungsstrategie, die als Teil der Personalstrategie auf die Erreichung der in der jeweils aktuell gültigen Geschäfts- und Risikostrategie der BayernLB niedergelegten Ziele ausgerichtet ist und die Unternehmenskultur berücksichtigt. Die Vergütungsstrategie der BayernLB wird alljährlich im Zuge des Strategieprozesses der BayernLB überprüft und ggf. angepasst. Im Mittelpunkt stand dabei im Berichtsjahr die neue strategische Ausrichtung der BayernLB im Rahmen des Strategieprogramms „Fokus 2024“. Die Stoßrichtungen des Vergütungssystems lagen im Geschäftsjahr 2021 unverändert auf einer marktorientierten Entlohnung, der Stärkung der Leistungsorientierung, der Mitarbeitendenmotivation und -bindung sowie einer angemessenen Beteiligung der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg.

Die Gesamtvergütung setzt sich sowohl bei außertariflich Beschäftigten als auch bei Tarifbeschäftigten aus einem Jahresgrundgehalt und variablen Vergütungskomponenten sowie gehaltsrelevante Nebenleistungen wie einer betrieblichen Altersversorgung zusammen. Die fixe Vergütung ist so ausgestaltet, dass die Mitarbeitenden zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten

nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind. Zweck der variablen Vergütung ist es, Anreize für die Beschäftigten zu bieten, sich für die Ziele und Strategien der BayernLB einzusetzen. Zudem eröffnet sie den Beschäftigten die Möglichkeit, am wirtschaftlichen Erfolg des Instituts teilzuhaben. Da die variable Vergütung mit dem wirtschaftlichen Erfolg der BayernLB „atmet“, stellt die variable Vergütung zugleich ein Element der Kostenflexibilität dar. Weiterhin erhält die Bank die Möglichkeit, umsichtiges Verhalten und die Sicherstellung einer nachhaltigen und soliden Entwicklung finanziell zu belohnen. Die variable Vergütung richtet sich in ihrer Höhe nach dem Zielerreichungsgrad, der im Rahmen eines Entwicklungs- und Performancedialogs definierten individuellen Ziele der jeweiligen Führungskraft. Der Grundsatz der Angemessenheit, mit dem Ziel unerwünschte Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßig hohen Risiken zu vermeiden, zeigt sich in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme bei der BayernLB beispielsweise durch eine unveränderte Obergrenze von 1:1 für das Verhältnis von Festvergütung zu maximal erreichbarer variabler Vergütung.

Die BayernLB verfügt über ein weitgehend einheitliches Vergütungssystem für In- und Ausland sowie Risk Taker und Nicht-Risk Taker. Die Gesamtvergütung der Risk Taker kann sich - wie bei allen Mitarbeitenden - aus einem Jahresfestgehalt sowie einem Jahresbonus, Nebenleistungen und ggf. einer zusätzlichen Prämie zur unterjährigen und zeitnahen Honorierung herausragender individueller Leistungen zusammensetzen. Für die risikoorientierte Verzielung und die Auszahlung der variablen Vergütung der Risk Taker gelten jedoch zusätzlich die besonderen internen Vorgaben wie die Dienstvereinbarung zum Entwicklungs- und Performancedialog, die Dienstvereinbarung Risk Taker und individualvertragliche Regelungen, bei Risk Takern der dem Vorstand nachgelagerten Ebene und in den ausländischen Niederlassungen, die nicht in den persönlichen Anwendungsbereich der Dienstvereinbarung fallen.

Die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten und Mitarbeitenden der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten werden nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt – die Vergütungssysteme laufen dementsprechend auch nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider. Die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht nicht.

Die Tarifbeschäftigten der BayernLB erhalten ein Festgehalt gemäß den Eingruppierungs- und Vergütungsbestimmungen der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken sowie ggf. tarifliche und außertarifliche Zulagen, die institutsweit in einer eigenen Dienstvereinbarung zwischen BayernLB und Gesamtpersonalrat geregelt sind. Zusätzlich zu den zwölf Monatsgehältern und der tariflichen Sonderzahlung gemäß § 10 Manteltarifvertrag haben Tarifbeschäftigte die Möglichkeit, eine variable Vergütung (Richtwert ist jeweils die hälftige tarifliche Sonderzahlung) zu erhalten. Grundlage hierfür bilden zwei Dienstvereinbarungen. Es besteht ein Anspruch der Tarifbeschäftigten auf eine variable Vergütung, sofern der Vorstand ein Budget - abhängig von der Performance der Bank - für eine variable Vergütung zur Verfügung stellt, die aufgaben- und verhaltensbezogenen Ziele wenigstens mit Einschränkungen erfüllt sind und kein grobes Fehlverhalten gezeigt haben. Zusätzlich erhalten die Tarifbeschäftigten noch eine Einmalzahlung in Höhe der hälftigen Tarifsonderzahlung, die unabhängig von der Frage gewährt wird, ob die Bank für das betreffende Geschäftsjahr ein Bonusbudget bereitstellt. Grundlage hierfür bildet ebenfalls eine mit dem Gesamtpersonalrat geschlossene Dienstvereinbarung.

Das System des Jahresfestgehalts der AT-Mitarbeitenden richtet sich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion. Vergütungsrelevant sind u. a. die generellen Aufgaben und Anforderungen an die Qualifikationen und Fähigkeiten, die zur Ausfüllung einer Funktion erforderlich sind, sowie die Fähigkeiten der Beschäftigten. Auf dieser Grundlage ist jede AT-Funktion im Inland einer sogenannten Job-Familie zugeordnet. Die Abbildung der Verantwortung einer Funktion innerhalb einer Job-Familie erfolgt über eine Karriereleiter mit jeweils drei Karrierestufen (KS1, KS2 und KS3). Jeder dieser Karrierestufen ist ein bestimmtes Festgehaltsband mit Ober- und Untergrenze zugeordnet. Für die Mitarbeitenden der 2. Führungsebene (diese stehen über der höchsten Karrierestufe 3 und berichten direkt an den Vorstand) gibt es ein einheitliches Gehaltsband. Die Festgehaltsbänder werden regelmäßig unter Heranziehung von Marktvergleichen mit Unterstützung eines externen Vergütungsberaters validiert und erforderlichenfalls an die Marktentwicklung angepasst. Dies stellt u. a. die Marktkonformität der individuellen Festgehälter sicher. Der externe Vergütungsberater hat die Marktkonformität der Festgehaltsbänder für das Geschäftsjahr 2021 bestätigt. Eine analoge Systematik gilt in den Auslandsniederlassungen, wobei die Zahl der Job-Familien abhängig von der Größe der Auslandsniederlassung variiert. Das System der variablen Vergütung (Jahresbonus) für die AT-Beschäftigten der BayernLB unterhalb der 2. Ebene ist im Inland in einer Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung geregelt. Für die 2. Ebene gelten individualvertragliche Regelungen, die sich eng an das Vergütungssystem für AT-Mitarbeitenden unterhalb der 2. Ebene anlehnen.

Zur unterjährigen Honorierung besonderer Leistungen der Mitarbeitenden im Tarif und Außertarif können die Mitarbeitenden eine Geld- oder Sachprämie gemäß der „Dienstvereinbarung zur Vergabe von Prämien“ erhalten. Der Vorstand hat hierzu auch für das Geschäftsjahr 2021 ein Prämienbudget zur Verfügung gestellt, dessen Höhe weniger als 10 Prozent der Summe der Richtwerte für den Jahresbonus betrug. Bei der Festsetzung des Prämienbudgets sowie vor der Auszahlung wurde jeweils die Einhaltung der verordnungsrechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV geprüft.

Nebenleistungen sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, welche die BayernLB ihren Beschäftigten zum größten Teil freiwillig anbietet. Zu nennen sind hier insbesondere die betriebliche Altersversorgung und die Zurverfügungstellung von Dienst- und Firmenfahrzeugen, die neben einer dienstlichen Nutzung auch für private Zwecke genutzt werden können. Alle unbefristet tätigen Mitarbeitenden erhalten eine Versorgungszusage für die betriebliche Altersversorgung gemäß bankeigener beitragsorientierter Versorgungsordnung an welcher die BayernLB (anteilig) Beiträge übernimmt. Bei der BayernLB besteht daneben für Eintritte in die BayernLB vor dem 1. Januar 2002 teilweise noch eine beamtenähnliche Versorgung in Form einer leistungsorientierten Direktzusage (sog. Versorgungrecht).

In der BayernLB gelten seit dem 1. Oktober 2019 für die soziale Flankierung der strategischen Neuausrichtung der BayernLB für eine Dauer von zunächst drei Jahren Instrumente zur Beschäftigungssicherung sowie zum Personalab- und umbau. Ziel ist es, mit der Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der BayernLB langfristig eine möglichst große Anzahl von Arbeitsplätzen zu erhalten. Etwaige Abfindungszahlungen basieren auf institutsweiten Grundsätzen, wobei etwaige negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten der Mitarbeitenden nicht belohnt werden. Garantierte Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit werden

nicht zugesagt (weitere Informationen zum Personalabbau siehe GRI 401 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschäftigung“).

Die Vergütung des Vorstandes basiert auf dem „Erfolgsabhängigen Vergütungssystem 2020 für den Vorstand der BayernLB“, das zum 1. Januar 2020 eingeführt wurde (im Weiteren: Vergütungssystem). Das Vergütungssystem des Vorstandes richtet sich dementsprechend an der Geschäfts- und Risikostrategie der BayernLB-Gruppe sowie der jeweiligen Mehrjahresplanung aus, unterstützt das Erreichen der strategischen Ziele, trägt dem Gedanken der Nachhaltigkeit Rechnung und berücksichtigt außerdem die Risk-Taker-Eigenschaft im Sinne der InstitutsVerV. Es ist regelmäßig zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen. Die Zahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung steht unter dem Vorbehalt, dass der Aufsichtsrat ein Bonusbudget beschließt. Bei der Festsetzung des Bonusbudgets sind die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der BayernLB-Bank und der BayernLB-Gruppe hinreichend zu berücksichtigen und es ist sicherzustellen, dass die BayernLB-Bank und die BayernLB-Gruppe in der Lage sind, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Die Zielvereinbarung des Vorstandes setzt sich aus einer Gruppenkomponente (Gewichtung 50 Prozent) sowie einer Ressort- und Individualkomponente (Gewichtung 50 Prozent) zusammen.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Offenlegungsbericht 2021](#)

[Vergütungsbericht 2021](#)

[Satzung der Bayerischen Landesbank](#)

## **GRI 102-36 (2016) Verfahren zur Festlegung der Vergütung**

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung der Mitarbeitenden (einschließlich der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Ebene) wird in regelmäßigen Abständen ein externer Vergütungsberater (im Berichtszeitraum WillisTowersWatson für das Inland und Aon für die ausländischen Niederlassungen) mit der Einholung aktueller Marktvergleiche sowohl in Bezug auf die Festvergütung als auch auf die variable Vergütung beauftragt. Auf der Basis der Marktvergleiche erfolgen, falls erforderlich, Anpassungen bei der Höhe und Struktur der Vergütung. Gehaltliche Veränderungen wurden im Einzelfall auch auf Basis sog. Einzelbenchmarks durchgeführt.

Auch die Vorstandsvergütung wird in regelmäßigen Abständen durch den Aufsichtsrat mit Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses und mit Hilfe externer Vergütungsberater auf ihre Marktangemessenheit überprüft.

Nach den gesetzlichen Vorgaben legt der Aufsichtsrat der BayernLB die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, während der Vorstand für die Vergütungsangelegenheiten der Mitarbeitenden der BayernLB verantwortlich ist.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

Offenlegungsbericht 2021

Vergütungsbericht 2021

Satzung der Bayerischen Landesbank

SDG 16.7

**GRI 102-37 (2016) Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung**

Die Vergütungsgovernance-Struktur der BayernLB wird im Offenlegungsbericht und im Vergütungsbericht detailliert dargestellt (inkl. graphischer Übersicht), hier erfolgt lediglich die Beschreibung der wesentlichen Elemente.

Der Aufsichtsrat der BayernLB legt die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder fest (§ 3 Abs. 2 IVV iVm §§ 25a Abs. 1 Nr. 6, § 25 Abs. 5 KWG) und überwacht unter anderem mit Unterstützung des Vergütungskrollausschusses (§ 15 Abs. 2 und 3 InstitutsVergV) die Vergütung der Mitarbeitenden. Der Ausschuss setzte sich in seinen drei Sitzungen im Jahr 2021 u. a. mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems der Mitarbeitenden insbesondere vor dem Hintergrund der Umsetzung der Anforderungen aus der novellierten Institutsvergütungsverordnung auseinander, bewertete die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der BayernLB-Bank und beriet u. a. das Konzept zur Bemessung und Verteilung des Gesamtbetrags für die variablen Vergütungen für die Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr 2021. Der Ausschuss wurde über den Prozess der Identifizierung der Risk Taker und der Gruppen Risk Taker sowie über das Ergebnis der Nachhaltigkeitsprüfung informiert. Darüber hinaus fand ein anlassbezogener Austausch und regelmäßiger Informationsfluss zwischen dem Vergütungskrollausschuss und dem Risikoausschuss der BayernLB (u. a. gewährleistet durch teilweise Personenidentität von Ausschussmitgliedern) statt.

Zu den Aufgaben der Vergütungsbeauftragten der BayernLB gehört es, die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden (ohne den Vorstand) laufend zu überwachen. Zu diesem Zweck wird sie in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme (konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung und laufende Anwendung der Vergütungssysteme) eingebunden (§ 24 Abs. 1 InstitutsVergV). Eine weitere Aufgabe der Vergütungsbeauftragten liegt in der Unterstützung des Aufsichtsrates und dessen Vergütungskrollausschuss bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden.

In der BayernLB besteht zudem unterhalb der Vorstandsebene ein intern besetztes Vergütungs-Board. Seine Aufgaben bestehen zum einen in einer beratenden Funktion für den Vorstand und den Bereich Human Resources bei der Ausgestaltung eines angemessenen, auf die nachhaltige Entwicklung der BayernLB ausgerichteten Vergütungssystems der Mitarbeitenden mit besonderem Fokus auf der variablen Vergütung. Zum anderen berät und unterstützt das Vergütungs-Board die Vergütungsbeauftragte themenbezogen bei der Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden. Hierin sind neben Vertreter\*innen der Markteinheiten auch eine Vertretung der Markfolgeeinheiten sowie Vertreter\*innen der Bereiche Group Risk Control, Finanzen, Revision, Group Compliance und Human Resources vertreten. Durch diese Zusammensetzung wird insbesondere der von § 3 Abs. 3 InstitutsVergV geforderten angemessenen Beteiligung der Kon-

trolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung getragen. Das Vergütungs-Board kam im Geschäftsjahr 2021 zu zwei Sitzungen zusammen. Als Ausschuss des Vergütungs-Boards besteht für die Aufgaben im Bereich der Leistungsüberprüfung und des Backtesting-Prozesses eine sog. WorkingGroupBacktesting. Diese setzt sich zusammen aus den Leitungen der Bereiche Revision, Compliance, Group Risk Control, Finanzen und Human Resources sowie der Vergütungsbeauftragten und deren Stellvertreter\*in. Die Working Group hat im Berichtsjahr die Führungskräfte bei der Prüfung der Nachhaltigkeit des Erfolgs von Risk Takern unterstützt. Dabei hat sie eine Vorprüfung in Bezug auf die Rückschauprüfung auf die Unternehmens-/Ressortziele sowie bestimmte Kriterien bei der Überprüfung des Erfolgs der Organisationseinheit und des individuellen Erfolgs der Risk Taker vorgenommen. Die WorkingGroup kam zu einer Sitzung zusammen.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Offenlegungsbericht 2021](#)

[Vergütungsbericht 2021](#)

[Satzung der Bayerischen Landesbank](#)

#### **GRI 102-38 (2016) Verhältnis der Jahresgesamtvergütung**

Detaillierte Informationen zu den Vergütungen von Vorständen und Mitarbeitenden können dem Vergütungsbericht und dem Jahresabschluss entnommen werden.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Offenlegungsbericht 2021](#)

[Vergütungsbericht 2021](#)

#### **GRI 102-39 (2016) Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung**

Detaillierte Informationen zu den Vergütungen von Vorständen und Mitarbeitenden können dem Vergütungsbericht und dem Jahresabschluss entnommen werden.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Offenlegungsbericht 2021](#)

[Vergütungsbericht 2021](#)

[Geschäftsbericht 2021](#)

## 5 Einbindung von Stakeholdern

### GRI 102-40 (2016) Liste der Stakeholder-Gruppen

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Soziales Engagement & Dialog“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Als aktiver Teil der Gesellschaft steht die BayernLB im regelmäßigen Austausch mit zahlreichen gesellschaftlichen Gruppen. Diese haben unterschiedliche, sich teils widersprechende Erwartungen und Ansprüche an das Unternehmen.

Mit folgenden Anspruchsgruppen steht die BayernLB im Austausch:

- Anteilseigner
- Mitarbeiter\*innen, Vorstände, Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte
- Kundinnen und Kunden/Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner
- Investorinnen und Investoren
- Aufsicht (z. B. Bundesbank, BaFin, EZB, DPR)
- (Nachhaltigkeits-)Ratingagenturen
- Nichtregierungsorganisationen (NROs/NGOs)
- Medien
- Öffentlichkeit

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Geschäftsbericht 2021*

### GRI 102-41 (2016) Tarifverträge

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Beitrag zum Ordnungsrahmen“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Die BayernLB ist Mitglied in der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken. Diese nimmt tarifrechtliche Aufgaben wahr und schließt für ihre Mitgliedsinstitute Tarifverträge ab. Der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken gehören derzeit 57 VÖB-Mitglieder an. Die an dem Tarifvertrag beteiligten Institute umfassen Landesbanken, Förderinstitute, Bausparkassen und einzelne Sparkassen. Die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken ist seit 1954 tätig. Bis zum Jahre 1972 schloss die Tarifkommission des VÖB für ihre Mitglieder eigenständige Tarifverträge ab. Zwischen 1972 und 2020 bestand eine Verhandlungsgemeinschaft mit dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken), der zwischenzeitlich auch der Arbeitgeberverband der Volks- und Raiffeisenbanken (AVR) angehörte. Ab dem Jahr 2020 führt die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken wiederum eigenständig Tarifverhandlungen.

Etwa ein Drittel der Beschäftigten der BayernLB wird entsprechend den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet, weitere Details enthält die folgende Tabelle:

<b>Tarifverträge und Arbeitnehmendenvertretungen</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
davon Mitarbeitende, die unter Tarifverträge fallen	1.039	1.124	1.203	1.120
davon Mitarbeitende, die unter Tarifverträge fallen in Deutschland	1.037	1.124	1.202	1.119
davon Mitarbeitende, die unter Tarifverträge fallen im Ausland	2	0	1	1
davon Mitarbeitende, für die Arbeitnehmendenvertretungen bestehen	2.909	3.089	3.226	2.092

Weitere Informationen siehe GRI 402 und 407.

### **GRI 102-42 (2016) Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**

EMAS  
PRB 4,1

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Soziales Engagement & Dialog“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Das Reputationsrisikomanagement Regelwerk der BayernLB definiert als Anspruchsgruppe oder Stakeholder\*in 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 unterschieden zwischen wesentlichen Anspruchsgruppen – z. B. Mitarbeitende, Kund\*innen und Geschäftspartner\*innen, Investor\*innen und Anteilseigner – und sonstigen relevanten Anspruchsgruppen – z. B. Aufsicht, Öffentlichkeit, Ratingagenturen und Nichtregierungsorganisationen. Dieser Einteilung liegen Risikoerwägungen zugrunde. Weitere Informationen bzgl. Stakeholder\*innen siehe GRI 102-40 sowie GRI 102-43 und 44.

### **GRI 102-43 (2016) Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern**

EMAS  
SDG 16.7  
PRB 3,2  
PRB 4,1

Für den Dialog mit den unterschiedlichen Stakeholder\*innen (Übersicht und Ermittlung siehe GRI 102-40 und 42) sind verschiedene Bereiche verantwortlich. So ist beispielsweise der Personalbereich Ansprechpartner für die Mitarbeitenden. Die Marktbereiche sind verantwortlich für den Kontakt zu den Kundinnen und Kunden. Rating & Investor Relations verantworten die Zusammenarbeit mit den Investoren und Ratingagenturen. Die Presseabteilung betreut die Medienvertreter\*innen. Der gezielter Ausbau des bestehenden Stakeholdermanagements ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Den Rahmen für die Einbindung der Stakeholder\*innen gibt der Verhaltenskodex vor: „Die BayernLB steht für eine offene, faire und transparente Informations- und Kommunikationspolitik. Dies gilt sowohl für die interne Kommunikation mit Mitarbeitern und Führungskräften als auch für die externe Kommunikation mit allen relevanten Stakeholder-Gruppen.“

Dieser Ansatz wird in der Nachhaltigkeitsstrategie konkretisiert: „Um sich unseren Kunden, Marktteilnehmern und Investoren als strategischer Ansprechpartner in Sustainable Finance und

Nachhaltigkeitsfragen vorstellen zu können, ist es erforderlich, dass wir uns glaubwürdig auch im eigenen Unternehmen mit Nachhaltigkeit auseinandergesetzt haben. Auch weitere Stakeholder wie unsere eigenen Mitarbeiter\*innen, andere Geschäftspartner und die Öffentlichkeit und Medien sollen beurteilen können, mit welchem Anspruch an ESG die BayernLB im eigenen Unternehmen auftritt.“

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, leistet u. a. das BayernLB Research einen wesentlichen Beitrag, nicht nur mit Analysen und Publikationen für die interne Information der Mitarbeitenden, sondern ebenso mit Veröffentlichungen für die Kundinnen und Kunden der Bank. BayernLB Research untersucht seit Jahren die Megatrends Digitalisierung, Technologie, Maschinenbau, Energie- & Klimawandel, Immobilien/Bau, Mobilität und Nachhaltigkeit/Green Finances sowie auch die Finanzierungsseite (Green Loans, Green Bonds, Social Bonds) (weitere Informationen siehe GRI FS 16).

Die Erwartungen verschiedener Stakeholder\*innen fließen zudem in die regelmäßig durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse ein (weitere Informationen siehe GRI 102-46 und 47).

### **Mitarbeitende**

Die Mitarbeitenden der Bank werden auf unterschiedliche Art und Weise eingebunden.

Die Interessenvertretung der Mitarbeiter\*innen nehmen u. a. der Gesamtpersonalrat, die Personalräte in München und Nürnberg, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung wahr. Die Bank misst der betrieblichen Mitbestimmung und der Beteiligung der Personalvertretungen einen hohen Wert bei. Die Personalvertretung ist auch im Aufsichtsrat mit vollem Stimmrecht vertreten, um die Interessen der Beschäftigten im Aufsichtsgremium adäquat zu Gehör zu bringen. Zur besseren Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Personalrat bestehen folgende Gremien: Arbeitsausschuss (Gesundheitsschutz), Kasinobeirat und Wirtschaftsausschuss. Weitere Informationen siehe GRI 402.

Die Nachhaltigkeitsstrategie verweist auf den Zusammenhang zwischen interner und externer Kommunikation: „Die Mitarbeiter\*innen der BayernLB sollen sich mit dem Unternehmen identifizieren können. Daraus erwächst die Fähigkeit, bei der Beurteilung von Risiken wie auch bei der Wahrnehmung von Chancen, sowie in allen internen Prozessen wie auch nach außen unternehmerisch zu handeln. Die BayernLB fördert aus diesem Grund die Beteiligung ihrer Mitarbeitenden aktiv. Maßgabe ist die Einhaltung der Corporate Governance und Wahrung der legitimen Interessen anderer Stakeholder. Konkret sollen die Mitarbeitenden in geeigneten Themengebieten durch regelmäßige Befragungen in die Entscheidungsfindung eingebunden werden, die Kreativität durch Ideen- und Innovationsmanagement gefördert und eine Beteiligung am Erfolg sichergestellt werden.“

Auch in Umweltthemen setzt die BayernLB auf den Austausch mit den Mitarbeitenden. In der Umweltpolitik ist dazu verankert: „Wir fördern das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter und beziehen sie in alle Umweltmaßnahmen unserer Bank mit ein. Wir informieren unsere Mitarbeiter über alle umweltrelevanten Themen des Unternehmens und fordern sie zum Mitgestalten in der weiteren Entwicklung unseres Umweltmanagements auf.“

Wie die BayernLB mit ihren Mitarbeitenden kommuniziert, sie informiert und sie insbesondere in den Transformationsprozess miteinbezieht und hierzu Feedback aus der Belegschaft einholt wird ausführlich in GRI 401 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschäftigung“ beschrieben.

Auch das Thema Nachhaltigkeit ist mit einem breiten Informationsangebot im Intranet der BayernLB vertreten: Informationen über die Nachhaltigkeitsstrategie oder das betriebliche Umweltmanagementsystem wie bspw. Tipps zum aktiven Umweltschutz werden bereitgestellt. Zur weiteren Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit werden neu eingestellte Nachwuchskräfte in entsprechenden Vorträgen informiert und Mitarbeitende der Marktbereiche speziell zu spezifischen Themen geschult.

Im September 2021 fand in der BayernLB eine Nachhaltigkeitswoche statt. In Anlehnung an die Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit und die Europäische Nachhaltigkeitswoche konnten sich die Mitarbeitenden eine Woche lang zu Vorträgen und Workshops anmelden und aktiv beteiligen – etwa 400 Kolleginnen und Kollegen haben das Angebot genutzt und sich zu Themen wie der neuen Nachhaltigkeitsstrategie der Bank, innerbetrieblicher Umweltschutz, nachhaltiges Portfolio, ESG Finance, Nachhaltigkeitsratingagenturen sowie Diversität informiert. Begleitend dazu wurde eine „CO2-Challenge“ ausgerufen, bei der sich ca. 200 Mitarbeitende an täglichen Herausforderungen zum CO2-Sparen beteiligten und in ihren Alltag integrierten. In der Bank-Kantine wurde jeweils ein klimafreundliches Mittagsmenü angeboten. Alle Unterlagen wurden im Nachgang allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Auch für 2022 ist wieder eine Nachhaltigkeitswoche geplant. Im Jahr 2022 wird zudem eine aus mehreren Modulen bestehende Weiterbildungsreihe allen Mitarbeitenden der BayernLB zum Thema Nachhaltigkeit angeboten. Weitere Informationen hierzu siehe GRI FS 4.

Weitere Informationen bzgl. Mitarbeitenden siehe GRI 401 bis 407.

## Kundinnen und Kunden

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde u. a. das Thema „Kundenzufriedenheit“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

In den Leitplanken der Transformation wird die Zusammenarbeit mit den Kund\*innen auf dem Pfad der Nachhaltigkeit folgendermaßen dargestellt:

„Wir sehen unsere Aufgabe in der Begleitung unserer Kunden auf deren Innovations-, Nachhaltigkeits- und Transformationsweg. Als verlässlicher Partner unterstützen wir diese auch in Phasen des Übergangs, beispielsweise bei ihrem bewussten Dekarbonisierungspfad. Dabei gehen wir davon aus, dass sich auch unsere Kunden mit ihrer Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft auseinandersetzen und eine adäquate Governance vorhalten. Hierzu gehört auch, sich mit den Chancen und Risiken der Nachhaltigkeit zu beschäftigen, und sich ein Bild von den zukünftigen Anforderungen zu machen. Mit Geschäftspartnern und Kunden, die unser Verständnis zum Schutz von Natur und natürlichen Ressourcen, Mensch und Gesellschaft sowie von Geschäftsordnung, Legalität und Legitimität teilen und deswegen entsprechende Initiativen und Maßnahmen etabliert haben bzw. einleiten, wollen wir dauerhaft zusammenarbeiten. Bei Abweichungen versuchen wir gemeinsam mit unseren Kunden, die Ursachen zu ergründen und uns gegenseitig bei

der Weiterentwicklung zu unterstützen, weil ein gemeinsames Verständnis die Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit ist.“

In ihrem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. hat die BayernLB die Sicherstellung fairer Vertriebspraktiken und die entsprechende Produktverantwortung (Vermeidung von Green Washing) verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

In der Nachhaltigkeitsstrategie stellt die BayernLB außerdem klar: „Eine intensive Kundenkommunikation und hohe Kundenzufriedenheit sind uns wichtig, dabei nehmen wir auch adressierte Kritikpunkte (z. B. über unser zentrales Beschwerdemanagement) sehr ernst. Um auch sich ändernde Bedürfnisse auf Seiten unserer Kunden zu erkennen, setzen wir neben Marktstudien regelmäßig Zufriedenheitsumfragen perspektivisch auch mit Fokus auf ESG-relevante Themenstellungen ein.“

Diese Marktstudien liefern Informationen zu langfristigen Trends und wesentlichen Themen auf den für die BayernLB relevanten Märkten. Die Kundenbarometer erfassen Einstellungen und Verhaltensweisen von aktuellen und potenziellen Kundinnen und Kunden. Gegenstand der Barometer sind u. a. die Stabilität der Kundenbeziehungen, die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden mit den Leistungen der Bank sowie ihre Wahrnehmung der Stärken und Schwächen der Bank. Im Fokus stehen dabei qualitative Einschätzungen der Kunden bzw. Kundinnen und Zufriedenheitskennziffern. Gleichzeitig ermöglichen die Analysen den Vergleich mit wichtigen Wettbewerbern. Angesichts der unterschiedlichen Anforderungen einzelner Kundengruppen werden bei den Studien zielgruppenspezifische Befragungen durchgeführt, hierzu folgende Beispiele:

- Das „Kundenbarometer Immobilien“ erfasst im Rahmen von Einzelinterviews die Erwartungen und Erfahrungen gewerblicher und wohnwirtschaftlicher Immobilienkund\*innen.
- Der „Pulse Check Unternehmen“ erfasst als Onlinebefragung die Erwartungen und Bewertungen der Unternehmenskund\*innen.
- Die „S-Plus Kundenzufriedenheitsbefragung“ basiert auf Interviews mit Vorständen und Vertriebssteuerer\*innen sowie einer Onlinebefragung der operativen Ebene der Sparkassen zur Zusammenarbeit in den einzelnen Produktsegmenten.

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

Darüber hinaus werden durch den Wirtschaftsbeirat Kunden und Kundinnen eingebunden. Dieser Beirat dient gemäß § 17 der Satzung der Bayerischen Landesbank der sachverständigen Beratung der Bank bei der geschäftspolitischen Ausrichtung und der Förderung der Kontakte mit Kreisen der Wirtschaft, insbesondere mit ihren Kundinnen und Kunden.

Die BayernLB hat gemäß Art. 26 DelVO 2017/565 i.V.m MaComp und BaFin RS 06/2018 ein zentrales Beschwerdemanagement (BM) im Bereich Group Compliance eingerichtet und Verfahren für die Abwicklung von Beschwerden implementiert. Grundsätzlich gilt jede Äußerung einer Unzufriedenheit, die im Zusammenhang mit einer beaufsichtigten Dienstleistung an die BayernLB gerichtet wird, als Beschwerde. Dies ist weder an eine bestimmte Form gebunden noch ist es zunächst relevant, ob die Beschwerde gerechtfertigt ist. Ein\*e (potentielle\*r) Kunde bzw. Kundin kann eine Beschwerde schriftlich per Brief, über ein Webseiten-Formular auf der Internetseite

der Bank oder telefonisch über eine Hotline einreichen. Kundinnen und Kunden können auf diesen Wegen Kritik äußern und sich auf eine objektive und zeitlich angemessene Bearbeitung verlassen. Der Bereich Group Compliance koordiniert und begleitet als neutrale Stelle die Bearbeitung der Beschwerden durch die zuständigen Facheinheiten. Die Beschwerdeerfassung und -bearbeitung (inklusive evtl. Einbindung der Rechtsabteilung) erfolgt eigenverantwortlich durch die betroffenen Organisationseinheiten. Diese sind verpflichtet, alle Kundenbeschwerden an Group Compliance zur zentralen Auswertung zu melden.

<b>Kundenbeschwerden</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Anzahl	28	23	22	20

### Lieferanten und Lieferantinnen

Auch die BayernLB ist Kundin. Im Rahmen ihrer EMAS-Zertifizierung (alle Informationen siehe GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“) führt sie jährlich Lieferantenaudits mit ausgewählten Lieferant\*innen und Dienstleistenden durch, die die Nachhaltigkeitsvereinbarung der BayernLB unterzeichnet haben (alle Informationen siehe GRI 204). In diesen Gesprächen wird sich bzgl. des nachhaltigen Agierens entlang der gesamten Wertschöpfungskette ausgetauscht und die Einhaltung der Vereinbarung stichprobenmäßig überprüft. In sogenannten Nachbarschaftsgesprächen wird der Dialog zu Unternehmen in der Umgebung der BayernLB zu nachhaltigen Themen gepflegt. Die Ausweitung der Kommunikation mit strategischen Anspruchsgruppen und Auditierung von mindestens fünf Schlüssellieferanten im Jahr ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

### Investoren/Nachhaltigkeitsratingagenturen

Für die Emittent\*innen wird es angesichts eines bereits hohen und weiter steigenden Marktanteils nachhaltiger Investoren zunehmend wichtiger, ihre Wertpapiere als nachhaltige Kapitalanlage zu qualifizieren. Voraussetzung hierfür ist u. a. ein gutes Abschneiden im Nachhaltigkeitsrating der spezialisierten ESG-Ratingagenturen.

Die BayernLB pflegt über den Stab Nachhaltigkeit den aktiven Austausch mit ausgewählten Nachhaltigkeitsratingagenturen. Die aktuellen Ergebnisse der Ratings finden sich auf der Homepage der BayernLB. In der Nachhaltigkeitsstrategie heißt es dazu: „Führende ESG-Ratingagenturen bestätigen uns ein überdurchschnittliches Engagement und langjährige Erfahrungen. Das aktuelle Nachhaltigkeitsratingniveau gilt es trotz steigender Anforderungen der Ratingagenturen zu halten.“

Bzgl. der Nachhaltigkeitsratingagenturen hat die BayernLB in ihrem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. folgende Maßnahmen verankert, um ihr Ziel, mindestens die Ratingniveaus zum Stichtag 01.07.2021 zu halten, zu erreichen (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm 2021 siehe GRI 102-15): die Zielgerichtete Interaktion mit Ratingagenturen, die Erhöhung der Transparenz ESG bezogener Kennzahlen, Leitplanken und Policies, die Erarbeitung einer strategischen Roadmap Nachhaltigkeitsrating unter Berücksichtigung des relevanten Ambitionsniveau Nachhaltigkeit sowie generell die Intensivierung des Dialogs mit prinzipienorientierten Investoren.

## **Nichtregierungsorganisationen**

Der wiederkehrende Kontakt zu Nichtregierungsorganisationen dient dem gemeinsamen Austausch, um die möglichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt zu diskutieren. Die Ergebnisse fließen u. a. in die Überarbeitung von Policies für Finanzierungen oder in Zielformulierungen für Nachhaltigkeitsstrategien ein. So wurde Ende 2020 die Rüstungs- und Waffen-Policy mit Blick auf die veränderte Ausrichtung sowohl der Bank als auch der Anforderungen ihrer Stakeholder\*innen überarbeitet. Auch bei der Überarbeitung der Kohlepolicy floss die Expertise von Nichtregierungsorganisationen mit ein (siehe auch GRI FS 1 sowie Leitplanken der Transformation). Die Intensivierung des Dialogs mit Ansprechpartner\*innen bezüglich kontroverser Themenbereiche ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

## **Presse/Öffentlichkeit/Politik**

Die Kommunikation & Marketing Abteilung der BayernLB ist zuständig für den Austausch mit der Presse, der Öffentlichkeit und der Politik. U. a. präsentiert sie die BayernLB in der Öffentlichkeit und gegenüber den Medien, dient als Ansprechpartnerin für Medien, Journalistinnen und Journalisten, betreibt aktive Pressearbeit und organisiert Interviews bzw. (Hintergrund-) Gespräche mit Vorstandsmitgliedern. Außerdem kommuniziert sie mit politischen Entscheidungsträgerinnen und –trägern/parlamentarischen Beraterinnen und Beratern auf Ebene der Landespolitik.

## **Anteilseigner/Aufsichtsrat/Vorstand**

Die Anteilseigner der BayernLB sind im Aufsichtsrat vertreten. Alle generellen Informationen sowie bzgl. ihrer Einbindung (auch des Vorstands) als Stakeholder siehe GRI 102-18, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29 und 32.

## **Finanzdienstleister\*innen**

Der Austausch mit anderen Finanzdienstleister\*innen findet hauptsächlich in den unter GRI 102-12 und 102-13 genannten externen Initiativen und Verbänden statt. Zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes im Portfolio spielt der Austausch innerhalb der VFU DACHLi PCAF Gruppe eine wesentliche Rolle, worin sich die Bank im Berichtszeitraum sehr aktiv einbrachte.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB*

*Verhaltenskodex*

*Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB*

*Homepage der BayernLB: Nachhaltigkeitsratings*

*Homepage der BayernLB: Verfahren zur Abwicklung einer Beschwerde*

*Leitplanken der Transformation*

## GRI 102-44 (2016) Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

EMAS  
SDG 12  
UN GC 8  
PRB 4,1

Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der UN-Agenda 2030 und die Klimaziele des Pariser Abkommens sind weiterhin maßgeblich für das allgemeine Nachhaltigkeitsverständnis und dienen auch der BayernLB zur Ausrichtung als nachhaltiges Unternehmen. Die damit verbundenen Nachhaltigkeitsbereiche und das Thema Pandemie bilden die wesentlichen Themen der nachhaltigkeitsbezogenen Kommunikation mit Stakeholder\*innen im Berichtszeitraum. Zusätzlich wurden mit Stakeholder\*innen fachspezifische Themen wie die Taxonomie-Verordnung, Nachhaltigkeitsreporting und –softwarelösungen, ESG Risikomanagement, Klima-Stresstesting und Biodiversität diskutiert. Die Intensivierung des Dialogs mit Ansprechpartner\*innen bezüglich kontroverser Themenbereiche ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

### Mitarbeitende

Die Themen, die die Bank und ihre Beschäftigten im Berichtsjahr am meisten beschäftigt haben sind ausführlich in GRI 401 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschäftigung“ dargestellt.

### Kundinnen und Kunden

Im Rahmen des Beschwerdemanagements sind keine systematischen Themenstellungen durch die Kund\*innen der BayernLB erkennbar.

Das digitale Kundenmagazin behandelt regelmäßig Themen, die sich aus der Interaktion mit Kunden und Kundinnen ergeben. Hierzu aus dem Berichtsjahr ein Einblick in die Themen, nachzulesen auf der Homepage der BayernLB:

- Dekarbonisierung – der weltweit agierende Stahl- und Technologiekonzern voestalpine hat sich in Bezug auf Dekarbonisierung das Ziel gesetzt, die CO<sub>2</sub>-Emissionen nach 2030 um etwa ein Drittel zu senken. Langfristig ist geplant, den Anteil von Wasserstoff aus Erneuerbaren Energien schrittweise zu steigern, um bis 2050 die CO<sub>2</sub>-Emissionen um mehr als 80 Prozent reduzieren zu können. H2FUTURE heißt das Leuchtturmprojekt der voestalpine, um die Technologietransformation zur weiteren Direktvermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Stahlherstellung voranzutreiben (online seit Januar 2021).
- Digitalisierung – das Münchner Unternehmen M-net bietet modernste Glasfaser-Technik und wird damit zum Garanten der bayerischen Wirtschaft. M-net arbeitet an weiterer Innovation der Glasfaser-Technologie und dem Fortschritt des Breitbandausbaus (online seit Januar 2021).
- Energiewende – Wasserstoff wird in einer klimaneutralen Industriegesellschaft das entscheidende Puzzleteil sein. Es schließt die Lücke zwischen regenerativ erzeugtem Strom und energieintensiven Anwendungen in der Wärmeversorgung, der Industrie und der Mobilität. Prof. Dr. Veronika Grimm, Vorständin des Zentrums Wasserstoff.Bayern und Mitglied des Sachverständigenrats, erläutert im Interview das ungeheure Potenzial des Elementarteilchens (online seit Februar 2021).
- Mobilität und Dekarbonisierung – getreu dem Unternehmensmotto „Voll in Fahrt“ bringen die Schienenfahrzeuge des BayernLB-Kunden Stadler mit Innovationskraft, Zuverlässigkeit und hohem Qualitätsanspruch weltweit Menschen sicher ans Ziel. Digitale Technologien tragen dazu

bei, den Schienenverkehr noch effizienter und gleichzeitig sicherer zu machen. Stadler hat zu diesem Zweck innerhalb der Gruppe einen eigenen Bereich aufgebaut, der sich dem Megatrend Digitalisierung widmet. Zur Dekarbonisierung leisten daneben auch neue Antriebstechnologien einen wichtigen Beitrag: Stadler hat bereits im Jahr 2017 ein vom deutschen Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördertes Forschungsprogramm zusammen mit der TU Berlin und der EWE AG gestartet, um gemeinsam einen Triebzug zu entwickeln und zu bauen, der flexibel und lokal CO<sub>2</sub>-emissionsfrei auf Strecken ohne Oberleitung fahren kann – also dort, wo heute noch Diesel-Züge unterwegs sind (online seit Mai 2021).

- E-Mobilität – die Zollner Elektronik AG aus dem Landkreis Cham kann auf eine extrem erfolgreiche Unternehmensgeschichte zurückblicken und bietet innovative Lösungen für die Zukunft. Die Oberpfälzer sind beispielsweise Vorreiter auf dem Gebiet des induktiven Ladens von E-Autos. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit geförderten Forschungsprojekts FeedbacCar hat die Zollner Elektronik AG seit 2017 ein bidirektionales induktives Ladesystem entwickelt. Strom kann hierbei sowohl in die Fahrzeuge hinein- als auch wieder herausfließen. Wenn die Autos parken, könnte die in ihnen gespeicherte Energie also zur Stromnetzstabilisierung genutzt werden (online seit August 2021).

#### **Investoren/Nachhaltigkeitsratingagenturen**

Nicht nur um das aktuelle Ratingniveau zu halten (siehe GRI 102-43), ist der Stab Nachhaltigkeit im aktiven Austausch mit Nachhaltigkeitsratingagenturen. Um ihren Anforderungen noch besser nachzukommen, wurde sich auch im Berichtsjahr wieder intensiv mit den jeweiligen Rückmeldungen zu den Ratingeinwertungen beschäftigt und als Konsequenz u. a. die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz um zusätzliche Informationen erweitert und die bisher nur in Auszügen veröffentlichten Policies zu Themen wie Rüstung und Energie gebündelt in den Leitplanken der Transformation auf der BayernLB Homepage zugänglich gemacht

#### **Nichtregierungsorganisationen**

Siehe Ausführungen in GRI 102-43.

#### **Anteilseigner/Aufsichtsrat/Vorstand**

Alle wichtigen Themen sowie hervorgebrachte Anliegen siehe GRI 102-18, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29 und 32.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Homepage der BayernLB: Kundenmagazin](#)

[Leitplanken der Transformation](#)

## 6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung

### GRI 102-45 (2016) Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Die Inhalte dieser Nachhaltigkeitsbilanz beziehen sich grundsätzlich auf die BayernLB Bank mit der BayernLabo. Viele der relevanten Regelungen, wie der Verhaltenskodex oder die Leitplanken der Transformation, sind für den gesamten Konzern gültig. Einen Überblick über den Konsolidierungskreis (IFRS 10) bietet der Geschäftsbericht für den BayernLB Konzern 2021.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Geschäftsbericht 2021](#)

### GRI 102-46 (2016) Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

EMAS  
SDG 6  
SDG 12

Bereits in der Nachhaltigkeitspolitik bekennt sich die BayernLB zum Stakeholderprinzip bezogen auf die Auswahl ihrer Nachhaltigkeitsthemen: „Bei der Auswahl der relevanten Handlungsfelder und der Entwicklung von ambitionierten Standards berücksichtigen wir die Anforderungen unserer Anspruchsgruppen, mit denen wir aktiv den Dialog suchen.“

Die Wesentlichkeitsanalyse nach GRI ist ein Werkzeug zur Festlegung von Handlungsfeldern und Berichtsthemen, die Nachhaltigkeitsstrategie beschreibt dies folgendermaßen: „Die BayernLB führt regelmäßig mit allen relevanten Konzerneinheiten eine Wesentlichkeitsanalyse nach GRI durch, um die für ihre Stakeholder in Bezug auf die BayernLB bedeutsamsten Themen bzgl. Nachhaltigkeit zu bestimmen.“

Aufbauend auf der Wesentlichkeitsanalyse 2016 hat die BayernLB bereits 2018 in einem Update die für den Konzern nach GRI wesentlichen Themen aktualisiert. Es wurden dabei 13 wesentliche Themen aus sechs Handlungsfeldern definiert (siehe GRI 102-47) und die Nachhaltigkeitsstrategie 2021 auf der Grundlage dieser Wesentlichkeitsanalyse entwickelt. Das detaillierte Vorgehen hierzu ist in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der vergangenen Jahre der BayernLB erläutert.

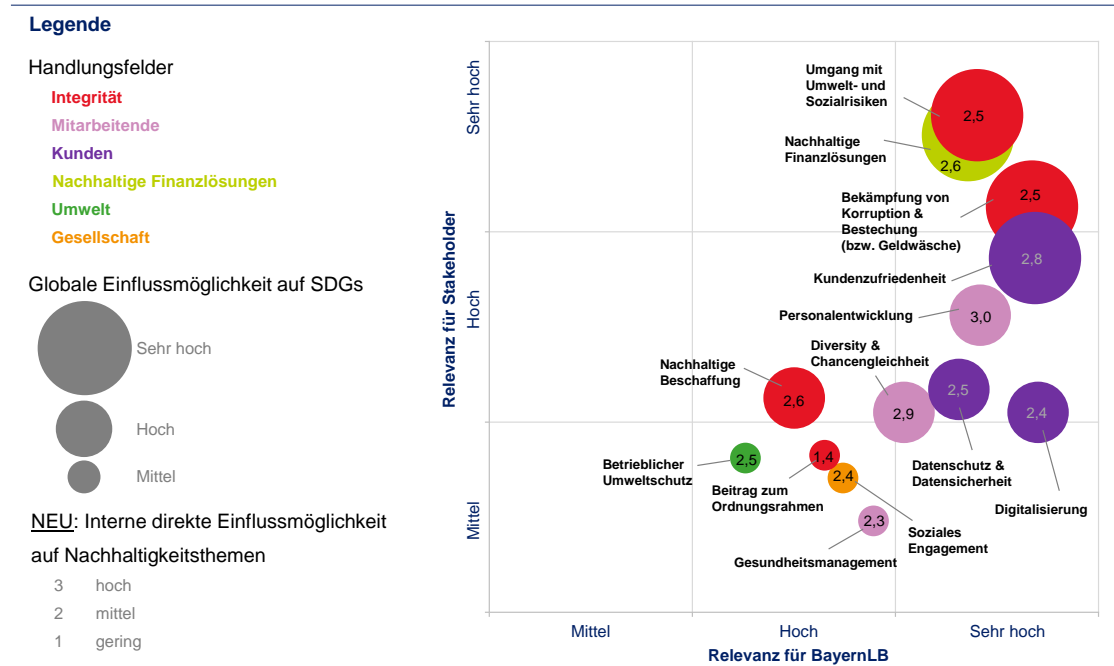
Die nunmehr in 2022 erfolgte Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse bezieht sich, wie auch die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz, auf die BayernLB (nicht mehr auf den Konzern).

Zur Feststellung der Wesentlichkeit wurden interne Stakeholdermanager\*innen u. a. aus den Bereichen Markets, Investor Relations und Human Resources für die Anspruchsgruppen Kund\*innen, Geschäftspartner\*innen, Investor\*innen, Anteilseigner, Aufsichtsrat, Vorstand, Mitarbeitende, Aufsicht, Öffentlichkeit, Medien/Presse, NGOs und (Nachhaltigkeits-)Ratingagenturen befragt. Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB wäre vorgesehen gewesen, die bestehende Stakeholderanalyse um weitere Umweltaspekte zu erweitern – da nur interne Stakeholdermanager\*innen befragt wurden, konnte diese Maßnahme nur bedingt umgesetzt werden (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15). Die Interviews führten Mitarbeitende des Nachhaltigkeitsmanagements. Ziel war zu eruieren, wie die bereits in der Wesentlichkeitsanalyse 2016 gefundenen wesentlichen Themen priorisiert und der globale (auf die SDGs bezogen) und intern mögliche Impact auf diese Themen bewertet werden. Dabei wurden

die Vertreter\*innen der Stakeholdergruppen zum einen nach ihrer Bewertung der Themen in Bezug auf die Geschäftsrelevanz (Wie bedeutsam sind die Themenbereiche für das Geschäft der BayernLB z. B. hinsichtlich Reputation, Kund\*innen, Umsatz, Kosten?), zum anderen in Bezug auf die Stakeholderrelevanz (Welche Erwartungen haben zentrale Stakeholdergruppen? In welchen Themenbereichen erwarten diese Stakeholdergruppen, dass Unternehmen bzw. die BayernLB aktiv werden?) befragt. Zusätzlich wurden sie um eine Einschätzung zur Größe der Auswirkungen bzgl. des jeweiligen Themas auf die Erreichung der SDGs und zum möglichen internen Hebel (im Sinne einer internen direkten Einflussmöglichkeit) gebeten. Letzteres soll Ausschluss darüber geben, inwieweit die BayernLB das Thema intern steuern bzw. beeinflussen kann. Dadurch werden Unterschiede sichtbar: So wird bspw. die direkte Einflussmöglichkeit im Unternehmen auf das Thema Diversity & Chancengleichheit als größer angesehen als die globale Einflussmöglichkeit (siehe Grafik unten). Bei rund 3.000 Mitarbeitenden der BayernLB im Vergleich zu den Milliarden möglichen Betroffenen wird deutlich, dass diese Unterscheidung berechtigt ist.

Anschließend wurden die im Interview besprochenen Ergebnisse ausgewertet und in einer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt (weitere Informationen siehe GRI 102-47).

#### Wesentlichkeitsmatrix BayernLB



Die nächste Wesentlichkeitsanalyse wird voraussichtlich in zwei Jahren durchgeführt.

Die Auswertung der Interviews ergab, dass

- die Liste der wesentlichen Themen aktuell weiter erschöpfend ist;
- die Themen insgesamt mit höherer Relevanz für BayernLB und Stakeholder\*innen eingewertet werden - dabei sind nachhaltige Finanzlösungen, Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken und Bekämpfung von Korruption & Bestechung (bzw. Geldwäsche) sowohl für die BayernLB als auch für die Stakeholder\*innen von oberster Priorität;

- die SDGs 9 (Industrie, Innovation, Infrastruktur) und 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) zukünftig stärker in den Fokus des BayernLB SDG Mappings gerückt werden sollten, da die Geschäftstätigkeiten der BayernLB unter Berücksichtigung der aktuellen Ausrichtung vermehrt Auswirkungen auf diese Ziele haben.

EMAS

## GRI 102-47 (2016) Liste der wesentlichen Themen

In der Wesentlichkeitsanalyse 2018 für den BayernLB Konzern wurden folgende 13 Themen als wesentlich identifiziert, die in der Aktualisierung 2022 erneut eingewertet wurden. Die genaue Einschätzung der Relevanz sowohl für die BayernLB als auch für ihre Stakeholder\*innen (mittel - hoch - sehr hoch) geht aus der Wesentlichkeitsmatrix hervor, ebenso der Umfang ihrer Auswirkung (siehe GRI 102-46). Die Zahlen in den die Themen repräsentierenden Kreisen stellen den Mittelwert des internen Hebels für das jeweilige Themenfeld dar. Die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz berichtet daher insbesondere über folgende Schwerpunkte:

### Wesentliche Themen aus dem Handlungsfeld „Integrität“:

- Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken  
Die themenspezifischen GRI-Standards 300ff. (Ökologie) und 400ff. (Soziales) setzen sich ausführlich mit dem Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken der BayernLB auseinander. Ebenso findet sich das Thema im GRI-Standard 102-11 (Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip) wieder.
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung (bzw. Geldwäsche)  
In den GRI-Standards von 205 (Korruptionsbekämpfung) wird das Thema „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ behandelt.
- Nachhaltige Beschaffung  
Die Thematik der nachhaltigen Beschaffung wird in verschiedenen GRI-Standards aufgegriffen, ausführlich berichtet die BayernLB dazu in 204 (Beschaffungspraktiken) und 412 (Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte). Auch 308 (Umweltbewertung der Lieferanten) und 414 (Soziale Bewertung der Lieferanten) beziehen sich auf das Thema.
- Beitrag zum Ordnungsrahmen  
Der Beitrag zum Ordnungsrahmen wird durch verantwortungsbewusstes Lobbying (GRI Standard 415) geleistet, außerdem wird auch die Beteiligung an Initiativen zur Marktstandardisierung in den GRI-Standards 102-12 (Externe Initiativen) und 102-13 (Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen) kurz dargestellt.

### Wesentliche Themen aus dem Handlungsfeld „Mitarbeitende“:

- Personalentwicklung  
Informationen zum Thema „Personalentwicklung“ finden sich hauptsächlich in den themenspezifischen GRI-Standards 400 (Soziales), insbesondere in 404 (Aus- und Weiterbildung).
- Diversity & Chancengleichheit  
Die Themen „Diversity & Chancengleichheit“ sowie das damit verbundene Thema „Nichtdiskriminierung“ werden in den GRI-Standards 405 (Diversität und Chancengleichheit) und 406 (Nichtdiskriminierung) behandelt.

- Gesundheitsmanagement

Das Thema „Gesundheitsmanagement“ wird im GRI-Standard 403 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) berichtet.

#### **Wesentliche Themen aus dem Handlungsfeld „Kunden“:**

- Kundenzufriedenheit

Das Thema der „Kundenzufriedenheit“ wird in den GRI-Standards 102-43 (Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern) und 417 (Marketing und Kennzeichnung) berichtet.

- Datenschutz & Datensicherheit

Die Themen „Datenschutz & Datensicherheit“ werden im GRI-Standard 418 (Schutz der Kundendaten) behandelt.

#### **Wesentliche Themen aus dem Handlungsfeld „Nachhaltige Finanzlösungen“:**

- Nachhaltige Finanzlösungen

Das Thema „Nachhaltige Finanzlösungen“ wird in den GRI-Standards 102-2 (Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen) sowie 102-10 (Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette) und 102-44 (Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen) angesprochen. Zudem erfolgt eine breite Darstellung in dem GRI Abschnitt FS.

#### **Wesentliche Themen aus dem Handlungsfeld „Umwelt“:**

- Betrieblicher Umweltschutz

Ausführliche Informationen zum Thema „Betrieblicher Umweltschutz“ finden sich in den themenspezifischen GRI-Standards 300ff. (Ökologie).

#### **Wesentliche Themen aus dem Handlungsfeld „Gesellschaft“:**

- Soziales Engagement & Dialog

Die Themen „Soziales Engagement & Dialog“ finden sich an unterschiedlichen Stellen in der Nachhaltigkeitsbilanz wieder, das soziale Engagement im GRI-Standard 413 (Lokale Gemeinschaften), der Dialog mit Stakeholder\*innen u. a. in den GRI-Standards 102-12 (Externe Initiativen), 102-13 (Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen), 102-40 (Liste der Stakeholdergruppen), 102-42 (Ermittlung und Auswahl der Stakeholder) und 102-43 (Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern).

Die Detailanalyse der Anforderungen von wesentlichen Nachhaltigkeitsratingagenturen, der Vorgaben von UN Global Compact und Principles for Responsible Banking sowie der SDGs ergab eine zusätzliche Schärfung bei der Detaillierung der einzelnen Berichtsinhalte.

#### **GRI 102-48 (2016) Neudarstellung von Informationen**

Im Berichtszeitraum gab es bei der BayernLB weder Fusionen noch Übernahmen sowie keine Änderung der Art der Geschäftstätigkeit. Das Basisjahr für den Berichtszeitraum wurde nicht geän-

dert. Im Text gibt es dementsprechend keine nennenswerten Neudarstellungen von Informationen aus der vorherigen Nachhaltigkeitsbilanz oder aus vorherigen Nachhaltigkeitsberichten. Kleinere Änderungen sind direkt im Text bei den entsprechenden Indikatoren beschrieben.

### **GRI 102-49 (2016) Änderung bei der Berichterstattung**

EMAS

Im Verhältnis zur letztjährigen Nachhaltigkeitsbilanz gab es folgende Änderungen:

- Marginalien „EMAS“ (grün) oder „GEPRÜFT“ (orange) machen deutlich, dass die entsprechenden Kapitel entweder im Zuge der Revalidierung des Umweltmanagementsystems der BayernLB gemäß EMAS oder in einer erweiterten Prüfung durch die Firma intechnica cert geprüft worden sind
- Erweiterung der Datenreihen von drei auf vier Jahre
- Integration des Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. sowohl in einer Übersicht als auch durch Verweise in den entsprechenden GRI Standards
- Publikation der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse mit Verweisen in den entsprechenden GRI Standards

Daneben gab es keine erhebliche Änderungen gegenüber vorherigen Berichtszeiträumen.

### **GRI 102-50 (2016) Berichtszeitraum**

EMAS

Die Nachhaltigkeitsbilanz 2021 (nach GRI) bezieht sich grundsätzlich auf das Kalenderjahr 2021.

### **GRI 102-51 (2016) Datum des letzten Berichts**

EMAS

Die Nachhaltigkeitsbilanz (nach GRI) wurde in dieser Form von der BayernLB erstmals 2020 für das Geschäftsjahr 2019 veröffentlicht und in 2021 für das Geschäftsjahr 2020 deutlich erweitert und auch auf Englisch veröffentlicht. Zuvor lehnte die BayernLB ihren Nachhaltigkeitsbericht an den GRI an.

Verfügbar ist zudem der seit 2018 (erstmalig für das Geschäftsjahr 2017) jährlich erstellte Nichtfinanzielle Bericht des BayernLB-Konzerns, bei dessen Erstellung selektiv auf die GRI-Standards zurückgegriffen wird und der in den Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr integriert ist. Die genannten Berichte sind im Internet verfügbar.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Homepage der BayernLB: Nachhaltigkeitsreporting](#)

## EMAS

### **GRI 102-52 (2016) Berichtszyklus**

Die Nachhaltigkeitsbilanz (nach GRI) soll jährlich aktualisiert werden. Die Veröffentlichung der nächsten Nachhaltigkeitsbilanz ist für 2023 geplant.

## EMAS

### **GRI 102-53 (2016) Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht**

Das Team des Stab Nachhaltigkeit der BayernLB steht für Fragen und Anregungen zur Verfügung:

Chief Sustainability Officer: Franz Dohnal

BayernLB

Brienner Str. 18

80333 München

Tel.: +49 89 2171-24887

Fax: +49 89 2171-624887

[nachhaltigkeit@bayernlb.de](mailto:nachhaltigkeit@bayernlb.de)

Informationen zum Nachhaltigkeitsmanagement sowie relevante Berichte und andere Dokumente finden sich auf der Unternehmenswebsite.

### **GRI 102-54 (2016) Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards**

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „umfassend“ erstellt.

### **GRI 102-55 (2016) GRI-Inhaltsindex**

Das Inhaltsverzeichnis der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz (nach GRI) stellt zugleich den GRI-Inhaltsindex dar.

## EMAS

### **GRI 102-56 (2016) Externe Prüfung**

Die Nachhaltigkeitsbilanz wurde in Teilen extern überprüft: Umweltbezogene Informationen und Kennzahlen, die bis dato in einer eigenen Umwelterklärung veröffentlicht wurden, wurden im Rahmen der EMAS-Zertifizierung (siehe grüne Marginalie „EMAS“) von einem unabhängigen Umweltgutachter geprüft, außerdem wurden weitere Nachhaltigkeitsthemen vom selben Gutachter gesondert geprüft (siehe orangene Marginalie „GEPRÜFT“). Zudem wurden maßgebliche Informationen für diese GRI-Bilanz aus Publikationen übernommen, die anderen externen Prüfungen unterliegen. Dazu zählen wirtschaftliche Informationen und Kennzahlen aus dem Geschäftsbericht bzw. aus dem Nichtfinanziellen Bericht des BayernLB-Konzerns 2021

la

GRI 200

Wirtschaft



# GRI 200 Wirtschaft

## GRI 201 (2016) Wirtschaftliche Leistung

GEPRÜFT  
SDG 2.a  
SDG 5.4  
SDG 7.a  
SDG 7.b

### **GRI 201 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Wirtschaftliche Leistung“**

Die BayernLB sieht sich auch aufgrund ihrer Rechtsform und Eigentümerstruktur der Verbindung von ökonomischen und nachhaltigkeitsbezogenen Interessen verpflichtet.

Die Nachhaltigkeitspolitik formuliert dies folgendermaßen: „Als BayernLB tragen wir Verantwortung für die wirtschaftliche, soziale und umweltbezogene Entwicklung in unserer Heimatregion und überall dort, wo wir unsere Kunden bei ihrer Geschäftstätigkeit begleiten. Dabei sind wir davon überzeugt, dass sich die Orientierung an den Grundsätzen der Nachhaltigkeit in allen unseren Geschäftsprozessen positiv auf den Erfolg des Konzerns auswirkt.“

Dies wird auch durch die Nachhaltigkeitsstrategie bestätigt: „Unser Handeln basiert auf der Grundlage eines klaren Risikoverständnisses zur Erzielung angemessener Renditen und steht im Einklang mit der klar definierten Verantwortung für unsere Gesellschaft.“

Die wirtschaftliche Leistung der BayernLB wird in einer Vielzahl von Finanzpublikationen wie Offenlegungsbericht, Einzelabschluss und Vergütungsbericht beleuchtet. Daher wird hier, um Doppelungen zu vermeiden, auf diese Berichte verwiesen. Weitere Informationen innerhalb dieser Bilanz siehe GRI 102-2, 5 und 6.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB*

*Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB*

*Homepage der BayernLB: Finanzberichte*

*Leitplanken der Transformation*

SDG 2.a  
SDG 5.4  
SDG 7.a  
SDG 7.b  
SDG 8.1  
SDG 8.2  
SDG 9.a  
SDG 9.1  
SDG 9.4  
SDG 9.5

### **GRI 201-1 (2016) Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert**

Den erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert stellt die BayernLB transparent in ihren Finanzberichten dar. Siehe dazu GRI 201 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Wirtschaftliche Leistung“. Dabei leistet die BayernLB einen erheblichen gesellschaftlichen Beitrag, da der Mehrheitseigner der Bank der Freistaat Bayern ist, siehe hierzu GRI Standard 102-5.

Im Verhaltenskodex ist außerdem festgelegt: „Unternehmerisches, wirtschaftlich sinnvolles Handeln ist verbunden mit der Verantwortung für die Gesellschaft. Dieser Verantwortung tragen wir Rechnung. Unser Engagement konzentriert sich auf die Bereiche Soziales, Bildung und Wissenschaft, Kunst, Kultur und nachhaltige Entwicklung. Wir unterstützen auch das freiwillige gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter, u. a. im Rahmen unseres Corporate Volunteering-Programms.“ Mehr Informationen zu dem Thema Spenden und ehrenamtliches Engagement siehe GRI 413.

Weiterführende Informationen im Internet:

Verhaltenskodex

**GRI 201-2 (2016) Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen**

GEPRÜFT  
SDG 13.1  
UN GC 7  
UN GC 8  
UN GC 9

Die BayernLB ist sowohl in ihrem Geschäftsbetrieb als auch durch ihre Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleisterin von den Folgen des Klimawandels betroffen.

Im Geschäftsbetrieb begegnet sie dem Klimawandel durch eine entsprechende Klimaschutzstrategie, welche aus den Bereichen Reduktion des Energieverbrauchs, Substitution von ressourcenintensiven Energieträgern und Kompensation der Nettoemissionen besteht. Dies wird in GRI 305 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Emissionen“ sowie generell in den GRI 300 „Umwelt“ Standards dieser GRI Bilanz detailliert dargestellt. Die Nachweise der Kompensationstätigkeit werden im Internet veröffentlicht.

Für die Geschäftstätigkeit gelten die Leitlinien der Nachhaltigkeitspolitik: „Die Integration von sozialen und umweltbezogenen Anforderungen in unsere Finanzierungs- und Kapitalmarktangebote bietet unseren Kunden und uns die Möglichkeit, Risiken und Chancen, die sich aus globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel und der Ressourcenverknappung ergeben, umfassend zu berücksichtigen und so einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.“

Die Nachhaltigkeitsstrategie beschreibt hierzu den konkreten Weg folgendermaßen: „Mit Blick auf die Transformation unseres Kundenportfolios haben wir uns einen Meilensteinplan für die kommenden Jahre vorgenommen. Zunächst wollen wir unseren Portfolioanteil an ESG-konformen Finanzierungen gegenüber den Werten des Jahres 2020 bis 2023 nennenswert erhöhen (Bottom-up-Ansatz). Dies erreichen wir zum einen durch die Erhöhung des nachhaltigen Impacts vor allem gemäß EU-Taxonomie und zum anderen durch die Konzeption einer adäquaten Risikosteuerung mit dem Ziel eines gut diversifizierten und beherrschbaren ESG-Risikoprofils.

Für die Erfassung und Bewertung von Risiken und Chancen ist die Verfügbarkeit fundierter Daten und ein umfassendes Datenmanagement unerlässlich. Wir haben hierzu ein ESG Assessment Tool aufgebaut, welches kontinuierlich an die wachsenden Anforderungen an Bewertung und Reporting angepasst wird. Damit können wir die mit der Geschäftsverbindung einhergehenden Nachhaltigkeitsrisiken wie auch die positiven Wirkungen von Finanzierungen auf die Erreichung von Klima- und Nachhaltigkeitszielen (Impact) bewerten und damit auch für unsere Kunden transparent machen. In speziellen Szenario-Analysen (z. B. Klimastresstest) untersuchen wir mögliche Entwicklungspfade und Wirkungen auf die Teilportfolios und leiten hieraus Handlungsempfehlungen ab. Neugeschäfte (Neukunden/neue Transaktionen) gehen wir unter Beachtung der bereits etablierten Ausschlusskriterien und der verschiedenen Policies nach sorgfältiger Risiko-/Profitabilitäts-Abwägung ein. Für den geplanten Portfolio-Umbau werden künftig auch ESG-Impact-/Risiko-Abwägungen noch stärker in die Entscheidungen einfließen.“

Die genannten Risiken sind in GRI 102-15 dargestellt. Das System der Policies wird ausführlich erläutert in GRI FS 1 sowie in den im Dezember 2021 erstmals extern veröffentlichten Leitplanken

der Transformation. Bzgl. der CO2-Klimaneutralität des Kundenportfolios und des Eigenmittelbuchs hat die BayernLB in ihrem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. die Entwicklung einer Methodik und eines Zielpfads verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15). Als wichtiges Instrument zur Erreichung der CO2-Klimaneutralität dient der BayernLB die PCAF Methodik (hierzu siehe GRI 102-12 und GRI FS 1 bis GRI FS 8 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das „Produktportfolio“).

Weiterführende Informationen im Internet:

[Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB](#)

[Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB](#)

[Leitplanken der Transformation](#)

#### **GRI 201-3 (2016) Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne**

Detaillierte Informationen zu den Pensionsplänen finden sich insbesondere im Einzelabschluss 2021 auf S. 32f. .

Weiterführende Informationen im Internet:

[Einzelabschluss 2021](#)

#### **GRI 201-4 (2016) Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand**

Die BayernLB ist selbst eine Anstalt des öffentlichen Rechts, siehe GRI 102-5. Im Berichtsjahr hat die BayernLB keine finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand erhalten.

Unterstützung durch die öffentliche Hand	2021	2020	2019	2018
Summe finanzielle Unterstützung	-	-	-	-

#### **GRI 202 (2016) Marktpräsenz**

##### **GRI 202 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Marktpräsenz“**

In ihrer Nachhaltigkeitspolitik bekennt sich die BayernLB zu ihrer regionalen Verantwortung: „Als BayernLB tragen wir Verantwortung für die wirtschaftliche, soziale und umweltbezogene Entwicklung in unserer Heimatregion und überall dort, wo wir unsere Kunden bei ihrer Geschäftstätigkeit begleiten.“ Dem wird sie in vielerlei Hinsicht gerecht. Siehe hierzu GRI 204-1, 413 und FS 13.

Weiterführende Informationen im Internet:

**GRI 202-1 (2016) Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn**

Die Bank stellt neue Mitarbeitende im Tarif auf Basis der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (Banktarif) ein. Für außertariflich Beschäftigte erfolgt eine Einstufung und Entlohnung auf Basis von mit der Personalvertretung geschlossener Dienstvereinbarungen. Dadurch ist eine Bezahlung über dem gesetzlichen festgelegten Mindestlohn gewährleistet. Die Niederlassungen folgen im Wesentlichen der inländischen Vergütungssystematik für außertariflich Beschäftigte – immer unter Beachtung der lokalen Gesetzgebung und Regularien. In jedem Fall ist die Einhaltung etwaiger lokaler Mindestlohnvorschriften gewahrt.

Weitere Informationen bzgl. Tarifverträge siehe GRI 102-41 und 407, bzgl. Vergütung siehe GRI 102-35 bis 39.

**GRI 202-2 (2016) Anteil aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen bzw. stammenden oberen Führungskräfte**

SDG 8.5

Die BayernLB verfügt in ihren Auslandsstützpunkten nur über eine geringe Anzahl von Führungskräften, da die Stützpunkte überwiegend von der Zentrale aus gesteuert werden. In ihrem Verhaltenskodex schließt die Bank die Benachteiligung von Personen u. a. aufgrund von ethnischer Herkunft aus. Dies gilt auch für den Zugang zu Führungspositionen.

	2021	2020	2019	2018
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
davon Mitarbeitende im Ausland	153	167	188	186
davon deutsche Mitarbeitende im Ausland ohne Führungsverantwortung	22	19	24	26
davon ausländische Mitarbeitende im Ausland ohne Führungsverantwortung	115	129	142	139
davon deutsche Mitarbeitende im Ausland mit Führungsverantwortung	5	7	7	8
davon ausländische Mitarbeitende im Ausland mit Führungsverantwortung	11	12	15	13

**GRI 203 (2016) Indirekte ökonomische Auswirkungen**

**GRI 203 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Indirekte ökonomische Auswirkungen“**

SDG 9  
SDG 10

Die BayernLB insgesamt verpflichtet sich zur umfassenden Verantwortung, siehe dazu in der Nachhaltigkeitspolitik: „Als BayernLB tragen wir Verantwortung für die wirtschaftliche, soziale

und umweltbezogene Entwicklung in unserer Heimatregion und überall dort, wo wir unsere Kunden bei ihrer Geschäftstätigkeit begleiten.“

Innerhalb der BayernLB ist die Bayerische Landesbodenkreditanstalt (BayernLabo) für das Wohnraumfördergeschäft zuständig und berichtet dazu ausführlich in ihrem Jahresbericht. Das Fördergeschäft der BayernLabo in der Wohnraumförderung besteht im Wesentlichen aus der staatlichen Wohnraumförderung (sogenanntes Treuhandgeschäft) sowie aus über die KfW Bankengruppe (KfW), die Landwirtschaftliche Rentenbank und am Kapitalmarkt refinanzierten und anschließend im Zins verbilligten Darlehen (sogenanntes Eigengeschäft). Die BayernLabo unterstützt als Kommunalbank des Freistaats Bayern zudem bayerische Kommunen mit individuell zugeschnittenen klassischen Kommunalkrediten und in Zusammenarbeit mit der KfW mit eigenen Förderprogrammen. Diese betreffen auch energetische Sanierungen.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB*

*BayernLabo Jahresbericht 2021*

SDG 2.a  
SDG 4  
SDG 5.4  
SDG 7.a  
SDG 7.b  
SDG 9.a  
SDG 9.1  
SDG 9.4  
SDG 11.2  
UN GC 8  
UN GC 9

#### **GRI 203-1 (2016) Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen**

Für das Fördergeschäft ist innerhalb der BayernLB die BayernLabo zuständig, siehe hierzu GRI 203 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Indirekte ökonomische Auswirkungen“.

SDG 1.2  
SDG 2.3  
SDG 3.8  
SDG 8.2  
SDG 8.3  
SDG 8.5  
SDG 10.b  
SDG 17.3

#### **GRI 203-2 (2016) Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen**

Für das Fördergeschäft ist innerhalb der BayernLB die BayernLabo zuständig, siehe hierzu GRI 203 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Indirekte ökonomische Auswirkungen“.

#### **GRI 204 (2016) Beschaffungspraktiken**

EMAS  
SDG 1.4  
SDG 5.1

#### **GRI 204 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschaffungspraktiken“**

Die BayernLB ist sich bewusst, dass sie Verantwortung für die wirtschaftliche, soziale und umweltbezogene Entwicklung in der Heimatregion und überall dort trägt, wo sie ihre Kundinnen und Kunden bei deren Geschäftstätigkeit unterstützt. Im Verhaltenskodex heißt es hierzu: „Wir gehen aktiv und umfassend die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung an und nehmen unsere Verantwortung durch die Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahr.“

Die BayernLB wirtschaftet ressourcenschonend sowie ökologisch, sozial, ethisch und gesellschaftlich verantwortungsvoll. Sie weiß um die globalen Probleme wie Klimawandel, Wassermangel, Armut, Entwaldung und Gefährdung der Biodiversität und nimmt diese als Herausforderungen an.

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Nachhaltige Beschaffung“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Dementsprechend ist die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien ein wichtiger Bestandteil des Einkaufs von Waren und externen Dienstleistungen der BayernLB. Generell ist die Einhaltung anerkannter ökologischer und sozialer Standards in der Lieferkette auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15). Die BayernLB bezieht u. a. IT-Hard- und Software, Büroausstattungen und -materialien sowie Beratungs- und Prüfungsleistungen. Sie fordert von ihren Lieferant\*innen, externen Dienstleistenden sowie auch Sublieferant\*innen und Subdienstleistenden die Einhaltung ökologischer und sozialer Standards, u. a. der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Maßgebliche Dokumente sind hier der Verhaltenskodex der BayernLB und die Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und externe Dienstleister, beide Dokumente sind öffentlich verfügbar. Im Verhaltenskodex steht hierzu: „Die BayernLB erwartet, dass auch ihre Lieferanten und Dienstleister in diesem Sinne für faire Arbeitsbedingungen sorgen und ihren Mitarbeitern Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zugestehen. Ausbeuterische (Kinder-)Arbeit und Zwangsarbeit lehnen wir ab. Mit Geschäftspartnern und Organisationen, die verfassungsfeindliche oder sektenähnliche Ziele verfolgen, arbeiten wir nicht zusammen.“

Die interne Anweisung „Mindestanforderungen an die Beschaffung von Sachgütern und Dienstleistungen“ ist die zentrale Grundlage für die Gestaltung der Beschaffungsprozesse. Im Beschaffungsprozess und damit einhergehend in den anzuwendenden Vertragsmustern mit Externen ist die Einholung der Nachhaltigkeitsvereinbarung bei den Lieferant\*innen und Dienstleistenden verbindlich festgelegt. Ab einem zu erwartenden Jahresvolumen von 10 TEUR brutto ist die Nachhaltigkeitsvereinbarung Vertragsbestandteil. Beim Bezug von Sachgütern werden bei gleichem Preis-Leistungs-Verhältnis in der Regel Produkte mit anerkannten Umweltsiegeln, etwa dem Blauen Engel, bevorzugt. Entsprechende Produkte werden datenmäßig nicht separat erfasst, so dass ihr Anteil am Einkaufsvolumen nicht ausgewiesen werden kann – eine Ausnahme bildet der Papiereinkauf. Hierbei wird überwiegend Recyclingpapier beschafft, vgl. dazu GRI 301-1. Generell ist der Abschluss von Nachhaltigkeitsvereinbarungen mit Lieferant\*innen und Dienstleistenden auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Alle relevanten Lieferant\*innen und Dienstleistenden, zu denen die BayernLB bisher noch keine Geschäftsbeziehung hat, wurden bis Ende 2020 von der Einkaufsabteilung zusammen mit dem Stab Nachhaltigkeit vorab auf Nachhaltigkeitskriterien und -risiken geprüft. Dies geschieht u. a. durch die Nutzung einer spezialisierten RepRisk-Datenbank sowie weiterer Quellen.

Seit 2021 erfolgt diese Prüfung im Nachgang stichprobenartig. Grund für diese Vereinfachung ist, dass die Bank festgestellt hat, dass über sehr viele Jahre hinweg ihre Lieferant\*innen und

Dienstleistenden mit keinem oder nur geringen Nachhaltigkeits-/Reputationsrisiken behaftet waren/sind. Die Stichprobenkontrolle für das Jahr 2021 bestätigte das Vorgehen.

Die Nachhaltigkeitsvereinbarung beschreibt detailliert Grundsätze und Anforderungen der BayernLB an ihre Lieferant\*innen und externe Dienstleistende im Hinblick auf ihre Verantwortung für Mensch und Umwelt. Unter anderem werden folgende Punkte gefordert (mehr Informationen siehe Nachhaltigkeitsvereinbarung):

- „Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant Umweltbelastungen minimiert und den Umweltschutz kontinuierlich verbessert. Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant ein Umweltmanagementsystem aufgebaut hat oder aufbaut und dies im Unternehmen gelebt und aktiv umgesetzt wird. Ein möglicher Hinweis darauf ist z. B. eine Zertifizierung nach DIN ISO 14001 und/oder DIN ISO 50001. Der Nachweis über ein entsprechendes existierendes oder im Aufbau befindliches System kann aber auch in anderer Weise erbracht werden.
- Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant die Rechte seiner Mitarbeiter insbesondere im Hinblick auf Arbeitsschutz, Arbeitszeitregelungen, Gesundheit und Vermeidung von Diskriminierung auf Grund Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialer Herkunft, etwaiger Behinderung, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung sowie ihres Geschlechtes oder Alters achtet.
- Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant keine Arbeitnehmer beschäftigt, beschäftigen lässt oder die Beschäftigung duldet, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können oder in Ländern tätig sind, bei denen ein Ausnahmetatbestand gemäß der ILOKonvention 138 vorliegt.
- Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant keine Form von Korruption oder Bestechung toleriert oder sich in irgendeiner Weise darauf einlässt.
- Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant seinen Mitarbeitern Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zugesteht.“

Die Vereinbarung verpflichtet Lieferant\*innen und externe Dienstleistende dazu, die Anforderungen zum einen selbst einzuhalten und zum anderen an ihre jeweiligen Sublieferant\*innen und externe Subdienstleistende weiterzugeben. Dies gilt genauso für Auslagerungen. Darüber hinaus wird diese Vereinbarung im Bereich der Bewirtschaftung eigener und angemieteter Immobilien sinngemäß beachtet.

Die Einhaltung der Vereinbarung durch die Lieferant\*innen und externen Dienstleistenden wird durch die BayernLB im Rahmen von Lieferantenaudits jährlich stichprobenmäßig überprüft. Ziel der BayernLB ist es, den Dialog mit Schlüssellieferant\*innen und Dienstleistenden zu intensivieren und mindestens fünf Schlüssellieferant\*innen im Jahr zu auditieren. Dieses Ziel ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15), im Berichtsjahr wurden fünf Auditgespräche durchgeführt. Die Überprüfung erfolgt auf Basis von aussagekräftigen Dokumenten, die die Geschäftspartner\*innen zur Verfügung stellen müssen, sowie der Recherche in externen Datenbanken, insbesondere der externen RepRisk-Datenbank. Zusätzlich finden Gespräche statt; sofern erforderlich erfolgen auch Besuche der Unternehmen vor Ort. Bestehen Anhaltspunkte für Verstöße, holt die BayernLB zur Beurteilung der Situation eine Stellungnahme des betroffenen Dienstleistenden ein. Die Nachhaltigkeitsvereinbarung sieht das Recht auf eine außerordentliche Kündigung sämtlicher Vertragsverhältnisse mit Lieferant\*innen oder Dienstleistenden vor, wenn diese

gegen die vereinbarten Standards verstoßen. Dabei wird das betroffene Unternehmen zunächst abgemahnt und eine angemessene Frist zur Behebung der Missstände eingeräumt. Bei besonders schweren Verstößen kann auch auf die vorherige Abmahnung verzichtet werden.

Die Nachhaltigkeitsvereinbarung ist auf der Website der BayernLB einsehbar. Zudem unterschreibt die BayernLB jährlich den „Modern Slavery Act“, welcher ebenfalls auf der Website veröffentlicht wird.

Perspektivisch wird sich durch das Anfang 2023 in Kraft tretende Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz die Intensität der geschilderten Maßnahmen erhöhen. Hierzu wird die BayernLB gem. den gesetzlichen Vorgaben dann eigens berichten.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB](#)

[Verhaltenskodex](#)

[Nachhaltigkeitsvereinbarung](#)

[Modern Slavery Act Statement](#)

[Homepage der BayernLB: Nachhaltige Beschaffung](#)

## **GRI 204-1 (2016) Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten**

EMAS

Unter lokaler Beschaffung versteht die BayernLB eine Lieferung von Betrieben aus dem gesamten Freistaat Bayern.

Das Beschaffungsvolumen für Dienstleistungen und Sachgüter der BayernLB in Deutschland, der wichtigsten Betriebsstätte, das vom zentralen Einkauf am Standort München verantwortet wird, teilt sich folgendermaßen auf:

Beschaffungsvolumen	2020	2019	2018
Prozentsatz Beschaffungsvolumen aus Deutschland	90 %	92 %	89 %
davon Prozentsatz Beschaffungsvolumen aus Bayern	52 %	56 %	53 %

## **GRI 205 (2016) Korruptionsbekämpfung**

### **GRI 205 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Korruptionsbekämpfung“**

SDG 16.5  
UN GC 10

Die Bekämpfung von Korruption, Bestechung und sonstiger strafbarer Handlungen über alle Standorte hinweg, ist eines der Kernziele des Compliance Management Systems der BayernLB. Die Einhaltung der maßgeblichen Standards gewährleistet, dass (aufsichts-)rechtliche Sanktionierungen und Reputationsverlust vermieden werden.

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Bekämpfung von Korruption & Bestechung“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Seit 2021 bekennt sich die BayernLB zu den Grundsätzen des UN Global Compact, darin heißt es: „Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.“

Der Verhaltenskodex gibt hierzu klare Leitlinien vor: „Das Verbot der Vorteilsnahme oder -gewährung betrifft nicht nur direkte finanzielle Zuwendungen, sondern auch sonstige Vergünstigungen, welche die dienstliche Unabhängigkeit in Frage stellen könnten. Darüber hinaus beachten wir sowohl bei der Annahme als auch bei der Gewährung von Zuwendungen und Vorteilen, insbesondere von Geschenken oder Einladungen, stets die Grenzen der Üblichkeit und Angemessenheit, die steuerrechtlichen Vorschriften sowie relevante Genehmigungspflichten.“ Im Verhaltenskodex bekennt sich die BayernLB auch zu einer Nulltoleranz-Politik. Der Vorstand wie der Aufsichtsrat sind ebenso verpflichtet, dem Verhaltenskodex entsprechend zu agieren.

Dies wird in der Nachhaltigkeitsstrategie weiter präzisiert: „Zur Integrität beschreibt er [der Verhaltenskodex] unsere Zero-Tolerance bei Korruption und Straftaten und den richtigen Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten und Insiderwissen. Wir unterstreichen damit die Wichtigkeit transparenter Kommunikation und gelebter Regelungen zur Compliance einschließlich „Whistleblowing“. [...] Entsprechende regelmäßige Sensibilisierungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter\*innen und die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat stellt größtmögliches Bewusstsein und damit hohe Durchsetzungskraft sicher.“

In der BayernLB sind in diesem Zusammenhang verschiedene Maßnahmen implementiert. In der schriftlich fixierten Ordnung ist beispielsweise verankert, dass keine Geschäftsverbindungen mit Personen oder von diesen geleiteten Unternehmen eingegangen werden, die u. a. aufgrund von Korruption rechtskräftig verurteilt sind. Die „Regelungen zur Annahme und Gewährung von Vorteilen (insb. Geschenken und Einladungen)“ stellen klar, dass 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, unzulässig sind. Auch Spenden und Sponsoring sind klar geregelt und strikt voneinander zu trennen. Zur Konditionen- und Neukreditvergabe sind ebenfalls entsprechende Maßnahmen verankert.

Im Rahmen verpflichtender, regelmäßiger Schulungen für alle Mitarbeiter\*innen (entsprechend dem risikoorientiert festgelegten Turnus) werden die bestehenden Regelungen und Verhaltensweisen zur Korruptionsbekämpfung thematisiert. Ebenso besteht die Möglichkeit, auf auffällige Verhaltensweisen/Vorgänge über das Hinweisgebersystem (Whistleblowing) hinzuweisen. Dieses Hinweisgebersystem ist auch für externe Hinweisgeber\*innen über sämtliche Kommunikationskanäle erreichbar. Hierzu liegen entsprechende Informationen auf der Homepage der BayernLB vor. Weitere Informationen bzgl. Whistleblowing siehe GRI 102-33.

Zudem werden neue Mitarbeitende und Zeitarbeitskräfte einem intensiven Prüfprozess unterzogen, der u. a. auch das Vorlegen eines polizeilichen Führungszeugnisses beinhaltet. Alle Mitarbeitenden werden jährlich bzgl. sitten- und pflichtwidrigem Verhalten überprüft.

Die Überprüfung und Überwachung etwaiger Korruptionsrisiken erfolgt konzernweit durch die jeweiligen Compliance-Einheiten. Diese haben auf Basis regelmäßiger Risikoanalysen entsprechende Vorkehrungen zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität, Korruption und Bestechung getroffen und berichten über die Wirksamkeit sowie etwaige Vorfälle anlassbezogen und jährlich an den Vorstand sowie den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates der BayernLB. Die interne Revision überprüft regelmäßig die Wirksamkeit und Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen.

Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB ist grundsätzlich verankert, im Bezug auf das Compliance-Managementsystem der Bank transparenter zu werden und weitere Inhalte in die öffentliche Berichterstattung zu integrieren. Im Berichtsjahr wurde das erste Mal die Offshore Policy der BayernLB (im Rahmen der Leitplanken der Transformation) extern veröffentlicht (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Weitere Informationen zu Compliance siehe GRI 102-17.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Nichtfinanzieller Bericht 2021 \(ab S. 312\)](#)

[Verhaltenskodex](#)

[Homepage der BayernLB: Compliance](#)

#### **GRI 205-1 (2016) Betriebsstätten, die auf Korruption geprüft wurden**

**SDG 16.5**  
**UN GC 10**

Die Bekämpfung von Korruption, Bestechung und sonstiger strafbarer Handlungen über alle Standorte hinweg, ist eines der Kernziele des Compliance Management Systems der BayernLB. Alle Mitarbeitenden und alle Standorte werden hierzu regelmäßig überprüft.

#### **GRI 205-2 (2016) Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung**

**SDG 16.5**  
**UN GC 10**

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig über die Richtlinien und Verfahren der Organisation zur Korruptionsbekämpfung in Kenntnis gesetzt und geschult. Details hierzu siehe GRI 205 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Korruptionsbekämpfung“.

#### **GRI 205-3 (2016) Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**

**SDG 10**  
**SDG 16.5**  
**UN GC 10**

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen Korruptionsvorfällen.

<b>Bestätigte Korruptionsvorfälle</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Anzahl	-	-	-	-

## GRI 206 (2016) Wettbewerbswidriges Verhalten

### GRI 206 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Wettbewerbswidriges Verhalten“

Die BayernLB setzt sich für einen fairen Wettbewerb ein und verschafft sich keine Vorteile gegenüber Kundinnen und Kunden, Lieferant\*innen und Mitbewerber\*innen auf unlautere Weise. Dabei beachtet die BayernLB die Regelungen des Wettbewerbsrechts.

Im Verhaltenskodex der Bank heißt es dazu: „Wir glauben an einen fairen Wettbewerb. Deshalb betreiben wir unsere Geschäfte professionell und kompetent und verschaffen uns keine Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und Mitbewerbern auf unlautere Weise. Die Regelungen des Wettbewerbsrechts werden von uns eingehalten. An verbotenen Wettbewerbsbeschränkungen wirken wir nicht mit. Wir respektieren das Recht auf den Schutz geistigen Eigentums, für geistige Schöpfungen ebenso wie für gewerbliche und nicht-technische Schutzrechte. Durch gewissenhaften Umgang mit Lizenzrechten, Urheberrechten und Copyrights erkennen wir die Leistungen des Rechtsinhabers an.“

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Beitrag zum Ordnungsrahmen“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Verhaltenskodex](#)

## SDG 16.3

### GRI 206-1 (2016) Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Im Berichtszeitraum gab es gegen die BayernLB keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht.

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	2021	2020	2019	2018
Anzahl	-	-	-	-

## GRI 207 (2019) Steuern

### GRI 207 (2019) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Steuern“

Die BayernLB unterliegt als juristische Person mit Sitz und Geschäftsleitung in Deutschland mit ihrem gesamten Welteinkommen der unbeschränkten Steuerpflicht. Daneben ist sie im Ausland mit ihren Niederlassungen und lokalen Einkünften beschränkt steuerpflichtig. Die Beachtung steuerlicher Fragestellungen ist bei vielen Geschäftstätigkeiten der Bank sowohl im eigenen wie im Interesse der Kundinnen und Kunden Bestandteil der Dienstleistungen und im Rahmen gültiger Gesetze und Vorschriften in den internen Vorgaben verankert. Durch eine strikte Einhaltung

## SDG 10 SDG 16 UN GC 10

der steuerrechtlichen Vorschriften können sowohl finanzielle als auch Reputationsschäden für die Bank verhindert werden. Vor diesem Hintergrund 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.“

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Beitrag zum Ordnungsrahmen“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Das Bekenntnis der BayernLB zu absoluter Rechtmäßigkeit des Steuerwesens der Bank sowie damit einhergehend zu einem kooperativ transparentem Umgang mit den Finanzbehörden und zu dem Anspruch, eine vorbildliche Steuerpflichtige zu sein, gilt weltweit.

Eine gute Tax-Compliance-Kultur ist diesbezüglich Grundlage dafür, dass sich die Mitarbeitenden regelkonform verhalten. Sie wird insbesondere geprägt durch die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen des Managements („tone at the top“). Sowohl die Unternehmensleitung als auch die Leitung der Steuerabteilung bekennen sich unmissverständlich zur Compliance im Steuerbereich und kommunizieren dieses Bekenntnis an alle Unternehmensangehörige innerhalb und außerhalb der Steuerabteilung (weitere Details dazu siehe GRI 207-2). Dementsprechend sind Prozesse und Maßnahmen entwickelt worden, die geeignet sind, die Wichtigkeit von Tax Compliance angemessen im Bewusstsein der Belegschaft der BayernLB zu verfestigen.

So bekennt sich die BayernLB neben ihrem Verhaltenskodex auch in ihrer Steuerstrategie zu Gesetzes- und Rechtstreue im Bereich des Steuerrechts sowie zu steuerlicher Missbrauchsfreiheit bei aller Geschäftstätigkeit. Diese Steuerstrategie ist aus der allgemeinen Risikostrategie der BayernLB abgeleitet und wird durch die Konzernsteuerrichtlinie fixiert, welche neben den wesentlichen Zielen der Steuerabteilung eine konkrete Definition von Verantwortlichkeiten bzw. Zuständigkeiten beinhaltet.

Mit einer kontinuierlichen Rechtsbeobachtung (Rechtsnormenmonitoring) trägt die BayernLB zusätzlich dem Umstand Rechnung, dass die für ihre Geschäftsaktivitäten relevanten Normen einer ständigen Veränderung unterliegen. Rechtsänderungsvorhaben, die steuerrisikorelevant sind, werden damit frühzeitig erkannt und proaktiv aufgegriffen, um die erforderlichen Maßnahmen zur Minimierung des Risikos zu treffen. Darüber hinaus ist gemäß der Steuerrisikostrategie der BayernLB selbst rechtskonforme Steueroptimierung ausgeschlossen, wenn sie als „aggressive“ Steuervermeidungsstrategie in der Außenwirkung wahrgenommen werden könnte. Die Geschäftspolitik der BayernLB ist dementsprechend nicht auf das Ausnutzen von komparativen Steuervorteilen ausgerichtet.

Alle Mitwirkungspflichten im Zusammenhang mit der Besteuerung Dritter werden von der Bank wahrgenommen, gesetzliche Auskunft- und Meldepflichten erfüllt, sowie für die Steuertransparenz erforderliche Informationen bereitgestellt. Treten signifikante Unterschiede zwischen tatsächlich zu zahlendem und dem erwarteten Steuersatz auf, erfolgt diesbezüglich eine Erklärung in den Notes zum Geschäftsbericht. Auch bei der Verrechnungspreisgestaltung geht die BayernLB transparent vor und verfolgt dabei grundsätzlich den Ansatz einer strikten Einhaltung der Vorschriften der anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommen sowie der Vorschriften des jeweils anwendbaren Steuerrechts der betroffenen Staaten des Stammhauses und der ausländischen

Stützpunkte sowie insbesondere die Einhaltung des Fremdvergleichsgrundsatzes. Die Umsetzung dieses Grundsatzes bei der Bestimmung von Verrechnungspreisen bildet dabei in nahezu jeder Betriebsprüfung einen Prüfungsschwerpunkt.

Die BayernLB begleitet außerdem keine Geschäftsverbindungen/-tätigkeiten, in denen Geldwäsche oder Steuerhinterziehung oder eine sonstige illegale Nutzung von Offshore-Gesellschaften erkennbar wird. Mit einer separaten Offshore-Policy wird unter den Negativkriterien diejenige Geschäftstätigkeit explizit ausgeschlossen, die zur Hinterziehung und/oder Verkürzung von Abgaben bzw. Steuern oder zur Verschleierung und/oder unlauterer Begünstigung solcher Sachverhalte im eigenen oder einem anderen Land dient (Offshore-Policy siehe Leitplanken der Transformation). Diesbezüglich hat die BayernLB einen Kreis von Ländern als Offshore-Länder festgelegt und ordnet diese gemäß externen Bewertungen bezüglich Transparenz, Kooperation und (Bank)-Aufsicht oder der geringeren geschäftlichen Bedeutung in zulässige oder (intern) gesperrte Offshore-Länder ein. Diese Liste wird ständig an aktuelle Entwicklungen angepasst.

Weiter beachtet die Bank bei der Finanzierung von Staaten die von der FATF (Financial Action Task Force) als nicht kooperierende Staaten eingeordnet werden, die Empfehlungen der FATF und bietet keine zu beanstandenden Produkte im Bereich Steuerplanung und -optimierung an.

Zudem ist die BayernLB seit 2014 in dem „Foreign Account Tax Compliance Act“ (FATCA) registriert. Entsprechend der diesbezüglichen Vorgaben führt die BayernLB keine Kundenberatung mit dem Ziel einer Verkürzung von US-Steuern durch. Die Rolle des Responsible Officer zur Überprüfung der mit der Umsetzung von FATCA notwendigen Prozesse wird von der Group Compliance wahrgenommen.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Verhaltenskodex](#)

[Leitplanken der Transformation](#)

## SDG 16

### **GRI 207-1 (2019) Steuerkonzept**

Für Information bezüglich des Steuerkonzepts der BayernLB siehe GRI 207 (2019) – GRI 103-1 (2019), GRI 103-2 (2019), GRI 103-3 (2019) Angaben zum Managementansatz für „Steuern“.

## SDG 16

### **GRI 207-2 (2019) Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement**

Die Verantwortung für die Wahrnehmung der steuerlichen Belange trägt der Gesamtvorstand der BayernLB. Dieser hat die Verantwortung auf den CFO der BayernLB übertragen, welcher wiederum die Verantwortung über die Bereichsleitung Finanzen an die Steuerabteilung delegiert. Der Verantwortungsbereich der Steuerabteilung wird im Detail durch die Konzernsteuerrichtlinie ausgestaltet und von anderen Abteilungen abgegrenzt. Die Steuerabteilung verantwortet dementsprechend die Einrichtung und kontinuierliche Weiterentwicklung eines steuerlichen Risikomanagements, was insbesondere eine fortlaufende Identifikation und Bewertung von steuerlichen Risiken umfasst. Außerdem ist sie verantwortlich für die Errichtung und Pflege eines

internen steuerlichen Kontrollsystems, mittels dessen die steuerlichen Risiken der BayernLB zentral gesteuert und überwacht werden. Dies ermöglicht ein genaues Verständnis der potenziellen Risiken und daraus resultierend eine Ableitung von (präventiven) Maßnahmen zur Risikominderung (z. B. Erlass von spezifischen Arbeitsanweisungen, die Durchführung von Schulungen oder die Definition von Kontrollen). Die Fachbereiche außerhalb der Steuerabteilung sind neben unterstützenden Aufgaben mit der operativen Umsetzung der entsprechenden bzw. daraus resultierenden Aufgaben bzw. Vorgaben betraut. Eine Kontrolle zur Überprüfung des internen Kontrollsystems und dessen Angemessenheit und Wirksamkeit findet anlassbezogen statt.

Ein wichtiges Element der Aufsichts- und Risikomanagementsysteme der BayernLB ist die Governance im Steuerbereich sowie die Einhaltung der Steuervorschriften. Rechtliche Bestimmungen sollen vollständig erfüllt bzw. berücksichtigt werden. Dem Thema Compliance wird dabei innerhalb der BayernLB ein sehr hoher Stellenwert eingeräumt. Daher werden zahlreiche Maßnahmen getroffen, um das Bewusstsein und die Sensibilität für das Thema zu stärken sowie Compliance nachhaltig innerhalb der Unternehmenskultur zu verankern. Tax Compliance wird diesbezüglich als ein Teil der allgemeinen Compliance Anforderungen verstanden, so dass alle allgemeinen Compliance-Maßnahmen den Steuerbereich ausdrücklich miteinschließen. Damit einher geht auch die Sanktionierung bei Verstößen gegen die Tax Compliance. Ergeben sich in dieser Hinsicht Hinweise, wird die Unternehmensleitung eine Untersuchung des Sachverhalts einleiten und bei Aufdecken von Fehlverhalten mit geeigneten Maßnahmen reagieren. Auch hier gilt die Maßgabe des Verhaltenskodex der BayernLB, dass Hinweise auf Rechts- und Compliance-Verstöße oder auf Risiken von Rechtsverstößen unter Wahrung der eigenen Anonymität über das Hinweisgebersystem (Whistleblowing) gegeben werden können (siehe auch GRI 102-17 und GRI 205).

Die allgemeine Berichterstattung zu Steuern im Geschäftsbericht wird im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch den Wirtschaftsprüfer geprüft. Zusätzlich werden durch die Konzernrevision wiederkehrende Prüfungen in Bezug auf die Tax Compliance durchgeführt.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

#### Verhaltenskodex

### **GRI 207-3 (2019) Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken**

SDG 16

Die BayernLB legt großen Wert auf die Berücksichtigung der Ansichten und Bedenken von Stakeholder\*innen bzw. Anspruchsgruppen, mit denen die Bank aktiv den Dialog sucht. So werden in der steuerlichen Risikostrategie neben den rechtlichen Anforderungen auch die Interessen der Träger der BayernLB berücksichtigt, soweit dies rechtlich zulässig und mit der Steuerstrategie der Bank vereinbar ist. Bedeutende Steuerthemen und -projekte werden auch dem Vorstand zur Kenntnisnahme beziehungsweise zur Zustimmung vorgelegt.

Das Streben nach einem durch Kooperationsbereitschaft und Transparenz bestimmten Verhältnis zu allen Behörden und anderen hoheitlichen Stellen, ist fest in dem Verhaltenskodex der BayernLB verankert. Die Bank legt dementsprechend Wert auf die Einhaltung der rechtlich vorgesehenen Verfahren bei Ermittlungen und anderen behördlichen Aktivitäten. Zur Wahrung von

Verfahrensrechten und zur Begleitung des Dialogs mit Aufsichts- und Ermittlungsbehörden wird der Rechtsbereich einbezogen. Auch um die eigene Rechtsposition abzusichern, holt die BayernLB in geeigneten Fällen verbindliche Auskünfte seitens der Finanzbehörden oder gegebenenfalls Zweitmeinungen von externen Beratungsunternehmen ein. Niederlassungen im Ausland erhalten zudem eine dauerhafte Tax Compliance-Unterstützung durch externe Beratungsfirmen. Zusätzlich bringt sich die Steuerabteilung aktiv in verschiedene Institutionen ein, insbesondere in die Verbände der öffentlichen Banken (DSGV und VÖB), um rechtzeitig steuergesetzliche Tendenzen zu identifizieren und darauf reagieren zu können.

#### SDG 16

#### **GRI 207-4 (2019) Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Steuer-Berichterstattung)**

Die BayernLB bildet in ihrer Konzernberichterstattung nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) detailliert ihre Steuerposition ab. In diesem Rahmen erfolgt auch eine länderspezifische Berichterstattung (Country-by-Country-Reporting = cbCR). Diese beinhaltet alle Länder, in denen die BayernLB mit steuerrelevanten Einheiten vertreten ist, und findet sich im Geschäftsbericht 2021 auf Seite 308.

Die länderspezifische Berichterstattung gemäß der Abgabenordnung wird von einem spezialisierten externen Beratungsteam in branchenüblicher standardisierter Form vorbereitet und nach Freigabe an die Finanzbehörde gesendet. Aufgrund der Überschaubarkeit und Konstanz des Meldegegenstandes besteht nahezu kein Tax Compliance-Risiko.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Geschäftsbericht 2021 (S. 308)*

A close-up photograph of a person's hand cupping water flowing from a faucet. The water is captured in mid-air, creating a dynamic, splashing effect. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting an outdoor setting. A blue rectangular text box is overlaid on the left side of the hand.

300

Umwelt

# GRI 300 Umwelt

EMAS  
SDG 7  
SDG 12  
SDG 13  
UN GC 7  
UN GC 8  
UN GC 9

## **GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“**

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde u. a. das Thema „Betrieblicher Umweltschutz“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

### **(Geschichtlicher) Hintergrund und normative Verankerung**

Der innerbetriebliche Umweltschutz umfasst alle direkten Umweltauswirkungen, die durch den Geschäftsbetrieb der BayernLB verursacht werden. Der verantwortungsvolle Umgang mit wertvollen Ressourcen hat in der BayernLB eine lange Tradition. Die Anfänge des betrieblichen Umweltschutzes liegen in der BayernLB über drei Jahrzehnte zurück.

Zentral war von Anfang an das fortschrittliche ökologische Gebäudemanagement. Dieses war und ist aufgrund kontinuierlicher Modernisierungsmaßnahmen in den Bankbetriebsgebäuden das Fundament des betrieblichen Umweltmanagements. Anfang der 1990er Jahre wurden Umweltleitlinien formuliert, deren Einhaltung durch die Unterzeichnung der UNEP FI-Erklärung (United Nations Environmental Program Finance Initiative), einer freiwilligen Selbstverpflichtung auf Ebene der Vereinten Nationen zur Integration von Umweltschutz in den Bankbetrieb, verstärkt wurde. Auf Basis der Umweltleitlinien wurde 1998 auf Vorstandsebene die bis heute gültige Umweltpolitik verabschiedet (siehe unten). Sie ist seitdem die Grundlage für sämtliche Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung. Ihre Umsetzung erfolgt in der BayernLB bereits seit 1999 entsprechend der europäischen „Environmental Management and Audit Scheme (EMAS)“-Verordnung. Die externe Überprüfung des Umweltmanagementsystems verleiht dem innerbetrieblichen Umweltschutz einen bedeutenden Stellenwert, entsprechend geprüfte Kapitel sind in der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz mit der grünen Marginalie „EMAS“ gekennzeichnet. Seit 2008 arbeitet die BayernLB zudem am Münchner Standort aufgrund von Kompensationsmaßnahmen klimaneutral (alle anderen deutschen Standorte seit 2015) (weitere Informationen bzgl. Klimaneutralität siehe GRI 305 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Emissionen“).

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, die die BayernLB als Mindeststandards versteht, ist in der Nachhaltigkeitspolitik festgelegt, die erstmals 2007 vom Vorstand beschlossen wurde. Zudem sind Umweltaspekte in der Nachhaltigkeitsstrategie von 2021 geregelt (siehe unten).

Seit 2010 sind die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit auch fest im Verhaltenskodex der Bank verankert: „Wir gehen aktiv und umfassend die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung an und nehmen unsere Verantwortung durch die Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahr. Dies geschieht im eigenen Betrieb durch Schonung wertvoller Ressourcen, durch die Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Umwelt sowie durch einen verantwortungsvollen Umgang mit unseren Mitarbeitern.“

Im September 2021 hat die BayernLB, wie auch in ihrem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15), den UN Global Compact unterzeichnet und damit ihr langjähriges Engagement im Bereich Umweltschutz erneut sichtbar gemacht. Die Umweltprinzipien, zu denen sich die BayernLB neben sieben weiteren Prinzipien bekennt, lauten:

- „Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.“

Die BayernLB nutzt die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz gleichzeitig als Fortschrittsbericht hierzu und zeigt durch dunkelblaue Marginalie „UN CG“ an, wo sie einen entsprechenden Beitrag leistet.

Die verschiedenen Maßnahmen im innerbetrieblichen Umweltschutz führen nicht nur zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks, sondern bilden insgesamt einen Teil der gesamten Nachhaltigkeitsleistung der Bank. Diese wird in regelmäßigen Abständen von spezialisierten, externen Ratingagenturen bewertet. Trotz hochkompetitiver Wettbewerber mit ebenfalls starker Fokussierung auf Nachhaltigkeitsthemen und zunehmend umfassenderer Anforderungen der Agenturen, wurde die Nachhaltigkeitsleistung der BayernLB jeweils als erfreulich eingestuft. Die aktuellen Ratings werden stets auf der Homepage der BayernLB veröffentlicht.

Ihrem langen Engagement im innerbetrieblichen Umweltschutz folgend, kommt die Bank ihrer unternehmerischen Verantwortung weiterhin nach und arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Umweltleistung, was einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaftsentwicklung darstellt. In der strategischen Neuausrichtung der Bank ist Nachhaltigkeit zudem als Teil des Fortschrittsverständnisses fest verankert.

### Meilensteine des betrieblichen Umweltschutzes

Die wichtigsten Meilensteine des betrieblichen Umweltschutzes gibt die folgende Tabelle wieder:

Jahr	Maßnahmen	Inhalte und Erfolge
1993	hauptamtliche Stelle Umweltschutzreferent	Koordination aller Umweltschutzaktivitäten der Bank
1995	Unterzeichnung der UNEP-Erklärung ("Umweltschutz und Banken")	Freiwillige Selbstverpflichtung zur Integration von Umweltschutz im Betrieb und in den Geschäftsablauf der Bank
1996	Berücksichtigung indirekter Umweltauswirkungen	Integration ökologischer Aspekte in die Bonitätsprüfung
1998	Aufbau Umweltmanagementsystem	Festlegung der Umweltpolitik auf Basis der Umweltleitlinien von 1994 (1. Ökobilanz)
seit 1998	Nutzung von regenerativer Energie und Regen-/Grauwasser	66 kW-Photovoltaik, ca. 65.000 kWh Energieertrag pro Jahr; Einsparung von ca. 2 Mio. Litern Trinkwasser pro Jahr
1999	Validierung des Umweltmanagementsystems gemäß der Verordnung EWG 1836/93	Veröffentlichung der ersten Umwelterklärung
2000	1. Nachhaltigkeitsrating	BayernLB wird Branchen-Leader
2002	Begleitung des bayerischen Klimaschutzprojektes am Flughafen München	Erfolgreiche Erprobung der projektbezogenen Mechanismen des Kyoto-Protokolls
2003	Revalidierung des Umweltmanagementsystems	Veröffentlichung 2. Umwelterklärung

<b>Jahr</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Inhalte und Erfolge</b>
2004	Selbstverpflichtungen	Verpflichtung zur Einhaltung der Weltbankstandards
2005	Klimabezogenes Produkt	Start Emissionsrechtehandel
2005/ 2006	Teilnahme am Förderprogramm „Betriebliches Mobilitätsmanagement der Stadt München“	Kosteneinsparung für die Mitarbeiter und Reduktion von Treibhausgasen durch die vermehrte Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln
2006	Revalidierung des Umweltmanagementsystems	Veröffentlichung der 3. Umwelterklärung, seitdem jährliche Publikation
2006	Finanzierung Erneuerbarer Energien	Finanzierung des deutschlandweit größten Geothermieprojektes in Unterhaching
2007	Bezug von zertifizierter Wasserkraft	Einsparung von jährlich ca. 12.000 Tonnen CO2
2007	Umsetzung von SRI-Produkten	Die BayernLB bietet sowohl privaten als auch institutionellen Kunden nachhaltige Geldanlagen an
2007	Strategische Weiterentwicklung	Verabschiedung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie und der Konzernstrategie „Erneuerbare Energien“
2008	Einführung Klimaschutzgebühr für Flugreisen	Interne Zwangsabgabe für Flugreisen gestaffelt nach Umweltbelastung
2008	Klimastrategie	Klimaneutralität (durch Kompensationsmaßnahmen) am Standort München
2009	Verbesserung CO2-Bilanz	Einsatz neuer Beleuchtungs-Röhrentechnologie
2009	Ausbau Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit	Beitritt zum Umweltcluster Bayern Durchführung Erster Klimatag
2009	Erweiterung Angebot nachhaltiger Anlagemöglichkeiten	Markteinführung Spendenbond
2010	Ausbau öffentliche Positionierung zum Klimaschutz	Gründung Abteilung Zukunftsmärkte Erarbeitung Klimastudie Vorsitz im Finanzforum: Klimawandel Durchführung zweiter Klimatag
2011	Ausweitung Konsolidierungskreis EMAS	Erweiterung Berichtsgrenzen bzgl. Standorten und Inputfaktoren
2011	Selbstverpflichtungen	Unterzeichnung UN Principles for Responsible Investment (PRI) durch die BayernInvest
2012	Überarbeitung Erhebungsmodus Ökobilanz	Verbesserung der Datenbasis, Vorbereitung für Einsatz neues VfU Tool
2012	Selbstverpflichtungen	Verabschiedung energiewirtschaftlicher Leitlinien
2013	Gesellschaftliches Engagement	Beitritt zu „Wirtschaft weiß-blau“
2013	Nachhaltigkeitsmanagementsystem	Umwandlung des Umweltmanagementhandbuches in ein NHM-Handbuch, Ergänzung durch Issue Management-Handbücher
2013	Selbstverpflichtungen	Verabschiedung der Leitlinie zur Spekulation mit Nahrungsmitteln
2014	Nachhaltigkeits-Reporting	BayernLabo veröffentlicht umfangreiche Nachhaltigkeitsbroschüre
2014	Selbstverpflichtungen	Verabschiedung der Leitlinie zur Rüstungsfinanzierung
2015	Selbstverpflichtungen	Verabschiedung der Leitlinie zur Braunkohlefinanzierung
2015	Klimastrategie	Klimaneutralität (durch Kompensationsmaßnahmen) an allen Standorten in Deutschland
2015	Selbstverpflichtungen	Teilnahme der BayernLB am Klimapakt München

Jahr	Maßnahmen	Inhalte und Erfolge
2016	Selbstverpflichtungen	Erarbeitung von spezifischen Leitlinien (Policies) zur Bewertung von Transaktionsanfragen (Themen: Atom, Kohle, Öl und Gas)
2016	Wesentlichkeitsanalyse	Erarbeitung einer Wesentlichkeitsmatrix durch Identifikation von 12, für die Wertschöpfung der BayernLB und ihre Stakeholder, wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Diese wird zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung (inkl. Nachhaltigkeitsprogramm) sein.
2016	Ausweitung Konsolidierungskreis EMAS	Zertifizierung des Standorts Nürnberg, Fritz-Haber-Straße
2016	Nachhaltigkeitsmanagementsystem	Verabschiedung einer konzernweiten Anweisung zur Bewertung von ökologischen und sozialen Risiken
2016	Nachhaltigkeitsmanagementsystem	Neues Nachhaltigkeitsprogramm, NHB nach GRI G4
2017	Ausweitung Reporting	Erstellung und Umsetzung Reporting nach CSR RUG
2018	Nachhaltigkeits-Reporting	BayernLB Konzern veröffentlicht erstmalig Nichtfinanzieller Bericht für das Jahr 2017 nach CSR RUG (seitdem jährlich)
2018	Ausweitung Kommunikation	Launch der Microsite zu Green Finance
2018	Überprüfung Nachhaltigkeitsprogramm	Aktualisierung Wesentlichkeitsanalyse
2019	Selbstverpflichtung	Überarbeitung der Policies der atomar fossilen Leitlinien
2020	Reporting	Herausgabe erste Nachhaltigkeitsbilanz nach GRI (seitdem jährlich)
2020	Organisation	Gründung Stab Nachhaltigkeit; Zentralisierung der Verantwortlichkeiten mit nun direkter Berichtslinie zum CEO
2021	Nachhaltigkeitsstrategie	Veröffentlichung Nachhaltigkeitsstrategie
2021	Selbstverpflichtungen	Veröffentlichung der Energiepolicies in den Leitplanken der Transformation, Beitritt zu UN GC und PRB
2021	Nachhaltigkeitsmanagementsystem	Neues Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff., darin Integration des Umweltprogramms
2021	Reporting	Integration der Umwelterklärung nach EMAS in Nachhaltigkeitsbilanz nach GRI
2022	Wesentlichkeitsanalyse	Aktualisierung Wesentlichkeitsanalyse

## Umweltpolitik

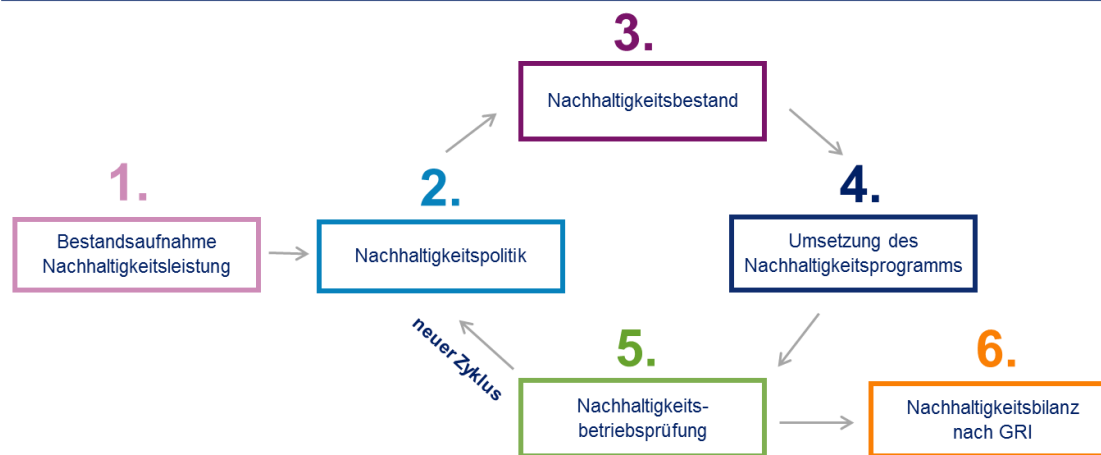
Wie oben erwähnt ist das Herzstück des Umweltmanagementansatzes der BayernLB die Umweltpolitik, die den Rahmen für die Berücksichtigung ökologischer Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette vorgibt. In zehn Punkten sind alle wesentlichen Bereiche des Umweltschutzes in der Bank abgedeckt. Die Umweltpolitik ist schon 1998 als Vorstandsbeschluss erstellt und allen Mitarbeitenden bekannt gegeben worden. Sie ist für alle Mitarbeitenden verbindlich und konzernweit gültig. Die Umweltpolitik (mit mittlerweile großteils umgesetzten Beispielen) stellt sich wie folgt dar:

Umweltpolitik	Beispiele zur Umsetzung
1. Wir sind uns der Verantwortung für eine umweltgerechte Entwicklung bewusst. Dafür wollen wir uns in unserem Unternehmen einsetzen und außerdem im Dialog mit allen anderen gesellschaftlichen Kräften an dieser Entwicklung mitwirken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterzeichnung der UNEP-Erklärung (1995)</li> <li>• Mitgliedschaft und Mitarbeit im Verein für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen (VfU) (1997)</li> <li>• Teilnahme am Umweltpakt Bayern (2001)</li> <li>• Gründerbank des Finanzforums</li> <li>• Teilnahme bei Nachhaltigkeitsratings</li> <li>• Stakeholder Dialog mit Nichtregierungsorganisationen</li> </ul>
2. Umweltschutz verstehen wir als Führungsaufgabe. Daher tragen alle unsere Führungskräfte die Verantwortung zur Umsetzung der Ziele im Umweltschutz mit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umweltpolitik ist im Aufgaben-, Kompetenzen- und Verantwortungsprofil (A/K/V) für Führungskräfte festgeschrieben</li> </ul>
3. Wir fördern das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter und beziehen sie in alle Umweltmaßnahmen unserer Bank mit ein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterschulungen</li> <li>• Regelmäßige Informationsveranstaltungen für neu eingetretene Mitarbeiter, Trainees und Auszubildende</li> </ul>
4. Wir informieren unsere Mitarbeiter über alle umweltrelevanten Themen des Unternehmens und fordern sie zum Mitgestalten in der weiteren Entwicklung unseres Umweltmanagements auf.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intranetauftritt</li> <li>• Veröffentlichungen in der Mitarbeiterzeitschrift</li> <li>• Betriebliches Vorschlagswesen</li> </ul>
5. Wir werden ein funktionierendes und dauerhaftes Ökocontrolling aufbauen, um die Effektivität der Maßnahmen messen zu können.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährlich stattfindende Audits</li> </ul>
6. Die systematische Bilanzierung unserer Betriebsökologie führen wir in regelmäßigen Abständen weiter.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortschreibung und Weiterentwicklung der Ökobilanz</li> </ul>
7. Wir sind weiterhin bestrebt, alle Ressourcen mit größtmöglicher Effektivität einzusetzen und insbesondere den Verbrauch von Energie, Wasser und allen Stoffen, die für den Betrieb notwendig sind, zu reduzieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grauwassernutzung im sanitären Bereich</li> <li>• Einsatz energiesparender Geräte (Lampen, Kopierer, EDV-Geräte)</li> <li>• Zweitnutzung von Osmosewasser zum Betrieb des Brunnens und im Sanitärbereich</li> </ul>
8. Wir werden umweltfreundliche Technologien in allen Entscheidungen berücksichtigen und diesen gegebenenfalls den Vorzug geben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbau einer Photovoltaikanlage</li> <li>• Einbau von Kühldecken</li> <li>• Grauwassernutzung</li> </ul>
9. Wir sind bestrebt, das Abfallaufkommen unseres Unternehmens weiter zu reduzieren und möglichst umweltverträgliche Entsorgungsmöglichkeiten zu nutzen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewusste und überwachte Mülltrennung durch jährliche Erstellung der Abfallbilanz</li> <li>• Abfallwegweiser im Intranet</li> </ul>
10. Wir erkennen, dass Umweltschutz für unsere Kunden gleichwohl Chancen und Risiken beinhalten kann. In die Entscheidungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit fließen als Teilaspekte auch die Beurteilung und Bewertung der ökologischen Chancen und Risiken mit ein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement in der Umwelttechnologiebranche</li> <li>• Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft</li> <li>• Nachhaltige Geldanlagen</li> <li>• Förderkredite</li> <li>• Umwelt- und Sozialstandards im Kreditgeschäft</li> </ul>

Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB ist verankert, die Anpassung der Umweltpolitik (und ggf. Integration in die Nachhaltigkeitspolitik) bis Ende 2022 zu prüfen; damit wurde Anfang 2022 begonnen (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

## Ansatz

Die im Rahmen der EMAS-Zertifizierung geforderte kontinuierliche Verbesserung der Umwelt- und Nachhaltigkeitsleistung setzt einen strukturierten Managementansatz voraus, der der Vielschichtigkeit und Komplexität des Themas Nachhaltigkeit gerecht wird. Denn die erfolgreiche Bearbeitung nachhaltigkeitsrelevanter Fragestellungen stellt nicht nur eine Querschnittsaufgabe mit Schnittstellen zu sämtlichen Unternehmensbereichen dar; sie erfordert insbesondere auch die Berücksichtigung von teilweise konkurrierenden Interessen und Erwartungen unterschiedlichster Anspruchsgruppen. Die koordinierte Umsetzung entsprechender Umweltschutzmaßnahmen erfolgt im Rahmen eines strukturierten Managementsystems, welches nach der EMAS Verordnung validiert und ISO 14001 Norm zertifiziert ist. Die jährliche Revalidierung des Umweltmanagementsystems sowie die jährliche Erhebung der Umweltkennzahlen für alle deutschen (Vertriebs-)Standorte der BayernLB sind auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert. Bis 2023 ist außerdem die Erhebung der Umweltkennzahlen der ausländischen Stützpunkte vorgesehen, bis 2024 die Erhebung der Umweltkennzahlen der Rechenzentren und der BayernBankett (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).



Aufbauend auf den Ergebnissen einer ersten Bestandsaufnahme zur bisherigen Umwelt- und Nachhaltigkeitsleistung – bereits zu Beginn der 1990er Jahre erstmals durchgeführt – wurde ein Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogramm erarbeitet, das die wesentlichen Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Umwelt- und Nachhaltigkeitsleistung umfasst. Der Umsetzungsstand der Maßnahmen sowie die Funktionsfähigkeit des Managementsystems werden seit der ersten erfolgreichen Teilnahme an EMAS (1999) in jährlich stattfindenden, internen Audits überprüft. Den Ergebnissen dieser Audits entsprechend werden sowohl das Zielsystem als auch das Maßnahmenprogramm konsequent weiterentwickelt, so dass es zu einer systemimmanenten Verbesserung der Umwelt- und Nachhaltigkeitsleistung kommt.

Die bis zum Berichtsjahr 2020 jährlich eigenständig veröffentlichte Umwelterklärung wird ab diesem Berichtsjahr (2021) in die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz nach GRI integriert.

### Organisation

Um der strategischen Ausrichtung der Bank auf Nachhaltigkeit noch mehr Gewicht zu verleihen, wurde der Stab Nachhaltigkeit eingerichtet, der direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt ist. Neben anderen Aufgaben und Kompetenzen sind hier auch das Nachhaltigkeits- und das Umweltmanagement integriert. Für das erfolgreiche Management und eine kontinuierliche Verbesserung werden bereichsübergreifend Mitarbeitende aller Führungsebenen eingebunden und einzelne Maßnahmen auf operativer Ebene durch die jeweils fachlich Verantwortlichen umgesetzt (z. B. Erhebung der Umweltkennzahlen durch BayernFM) (weiterführende Informationen zur Organisation und Aufgaben des Stab Nachhaltigkeit siehe GRI 102-10, 102-17, 102-29, 102-31). Auch die konzernstrategischen Töchter der BayernLB werden in das Nachhaltigkeitsmanagementsystem eingebunden; die Intensivierung dieser Einbindung ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weiterführende Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

## Integration Umweltprogramm in Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff.

Bereits seit 1995 erarbeitet die BayernLB alle drei Jahre ein umfangreiches Umweltprogramm, welches die Ziele und die für die Zielerreichung notwendigen Maßnahmen umfasst. Dem Umweltprogramm kommt ferner eine Controlling-Funktion zu, da im Zuge der jährlich stattfindenden Audits die Zielerreichung überprüft wird. In Abhängigkeit der Auditergebnisse werden die Ziele und Maßnahmen modifiziert. 2021 wurde das bis dahin eigenständige, laufende Umweltprogramm in das Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. integriert. Das Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. ist auf der Homepage der BayernLB sowie auch in GRI 102-15 veröffentlicht. In GRI 102-15 wird auch der aktuelle Status zu den jeweiligen Zielen und Maßnahmen festgehalten sowie auf den GRI Standard verwiesen, in dem das Statusreporting weiter ausgeführt wird.

## Umweltkennzahlen

Die Umweltkennzahlen, die auf den folgenden Seiten dokumentiert und interpretiert werden, umfassen die nach EMAS zertifizierten Standorte in München (Brienner Str. 18 (B18) und umliegende Gebäude) und Nürnberg (Lorenzer Platz 27 und Fritz-Haber-Str. 10) sowie die (aktuell nicht zertifizierten) Standorte Düsseldorf, Leipzig, Frankfurt, Grafenau, Hamburg und Stuttgart. Die nicht zertifizierten Standorte sind hauptsächlich mit Vertriebstätigkeiten betraut und verursachen weniger als ein Prozent des Gesamtenergieverbrauches der BayernLB in Deutschland. Hier nicht betrachtet werden der Stützpunkt Berlin mit zwei Mitarbeitenden sowie die Aktivitäten der BayernLB in den ausländischen Stützpunkten (bis 2023 ist die Erhebung der Umweltkennzahlen der ausländischen Stützpunkte vorgesehen, dies ist im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert, siehe GRI 102-15). Damit werden mehr als 90 Prozent der Mitarbeitenden durch EMAS abgedeckt.

Insgesamt werden also die Emissionen für 2.965 Mitarbeitende berechnet:

- Standort München: 2.537
- BayernLabo (inkl. Grafenau): 266
- Standorte Nürnberg: 119
- Sonstige deutsche Niederlassungen und Stützpunkte: 43

Im Berichtsjahr wurden die Umweltkennzahlen wie auch 2020 u. a. stark durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie und der damit verbundenen hohen Homeoffice-Quote geprägt. Hinzu kommt ein angepasster Umrechnungsfaktor für Fernwärme, der sich bedeutend auf die CO<sub>2</sub> Emissionen auswirkt (siehe nachfolgende Seiten). Auch für das nächste Berichtsjahr rechnet die BayernLB vor diesem Hintergrund wieder mit nicht repräsentativen Verbrauchsentwicklungen sowie Schwierigkeiten bei der Zuordnung/Nachverfolgung einzelner Kennzahlen.

Für die Darstellung der Kennzahlen sowie für die Berechnung der THG-Emissionen, die durch die BayernLB verursacht werden, wurde auf das Kennzahlensystem des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) (Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung in der Internationalen Version und Fassung vom 01.03.2022 – freigegebene Version 1.0 des Updates 2022 Final) 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.

Die VfU-Kennzahlen richten sich nach internationalen Standards der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie:

- die Global Reporting Initiative (GRI): [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)
- das Carbon Disclosure Project: [www.cdp.net](http://www.cdp.net)
- das Greenhouse Gas Protocol: [www.ghgprotocol.org](http://www.ghgprotocol.org)
- der Science Based Target Initiative: [www.sciencebasedtargets.org](http://www.sciencebasedtargets.org)

Die Aktualisierung aus dem Jahr 2022 enthält die folgenden Änderungen und neuen Merkmale:

- Aktualisierung der Treibhausgas-Emissionsfaktoren auf die Version EcolInvent 3.7.1
- Berücksichtigung des Stromverbrauchs in externen Rechenzentren
- Ergänzung der Wärmeproduktion aus interner Wärmepumpe
- Neue Arbeitsmappe zum Energieverbrauch für eine interne Wärme-Kraft-Kopplung
- Ergänzung von Plug-In Hybrid-Fahrzeugen
- Ergänzung von Velo-/Fahrrad-Kurieren
- Neue Arbeitsmappe zur Klimakompensation
- Ergänzung einer neuen Auswertungs-Arbeitsmappe C2 mit der Übersicht der VfU Kennzahlen
- Aktualisierung der Methodik von 1,5 ° kompatiblen Klimazielen
- Aktualisierung der verschiedenen Auswertungs-Routinen mit den o.g. neuen Prozessen
- Ergänzung der VfU-Lizenz und der EULA (Endnutzer-Lizenzvertrag) zur Gratis-Nutzung des Tools

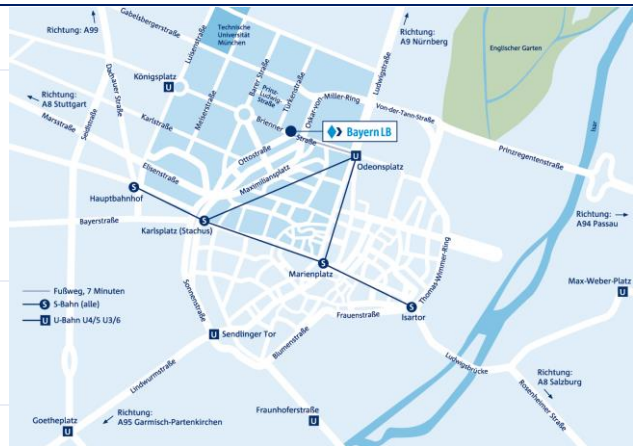
Weiterführende Informationen, insbesondere zu Emissionen, siehe GRI 305 (2016) – GRI 103 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Emissionen“ und GRI 305-1.

## Darstellung der EMAS Standorte

Die genauen Verbräuche der einzelnen Standorte sind auf den folgenden Seiten (u. a. Energieverbräuche siehe GRI 302-1 und Wasserverbräuche siehe GRI 303-1) dargestellt. Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. ist generell verankert, an allen Standorten die Betriebszeiten zu optimieren, hieran wird laufend gearbeitet. Für den Standort B18 wurde spezifisch festgehalten, in den Fluren und an den Bildschirmarbeitsplätzen die Beleuchtung zu erneuern (noch nicht umgesetzt) sowie in der Tiefgarage vier Ventilator-Lüfter auszutauschen (hier wurden die Motoren erneuert, die Lüfterräder nicht). Für das Rückgebäude der Briener Straße 24 wurde außerdem die Optimierung der Kaltwasserpumpen an der Kältemaschine und die Erneuerung der Kühldecken festgehalten (noch nicht umgesetzt) (weiterführende Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

### München – Zentrale Briener Str. 18 und umliegende Gebäude

<b>An diesem Standort findet statt</b>	Konzernzentrale
<b>Beschreibung</b>	Standort München: Briener Str.16, 18, 20, 24V, 24R Karolinenplatz 6R (seit 12/21 Leerstand) Türkenstraße 4 Barerstrasse 24 (nur EG)
<b>Nutzfläche</b>	92.470 m <sup>2</sup> (davon 63.011 m <sup>2</sup> im Hauptgebäude Briener Str. 18)
<b>Stockwerke</b>	Hauptgebäude Briener Straße 18: 6 Obergeschosse, 5 Untergeschosse (Technische Anlagen, Parkplätze)
<b>Besonderheiten</b>	Büro- und Verwaltungsgebäude mit Sitzungssälen, Großküche, Kasino, Poststelle, Bogen- und Manteltresor, Handelsgroßraum, Tiefgarage
<b>Stromversorgung</b>	10 KV-Einspeisung Stadtwerke München; Strombezug 100% Wasserkraft Maximalleistung (engl. kWp) der Photovoltaikanlagen: auf den Dächern der Briener Straße 20 (36 kWp) und Briener Straße 24 Rückgebäude (30 kWp)
<b>Klimatisierung</b>	Teil- und Vollklimaanlagen, Kühldecken in der Briener Straße 18
<b>Heizung</b>	Fernwärme (Heißwasser), eigene Dampferzeugung mit Erdgas
<b>Wasserversorgung</b>	Stadtwasser, Brunnenwasser (für Kühlung), Grauwassernutzung in den Gebäuden
<b>Wasseraufbereitung</b>	Umkehrosmose; Enthärtung
<b>Notstromversorgung</b>	USV-Anlage (Batteriebetrieb), 5 Netzersatzaggregate
<b>Fuhrpark</b>	91 PKW (davon 4 Hybridfahrzeuge)
<b>Lage</b>	Mischgebiet
<b>Altlasten</b>	keine
<b>Lärmemission</b>	Eine Beeinträchtigung der angrenzenden Nachbarn durch Lärmemissionen ist nicht gegeben.



## Nürnberg I – Lorenzer Platz 27 + Nürnberg II – Fritz-Haber-Straße 10

An diesem Standort findet statt	Niederlassung	
Beschreibung	Standort Nürnberg I, Lorenzer Platz 27	
Nutzfläche	3.673 m²	
Stockwerke	5 Obergeschosse, 2 Untergeschosse	
Besonderheiten	Tresoranlage	
Stromversorgung	Strombezug 100 % Wasserkraft	
Klimatisierung	Kleinkälteanlagen, Teilklimaanlagen, Abluftanlagen, Kühldecken	
Heizung	Fernwärme (Heißwasser), eigene Dampferzeugung	
Wasserversorgung	Stadtwasser	
Wasseraufbereitung	Keine	
Notstromversorgung	USV-Anlage (Batteriebetrieb), Notstromdiesellaggregat	
Fuhrpark	s. Konzernzentrale	
Lage	Mischgebiet	
Altlasten	keine	
Lärmemission	Eine Beeinträchtigung der angrenzenden Nachbarn durch Lärmemissionen ist nicht gegeben.	
An diesem Standort findet statt	Edelmetall- und Sortenbearbeitung	
Beschreibung	Standort Nürnberg II Fritz-Haber-Straße 10	
Nutzfläche	2.137 m²	
Stockwerke	2 Obergeschosse, 1 Untergeschoss	
Besonderheiten	2.OG Leerstand bis Dez. 2021 (unausgebaut), Schmelzofen	
Stromversorgung	Strombezug 100 % Wasserkraft	
Klimatisierung	Kälteerzeugung: über zwei Kältemaschinen mit Trockenkühler, Teilklimaanlage, Abluftanlagen	
Heizung	Gasbrennwertkesselanlage in Modulbauweise	
Wasserversorgung	Stadtwasser	
Wasseraufbereitung	Enthärtung	
Notstromversorgung	USV-Anlage (Batteriebetrieb), Notstromdiesellaggregat	
Fuhrpark	s. Konzernzentrale	
Lage	Mischgebiet	
Altlasten	keine	
Lärmemission	Eine Beeinträchtigung der angrenzenden Nachbarn durch Lärmemissionen ist nicht gegeben.	

Weiterführende Informationen im Internet:

[Umweltpolitik der BayernLB](#)

[Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB](#)

[Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff.](#)

[Verhaltenskodex](#)

[Homepage der BayernLB: Nachhaltigkeitsratings](#)

## GRI 301 (2016) Materialien

### EMAS

#### **GRI 301 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Materialien“**

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde u. a. das Thema „Betrieblicher Umweltschutz“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Die BayernLB ist davon überzeugt, dass jedes Unternehmen seinen individuellen Beitrag zum Umweltschutz durch Einsparung von Rohstoffen und zur Minderung der CO<sub>2</sub>-Emissionen leisten kann und sollte. Eine Bank kann ihre Kundinnen und Kunden nur dann glaubwürdig beim Übergang in eine klimaverträgliche und ressourcenschonende Wirtschaftsweise begleiten, wenn sie sich auch selbst dafür engagiert.

Der gesamte Managementansatz zum betrieblichen Umweltschutz wird dargestellt in GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“. Bezüglich Materialien und deren Verbrauch hat die BayernLB spezifisch in ihrem Verhaltenskodex verankert: „Arbeitsräume, Einrichtungsgegenstände und Arbeitsgeräte sind umweltschonend und wirtschaftlich einzusetzen. Dies betrifft sowohl den Energie- und Materialverbrauch, als auch eine möglichst lange Nutzungsdauer.“

Außerdem legt die Nachhaltigkeitsstrategie u. a. zum Thema Materialverbrauch fest: „Die wesentlichen Handlungsbereiche im Umweltmanagement sind Abfall, Energieverbrauch, Geschäftsreisen, Papierverbrauch, Treibhausgasemissionen und Wasserverbrauch. Auch wenn die direkten klima- und umweltbezogenen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der BayernLB vergleichsweise gering sind, besteht unser wichtigster Beitrag in der Reduzierung des Ressourcenverbrauchs, der Reduzierung des Abfalls und dessen umweltverträgliche Entsorgung und der Nutzung umweltfreundlicher Technologien. Ein nachhaltiger Arbeitsplatz zeichnet sich dadurch aus, dass mit den vorhandenen Ressourcen verantwortungsvoll umgegangen wird. Dies beinhaltet u. a. einen sparsamen Wasserverbrauch, das Drucken nur bei Bedarf und auf Recyclingpapier, richtige Mülltrennung sowie das bewusste Sparen von Energie im Büroalltag (kein Stand-by Modus). Die BayernLB legt Wert auf einen grünen Schreibtisch, indem sie ihre Mitarbeitenden umweltbewusst im Büro mit nachhaltigen Büromaterialien ausstattet und gezielt über Umweltrisiken aufklärt.“

Weiterführende Informationen im Internet:

Umweltpolitik der BayernLB

Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB

Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB

Verhaltenskodex

**GRI 301-1 (2016) Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen**

EMAS  
SDG 12.2  
SDG 8.4

Das wesentliche Material, welches die Bank als Finanzdienstleisterin verbraucht, ist Papier.

	Einheit	2021	2020	2019	2018
<b>Papierverbrauch insgesamt</b>	<b>t</b>	<b>41</b>	<b>65</b>	<b>95</b>	<b>131</b>
davon					
Recyclingpapier	t	35	54	81	102
ECF/TCF-Papier	t	6	11	14	29
Neufaser chloorgebleicht	t	0	0	0	0

	Änderung ggü. Vorjahr in %	2021	2020	2019	2018
<b>relativer Papierverbrauch (in kg/MA)</b>	<b>-33,3</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>42</b>

Der absolute Papierverbrauch lag im Berichtsjahr bei 41 t. Im Vergleich zu 2020 ist dies eine Reduzierung um 24 t bzw. 37 %. Der absolute Papierverbrauch der BayernLB ist im Vergleich zu den Vorjahren weiter deutlich rückläufig, auch bedingt durch die andauernde Arbeit aus dem Home-office.

Alle Papiere (Frischfaser oder Recycling), die in der BayernLB eingesetzt werden, tragen entweder den „Blauen Engel“, das FSC- oder Ecolabel und entsprechen damit den höchsten internationalen Umweltstandards. Die Weiterführung des Einsatzes von solchen Gütesiegeln beim Papiereinkauf ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert. Grundsätzlich ist im Programm auch festgehalten, dass konzernintern Beratungen bzw. Empfehlungen im Hinblick auf die Verwendung/Verwendbarkeit von Recyclingpapier angeboten werden (weiterführende Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15). Die überwiegende Verwendung von Recyclingpapier leistet einen Beitrag zur Schonung der Ressource Wasser, der allerdings mit dem eingesetzten VfU-Tool (noch) nicht abgebildet werden kann. Im Verhältnis zum gesamthaften CO<sub>2</sub>-Fussabdruck der BayernLB spielt der Papierverbrauch eine nachrangige Rolle (weitere Informationen bzgl. Emissionen siehe GRI 305). Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. sind außerdem die Ziele verankert, den relativen Papierverbrauch pro Mitarbeitenden um 2,5% (bezogen auf den Stand von 2016) sowie den absoluten Papierverbrauch um 5% (bezogen auf den Stand von 2016) bis Ende 2022 zu senken. Diese Ziele wurden auch für 2021 wieder deutlich erreicht, im Jahr 2016 lag der Papierverbrauch insgesamt bei 101 t (2021: 41 t) und der relative Verbrauch bei 34 kg pro Mitarbeitenden (2021: 14 kg)

### **GRI 301-2 (2016) Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe**

In der BayernLB wird überwiegend Recyclingpapier verwendet. Nähere Infos siehe GRI 301-1.

### **GRI 301-3 (2016) Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien**

Die BayernLB ist kein produzierender Betrieb. Daher besteht kein Bedarf an Verpackungsmaterialien bzw. Wiederverwertung von Produkten.

## **GRI 302 (2016) Energie**

### **GRI 302 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Energie“**

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde u. a. das Thema „Betrieblicher Umweltschutz“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Energie als solche stellt für die BayernLB keinen Produktionsfaktor dar, sondern dient dem Betrieb der Gebäude und der Gewährleistung von Geschäftsreisen. Die BayernLB betrachtet daher ihren Beitrag zur Reduktion des betrieblichen Energieverbrauches als wichtigen Teil ihrer Aktivitäten im betrieblichen Klimaschutz. Als nichtproduzierender Betrieb ist dies bezogen auf ihren Klimaabdruck angemessen und zeigt sich im Branchenvergleich als üblich.

Bei der UN-Klimakonferenz in Paris hat sich die Staatengemeinschaft im Dezember 2015 auf ein Limit von maximal 2° Celsius, möglichst sogar nur 1,5° Celsius, beim Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur geeinigt. Zur Erreichung dieses ambitionierten Ziels hat die Bundesregierung den Klimaschutzplan 2050 verabschiedet, der Freistaat Bayern das Klimaschutzprogramm Bayern 2050. 2021 hat die Bundesregierung das (verschärfte) Klimaschutzgesetz mit verbindlichen Emissionszielen für die Jahre bis 2045 verabschiedet. Deutschland soll die Klimaneutralität bereits bis 2045 und damit fünf Jahre vor 2050 erreichen.

Als öffentlich-rechtliche Bank unterstützt die BayernLB diese Ziele auf allen Ebenen – auch mit der Reduzierung der eigenen Treibhausgasemissionen. Beim Klimaschutz verfolgt sie einen dreistufigen Ansatz (ausführlichere Informationen zur Klimaschutzstrategie siehe GRI 305 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Emissionen“):

- Ressourcenverbrauch reduzieren
- CO<sub>2</sub>-intensive Energieträger ersetzen
- Unvermeidliche CO<sub>2</sub>-Emissionen kompensieren

Die BayernLB ist damit ihrer Umweltpolitik verpflichtet: „Wir sind weiterhin bestrebt, alle Ressourcen mit größtmöglicher Effektivität einzusetzen und insbesondere den Verbrauch von Energie, Wasser und allen Stoffen, die für den Betrieb notwendig sind, zu reduzieren.“

Der gesamte Managementansatz zum betrieblichen Umweltschutz wird dargestellt in GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“.

Weiterführende Informationen im Internet:

[Homepage der BayernLB: Umwelt und Klimaschutz](#)

### GRI 302-1 (2016) Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Für die BayernLB als Finanzdienstleisterin stellt der Gebäudeenergieverbrauch neben dem Geschäftsreiseverkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss dar.

EMAS  
SDG 7.2  
SDG 7.3  
SDG 8.4  
SDG 12.2  
SDG 13.1  
UN GC 7  
UN GC 8

	Einheit	2021	2020	2019	2018
<b>Gebäudeenergieverbrauch (Gesamtübersicht)</b>	<b>MWh</b>	<b>24.264</b>	<b>23.860</b>	<b>24.825</b>	<b>24.079</b>
davon					
Strom	MWh	11.270	11.853	12.837	12.591
davon Kälteenergie	MWh	7.150	8.606	8.785	9.462
Wärme	MWh	12.933	12.007	11.999	11.488
davon Fernwärme	MWh	9.209	8.168	8.143	7.982
davon Erdgas	MWh	3.724	3.777	3.765	3.845
Diesel (Netzersatzaggregate)	MWh	61	62	91	120
Gebäudeenergieverbrauch (Gesamtübersicht)	MJ	87.131.822	86.854.743	89.407.199	87.115.248
Anteil Erneuerbarer Energien am Gebäudeenergieverbrauch	%	46	49	52	52

Der Gebäudeenergieverbrauch ist weiterhin stark von Witterungseinflüssen abhängig, die anhaltende Pandemie hat hierauf wenig Einfluss. Die Stromverbräuche sind im Schnitt um knapp 5 % zurückgegangen. Dies zeigt, dass die (pandemiebedingten) An- bzw. Abwesenheiten der Mitarbeitenden keinen wesentlichen Einfluss auf den Gesamtstromverbrauch haben. Die technischen Versorgungsanlagen müssen auch bei geringer Anwesenheitsrate betrieben werden, um den Gebäudebetrieb aufrecht zu erhalten. Das Ziel aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. den Stromverbrauch unter 12.800 MWh zu stabilisieren wurde damit auch für 2021 (11.270 MWh) erreicht (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Bei der Wärme lag der Verbrauchswert 2021 bei 12.933 MWh. Dies stellt gegenüber dem Vorjahr eine Erhöhung von 343 MWh und rund 1 % dar. Das Ziel aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. den Heizverbrauch (Wärme) unter 13.000 MWh zu stabilisieren wurde damit nichtsdestotrotz auch für 2021 noch erreicht.

Es werden - wo möglich - konventionelle Energieträger zur Stromerzeugung ersetzt. So erfolgte bis Ende 2021 der Strombezug von dem Energieerzeuger Energiedienst Holding AG mit dem Tarif NaturEnergie. Das Unternehmen liefert zu 100 Prozent emissionsfrei und regenerativ erzeugten Ökostrom aus Wasserkraft an alle Abnahmestellen der BayernLB im Bundesgebiet. Der Vertrag wurde im Jahr 2015 abgeschlossen und im Jahr 2019 bis zum 31.12.2021 verlängert. Für den

Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2023 wurde ein Vertrag mit Vattenfall geschlossen, der Grünstrom stammt wieder vollständig aus umweltschonenden Wasserkraftanlagen. Die Sicherung einer ökologischen Stromversorgung auf Basis von Herkunftsnachweis und Anlagenbezug ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Dampf und Kaltwasser (Kälteenergie) werden am Standort München selbst erzeugt. Die Eigendampferzeugung erfolgt dabei mittels des Primärenergieträgers Erdgas. Das Kaltwasser (Kälteenergie) wird mit Hilfe von Kältemaschinen, über Außenluftkälte mittels Rückkühlwerken (sog. freie Kühlung) und raumluftechnischen Anlagen erzeugt. Für die Heizung/Wärme und Warmwasser wird Fernwärme verwendet.

### Ausgewählte Gebäudeverbräuche (Energie)

Nachfolgend werden für die zwei verbrauchsintensivsten Gebäude in München (B18 + B20) sowie für die beiden Nürnberger Standorte die Energieverbräuche aus Strom, Kälte und Wärme dargestellt und interpretiert.

#### München - Briener Straße 18

Energieverbräuche	2021	2020	2019	2018
Strom (in MWh)	8.079	8.885	9.613	9.569
Kälte (in MWh)	6.396	7.705	7.812	8.352
Wärme, klimabereinigt (in MWh)	10.130	10.849	9.875	10.360
Klimafaktor (PLZ 80333)	0,98	1,11	1,02	1,08
Wärme, absolut (in MWh)	10.336	9.774	9.681	9.593

Der Stromverbrauch im Objekt der Briener Straße 18 war 2021 um rund 806 MWh geringer als im Jahr 2020. Die Reduzierung um ca. 9 % ist zum Großteil auf die Covid-19 bedingte Situation mit deutlich reduzierter Anwesenheit der Mitarbeitenden und auf die stärkere Nutzung der Freikühlung (d. h. Kühlung mittels Aussenluft deren Temperatur unterhalb der Raumlufthtemperatur liegt) zurückzuführen. Der Kälteverbrauch ist im selben Zeitraum um ca. 17 % zurückgegangen. Im Wärmeverbrauch ist ein Anstieg um 6 % zu erkennen. Dies ist unter anderem dadurch gegeben, dass der Winter 2021 strenger war als der vorangegangene Winter, allerdings fiel der klimabereinigte Wärmeverbrauch unter Berücksichtigung eines Klimafaktors von 0,98 geringer aus als im Vorjahr. Der Klimafaktor erfasst den Einfluss der Witterung und des Klimas auf den Wärmeverbrauch und berücksichtigt sowohl die Temperaturverhältnisse während eines Berechnungszeitraumes als auch die klimatischen Verhältnisse in Deutschland. Durch die Anwendung des Klimafaktors können die Wärmeverbrauchskennwerte verschiedener Berechnungszeiträume und von Gebäuden in verschiedenen klimatischen Regionen Deutschlands verglichen werden (der Klimafaktor nach Postleitzahl wurde hier abgerufen: <https://www.iwu.de/publikationen/tools>).

Das Ziel aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB, den Spitzenlastbezug von Strom am Standort München auf maximal 4.000 kW zu stabilisieren wurde auch in 2021 erreicht (geht aus vorliegenden Zahlen nicht hervor, wurde separat angefragt und bestätigt) (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

### *München - Brienner Straße 20*

Energieverbräuche	2021	2020	2019	2018
Strom (in MWh)	2.321	2.340	2.725	2.654
Kälte (in MWh)	295	429	431	580
Wärme, klimabereinigt (in MWh)	1.300	1.225	1.219	1.323
Klimafaktor (PLZ 80333)	0,98	1,11	1,02	1,08
Wärme, absolut (in MWh)	1.327	1.103	1.195	1.225

Der Energiebezug für den Energieträger Strom hat sich gegenüber dem Vorjahr in 2021 um 1 % auf insgesamt 2.321 MWh verringert. Der Kälteverbrauch ist im selben Zeitraum beachtlich zurückgegangen und liegt bei 295 MWh/a. Die Reduzierung um ca. 31 % ist auf die stärkere Nutzung der Frei-Kühlung zurückzuführen. Der kalte Winter führt jedoch zu einem Anstieg sowohl des absoluten (+20 %), als auch des klimabereinigten Wärmeverbrauchs (+6 %).

### *Nürnberg - Lorenzer Platz 27*

Energieverbräuche	2021	2020	2019	2018
Strom (in MWh)	183	184	202	210
Kälte (in MWh)	0	0	0	0
Wärme, klimabereinigt (in MWh)	461	436	483	479
Klimafaktor (PLZ 90402)	0,96	1,06	1,1	1,16
Wärme, absolut (in MWh)	480	411	439	413

Am Nürnberger Standort Lorenzer Platz 27 haben sich die Energieverbräuche wie folgt entwickelt: Der Strombedarf ist im Jahr 2021 in etwa gleich geblieben und liegt bei 183 MWh/a. Der Kälteverbrauch ist im Stromverbrauch enthalten und wird aktuell nicht separat erfasst. Bezüglich des Wärmeenergie ergab der absolute Fernwärmeverbrauche in 2021 einen Anstieg um 69 MWh bzw. 17% auf 480 MWh/a und der klimabereinigte Wärmebedarf einen Anstieg um 25 MWh bzw. 6 % auf 461 MWh/a.

### *Nürnberg - Fritz-Haber-Straße 10*

Energieverbräuche	2021	2020	2019	2018
Strom (in MWh)	468	443	437	472
Kälte (in MWh)	0	0	0	0
Wärme, klimabereinigt (in MWh)	300	273	253	289
Klimafaktor (PLZ 90449)	0,95	1,05	1,1	1,16
Wärme, absolut (in MWh)	316	260	230	249

Am zweiten Nürnberger Standort (Fritz-Haber-Straße 10) sind folgende Energieverbrauchsentwicklungen festzustellen: Im Strombezug kam es 2021 zu einem Anstieg um 25 MWh bzw. 6% auf 443 MWh. Der Kälteverbrauch ist im Stromverbrauch enthalten und wird aktuell nicht separat erfasst. Bezüglich des Erdgasverbrauches war 2021 ein Anstieg um 56 MWh bzw. 22 % auf 316

MWh zu verzeichnen. Der klimabereinigte Wärmeverbrauch ist auch in 2021 um 27 MWh bzw. 10% auf 300 MWh/a gestiegen.

Weiterführende Informationen im Internet:

[Homepage der BayernLB: Zertifikat NaturEnergie](#)

[Homepage der BayernLB: Zertifikat Vattenfall](#)

## GRI 302-2 (2016) Energieverbrauch außerhalb der Organisation

### Geschäftsreiseaufkommen

Neben dem Gebäudeenergieverbrauch hat die Geschäftsreisetätigkeit den größten Anteil am CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der BayernLB.

	Einheit	2021	2020	2019	2018
<b>Geschäftsreisen insgesamt</b>	km	<b>4.129.243</b>	<b>3.539.294</b>	<b>13.585.568</b>	<b>14.456.158</b>
davon					
Straßenverkehr	km	2.162.146	2.078.284	3.958.306	4.200.129
davon					
eigener PKW	km	82.269	116.647	547.252	558.995
Mietwagen	km	53.266	141.637	558.149 <sup>1</sup>	558.149
Dienstwagen	km	2.026.611	1.820.000	2.852.632	3.082.985
Bahnverkehr	km	1.746.747	472.106	2.396.658	2.361.529
davon					
Fernverkehr	km	1.585.811	435.510	2.210.885	2.178.235
Nahverkehr	km	160.936	36.596	185.773	183.294
Flugverkehr	km	220.350	998.904	7.230.604	7.894.500
davon					
unter 500 km	km	149.202	328.630	1.951.917	2.019.510
über 500 km	km	71.148	660.274	5.278.687	5.874.990

<sup>1</sup> Anmerkung Mietwagen 2019: Zum Zeitpunkt der Berichterstellung lagen keine verlässlichen Daten über die Mietwagennutzung vor. Da jedoch keine erheblichen Änderungen zu erwarten waren, wurden die Vorjahreswerte (2018) für die Auswertung herangezogen.

Insgesamt wurden in 2021 ca. 4,1 Mio. km in dienstlichem Zusammenhang zurückgelegt. Das entspricht einem Anstieg um 589.949 km bzw. 17 % zum Vorjahr. Es ist allerdings zu beachten, dass der Anstieg fast vollständig auf die gestiegene Nutzung des Bahnverkehrs zurückzuführen ist. Er ist im Jahr 2021 um 1.274.641 km bzw. 270 % auf 1.746.747 km gestiegen. Im Straßenverkehr kam es 2021 zu einem leichten Anstieg um 83.862 km bzw. 4% auf 2.162.146 km. Der Flugverkehr hat sich gegenüber dem Vorjahr 2020 nochmals um 78 % auf insgesamt 220.350 km verringert. Das Ziel aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff., die Steigerung der Nutzung der Bahn als Transportmittel für Dienstreisen anstelle von Flugzeug und PKW (im Vergleich zum Basisjahr 2019) wurde also für 2021 gut erfüllt (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-5).

Trotz der weiterhin pandemiebedingten Umstände (und der daraus resultierenden Umstellung auf virtuelle Austauschformate) trägt der Geschäftsreiseverkehr nach wie vor einen großen Anteil zum CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der BayernLB bei. Im Hinblick auf die Vermeidung der mit Geschäftsreisen verbundenen THG-Emissionen sowie der Reisekosten sind die Mitarbeitenden daher vor Reiseantritt verpflichtet, mögliche Reisealternativen – insbesondere bei Reisen ohne Kundenbezug – zu prüfen. Ein Blick auf die CO<sub>2</sub> Emissionen (siehe ausführlich GRI 305) verrät auch, dass trotz gestiegener Kilometer die Anzahl an Tonnen CO<sub>2</sub> in der Kategorie Verkehr von 835 t in 2020 auf 770 t in 2021 gesenkt werden konnten. Dies ist mit dem Anstieg von „saubereren“ Bahnkilometern im Vergleich zum Rückgang von „dreckigeren“ Flugkilometern zu erklären.

Die BayernLB ermöglicht ihren Mitarbeitenden außerdem, sich kostenfrei bei Car Sharing-Anbietern (z. B. Drive Now) zu registrieren, die u. a. Elektroautomobile in ihrem Portfolio haben. Entsprechende Rechnungen dieser Anbieter bei Nutzung auf Dienstreisen können ebenfalls abgerechnet werden. Seit 1. April 2013 wird außerdem im Bahnverkehr am sog. CO<sub>2</sub>-freien Fahren teilgenommen, d. h. seit 1. April 2013 reisen alle Mitarbeitenden der BayernLB als bahn.corporate-Kunden im DB Fernverkehr mit 100 Prozent Ökostrom.

Die BayernLB ist weiter um die Reduzierung negativer Umweltauswirkungen aus dem Pendelverkehr bemüht. Sie hat mit dem Münchener Verkehrs- und Tarifverbund (MVG) und der Deutschen Bahn je einen Rahmenvertrag über die Nutzung von rabattierten Firmentickets (Job-Tickets) abgeschlossen. Diese Verträge räumen den Mitarbeitenden unter bestimmten Voraussetzungen für die Fahrt zur Arbeit Vergünstigungen auf die entsprechenden Kundentarife ein. In 2022 hat die BayernLB ein Fahrradleasingmodell eingeführt, hierzu wird in der nächsten Nachhaltigkeitsbilanz nach GRI ausführlicher berichtet. Generell hat die Bank in ihrem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. verankert, bis 2023 die betriebliche Mobilität bzw. den Arbeitsweg zu prüfen und ein Konzept auszuarbeiten; außerdem sollen Emissions- und Verkehrsanalysen durchgeführt werden (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

### **Homeoffice Energieverbräuche**

Für das Jahr 2021 wurden wie für 2020 die Stromverbräuche der Tätigkeiten im Homeoffice aufgenommen (durchschnittliche Homeoffice-Quote der BayernLB für das Berichtsjahr bei ca. 75 %). Der VfU hat dazu im Laufe des Jahres 2021 das Berechnungstool angepasst und in 2022 aktualisiert, um diese neue Kategorie zu ergänzen. Die Berechnung der Verbräuche erfolgt über die tatsächlich verbuchten Stunden außerhalb der Geschäftsräume – Zeiterfassung über „mobile Arbeit“. Diese beliefen sich im Jahr 2021 auf 2.733.015,47 Stunden plus einem Aufschlag von 10 % für Mitarbeitende, die nicht an der Zeiterfassung teilnehmen. Diese im Homeoffice geleisteten Gesamtjahres-Arbeitsstunden wurden multipliziert mit dem Standard-Wert von 100 Wh für den durchschnittlichen Stromverbrauch eines Homeoffice-Arbeitsplatzes. Außerdem wurde pro acht Arbeitsstunden eine weitere Stunde für Pausen, in welchem die Geräte vermutlich weiterliefen, hinzugerechnet. Für die Bestimmung der Treibhausgas-Bilanz wird der Landesmix-Faktor herangezogen. In Summe lag der Stromverbrauch durch Homeoffice im Jahr 2021 bei 338 MWh. Die damit verbundenen Treibhausgasemissionen betrugen 141 t. Die Erhöhung im Vergleich zu 2020 (114 t) entspricht neun pandemiegeprägten Monaten im Vergleich zu zwölf in 2021. Auf eine Berechnung der Heizungsverbräuche im Homeoffice wird pragmatisch verzichtet, zumal unklar ist,

ob der Heizungsbedarf in den privaten Wohnungen sogar sinkt, während in den leeren Bürogebäuden die gleichbleibende Raumtemperatur zu einem steigenden Heizungsbedarf führt.

Homeoffice	2021	2020	2019	2018
Stromverbrauch Arbeitsplatz (in Wh/Stunde)	100	100	-	-
Total Homeoffice Arbeitsstunden (in Stunden)	2.733.015	2.151.703	-	-
Stunden von Mitarbeitenden außerhalb der Zeiterfassung (10 %)	273.302	215.170	-	-
Pausenzeiten (in Stunden)	375.790	295.859	-	-
Total Stromverbrauch durch Homeoffice (in MWh)	338	266	-	-
Treibhausgas-Emissionen Homeoffice (in Tonnen)	141	114	-	-

EMAS  
SDG 7.3  
SDG 8.4  
SDG 12.2  
SDG 13.1

#### GRI 302-3 (2016) Energieintensität

Durch die leicht gestiegenen Verbräuche im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Energieeffizienz wieder leicht erhöht:

Energieeffizienz	Änderung ggü. Vorjahr in %	2021	2020	2019	2018
relativer Energieverbrauch (in MWh/MA)	7,6	8,3	7,7	7,6	7,7
Energie (Gesamt in MWh)	1,7	24.263	23.860	24.825	24.079
<b>Geschäftsreisen</b>					
Geschäftsreiseaufkommen (Tausend km/MA)	23,4	1,4	1,1	4,1 <sup>1</sup>	4,6
Geschäftsreiseaufkommen (Gesamt in Tausend km)	16,7	4.129	3.539	13.586	14.456

EMAS  
SDG 7.3  
SDG 8.4  
SDG 12.2  
SDG 13.1  
UN GC 9

#### GRI 302-4 (2016) Verringerung des Energieverbrauchs

Die BayernLB hat sich in ihrer Umweltpolitik zur Verringerung des Energieverbrauches verpflichtet: „Wir sind weiterhin bestrebt, alle Ressourcen mit größtmöglicher Effektivität einzusetzen und insbesondere den Verbrauch von Energie, Wasser und allen Stoffen, die für den Betrieb notwendig sind, zu reduzieren.“

Dies ist der erste Schritt der Klimaschutzstrategie, welche in GRI 305 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Emissionen“ erläutert wird. Die Verbrauchsentwicklung wird in GRI 302-1 und 302-2 dargestellt. Konkrete Ziele und Maßnahmen werden regelmäßig im Nachhaltigkeitsprogramm dargestellt, siehe dazu GRI 102-15.

### **GRI 302-5 (2016) Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen**

EMAS

Die BayernLB ist kein produzierendes Unternehmen. Daher gibt es zu diesem Indikator keine Angaben. Zur Verringerung des Gesamtenergieverbrauches siehe GRI 302-1 und GRI 302-2.

### **GRI 303 (2018) Wasser und Abwasser**

#### **GRI 303 (2018) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Wasser und Abwasser“**

EMAS  
SDG 6

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde u. a. das Thema „Betrieblicher Umweltschutz“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Für eine Finanzdienstleisterin wie die BayernLB stellt Wasser keinen Produktionsfaktor dar, sondern ist zum Betrieb der Bürogebäude unerlässlich. Entsprechend ist der Wasserverbrauch im Vergleich zu produzierenden Betrieben gering.

Der verantwortungsvolle Umgang mit wertvollen Ressourcen wie Wasser hat gleichwohl in der BayernLB eine lange Tradition. Bereits 1998 wurde in der Umweltpolitik zur Wassernutzung folgendes formuliert: „Wir sind weiterhin bestrebt, alle Ressourcen mit größtmöglicher Effektivität einzusetzen und insbesondere den Verbrauch von Energie, Wasser und allen Stoffen, die für den Betrieb notwendig sind, zu reduzieren.“

Hierzu gehört u. a. die Nutzung von Grauwasser und die Aufbereitung von Regenwasser bspw. für die Toilettenspülungen in Teilen der BayernLB Gebäude. Dieses Bemühen bezieht sich auf jeden einzelnen Arbeitsplatz, wie es die Nachhaltigkeitsstrategie festlegt: „Ein nachhaltiger Arbeitsplatz zeichnet sich dadurch aus, dass mit den vorhandenen Ressourcen verantwortungsvoll umgegangen wird. Dies beinhaltet u. a. einen sparsamen Wasserverbrauch, das Drucken nur bei Bedarf und auf Recyclingpapier, richtige Mülltrennung sowie das bewusste Sparen von Energie im Büroalltag (kein Stand-by Modus).“

Hierzu erhalten alle Mitarbeitenden Hinweise für den richtigen Ressourcengebrauch am Arbeitsplatz.

Der gesamte Managementansatz zum betrieblichen Umweltschutz wird dargestellt in GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“.

#### **GRI 303-1 (2018) Wasser als gemeinsam genutzte Ressource**

EMAS  
SDG 6.4

Als das zentrale Betriebsgebäude in der Brienner Straße 18 bezogen wurde, setzte dieses Gebäude, das zu jener Zeit zu den technisch fortschrittlichsten Gebäuden Münchens gehörte, neue Maßstäbe in Sachen Energie- und Ressourceneffizienz. So wurde beispielsweise bereits damals das Kondensat aus dem Heizungsrücklauf zur Trinkwassererwärmung genutzt. Zudem wird seit

jeher das Wasser für die Bewässerung von Grünflächen, für Zierbrunnen sowie Technikwasser über einen eigenen Brunnen gefördert und nicht aus dem öffentlichen Wassernetz bezogen.

Der Wasserverbrauch stellt sich wie folgt dar:

	Einheit	2021	2020	2019	2018
<b>Wasserverbrauch (Gesamtübersicht)</b>	<b>m³</b>	<b>21.716</b>	<b>34.050</b>	<b>59.976</b>	<b>57.174</b>
davon					
Regenwasser	m³	2.933	4.658	8.218	7.655
Grund- und Oberflächenwasser	m³	7.631	12.119	21.380	19.915
Trinkwasser	m³	11.152	17.274	30.378	29.604

	Änderung ggü. Vorjahr in %	2021	2020	2019	2018
<b>relativer Wasserverbrauch (in Liter/MA)</b>	<b>-32,5</b>	<b>7.324</b>	<b>10.858</b>	<b>18.246</b>	<b>18.185</b>

Der wie schon im Vorjahr wieder deutlich gesunkene Wasserverbrauch ist auch auf das veränderte Nutzungsverhalten durch die Covid-19-Pandemie zurückzuführen, liegt aber auch an jährlichen Schwankungen bei teilweise nötigen Spülungen. Der Wasserverbrauch setzt sich aus den Quellen Regen-, Grund- und Oberflächenwasser sowie Trinkwasser der Objekte in München und der weiteren Standorte in Deutschland zusammen. Damit konnte das Ziel aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff., den Wasserverbrauche auf unter 18.000 l pro Mitarbeitenden zu stabilisieren, auch in 2021 wieder erreicht werden (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Das Trinkwasser bezieht die BayernLB überwiegend vom regionalen Energieversorger der Stadtwerke München. Prozesskaltwasser für Kühlzwecke wird von der BayernLB an den zertifizierten Standorten selbst erzeugt. Dies geschieht mit Kältemaschinen über Außenluftkälte mittels Rückkühlwerken. Die Rückkühlanlagen sind für freie Kühlung ausgelegt und in die Prozesskaltwassererzeugung mit eingebunden. Somit ist es je nach Außentemperatur möglich, Prozesskaltwasser ohne Kältemaschinenbetrieb zu erzeugen, was einen wesentlichen Beitrag zur Stromeinsparung dargestellt. Die Rückkühlanlagen in München werden als nasse Anlagen betrieben. Hier gilt es, die 42. Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (42. BImSchV) zu berücksichtigen. Nicht zuletzt auch um das gesundheitliche Risiko für die Bevölkerung auf ein Minimum zu begrenzen, wird in regelmäßigen Abständen das Umlaufwasser auf Legionellen untersucht (weiterführende Informationen siehe GRI 303-4).

Das Grauwasser wird von Regenwasser, dem Abwasser von Wasseraufbereitungsanlagen und dem Abwasser der Kühltürme gespeist und für die Spülung der WC-Anlagen teils in Briener Straße 18 und 20 in München genutzt. Diese Menge an Wasser musste durch die Aufbereitung somit nicht aus dem öffentlichen Trinkwassernetz bezogen werden.

Durch die Verwendung von Recyclingpapier leistet die BayernLB einen Beitrag zur Schonung der Ressource Wasser, der allerdings mit dem VfU-Tool (noch) nicht abgebildet werden kann.

### Ausgewählte Gebäudeverbräuche

Nachfolgend werden für die zwei verbrauchsintensivsten Gebäude in München (B18 + B20) sowie für die beiden Nürnberger Standorte die gebäudebezogenen Wasserverbräuche dargestellt und interpretiert.

#### München - Brienner Straße 18

Wasserverbräuche	2021	2020	2019	2018
Wasser in m <sup>3</sup>	17.633	27.890	47.609	47.102

Beim Wasserverbrauch im Objekt der Brienner Straße 18 lässt sich u. a. ein deutlicher Zusammenhang zur verringerten Anwesenheit der Mitarbeitenden erkennen. Der Verbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr um 10.257 m<sup>3</sup> bzw. 37 % gesunken.

#### München - Brienner Straße 20

Wasserverbräuche	2021	2020	2019	2018
Wasser in m <sup>3</sup>	895	2.428	7.502	4.502

In der Brienner Straße 20 ist der Wasserverbrauch im Jahr 2021 noch stärker gesunken. Im Verhältnis zum Vorjahr wurden 1.533 m<sup>3</sup> bzw. 63 % weniger Wasser verbraucht. Die Reduzierung ist teils auch auf einen defekten Wasserzähler zurückzuführen.

#### Nürnberg - Lorenzer Platz 27

Wasserverbräuche	2021	2020	2019	2018
Wasser in m <sup>3</sup>	854	1.006	1.217	952

Am Nürnberger Standort Lorenzer Platz 27 konnte der Wasserverbrauch in 2021 um 152 m<sup>3</sup> bzw. 15 % gesenkt werden und lag in Summe bei 854 m<sup>3</sup>.

#### Nürnberg - Fritz-Haber-Straße 10

Wasserverbräuche	2021	2020	2019	2018
Wasser in m <sup>3</sup>	338	369	458	341

Die Wasserverbräuche konnten auch am zweiten Nürnberger Standort gesenkt werden. Ausgehend von einem Verbrauch von 369 m<sup>3</sup> im Jahr 2020 betrug die Verbrauchsreduzierung im Jahr 2021 ca. 8 %. Der absolute Wert lag bei 338 m<sup>3</sup>.

### **GRI 303-2 (2018) Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung**

Die BayernLB nutzt am Standort München Grauwasser für die Toilettenspülung. Das Grauwasser wird von Regenwasser, dem Abwasser von Wasseraufbereitungsanlagen und dem Abwasser der Kühltürme gespeist und für einen Teil der Spülung der WC-Anlagen in den Objekten Briener Straße 18 und 20 in München genutzt. Diese Menge an Wasser muss durch die Aufbereitung somit nicht aus dem öffentlichen Trinkwassernetz bezogen werden. Weitere Informationen siehe GRI 303-1 und 4.

### **GRI 303-3 (2018) Wasserentnahme**

Die Wasserentnahme ist in GRI 303-1 dargestellt.

### **GRI 303-4 (2018) Wasserrückführung**

Das Grauwasser wird von Regenwasser, dem Abwasser von Wasseraufbereitungsanlagen und dem Abwasser der Kühltürme gespeist und für die Spülung der WC-Anlagen teils in Briener Straße 18 und 20 in München genutzt. Diese Menge an Wasser muss durch die Aufbereitung somit nicht aus dem öffentlichen Trinkwassernetz bezogen werden.

Prozesskaltwasser für Kühlzwecke wird von der BayernLB an den zertifizierten Standorten selbst erzeugt. Dies geschieht mit Kältemaschinen über Außenluftkälte mittels Rückkühlwerken. Die Rückkühlanlagen sind für freie Kühlung ausgelegt und in die Prozesskaltwassererzeugung mit eingebunden. Somit ist es je nach Außentemperatur möglich, Prozesskaltwasser ohne Kältemaschinenbetrieb zu erzeugen, was einen wesentlichen Beitrag zur Stromeinsparung dargestellt. Die Rückkühlanlagen in München werden als nasse Anlagen betrieben. Hier gilt es, die 42. Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (42. BImSchV) zu berücksichtigen. Nicht zuletzt auch um das gesundheitliche Risiko für die Bevölkerung auf ein Minimum zu begrenzen, wird in regelmäßigen Abständen das Umlaufwasser auf Legionellen untersucht. In 2019 kam es kurzfristig zu Grenzwertüberschreitungen. Diese wurden erkannt und durch unmittelbar eingeleitete Gegenmaßnahmen und Nachbeprobung mittels Dip-Slides erfolgreich behoben. Die Analyse der Wasserproben zeigte nach kurzem Zeitraum bereits wieder stabile Werte im Normbereich. 2020 wurde deshalb der Einbau von UV-Lampen zur Reduzierung der Keimbildung und somit Reduzierung des Spülbedarfs bzw. des Biozid-Einsatzes vollzogen.

### **GRI 303-5 (2018) Wasserverbrauch**

Alle Informationen zum Wasserverbrauch siehe GRI 303-1.

## GRI 304 (2016) Biodiversität

### GRI 304 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Biodiversität“

EMAS  
SDG 15

Die BayernLB Betriebsstätten sind Bürogebäude in städtischem Mischgebiet. Die dazu verwendeten Grundstücke sind überwiegend versiegelt.

Biologische Vielfalt	Änderung ggü. Vorjahr in %	2021	2020	2019	2018
versiegelte Fläche (in %)					
Die versiegelte Fläche in % ergibt sich aus der nicht-naturnahen Fläche/Gesamtfläche	0,0	74	74	74	74

Die Adressen aller Standorte werden im Internet veröffentlicht.

Zum Umgang mit dem Thema „Biodiversität“ bezüglich Finanzierungen siehe FS 2.

Der gesamte Managementansatz zum betrieblichen Umweltschutz wird dargestellt in GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“, hierin wird auch die Lage der nach EMAS zertifizierten Gebäude dargestellt.

Weiterführende Informationen im Internet:

[Homepage der BayernLB: Standorte](#)

### GRI 304-1 (2016) Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden

EMAS  
SDG 6.6  
SDG 14.2  
SDG 15.1  
SDG 15.4  
SDG 15.5

Die BayernLB verfügt über keine Gebäude in geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten.

### GRI 304-2 (2016) Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität

EMAS  
SDG 6.6  
SDG 14.2  
SDG 15.1  
SDG 15.4  
SDG 15.5

Die BayernLB ist kein produzierender Betrieb. Sie verfügt über keine Produktionsanlagen etc. Abgesehen vom Abwasser kommt es somit zu keiner Einleitung von Substanzen in die Umwelt. Die von der BayernLB benutzten Gebäude befinden sich im innerstädtischen Raum, hierfür findet keine Veränderung von Lebensräumen statt.

Zum Umgang mit dem Thema „Biodiversität“ bezüglich Finanzdienstleistungen und -produkten siehe FS 2. Der gesamte Managementansatz zum betrieblichen Umweltschutz wird dargestellt in GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“, hierin wird auch die Lage der nach EMAS zertifizierten Gebäude dargestellt.

EMAS  
SDG 6.6  
SDG 14.2  
SDG 15.1  
SDG 15.4  
SDG 15.5

#### **GRI 304-3 (2016) Geschützte oder renaturierte Lebensräume**

Die BayernLB ist kein produzierender Betrieb, sie hat keine Gebäude in geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten. Insofern ist eine Renaturierung von Lebensräumen für die BayernLB bezogen auf ihre Betriebsgebäude unerheblich.

EMAS  
SDG 6.6  
SDG 14.2  
SDG 15.1  
SDG 15.4  
SDG 15.5

#### **GRI 304-4 (2016) Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind**

Die BayernLB ist kein produzierender Betrieb. Sie verfügt über keine Produktionsanlagen etc. Die von der BayernLB benutzten Gebäude befinden sich im innerstädtischen Raum, hierfür findet keine Veränderung von Lebensräumen statt. Insofern sind keine geschützten Arten direkt von der Geschäftstätigkeit der BayernLB betroffen.

Zum Umgang mit dem Thema „geschützten Arten“ bezüglich Finanzdienstleistungen und -produkten siehe GRI FS 2.

#### **GRI 305 (2016) Emissionen**

EMAS  
SDG 12  
SDG 13  
UN GC 7  
UN GC 8  
UN GC 9

#### **GRI 305 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Emissionen“**

In dem Bewusstsein, dass die Bekämpfung der negativen Auswirkungen des anthropogenen Klimawandels eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts darstellt, engagiert sich die BayernLB in besonderem Maße für den Klimaschutz. So ist die Reduzierung des direkten und indirekten Ausstoßes des Treibhausgases CO<sub>2</sub> der Schwerpunkt bei der Verbesserung der innerbetrieblichen Umweltleistung.

Dies wird entsprechend in der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt: „Die Reduzierung der eigenen THG-Emissionen gehört zu einem konsequenten Engagement für den Klimaschutz und unserem Commitment zu den Pariser Klimazielen. Dazu tragen unter anderem der Einsatz energieeffizienter Geräte und die energetische Sanierung der genutzten Gebäude sowie die Information und Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen bei. Darüber hinaus werden CO<sub>2</sub>-intensive Energieträger soweit wie möglich durch regenerative Energien ersetzt. [...]. Die nach allen Anstrengungen verbleibenden, aktuell nicht zu vermeidenden CO<sub>2</sub>-Emissionen werden durch Kauf und Entwertung hochwertiger Emissionszertifikate kompensiert. Die Kompensationsmaßnahmen sind neben dem Klimaschutz mit zusätzlichen, in der Regel sozialen Vorteilen für Menschen in benachteiligten Regionen verbunden. [...].

Den Fortschritt im Umweltmanagement veröffentlicht die BayernLB regelmäßig öffentlich. Wir bringen uns in die lokalen und regionalen Strukturen ein und leisten auch im Umweltschutz dort

einen Beitrag. Deswegen werden wir bis 2023 unsere ausländischen Stützpunkte in die Umwelt-erklärung aufnehmen und auch deren CO2-Emissionen kompensieren.

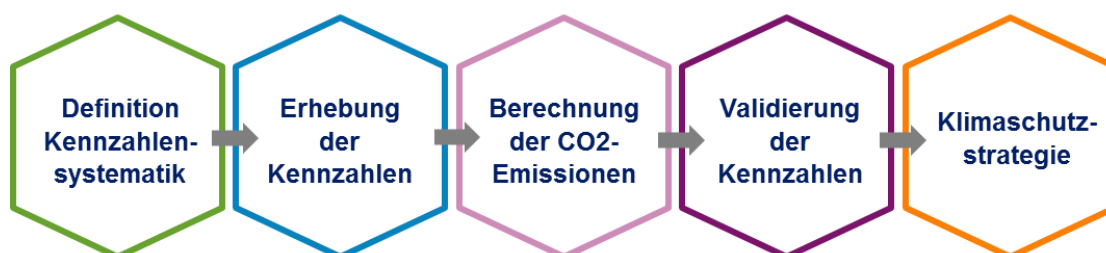
Mit Blick auf die Transformation unseres Kundenportfolios haben wir uns einen Meilensteinplan für die kommenden Jahre vorgenommen. Zunächst wollen wir unseren Portfolioanteil an ESG-konformen Finanzierungen gegenüber den Werten des Jahres 2020 bis 2023 nennenswert erhöhen (Bottom-up-Ansatz). Dies erreichen wir zum einen durch die Erhöhung des nachhaltigen Impacts vor allem gemäß EU-Taxonomie und zum anderen durch die Konzeption einer adäquaten Risikosteuerung mit dem Ziel eines gut diversifizierten und beherrschbaren ESG-Risikoprofils. Wir berücksichtigen hierbei auch CO2-Emissionen. Bei Abschluss von Finanzierungen sowie Vermögensanlagen und Investitionen, deren Laufzeit über das Jahr 2040 hinausgeht, halten diese den im Klimaschutzgesetz (KSG) zugemessenen Ausstoß an CO2-Emissionen ein. Wir tragen durch diese Vorgehensweise den Klimazielen der Bundesregierung, der EU und den Zielen des Freistaats Bayern Rechnung und bekennen uns klar zum Pariser Klimaschutzvertrag in dem wir ein klimaneutrales Portfolio bereits vor 2050 anstreben.“

Die Ableitung konkreter Ziele und entsprechender Maßnahmen setzt eine Operationalisierung des Zielsystems voraus. Vor diesem Hintergrund werden jährlich Emissionsanalysen, die den Ausweis der mit dem Geschäftsbetrieb verbundenen CO2-Emissionen umfassen, durchgeführt. Diese Analysen decken die folgenden Aspekte des Geschäftsbetriebs ab und umfassen u. a.:

Bereich	Auswirkungen auf die Umwelt	Beispiele
Energieeinsatz	Ressourcenverbrauch, Emissionen	Elektrischer Strom, Fernwärme
Wasserverbrauch	Ressourcenverbrauch, Qualitätsverschlechterung, Abwassererzeugung	Kühlung, Sanitär, Küche
Papierverbrauch	Ressourcen-, Energie- und Wasserverbrauch, Emissionen, Abfallerzeugung	Kopierpapier, Druckpapier, Kuverts, Haushaltsmüll
Abfallaufkommen	Verbrauch von Deponieraum, Emissionen, Transportaufkommen	Papier, Rest- und Sondermüll (z. B. Fettabscheider)
Dienstreisen	Emissionen	Straßenverkehr (Mietwagen, Dienstwagen, Privat-PKWs), Bahnverkehr, Flugverkehr

Mit der Operationalisierung des Zielsystems wurde die Basis für eine Klimaschutzstrategie geschaffen, die seit 2007 konsequent umgesetzt wird.

Das Umweltmanagementsystem nach EMAS bildet hierfür eine fundierte Basis:



Die Gründe für die intensiven Klimaschutzbemühungen liegen auf der Hand: Zum einen wird die BayernLB mit ihrem Klimaschutzengagement ihrer als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut besonderen gesellschaftlichen Verantwortung für eine nachhaltige Gesellschaftsentwicklung gerecht. Zum anderen wirkt sich Glaubwürdigkeit in diesem Themenfeld insbesondere auch positiv auf den Vertrieb von Produkten rund um den Klimaschutz aus.

Die Klimaschutzstrategie der BayernLB umfasst drei aufeinander aufbauende Schritte – generell ist die fortlaufende Umsetzung der Klimaschutzstrategie auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

#### **Vermeidung von Ressourcenverbrauch:**

Erster und wichtigster Schritt bei der Umsetzung der Klimaschutzstrategie ist die kontinuierliche Vermeidung betriebsbedingter CO<sub>2</sub>-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.

#### **Substitution von CO<sub>2</sub>-intensiven Energieträgern:**

In einem zweiten Schritt wurden und werden – wo möglich – konventionelle Energieträger zur Stromerzeugung ersetzt. So erfolgt der Strombezug von dem Energieerzeuger Energiedienst Holding AG mit dem Tarif NaturEnergie (<https://www.energiedienst.de/>). Das Unternehmen liefert zu 100 Prozent emissionsfrei und regenerativ erzeugten Ökostrom aus Wasserkraft. Der Vertrag mit der Energiedienst Holding AG wurde im Jahr 2019 um weitere zwei Jahre bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Der Abschluss umfasst alle Abnahmestellen der BayernLB im Bundesgebiet. Für den Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2023 wurde ein Vertrag mit Vattenfall geschlossen, der Grünstrom stammt wieder vollständig aus umweltschonenden Wasserkraftanlagen. Die Sicherung einer ökologischen Stromversorgung auf Basis von Herkunftsnachweis und Anlagenbezug ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Der Gasbezug wird überwiegend zur Erzeugung von Dampf zur Luftbefeuchtung im Winter verwendet, dieser wird in der Briener Straße 18 erzeugt und umfasst etwa 92 % des gesamten Gasverbrauchs. Im Jahr 2022 wurde die Möglichkeit des Ersatzes von Primärenergie geprüft, um die Abhängigkeit von Gas zu reduzieren und ggf. zu beseitigen. Angesichts der derzeit in den Lüftungssystemen verwendeten Technologie und der Anzahl der Lüftungsanlagen, die Dampf verwenden, wäre es nicht problemlos umsetzbar, Strom für die Dampferzeugung zu verwenden.

Zudem produziert die Bank am Standort Briener Straße bereits seit 1998 Strom aus einer (von mittlerweile zwei) Photovoltaikanlagen (PV-Anlage). Der so erzeugte nachhaltige Strom wird in das öffentliche Netz eingespeist.

#### **Kompensation unvermeidbarer CO<sub>2</sub>-Emissionen:**

In einem letzten Schritt werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen kompensiert, die durch den unvermeidbaren Ressourceneinsatz verursacht werden. Im Rahmen dieses Kompensationsmechanismus, der auf

das Kyoto-Protokoll zurückgeht, werden Emissionszertifikate aus verschiedenen, extern verifizierten Klimaschutzprojekten angekauft und entwertet. Diese Investitionen werden u. a. aus einer Klimaschutzgebühr refinanziert, die seit 2008 für alle Flugreisen der Bank erhoben wird (die Erhebung der Klimaschutzgebühr für Flugreisen ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert – weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15). Gemäß Einkaufsprozess der Bank wird regelmäßig ein Anbieter für entsprechende, hochwertige Zertifikate ausgewählt. Durch die konsequente Umsetzung ihrer Klimaschutzstrategie arbeitet die Bank am Standort München seit 2008 klimaneutral (eben aufgrund dieser Kompensationsmaßnahmen). Dies gilt seit 2015 auch für alle weiteren Standorte in Deutschland.

Bei Redaktionsschluss war die Kompensation für das Berichtsjahr noch nicht abgeschlossen; geplant ist, die unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen (3.078 Tonnen, weiterführende Informationen siehe GRI 305-1) über Zertifikate von atmosfair zu kompensieren und dadurch Klimaschutzprojekte in Ländern zu unterstützen, die in besonderem Maße durch den Klimawandel betroffen sind. In den letzten Jahren wurden zum einen in Ruanda die Ausstattung von ländlichen Haushalten mit effizienten Öfen, die 80 Prozent weniger Holz verbrauchen sowie zum anderen der Bau von Biogasanlagen in Nepal, die Dung in Gas umwandeln, das beispielsweise zum Kochen auf Gaskochern genutzt wird, unterstützt. Sobald die Kompensation für das Berichtsjahr abgeschlossen ist, werden die Zertifikate (wie auch in den Vorjahren) auf der Homepage der BayernLB (Link siehe unten) veröffentlicht.

Der gesamte Managementansatz zum betrieblichen Umweltschutz wird dargestellt in GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“.

Die weiteren Informationen zum Umgang mit Emissionen im Portfolio siehe FS1, FS 7 und FS 8.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Umweltpolitik der BayernLB](#)

[Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB](#)

[Homepage der BayernLB: Umwelt und Klimaschutz](#)

[Homepage der BayernLB: Übersicht CO<sub>2</sub> Zertifikate](#)

### **GRI 305-1 (2016) Direkte THG-Emissionen (Scope 1)**

Die von den Umweltkennzahlen abgedeckten Standorte sowie Informationen zum verwendeten Kennzahlensystem sind in GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“ dargestellt.

Das Emissionsvolumen des Berichtsjahrs war geprägt durch die Covid-19-Pandemie und ihre Auswirkungen sowie eine Anpassung des Umrechnungsfaktors bei Fernwärme, die bei den Treibhausgasemissionen zu einer deutlichen Reduktion gegenüber dem Vorjahr führt (Erläuterung siehe unten).

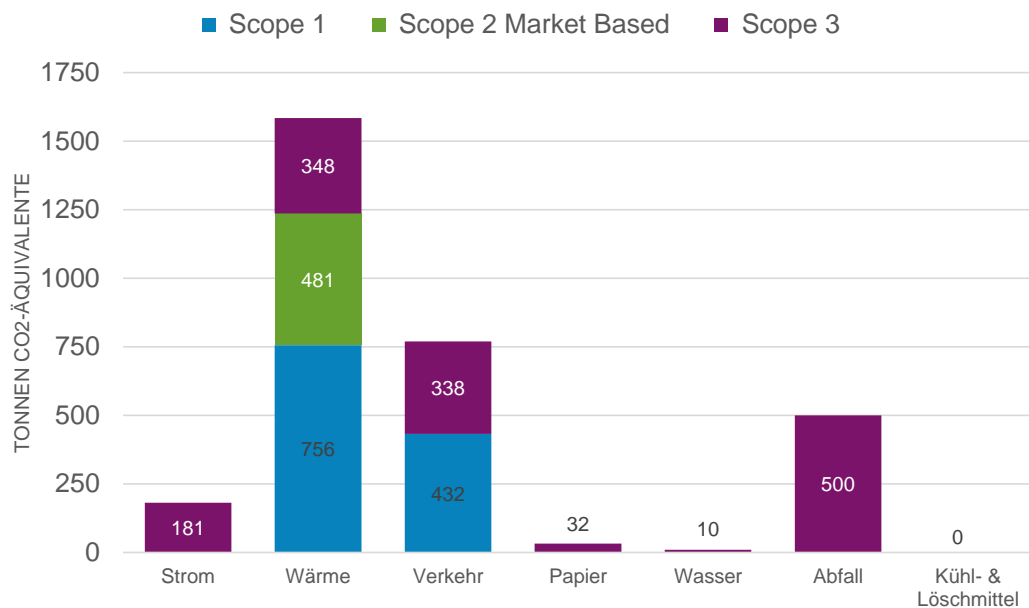
**EMAS**  
**SDG 3.9**  
**SDG 12.4**  
**SDG 13.1**  
**SDG 14.3**  
**SDG 15.2**

Treibhausgasemissionen	Einheit	2021	2020	2019	2018
absolute THG-Emissionen	t	3.078	4.446	5.824	5.974
relative THG-Emissionen	kg/MA	1.059	1.418	1.772	1.900
Anzahl der Mitarbeitenden	MA	2.912	3.136	3.287	3.144

Im Berichtsjahr wurden durch die Geschäftsaktivitäten der BayernLB insgesamt 3.078 Tonnen an CO<sub>2</sub>-Äquivalenten emittiert. Dies entspricht einer Reduktion in Höhe von 1.368 Tonnen bzw. von 30% bezogen auf das Jahr 2020. Umgerechnet auf die Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitenden hat sich die Kennzahl von 1.418 kg/MA auf 1.059 Kg/MA reduziert. Die Gesamtemissionen teilen sich auf die direkten Emissionen (Scope 1) mit 1.188 Tonnen, die indirekten Emissionen (Scope 2 market based) mit 481 Tonnen sowie die indirekten THG-Emissionen (Scope 3) mit 1.415 Tonnen auf.

Wie oben angesprochen wurde für das Berichtsjahr der Umrechnungsfaktor der Stadtwerke München (SWM) für die von ihnen bezogene Fernwärme angepasst, da die SWM den CO<sub>2</sub> Faktor nach Inkrafttreten des neuen Gebäudeenergiegesetzes neu berechnet hat (66 g/kWh). Im VfU-Tool wird der durchschnittliche Faktor für Fernwärme in Deutschland jeweils durch diesen jährlich angefragten Wert ersetzt, um eine genauere CO<sub>2</sub> Berechnung für die BayernLB zu ermöglichen. Da die SWM den Faktor nicht aufgeteilt auf Scope 1-3 herausgibt, wurden über das VfU-Tool eigene Hochrechnungen erstellt. Die THG-Emissionen werden generell als CO<sub>2</sub>-Äquivalente ausgewiesen, da alle Treibhausgase berücksichtigt werden, für die durch den Weltklimarat IPCC ein Global Warming Potential definiert wurde.

#### TREIBHAUSGASBILANZ NACH VFU KENNZAHLEN 2021 UND DEM GREENHOUSE GAS PROTOCOL



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

Scope 1: Direkte Emissionen durch Verbrennung von Brennstoffen im Unternehmen selbst, Emissionen durch physikalische oder chemische Prozesse und flüchtige Emissionen. Darunter fallen im Allgemeinen die Emissionen durch Heizung, den Unternehmensfuhrpark und Kühlmittel.

Scope 2: Indirekte Emissionen durch Energieerzeugung. Hierzu zählen THG-Emissionen, die bei der Strom- und Wärmeerzeugung außerhalb des Unternehmens verursacht werden. Bei der BayernLB fällt die Nutzung von Fernwärme in diese Kategorie. Es wird zwischen zwei Scope 2 Emissionswerten unterschieden: Die „location based method“ quantifiziert THG-Emissionen basierend auf durchschnittlichen Emissionsfaktoren für eine bestimmte geografische Region sowie den Aktivitätsdaten (z. B. Energiebezug in MWh). Die „market based method“ wiederum quantifiziert THG-Emissionen basierend auf den tatsächlich entstehenden Emissionen eines Energieerzeugers, von denen das berichtende Unternehmen Energie bezieht, entweder kombiniert mit oder ausschließlich über Vertragsinstrumente (z. B. RECs – Renewable Energy Certificates). Die „market based method“ ermöglicht es Unternehmen, ihre individuellen Emissionen entsprechend der vertraglichen Vereinbarungen und Energiebezüge darzustellen. Diese Methode wird bei der Berechnung der THG-Emissionen für die BayernLB angewandt.

Scope 3: Andere indirekte Treibhausgasemissionen. Dazu zählen Emissionen durch die Anfahrt der Mitarbeitenden, Geschäftsreisen mit der Bahn, dem Flugzeug, Taxis oder Mietfahrzeugen, der Papierverbrauch in der Verwaltung und der Wasserverbrauch.

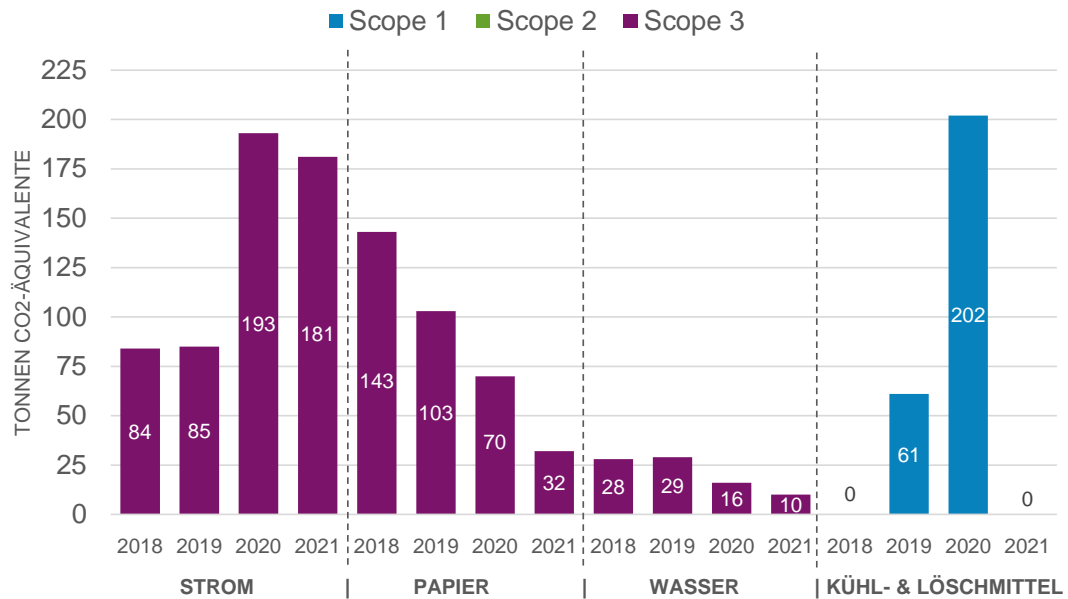
Die zwei unten eingefügten Graphiken geben eine Übersicht über den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der vergangenen vier Jahre. Die erste Graphik stellt die Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Äquivalente verbunden mit den Kategorien Strom, Papier, Wasser und Kühl- & Löschmittel dar (jeweils farblich nach Scopes gekennzeichnet). Die zweite Graphik bildet Wärme, Verkehr und Abfall ab sowie aufaddiert alle sieben Kategorien als Gesamtwert. Es ist zu beachten, dass sich die Skalierung der Y-Achse zwischen den beiden Graphiken unterscheidet. Die Werte der Kategorien in der ersten Graphik sind generell geringer, weshalb die Y-Achse insgesamt nur 225 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente abbildet. In der zweiten Graphik umfasst sie insgesamt 6000 t.

In der Kategorie Strom wird deutlich, dass ab 2020 (Beginn Covid-19-Pandemie und verstärkte Arbeit aus dem Homeoffice) die Homeoffice Verbräuche der Mitarbeitenden in die Bilanz mitaufgenommen wurden. Generell ist der CO<sub>2</sub>-Ausstoß der BayernLB beim Strom vergleichsweise niedrig, da sie zu 100% Strom aus Wasserkraft bezieht (hier werden daher nur Scope 3 Emissionen mitaufgenommen).

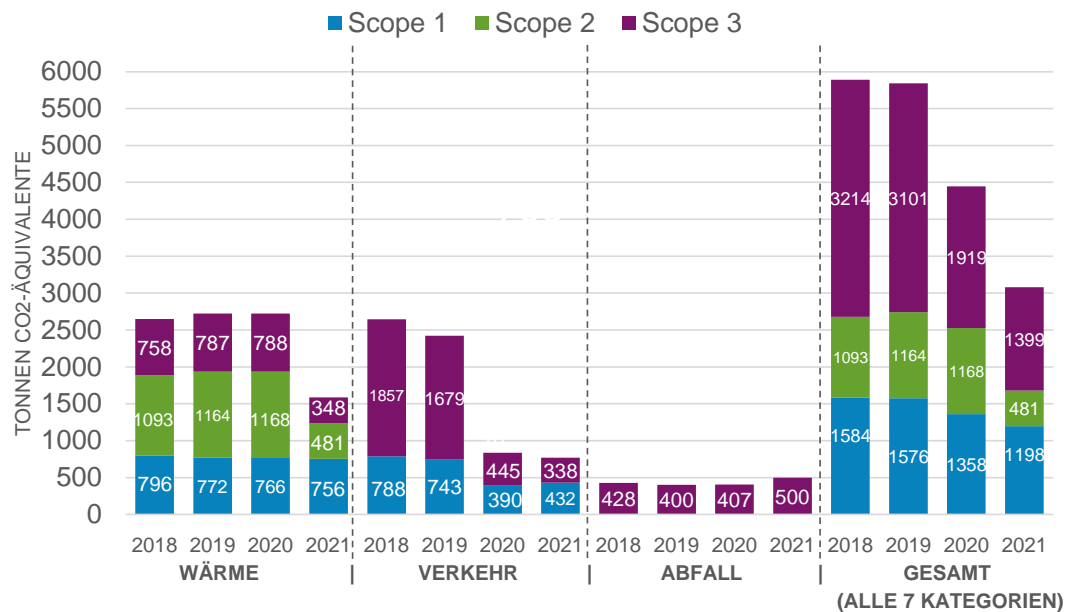
Der kontinuierliche Rückgang im Bereich Papier lässt sich sowohl mit vermehrter Arbeit aus dem Homeoffice sowie generell der fortschreitenden Digitalisierung und der höheren Bereitschaft auf Ausdrucke etc. zu verzichten erklären.

Auch die Entwicklung des Wasserverbrauchs und der damit verbundene CO<sub>2</sub>-Ausstoß resultiert einerseits aus den geringeren Anwesenheiten der Mitarbeitenden in den Büros, andererseits kommt es bzgl. Wasser zu teilweise unverhersehbaren Schwankungen, da – um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden sicherzustellen – ausreichend gespült werden muss.

**TREIBHAUSGASBILANZ NACH VFU KENNZAHLEN  
UND DEM GREENHOUSE GAS PROTOCOL  
ÜBERSICHT 2018 – 2021, TEIL I/II  
(HIER: STROM, PAPIER, WASSER, KÜHL- & LÖSCHMITTEL)**



**TREIBHAUSGASBILANZ NACH VFU KENNZAHLEN  
UND DEM GREENHOUSE GAS PROTOCOL  
ÜBERSICHT 2018 – 2021, TEIL II/II  
(HIER: WÄRME, VERKEHR, ABFALL, GESAMT)**



Der Wert von Kühl- & Löschmitteln ist davon abhängig, ob im Berichtsjahr Kühl- & Löschmittel nachgefüllt wurden und ob es zu Verlusten gekommen ist (in 2020 war ein Verlust auf eine Undichtigkeit am Leitschaukelgestänge bei einer Kältemaschine im Gebäude Briener Straße 18 zurückzuführen).

Bei Wärme lässt sich erkennen, dass sich die Pandemie und die damit verbundene hohe Abwesenheit der Mitarbeitenden im Gebäude nicht unbedingt vermindern auf den Verbrauch/CO<sub>2</sub>-Ausstoß auswirkt. Dafür gibt es verschiedene Gründe, u. a., dass das Gebäude auch mit wenigen Mitarbeitenden betrieben werden muss, dass viele Büros nur mit einzelnen Mitarbeitenden besetzt waren (aber trotzdem geheizt wurden), dass generell vermehrt auf Lüftung geachtet wurde und dass weniger genutzte Geräte weniger Abwärme erzeugen. Außerdem ist der Wärmeverbrauch stark Witterungsabhängig, kältere Winter führen zu einem erhöhten Verbrauch. Der deutliche Rückgang der CO<sub>2</sub>-Äquivalente im Jahr 2021 wiederum ist auf den geänderten Fernwärmefaktor der SWM (siehe oben) zurückzuführen.

Beim Verkehr lassen sich am deutlichsten die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie erkennen – der Geschäftsreiseverkehr ging deutlich zurück. Erfreulicherweise konnte auch 2021 der CO<sub>2</sub>-Ausstoß nochmal leicht gesenkt werden, obwohl die Mitarbeitenden wieder mehr unterwegs waren: Bahnkilometer erzeugen deutlich weniger CO<sub>2</sub> als Flugkilometer, was sich positiv auf die Bilanz ausübt.

Die Entwicklungen bzgl. Abfall lassen sich nur schwer aus den bloßen Zahlen erkennen. Besonders CO<sub>2</sub> intensiv ist hier die Unterkategorie der Sonderabfälle, weshalb trotz verringertem Gesamtabfallvolumen im Berichtsjahr der CO<sub>2</sub>-Ausstoß im Vergleich zu den Vorjahren angestiegen ist.

Insgesamt ist der der BayernLB über die letzten Jahre gelungen, ihren CO<sub>2</sub>-Abdruck zu verringern. Den größten Einfluss darauf hatten das verringerte Geschäftsreiseaufkommen bedingt durch die Pandemie sowie der angepasste Fernwärmefaktor.

#### **GRI 305-2 (2016) Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)**

Alle Informationen hierzu siehe GRI 305-1.

EMAS  
SDG 3.9  
SDG 12.4  
SDG 13.1  
SDG 14.3  
SDG 15.2  
UN GC 7  
UN GC 8  
UN GC 9

#### **GRI 305-3 (2016) Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

Alle Informationen hierzu siehe GRI 305-1.

EMAS  
SDG 3.9  
SDG 12.4  
SDG 13.1  
SDG 14.3  
SDG 15.2

#### **GRI 305-4 (2016) Intensität der THG-Emissionen**

Alle Informationen hierzu siehe GRI 305-1.

EMAS  
SDG 13.1  
SDG 14.3  
SDG 15.2

**GRI 305-5 (2016) Senkung der THG-Emissionen**

Im Vergleich zum Vorjahr sind in 2021 die CO2-Emissionen um 30 % gesunken. Ausführlichere Informationen dazu siehe GRI 305-1.

Für die BayernLB als Finanzdienstleisterin stellt der Geschäftsreiseverkehr neben dem Energieverbrauch den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss dar. Deshalb ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. verankert, die indirekten Umweltauswirkungen (sprich die CO2-Äquivalente), die durch den Dienstreiseverkehr verursacht werden, auf dem Niveau 2019 (im Verhältnis zu Mitarbeitenden) zu stabilisieren; bedingt durch die Veränderungen durch die Covid-19-Pandemie konnte dieses Ziel in 2021 (wie auch schon in 2020) gut erreicht werden. Weiterführende Informationen zur angestrebten Senkung der CO2-Emissionen in diesem Bereich siehe GRI 302-2. Generell hat die BayernLB in ihrem Nachhaltigkeitsprogramm folgende Netto-reduktionsziele (d. h. vor unvermeidbarer Kompensation) verankert: Bis Ende 2025 ist eine Senkung um 10% gegenüber dem Basisjahr von 2019 vorgesehen, bis Ende 2030 eine Senkung um 30% und bis Ende 2040 eine Senkung um 70% (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

**GRI 305-6 (2016) Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)**

Die BayernLB emittiert keine Ozon abbauenden Substanzen.

**GRI 305-7 (2016) Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen**

Es kommt zu keinem direkten Auftreten aufgrund von Fernwärmeversorgung. Allerdings betreibt die BayernLB Kälteanlagen u. a. zur Klimatisierung ihrer Bürogebäude. Hierzu sind Kühlmittel notwendig. Hierbei kann es zu Verlusten kommen.

Kühlmittelverluste	Jahr	2021	2020	2019	2018
Kühlmittel	Kg	0	141	29	0

Für 2021 wurden keine Verluste festgestellt und keine Nachfüllungen von Kühlmitteln durchgeführt.

## GRI 306 (2016) Abwasser und Abfall

### GRI 306 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Abwasser und Abfall“

EMAS  
SDG 6  
SDG 12.5

Die BayernLB als nichtproduzierendes Unternehmen erzeugt kein Abwasser oder Abfall durch die Erstellung von Produkten, sondern lediglich im eigenen Betrieb. Dennoch hat der verantwortungsvolle Umgang mit wertvollen Ressourcen eine lange Tradition. 1998 wurde in der Umweltpolitik erstmals formuliert: „Wir sind bestrebt, das Abfallaufkommen unseres Unternehmens weiter zu reduzieren und möglichst umweltverträgliche Entsorgungsmöglichkeiten zu nutzen.“

Dies wurde in der Nachhaltigkeitsstrategie weiter ausformuliert: „Auch wenn die direkten klima- und umweltbezogenen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der BayernLB vergleichsweise gering sind, besteht unser wichtigster Beitrag in der Reduzierung des Ressourcenverbrauchs, der Reduzierung des Abfalls und dessen umweltverträgliche Entsorgung und der Nutzung umweltfreundlicher Technologien. Ein nachhaltiger Arbeitsplatz zeichnet sich dadurch aus, dass mit den vorhandenen Ressourcen verantwortungsvoll umgegangen wird. Dies beinhaltet u. a. einen sparsamen Wasserverbrauch, das Drucken nur bei Bedarf und auf Recyclingpapier, richtige Mülltrennung sowie das bewusste Sparen von Energie im Büroalltag (kein Stand-by Modus).“

Der gesamte Managementansatz zum betrieblichen Umweltschutz wird dargestellt in GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“.

### GRI 306-1 (2016) Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsart

EMAS  
SDG 3.9  
SDG 6.3  
SDG 6.4  
SDG 6.6  
SDG 12.4  
SDG 14.1

Die Abwasserentsorgung in München erfolgt durch das städtische Abwassernetz der Landeshauptstadt München. Dies geschieht analog an den anderen Standorten.

Alle weiteren Informationen siehe GRI 306 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Abwasser und Abfall“.

### GRI 306-2 (2016) Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

EMAS  
SDG 3.9  
SDG 6.3  
SDG 12.4  
SDG 12.5  
UN GC 8

	Einheit	2021	2020	2019	2018
<b>Abfall/Speisereste</b>	<b>t</b>	<b>682</b>	<b>911</b>	<b>825</b>	<b>887</b>
Davon					
zur Verwertung/Recycling	t	333	522	420	430
zur Verbrennung	t	155	204	252	246
zur Deponierung	t	32	75	49	112
Sonderabfälle	t	163	110	103	100
Relatives Abfallaufkommen	kg/MA	234	291	251	282
Relatives Aufkommen an Sonderabfällen	kg/MA	56	35	30	31

Das Abfallaufkommen aller Abfallfraktionen lag 2021 bei insgesamt ca. 682 t. Dies stellt eine Reduktion um 229 t bzw. 25 % gegenüber dem Vorjahr dar. Ein Großteil dieser Senkungen ist durch weniger Abfälle zur Verwertung/Recycling entstanden. In dieser Kategorie hat sich der Verbrauch um 189 t bzw. 36 % auf 333 t verringert. Die Abfallmengen zur Deponierung sind um 43 t bzw. 57 % auf 32 t zurückgegangen. Im Gegenzug haben sich die Sonderabfälle um 53 t bzw. 48 % auf 163 t erhöht. Während in 2020 aufgrund genereller Wartungs- und Umbauarbeiten noch 11 t Elektroschrott in die Sonderabfälle miteinflossen, waren es 2021 nur noch 5 t. Deutlich angestiegen (von ca. 100 t in 2020 auf ca. 150 t in 2021) ist der Sonderabfall, der durch den Fettabscheider produziert wird. Hier hat die BayernLB als Gebäudeeigentümerin ein neues Gerät in Betrieb genommen.

Das Ziel im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB, das Abfallaufkommen pro Mitarbeitenden auf dem Niveau von 2019 zu stabilisieren, wurde somit nur bedingt erfüllt: Das relative Abfallaufkommen pro Mitarbeitenden liegt mit 234 kg unter dem Wert von 2019 (251 kg), allerdings hat sich das relative Volumen an Sonderabfällen deutlich erhöht (von 30 kg pro Mitarbeitenden in 2019 auf 56 kg in 2021). Die umweltgerechte Entsorgung aller Abfallfraktionen wurde erreicht, auch dies ist als Ziel im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. verankert, ebenso wie die ausschließliche Beauftragung von Entsorgungsunternehmen, die über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügen oder den Status eines Entsorgungsfachbetriebs haben. Weiter ist die fortwährende Aktualisierung des Abfallwegweisers und die laufende Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Dienstleistenden vorgesehen, bis 2025 auch eine Prüfung der Optimierung des Mülltrennsystems (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Aufgrund der strategischen Neuausrichtung der Bank (inkl. Einführung von Desksharing) wird es auch in den kommenden Jahren zu vielen kleineren Umbaumaßnahmen sowie Umzügen, begleitet von Büroauflösungen, kommen. In 2022 wird den Mitarbeitenden angeboten, aussortiertes Büroequipment gegen eine Spende zugunsten Sternstunden zu erwerben, nichtsdestotrotz wird ein erhöhtes Abfallaufkommen erwartet.

EMAS  
SDG 3.9  
SDG 6.3  
SDG 6.6  
SDG 12.4  
SDG 14.1  
SDG 15.1

#### **GRI 306-3 (2016) Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen**

Bei der BayernLB kam es in den Jahren 2018 bis 2021 zu keinem erheblichen Austritt schädlicher Substanzen. Für die Kühlmittelverluste wird auf GRI 305-7, für das Abfallaufkommen auf GRI 306-2 und für das Abwasser auf GRI 306-1 verwiesen.

EMAS  
SDG 3.9  
SDG 12.4

#### **GRI 306-4 (2016) Transport von gefährlichem Abfall**

Die BayernLB als nichtproduzierendes Unternehmen transportiert keinen Abfall. Für das Abfallaufkommen nach Fraktionen wird auf GRI 306-2 verwiesen.

### **GRI 306-5 (2016) Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer**

Die BayernLB als nichtproduzierendes Unternehmen leitet kein Abwasser in Gewässer ein, Oberflächenabfluss findet im Betrieb der BayernLB nicht statt. Für den Umgang mit Abwasser wird auf GRI 306-1 verwiesen.

EMAS  
SDG 6.6  
SDG 14.2  
SDG 15.1  
SDG 15.5

### **GRI 307 (2016) Umwelt-Compliance**

#### **GRI 307 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt-Compliance“**

EMAS  
UN GC 7  
UN GC 8

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Beitrag zum Ordnungsrahmen“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Den Rahmen für die Umwelt-Compliance gibt der Verhaltenskodex vor: „Die BayernLB und ihre Mitarbeiter verstehen rechtmäßiges, ethisches und verantwortungsvolles Handeln als elementaren und unverzichtbaren Teil ihrer persönlichen, unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung. Verstöße gegen Recht und Moral sind für uns nicht akzeptabel. [...] Ohne das Vertrauen in die Integrität und Zuverlässigkeit unserer Bank fehlt die wichtigste Grundlage für nachhaltigen geschäftlichen Erfolg.“

Für die Einhaltung von Umweltvorschriften wird dies in der Nachhaltigkeitspolitik präzisiert: „Als BayernLB tragen wir Verantwortung für die wirtschaftliche, soziale und umweltbezogene Entwicklung in unserer Heimatregion und überall dort, wo wir unsere Kunden bei ihrer Geschäftstätigkeit begleiten. Die hohen umweltbezogenen Maßstäbe, die wir bei unseren Marktaktivitäten berücksichtigen, gelten auch für uns selbst. So arbeiten wir im Rahmen unseres nach der anspruchsvollen europäischen EMAS-Norm zertifizierten Umweltmanagementsystems kontinuierlich an der Optimierung des innerbetrieblichen Umweltschutzes.“ Im Zuge der jährlich stattfindenden (Re-)Validierung der wesentlichen Standorte nach EMAS wird auch die Rechtskonformität im Umweltbereich festgestellt. Für weitere Informationen bzgl. EMAS siehe insb. GRI 300 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umwelt“.

Gemäß MaRisk AT 4.4.2 ist die MaRisk-Compliance-Funktion für die Identifizierung und Analyse der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen kann, verantwortlich.

Dabei definiert die BayernLB Compliance Risiko folgendermaßen: „Das Compliance-Risiko ist Teil des Rechtsrisikos und umfasst die Gefahr von Verlusten des Konzerns infolge der Nichtbeachtung geltender Rechtsvorschriften. Nicht hierzu zählen Verstöße gegen vertragliche Vereinbarungen oder interne Regeln. Kennzeichnend für das Compliance Risiko ist ein pflichtwidriges Handeln oder Unterlassen, das zu Sanktionen - insbesondere in Form von Bußgeldern oder Schadenersatzansprüchen - führt. Kein Compliance-Risiko ist die Gefahr von Verlusten als Folge unangemessenen Verhaltens bei der Erbringung von Bank- oder Finanzdienstleistungen (Conduct Risk).“

Die BayernLB führt mindestens jährlich eine Risikoanalyse im Bereich der MaRisk-Compliance durch. In dem entsprechenden Jahresbericht geht die Funktion auf die Angemessenheit und Wirksamkeit der Regelungen zur Einhaltung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben ein.

#### EMAS

#### **GRI 307-1 (2016) Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen**

Im Berichtszeitraum wurden weder erhebliche Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und/oder Verordnungen gegenüber der Bank erhoben bzw. verhängt.

#### **GRI 308 (2016) Umweltbewertung der Lieferanten**

#### EMAS SDG 12 UN GC 7 UN GC 8

#### **GRI 308 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Umweltbewertung der Lieferanten“**

Alle relevanten Informationen siehe GRI 204 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschaffungspraktiken“.

#### EMAS SDG 12 UN GC 8

#### **GRI 308-1 (2016) Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden**

Alle relevanten Informationen siehe GRI 204 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschaffungspraktiken“.

#### EMAS SDG 12 UN GC 8

#### **GRI 308-2 (2016) Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

In den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 wurden bei keinem Lieferanten bzw. keiner Lieferantin negative Umweltauswirkungen festgestellt. Weitere Informationen siehe GRI 204 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschaffungspraktiken“.

A close-up photograph of two hands shaking in a firm grip. The hands are of different skin tones, suggesting diversity. The background is a soft, out-of-focus green with bokeh light effects, giving it a natural and positive feel. A blue rectangular box is overlaid on the image, containing the text 'GRI 400' and 'Soziales' in white.

GRI 400

Soziales

# GRI 400 Soziales

## GRI 401 (2016) Beschäftigung

SDG 5.1  
SDG 8.5  
SDG 10.3  
UN GC 6

### **GRI 401 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschäftigung“**

#### **Grundsätze und Leitlinien**

Die Grundlagen der Personalpolitik und Führung von Mitarbeitenden 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“ (ausführlich siehe GRI 405 und 406) sowie „Verantwortung für Mitarbeiter“ enthält. Wesentlich sind die folgenden Passagen: „Wir alle tragen Verantwortung für eine Kultur, die von gegenseitigem Respekt, von der Wertschätzung jedes Einzelnen und von Vertrauen geprägt ist.“ „Wir fördern Kompetenz, Kreativität und einen offenen und kritischen Dialog. Und wir fordern Eigenverantwortlichkeit und Engagement. Unser Ziel ist, individuelle Begabungen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter bestmöglich zu entwickeln und zu nutzen.“

Zentrale Aspekte der Führung von Mitarbeitenden sind zum anderen im „Führungskompass“ der BayernLB niedergelegt (bzgl. Führungskompass siehe GRI 404 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Aus- und Weiterbildung“). Relevante Einzelaspekte sind in verbindlichen Richtlinien geregelt. So werden Grundsätze des Umgangs zwischen Frauen und Männern beispielsweise in der „Richtlinie für partnerschaftliches Verhalten, zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“ definiert, die Mitte 2015 mit der Personalvertretung vereinbart 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 (ausführlich siehe GRI 405).

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Diversity & Chancengleichheit“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

#### **Organisation**

Die Verantwortung für personalpolitische Fragen liegt beim Bereich Human Resources 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 Human Resources, inwieweit die Personalstrategie auf die übergeordnete Geschäftsstrategie der BayernLB ausgerichtet ist; gegebenenfalls wird sie aktualisiert.

Zentrales Instrument der Führung und Entwicklung von Mitarbeitenden ist der Entwicklungs- und Performancedialog. Dieses Instrument fördert den offenen und konstruktiven Entwicklungsdialog zwischen den Führungskräften und Mitarbeitenden und sorgt für eine gemeinsame Ausrichtung. Es regelt die konsequente Transformation der aus der Geschäftsstrategie und Risikokultur der Bank abgeleiteten Ziele bis auf die Ebene der Mitarbeitenden. Alle Beschäftigten erhalten

jährlich im Rahmen dessen unter anderem auf Basis der am Jahresbeginn geschlossenen Zielvereinbarung eine Rückmeldung zum Grad ihrer Zielerreichung sowie eine Orientierung, die ihnen eine persönliche Standortbestimmung und den Abgleich mit ihren 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 (ausführlich siehe GRI 404). Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB sind bzgl. Zielvereinbarung folgende Maßnahmen vorgesehen: Die Verankerung von Nachhaltigkeitsgesichtspunkten in die Zielvereinbarungen sowohl des Vorstands als auch der Mitarbeitenden (wo einschlägig) sowie die Harmonisierung von Nachhaltigkeitsprogramm und Zielvereinbarungskaskade für relevante Bereiche (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

## Herausforderungen

Bei der Bewältigung der zahlreichen aktuellen politischen, gesellschaftlichen und technologischen Herausforderungen kommt den Mitarbeitenden eine zentrale Rolle zu. Der faire Umgang miteinander, eine kontinuierliche persönliche und fachliche Qualifizierung und eine umfassende Information der Mitarbeitenden sind dafür wesentliche Erfolgsfaktoren.

Im Zuge der strategischen Neuausrichtung hat die BayernLB Bank Ende 2019 einen deutlichen Personalabbau beschlossen. Über den Abbau von zunächst 400 Mitarbeiterkapazitäten wurde bereits 2020 ausführlich berichtet und eine Erhöhung des Umfangs angekündigt. Unter den bekannten sozialverträglichen Rahmenbedingungen (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Herbst 2022, Einsatz von mit dem Gesamtpersonalrat einvernehmlich verhandelten personalwirtschaftlichen Instrumenten [u. a. Abfindung, Vorruhestand, Altersteilzeit und vorzeitigen Ruhestand, Maßnahmen zur Qualifizierung für die Übernahme anderweitiger Aufgaben]) werden demnach bis Ende 2023 weitere – damit insgesamt rund 940 – Mitarbeiterkapazitäten abgebaut. Hierfür bestehen entsprechende Restrukturierungsrückstellungen für einen weiterhin einvernehmlichen Personalabbau.

Die personalwirtschaftlichen Instrumente zum sozialverträglichen Personalab- und -umbau wurden von den Beschäftigten auch im Jahr 2021 gut angenommen. Der Personalabbau lag zum Jahresende 2021 im Plan. Zur Halbzeit von „Fokus 2024“ wurden rund 60 Prozent des beschlossenen Personalabbaus vertraglich fixiert oder standen kurz vor dem Abschluss. Die Bank ist zuversichtlich, den noch verbleibenden Personalabbau trotz herausfordernder Rahmenbedingungen umzusetzen. Besonderes Interesse liegt weiterhin auf dem betrieblichen Vorruhestandsmodell sowie dem virtuellen Stellenpool; auch die Perspektiven- und Newplacement-Beratung durch die Kienbaum Consultants wird vermehrt in Anspruch genommen.

Das Transformationsprogramm „Fokus 2024“ wird durch intensive Change Maßnahmen begleitet, insbesondere um die operative Stabilität weiterhin sicher zu stellen und die Motivation der weiter in der BayernLB tätigen Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten. Es ist der BayernLB wichtig, bei allen Veränderungen klar zu informieren, zu kommunizieren, die Belegschaft anzuhören und sie zu beteiligen. Durch halbjährlich durchgeführte Pulse Surveys, eine digitale und anonyme Be-

fragung der Mitarbeitenden zur Bewertung und Beurteilung der einzelnen Schritte im Transformationsprozess, wird diesen Prinzipien Folge geleistet. Maßnahmen zur Verbesserung werden daraus zielgerichtet abgeleitet. Dementsprechend wurde die Information und Kommunikation rund um das Transformationsprogramm noch transparenter gestaltet und auch die Sichtbarkeit des Vorstands in die Belegschaft durch regelmäßige Videobotschaften und Town Hall Meetings deutlich erhöht. Um den Wunsch nach mehr Transparenz konkret aufzugreifen, wurde ein Fortschritts-Dashboard im Intranet implementiert. Es wird vierteljährlich aktualisiert und zeigt im Detail ausgewählte strategische Ziele der BayernLB sowie den Fortschritt ihrer Zielerreichung. Neue Schwerpunktthemen für das Dashboard werden anhand von Umfragen unter den Mitarbeitenden ermittelt. Generell zeigen die Umfrageergebnisse in 2021, dass das Projekt Fokus 2024 und die Veränderungen gut angenommen werden und die Bereitschaft der Belegschaft, Veränderungen mitzugehen, hoch ist.

Durch die Einführung von bereichsinternen Initiativen können sich die Beschäftigten aktiver an der Transformation beteiligen und so ihre Meinungen und ihre Ideen einbringen, zum Beispiel über die Initiative „PitchNow“. Nach „PitchNow for Profits“ im Jahr 2020 stand das Berichtsjahr unter dem Motto „PitchNow for Improvements“. Aus den Reihen der Mitarbeitenden wurden insgesamt 25 Ideen eingereicht, wovon vier in der Bank weiterverfolgt werden. Im Rahmen der internen Kommunikation der BayernLB Werte hat die BayernLB ihre Mitarbeitenden gefragt, wie für sie Wertschätzung im Kleinen aussieht. Die anonymen Rückmeldungen wurden gesammelt und als Inspiration für den Arbeitsalltag im Intranet für alle veröffentlicht. Sowohl die Durchführung von Zufriedenheits- und Meinungsumfragen, die kontinuierliche Pflege einer offenen, diskriminierungsfreien Plattform für das Einbringen von Ideen, sowie die Integration von soften Themen (wie zum Beispiel soziales Miteinander) in Befragungen der Mitarbeitenden sind auch als Ziele im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. verankert. Weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15.

Die Bereiche werden bei der operativen Umsetzung der Strategie zur fokussierten Spezialbank zielgerichtet, u. a. im Rahmen von Change Workshops, unterstützt. Besonderes Augenmerk liegt hier auf der Einführung des neuen Zusammenarbeitsmodells im Ressort Corporates & Markets. Zukunftsgerichtete Themen, wie der Ausbau von digitalen und agilen Kompetenzen, werden systematisch bearbeitet und umgesetzt. Mitarbeitende und Führungskräfte werden z. B. im Rahmen der Digital Akademie (siehe GRI 404-2) in diesen erfolgskritischen Kompetenzen fortlaufend geschult.

Angesichts der anhaltenden Pandemie lagen im Berichtsjahr die Schwerpunkte der Personalarbeit weiter auf dem Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden sowie der Sicherstellung des Betriebsablaufs. Die Mitarbeitenden arbeiteten im Berichtsjahr weiterhin verstärkt aus dem Homeoffice und nutzten in Teilen bereits das neu ausgerollte Desksharing-Modell am Standort München. Damit reagierte die Bank nicht nur auf die pandemische Lage und die Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen, sondern trägt auch den Anforderungen an die moderne Arbeitswelt Rechnung. Mit Einführung der Nutzung von Desksharing leistet die Bank zudem einen wesentlichen Beitrag zur kostensparenden Nutzung von Gebäudeflächen. Angestrebt wird eine Desksharingquote von 70%, außerdem stehen das Arbeiten innerhalb und außerhalb der BayernLB gleichberechtigt nebeneinander. Die Prüfung einer möglichen weiteren Erhöhung der Desksha-

ringquote ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15). Weiterführende Informationen zum Umgang mit der andauernden pandemischen Lage siehe GRI 403-7.

<b>Mitarbeitendenstruktur</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
davon Inland	2.955	3.150	3.303	3.157
davon Deutsche	2.799	2.990	3.137	3.007
davon Nicht-Deutsche	156	160	166	150
davon Ausland	153	167	188	186
davon Deutsche	27	26	31	34
davon Nicht-Deutsche	126	141	157	152
davon BayernLB ohne BayernLabo	2.843	3.046	3.243	3.131
davon BayernLabo	265	271	248	212
davon Europa ohne Deutschland	75	83	101	98
davon Amerika	78	84	87	88
davon Männer	40	42	45	45
davon Frauen	38	42	42	43
davon Vollzeitbeschäftigte	2.247	2.369	2.467	2.355
davon Männer	1.488	1.583	1.645	1.579
davon Frauen	759	786	822	776
davon Teilzeitbeschäftigte	861	948	1.024	988
davon Männer	178	222	258	247
davon Frauen	683	726	766	741
davon mit unbefristetem Arbeitsvertrag	3.037	3.118	3.250	3.221
davon Männer	1.623	1.686	1.770	1.751
davon Frauen	1.414	1.432	1.480	1.470
davon mit befristetem Arbeitsvertrag	163	199	241	122
davon Männer	43	119	133	75
davon Frauen	28	80	108	47
davon Nachwuchskräfte (Männer + Frauen)	92	102	106	56
davon mit Führungsverantwortung	292	317	344	322
davon Männer	216	241	261	249
davon Frauen	76	76	83	73
davon ohne Führungsverantwortung	2.816	3.118	3.250	3.221
davon Männer	1.450	1.686	1.770	1.751
davon Frauen	1.366	1.432	1.480	1.470
davon Nachwuchskräfte	92	102	106	99
davon Auszubildende	22	24	26	32
davon Duale Student*innen	38	45	45	40
davon Trainees	32	33	35	27
Veränderung der Anzahl der Mitarbeitenden zum Vorjahr (in Prozent)	- 6,30%	- 4,98%	4,43%	3,95%

Mitarbeitendenstruktur (weiter von oben)	2021	2020	2019	2018
Durchschnittliches Lebensalter (in Jahren)	45,6	45,2	44,7	44,4
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	16,5	15,9	15,1	15,1
davon Betriebszugehörigkeit unter einem Jahr	95	116	271	291
davon Männer	56	71	162	162
davon Frauen	39	45	109	129
davon Betriebszugehörigkeit zwei bis fünf Jahre	664	692	604	455
davon Männer	398	415	366	289
davon Frauen	266	277	238	166
davon Betriebszugehörigkeit sechs bis zehn Jahre	326	380	393	418
davon Männer	191	218	223	241
davon Frauen	135	162	170	177
davon Betriebszugehörigkeit über zehn Jahre	2.023	2.129	2.223	2.179
davon Männer	1.021	1.101	1.152	1.134
davon Frauen	1.002	1.028	1.071	1.045

Weiterführende Informationen im Internet:

Verhaltenskodex

Nichtfinanzieller Bericht 2021 (ab S. 312)

SDG 5.1  
SDG 8.5  
SDG 8.6  
SDG 10.3  
UN GC 6

#### GRI 401-1 (2016) Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Informationen zu Neueinstellungen und zur Fluktuation bei Angestellten finden sich in folgenden Tabellen:

Angestelltenfluktuation	2021	2020	2019	2018
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
Darauf bezogene Fluktuationsquote (Anzahl der Arbeitnehmendenkündigungen geteilt durch die durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmenden)	2,1%	2,5%	2,5%	2,2%
Fluktuation (Arbeitnehmendenkündigungen) insgesamt	63	85	86	71
Fluktuation in Deutschland	49	72	76	62
Fluktuation in Europa ohne Deutschland	7	8	6	3
Fluktuation in Amerika	7	5	4	6
Anteil der Männer bei der Fluktuation	61,9 %	54,1%	61,6%	57,7%
Anteil der Frauen bei der Fluktuation	38,1 %	45,9%	38,4%	42,3%
Anteil der unter 30 Jährigen bei der Fluktuation	23,8 %	28,2%	26,7%	33,8%
Anteil der 30 bis 50 Jährigen bei der Fluktuation	61,9 %	57,6%	66,3%	54,9%
Anteil der über 50 Jährigen bei der Fluktuation	14,3%	14,1%	7,0%	11,3%

<b>Eintritte Inland (ohne Aushilfen und Praktikant*innen)</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Einstellungen im Tarif und Außertarif	27	53	193	189
davon Trainees	17	20	23	23
Einstellungen von Auszubildenden	27	27	26	32
davon Studenten der Dualen Hochschule BW (ehemals Berufsakademie)	16	16	14	19
Wiedereintritte einschließlich Ablauf Elternzeit	110	113	140	146
davon Männer	61	62	80	74
davon Frauen	49	51	60	72
Rückkehrende aus dem Ausland	1	7	3	1
davon Männer	1	4	3	1
davon Frauen	0	3	0	0
Rückkehrende von Töchtern/Beteiligungen	0	3	2	4
davon Männer	0	2	1	4
davon Frauen	0	1	1	0
Sonstige Fälle (u. a. Ende Krankheit ohne Lohnfortzahlung)	2	4	4	6
davon Männer	0	2	3	4
davon Frauen	2	2	1	2

<b>Austritte – beeinflussbare Fluktuation</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Vertragsaufhebungen	55	94	15	16
davon Arbeitgeberkündigungen	1	3	2	2
davon Männer	42	56	8	6
davon Frauen	13	38	7	10
Arbeitnehmerkündigungen (Fluktuation)	63	64	71	56
davon Männer	39	36	44	29
davon Frauen	24	28	27	27
Pensionierungen wegen Sondervereinbarung	62	26	11	44
davon Männer	44	16	11	25
davon Frauen	18	10	0	19
Betriebsübergänge	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0
Beendigung von befristeten Dienstverhältnissen	18	40	15	13
davon Männer	12	20	7	7
davon Frauen	6	20	8	6
Versetzung ins Ausland	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0

<b>Austritte – nicht-beeinflussbare Fluktuation</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Tarifliche Vorruhestandsversetzungen oder Pensionierungen wegen Erreichens der Altersgrenze bzw. wegen Dienstunfähigkeit	64	10	27	11
davon Männer	34	6	22	5
davon Frauen	30	4	5	6
Tätigkeitsunterbrechungen aufgrund von Elternzeit und Wehr- bzw. Ersatzdienst	59	122	138	171
davon Männer	4	57	71	63
davon Frauen	55	65	67	108
Ruhende Dienstverhältnisse	1	1	1	14
davon Männer	0	0	1	14
davon Frauen	1	1	0	0
Sonstige Fälle (Todesfälle, Beginn Krankheit ohne Lohnfortzahlung)	24	28	15	11
davon Männer	11	8	5	6
davon Frauen	13	20	10	5

SDG 5.4  
SDG 8.5  
UN GC 6

**GRI 401-2 (2016) Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Angestellten mit befristeten Arbeitsverträgen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden**

Teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende erhalten bei der BayernLB die gleichen betrieblichen Leistungen. Abgesehen von der betrieblichen Altersversorgung erhalten befristet und unbefristet angestellte Mitarbeitende die gleichen Leistungen. Alle unbefristet tätigen Mitarbeitenden erhalten eine Versorgungszusage für die betriebliche Altersversorgung gemäß bankeigener beitragsorientierter Versorgungsordnungen sowie eine über den Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) abgeschlossene weitere betriebliche Altersversorgung, zu der die BayernLB anteilig Beiträge übernimmt. Daneben besteht für Eintritte in die BayernLB vor dem 1. Januar 2002 teilweise noch eine beamtenähnliche Versorgung in Form einer leistungsorientierten Direktzusage (sog. Versorgungsrecht).

## GRI 401-3 (2016) Elternzeit

SDG 5.1  
SDG 5.4  
SDG 8.5

Alle Informationen bzgl. Elternzeit in der BayernLB siehe Tabelle:

Elternzeit	2021	2020	2019	2018
Mitarbeitende mit Anspruch auf Elternzeit <sup>1</sup>	3.108	3.317	3.491	3.343
davon Männer	1.666	1.805	1.903	1.826
davon Frauen	1.442	1.512	1.588	1.517
Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	167	152	181	178
davon Männer	54	55	68	66
davon Frauen	113	97	113	112
Mitarbeitende, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	98	105	136	125
davon Männer	49	64	81	77
davon Frauen	49	41	55	48
Mitarbeitende, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren	95	109	135	132
davon Männer	48	56	74	73
davon Frauen	47	53	61	59

<sup>1</sup> Entspricht allen aktiven Mitarbeitenden inkl. Nachwuchskräfte

## GRI 402 (2016) Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

### GRI 402 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis“

SDG 8.8  
UN GC 3

Im Verhaltenskodex der BayernLB sind die Grundlagen hierzu folgendermaßen dargestellt: „Die BayernLB fördert ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist. Wir respektieren die Meinung anderer. Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerrechten ist für uns selbstverständlich.“ Grundlage für die Mitbestimmung in der BayernLB ist das Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG). Darin ist u. a. festgeschrieben, dass der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist.

Als Mitglied im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) wendet die BayernLB die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken an. Details hierzu siehe GRI 102-41.

Der Personalrat der BayernLB unterteilt sich in die Einzelpersonalräte München und Nürnberg (EPR) sowie den Gesamtpersonalrat (GPR). Zum Thema Mitarbeitervertretungen siehe auch GRI 102-41.

Mitarbeitende mit Arbeitnehmervertretungen	2021	2020	2019	2018
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
davon Mitarbeitende, für die Arbeitnehmervertretungen bestehen	2.909	3.256	3.414	3.278

Die Mitarbeitenden werden transparent über Informationen und Beiträge des Personalrats und der Gewerkschaften über das Intranet informiert. Im Berichtsjahr konnten, wie im Vorjahr pandemiebedingt, weder die Personalversammlungen sowie auch das normalerweise jährlich vom Personalrat veranstaltete Sommerfest und die Nikolausparty wie gewohnt stattfinden. Die Personalratswahl im Berichtsjahr wurde ausschließlich per Briefwahl durchgeführt, der Wahlkampf wurde in die virtuelle Welt verlegt. Hierfür stelle die Bank technische Infrastruktur zur Verfügung.

Zusätzlich vertritt die Jugend- und Auszubildendenvertretung der BayernLB die Angelegenheiten der Arbeitnehmer\*innen unter 18 Jahren und Auszubildenden und dual Studierenden bei Problemen und in personalrechtlichen Fällen sowie bei Angelegenheiten, bei denen der Personalrat laut Gesetz ein Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrecht hat. Veranstaltungen mit allen Auszubildenden, dual Studierenden unabhängig vom Alter sowie Mitarbeiter\*innen unter 18 finden normalerweise mindestens einmal pro Kalenderjahr statt, pandemiebedingt wurde im Berichtsjahr auf virtuelle Austauschrunden ausgewichen.

Die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite der BayernLB ist von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt. Die gemeinsam getroffenen Dienstvereinbarungen tragen den Zielen der Bank ebenso Rechnung wie den Interessen der Mitarbeitenden.

Dienstvereinbarungen	2021	2020	2019	2018
Anzahl der mit der Personalvertretung getroffenen Dienstvereinbarungen	6	11	5	9

SDG 8.8  
UN GC 3

#### GRI 402-1 (2016) Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Die Mindestmitteilungsfristen gemäß Bayerischem Personalvertretungsgesetz (BayPVG) werden von der BayernLB beachtet. Im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Personalvertretung werden aufkommende Themen frühzeitig adressiert.

#### GRI 403 (2018) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

EMAS  
SDG 3  
UN GC 1  
UN GC 6

#### GRI 403 (2018) - GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“

Die BayernLB steht vor der Herausforderung, die Gesundheit der Mitarbeitenden 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.“

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurden die Themen „Gesundheitsmanagement“ und „Umgang mit Umwelt & Sozialrisiken“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

## Integriertes Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutzausschuss

Die Bank verfügt über ein integriertes Gesundheitsmanagement. Dazu gehören Betriebsärzt\*innen und Krankenschwestern sowie spezialisierte Personalfachleute. Diese arbeiten eng mit dem Personalrat, dem\*der Fachkraft für Arbeitsschutz, dem BayernLB-Sportclub und den Ernährungsspezialist\*innen der Betriebskantine zusammen. Zudem besteht ein Arbeitsschutzausschuss nach den gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes, der die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützt und darüber hinaus beratend tätig ist. Er tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen. Ihm gehören ein\*eine Arbeitgeberbeauftragte\*r, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, zwei Personalratsmitglieder (unter ihnen die Schwerbehindertenvertretung), der\*die Betriebsarzt\*ärztin sowie der\*die Sicherheitsbeauftragte der Bank an. Es gab im Berichtszeitraum keine Anzeichen für relevante (hpts. gesundheitliche) Risiken im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.

## Prävention

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

Die Betriebssportgemeinschaft der BayernLB umfasst über 1.500 Mitglieder. Für die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden steht im Hauptgebäude der Bank in München ein dedizierter Trainings- und Gymnastikraum sowie ein eigenes Sportgelände am Englischen Garten zur Verfügung.

Aufgrund der andauernden pandemischen Lage fanden im Berichtsjahr die Gesundheitstage mit einem breiten Angebot an Vorträgen und Workshops wie bereits 2020 digital statt, ebenso wurden weiterhin Sportkurse für die Mitarbeitenden zuhause virtuell angeboten. Bereits zu Beginn der Pandemie wurden bestimmte Angebote veröffentlicht, die sich der Herausforderung einer Aufrechterhaltung der Gesundheit auch im Homeoffice gewidmet haben, beispielsweise durch Webinare zu Themen wie „Erfolgreicher Umgang mit Stress in Zeiten von Corona & Homeoffice“. Diese Angebote wurden auch im Berichtsjahr weitergeführt (ausführlichere Informationen zum Umgang mit der Covid-19-Pandemie in der BayernLB siehe GRI 403-7).

Zu den Themen psychische Probleme, Stressbewältigung und Burn-out bietet die BayernLB umfassende Unterstützung, u. a. durch umfangreiche Informationen im Intranet sowie Seminare für Mitarbeitende und Führungskräfte an. Ferner hat die BayernLB erfolgreich ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gem. §84 (2) Sozialgesetzbuch (SGB) IX implementiert, im Rahmen dessen Beschäftigte auf Wunsch professionell bei der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit begleitet werden.

Den Erfolg des Gesundheitsmanagements belegt die folgende Tabelle:

Gesundheitsquote / Abwesenheitstage	2021	2020	2019	2018
Gesundheitsquote in Prozent (100 - (Krankheitstage aller MA der Bank / Anzahl der Sollarbeitstage aller MA der Bank *100))	96,8	96,3	95,58	95,64
Krankheitsbedingte Abwesenheitstage pro Mitarbeitenden	8,03	9,24	10,93	10,77

Die Fortführung des fokussierten Gesundheitsmanagements sowie die Intensivierung des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert. Ebenso die Stabilisierung der Gesundheitsquote bei mindestens 95% (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Für Angaben zu arbeitsbedingten Verletzungen siehe auch GRI 403-9. Ausführlichere Informationen zu weiteren Angeboten zur Gesundheitsförderung siehe GRI 403-5 und 403-6.

#### EMAS

### **GRI 403-1 (2018) Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist in GRI 403 (2018) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ beschrieben.

#### EMAS

SDG 3.3

SDG 3.4

SDG 3.9

SDG 8.8

### **GRI 403-2 (2018) Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen**

Der Arbeitsschutzausschuss ist Ansprechpartner für alle Anliegen des Arbeitsschutzes, des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung in der BayernLB. Der\*die Betriebsarzt\*ärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit führen, ggf. zusammen mit weiteren Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses, in regelmäßigen Abständen Betriebsbegehungen in den verschiedenen Gebäuden der Bank durch. Je nach Sachverhalt werden hierzu auch Vertreter\*innen des zuständigen Unfallversicherungsträgers, der Gewerbeaufsicht oder der Branddirektion hinzugezogen. Anregungen und Hinweise zu möglichen Mängeln in Arbeitsschutz-, Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsbelangen werden verfolgt. Festgestellte Mängel werden im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beraten und als Stellungnahmen bzw. Forderungen an die zuständigen Fachabteilungen der Bank weitergegeben, die Beseitigung festgestellter Mängel wird überwacht. Soweit erforderlich, werden entsprechende Untersuchungen und Gutachten durch externe Institutionen angeregt (z. B. Schadstoffe, Lärmbeeinträchtigungen usw.). Für das Berichtsjahr sind keine relevanten Vorfälle festzustellen.

Mit Beginn der Covid-19-Pandemie in 2020 hat die BayernLB einen regelmäßig tagenden Krisenstab gegründet (ausführlichere Informationen zum Umgang mit der Covid-19-Pandemie in der BayernLB siehe GRI 403-7).

Der für die Bank zuständige Unfallversicherungsträger, die Kommunale Unfallversicherung Bayern, sowie das zuständige Gewerbeaufsichtsamt bestätigen der BayernLB wie schon in den vergangenen Jahren einen effektiven Arbeitsschutz, der sich u. a. in konstant niedrigen Unfallzahlen (siehe GRI 402-9) niederschlägt. Der TÜV Süddeutschland, mit dem die BayernLB eng zusammenarbeitet, schließt sich dieser Aussage an.

### **GRI 403-3 (2018) Arbeitsmedizinische Dienste**

EMAS  
SDG 3.3  
SDG 3.4  
SDG 3.9  
SDG 8.8  
UN GC 1

Das Angebot der Betriebsmedizin für Mitarbeitende der BayernLB umfasst u. a.: Erste Hilfe bei Notfällen, Gesundheitscheck bei Neueinstellungen, Kontrolle von Gesundheitswerten, Impfaktionen, Sehtests für den Bildschirm, Beratung zur Gestaltung des Arbeitsplatzes/Ergonomie, Beratung bei Suchterkrankungen, Beratung bei persönlichen und familiären Notfällen, betriebliches Eingliederungsmanagement. Termine mit den Betriebsärzt\*innen können über die Betriebskrankenschwestern vereinbart werden. Außerdem gibt es in der BayernLB ausgebildete Betriebssanitäter\*innen, die im Notfall über einen Piepser von der Sicherheitszentrale verständigt werden. Die Sicherheitszentrale ist ausgestattet mit Notfallrucksack und Defibrillator und kann unter einer internen Durchwahl jederzeit erreicht werden.

Neben dem jährlichen Angebot einer Gripeschutzimpfung konnte die BayernLB im Berichtsjahr mit der erfolgreichen Durchführung der COVID-19-Impfaktionen an den Standorten in München und Nürnberg einen beachtlichen Beitrag zur Pandemiebekämpfung leisten. Insgesamt wurden knapp 3.700 Impfungen (Erst-, Zweit- und Boosterimpfungen) im hierfür eigens eingerichteten Impfzentrum durchgeführt. Des Weiteren gab es auch Impfangebote für Familienmitglieder von Mitarbeitenden der BayernLB. Ebenfalls hat die BayernLB allen Mitarbeitenden FFP2 Masken für die Benutzung in den Büroräumen sowie zertifizierte Schnelltests unentgeltlich zur Selbstanwendung angeboten.

### **GRI 403-4 (2018) Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

EMAS  
SDG 3  
SDG 8.8

Zusammensetzung sowie Organisation und Aufgabenbereich des Arbeitsschutzausschusses sind in GRI 403-1 und GRI 403-2 beschrieben. Über die Zusammensetzung des Ausschusses ist die Beteiligung der Mitarbeitenden gewährleistet. Sowohl der Arbeitsschutzausschuss sowie das Gesundheitsmanagement betreiben Intranetseiten, über welche sich alle Mitarbeitenden informieren können. Auf besondere Meldungen und Aktionen werden die Mitarbeitenden durch aktuelle Intranetmeldungen aufmerksam gemacht.

### **GRI 403-5 (2018) Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

EMAS  
SDG 3

Bei der Arbeit an Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen können durch erhöhte körperliche, visuelle und psychische Belastungen gesundheitliche Gefährdungen auftreten. Neben ergonomisch ausgestatteten Arbeitsplätzen stellt die BayernLB ihren Mitarbeitenden daher im Intranet Informationen und Anleitungen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen zur Verfügung. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit steht jederzeit bei Fragen zur Verfügung. Zudem werden spezielle Seminare angeboten wie bspw. „Achtsamkeit im Alltag - Mit Stress bewusster umgehen“ für Mitarbeitende oder „Stress, Burnout, Depression - Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern“, „Prävention psychischer Belastungen – sich selbst und andere gesund führen“ und „Gesund Führen in Zeiten von Corona & Homeoffice“ für Führungskräfte. In Kooperation mit der Mobil Krankenkasse hat

die BayernLB im Berichtsjahr außerdem zwei neue Kursreihen zum Online-Augentrainings vorgestellt. Das Erlernte soll im digitalen Alltag helfen, die Augen zu entspannen und die Sehkraft wieder zu stärken.

Das Bereitstellen von Angeboten zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz (z.B. Ergonomie) ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15). Informationen zu weiteren Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit siehe GRI 403-6.

### **GRI 403-6 (2018) Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter**

Gesundheitserhaltung und Gesundheitsvorsorge sind die wesentlichen Ziele für das Gesundheitsmanagement der BayernLB. Zur Erreichung bedarf es kontinuierlicher und langfristig angelegter Maßnahmen, um mit den zur Verfügung stehenden Mitteln einen möglichst hohen Gesundheitsnutzen für die Mitarbeitenden zu erreichen.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden pandemischen Lage und den damit einhergehenden Infektionsschutzmaßnahmen sowie Hygieneregeln hat sich das Gesundheitsmanagement seit dem Jahr 2020 verändert und sich in Zeiten eines hybriden Arbeitsalltags auf die Umsetzung virtueller Unterstützungsangebote, wie z.B. interaktive Webinare, fokussiert. Insbesondere der mentalen Gesundheit wurde im Berichtsjahr besondere Aufmerksamkeit geschenkt und den Führungskräften Impulse zum Thema Mindfulness, gesundem Führen in der hybriden Arbeitswelt sowie Prävention von psychischen Belastungen und deren Umgang angeboten (siehe auch GRI 403-5). Darüberhinaus bietet die BayernLB seit Anfang 2022 ihren Mitarbeitenden die Gesundheitsapp „Phileo“ an, welche aktuelle Themen aus dem Bereich Gesundheitsmanagement und der Betriebsmedizin vorstellt, Gesundheitstipps und Motivation anbietet.

Im Berichtsjahr fanden, wie im Vorjahr auch, die beiden Gesundheitstage digital statt, sie standen unter dem Motto „BayernLB@Work – Gesund im (Home-)Office“ mit Fokus auf die Themen „Brainfood“ und „Ergonomisch im (Home-)Office“ und „BayernLB@Work - Bewusst achtsam und gesund im (Home-)Office“ mit Fokus auf „Achtsamkeit“ und „Stress & Resilienz“.

Mit einem bedarfsorientierten Gesundheitsmanagement trägt die BayernLB gerade in diesen besonders herausfordernden Zeiten aktiv zur Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten bei. Dabei wird immer das Ziel verfolgt, für das Thema „Gesundheit“ zu sensibilisieren, Impulse zu setzen und vielfältige Möglichkeiten aufzuzeigen, die die Mitarbeitenden eigenverantwortlich umsetzen können. Im Intranet steht den Mitarbeitenden deshalb auch eine „Infothek“ zur Verfügung, über die sie sich proaktiv über Themen wie Achtsamkeit, Blutspende, Krebsvorsorge, Stress, Burnout und Depression, und Sehtest (Bildschirmbrille) informieren können oder auch Übungen und Anleitungen zu Augenyoga oder einer bewegten Pause (im Berichtsjahr wurde sie mit großem Erfolg digital umgesetzt) finden können.

Im Berichtsjahr wurde sich mit der Personalvertretung auf eine Gesundheitsprämie von 300 EUR brutto jährlich verständigt. Diese Gesundheitsprämie wird ab dem 01.01.2022 bis zum 31.12.2023 in monatlichen Teilbeträgen von 25 EUR brutto für jeden Kalendermonat ausbezahlt. Die Prämie

dient der Förderung gesundheitlicher Belange und kann nach individuellen Bedürfnissen eingesetzt werden.

Das Bereitstellen von Angeboten zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Für Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Unterstützungs- und Entlastungsangebote siehe GRI 103-1 (2016) – 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Diversität und Chancengleichheit“.

#### **GRI 403-7 (2018) Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz**

EMAS  
SDG 3

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Umgang mit Umwelt & Sozialrisiken“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Zu Beginn der Covid-19-Pandemie wurde in der BayernLB eine übergreifende Arbeitsgruppe „Corona Task Force“ und ein „Corona Postkorb für Fragen aus der Belegschaft“ installiert. Zu den umgesetzten Maßnahmen zählten bspw. die Erstellung eines umfangreichen Hygiene- und Raumkonzeptes, die Aufstockung der Lizenzen für den Remote-Zugang zum Banknetz und die Durchführung eines Belastungstests der technischen Infrastruktur zur Sicherstellung der Home-office-Fähigkeit, die Unterstützung der Familien von Mitarbeitenden durch zusätzliche Betreuungstage sowie eine Aufweichung der variablen Arbeitszeit und eine fortlaufende Beurteilung der Covid-19-Situation. Der bestehende Pandemieplan inkl. der prozessspezifischen Notfallpläne wurde aktualisiert. Über die gesamte Zeit hat die BayernLB ihre Beschäftigten verlässlich, aktuell und transparent informiert. Auch im Berichtsjahr hat die BayernLB alle gesetzlichen Vorgaben umgesetzt und die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden als oberste Priorität angesehen. Zusätzlich konnten ab Mitte 2021 in Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst, 3.700 Impfungen für Mitarbeitende sowie deren Familienangehörige im extra eingerichteten Impfzentrum durchgeführt werden (siehe auch GRI 403-3).

Nach der Auszahlung einer freiwilligen Sonderzahlung Ende 2020 in Höhe von 1.000 EUR brutto (bzw. entsprechende Höhe in den Auslandsniederlassungen) erhielten die Mitarbeitenden im Juni 2021 eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 500 EUR brutto, um sie während der anhaltenden Pandemie zu unterstützen, insbesondere im Hinblick auf die fortdauernde Bereitschaft zum mobilen Arbeiten außerhalb der BayernLB und den damit verbundenen unterschiedlichen Herausforderungen (beispielsweise für die (Ab-)Nutzung bzw. Neuanschaffung oder Ersatz des eigenen technischen Equipments oder zusätzlichen Mobiliars).

**GRI 403-8 (2018) Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind**

In der BayernLB waren 2021 95,08 % der Mitarbeitenden durch das oben (siehe GRI 403 (2018) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“) beschriebene Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagementsystem abgedeckt. Dieses ergibt sich aus den Regelungen und Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes (der Prozentsatz entspricht jeweils allen Mitarbeitenden der BayernLB im Inland, siehe dazu auch GRI 401 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschäftigung“).

<b>Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
davon abgedeckt im Managementsystem in Prozent	95,08	94,97	94,61	94,44

**GRI 403-9 (2016) Arbeitsbedingte Verletzungen**

Die Unfallzahlen der BayernLB geben keinen Hinweis auf besonders gefährliche Bereiche bzw. Arbeitsverfahren. Es gab weder gravierende Arbeitsunfälle, noch kam es zu einer Häufung ähnlicher Unfälle oder einer Auffälligkeit in bestimmten Häusern der Bank. Bei den angegebenen Unfällen handelte es sich überwiegend um so genannte Wegunfälle, die sich größtenteils auf dem Weg zum oder vom Arbeitsplatz nach Hause ereigneten.

<b>Unfallzahlen</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
Gesundheitsquote (100 - (Krankheitstage aller MA der Bank / Anzahl der Sollarbeitstage aller MA der Bank * 100)) in Prozent	96,80	96,30	95,58	95,64
Krankenquote (Abwesenheitstage pro Jahr durch Solltage pro Jahr) in Prozent	3,20	3,70	4,42	4,36
davon Wegunfälle in %	0,01	0,03	0,02	0,02
davon Arbeitsunfälle in %	0	0	0,01	0
Todesfälle aufgrund Arbeitsunfällen	Dazu liegen keine Angaben vor. Es gilt die ärztliche Schweigepflicht.			

**GRI 403-10 (2016) Arbeitsbedingte Erkrankungen**

Es liegen keine Angaben zu arbeitsbedingten Erkrankungen und Todesfällen aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen vor. Es gilt die ärztliche Schweigepflicht.

## GRI 404 (2016) Aus- und Weiterbildung

### GRI 404 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Aus- und Weiterbildung“

In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Personalentwicklung“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.

SDG 4  
SDG 5  
SDG 8  
SDG 10  
UN GC 6

### Entwicklung und Weiterbildung

Die Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung der Mitarbeitenden steht vor dem Hintergrund der sich wandelnden Anforderungen an das Bankgeschäft vor immer größeren Herausforderungen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fähigkeiten und des Know-Hows aller Mitarbeitenden in der BayernLB wird ausdrücklich gefordert und gefördert und ist auch so im Verhaltenskodex festgehalten: „In einer sich ständig verändernden Welt ist die Bereitschaft unserer Mitarbeiter zum lebenslangen Lernen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Hierzu stellen wir entsprechende Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung.“ Digitale Kompetenzen, Kreativität, Innovationskraft, Agilität und vernetztes Arbeiten stehen hierbei genauso im Fokus wie Weiterbildungsangebote zu Diversität, Gesundheitsmanagement (siehe GRI 403-6), Sozialkompetenz und die permanente Steigerung des Verständnisses für alle Themen rund um Nachhaltigkeit. Die Bereitstellung eines Weiterbildungsbudgets für ESG-Themen bis Ende 2023 ist auch als Ziel im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Eine zentrale Rolle für die Entwicklung und Förderung der Beschäftigten spielen die Führungskräfte der BayernLB. Diese sind dabei durch den kontinuierlichen Dialog mit ihren Mitarbeitenden für die Planung und Begleitung der Entwicklungsmaßnahmen verantwortlich. Im Rahmen des jährlichen Entwicklungs- und Performancedialogs (basierend auf einer Dienstvereinbarung zwischen Bank und Personalrat) werden auf allen Ebenen neben der Leistungsbeurteilung sowie einer Einschätzung zum individuellen Potenzial auch die individuellen Karriere- und Qualifizierungsziele zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden besprochen und entsprechende Entwicklungsmaßnahmen vereinbart. Um den Lerntransfer und den Erfolg der absolvierten Entwicklungsmaßnahmen sicherzustellen, findet unterjährig eine enge Begleitung des Lernfortschritts mittels Rückmeldungen durch die Führungskraft statt (siehe auch GRI 401 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschäftigung“).

Persönliche Entwicklung bedeutet gleichzeitig immer auch Selbstentwicklung und setzt Eigeninitiative und Selbstverantwortung voraus. Die Mitarbeitenden werden daher darüber hinaus gefördert und in ihrem Selbstverständnis ermutigt, Anstöße für ihre eigene Entwicklung zu geben. Dazu gehören die eigenverantwortliche Definition von persönlichen Entwicklungszielen wie auch das notwendige aktive Engagement bei der Umsetzung und Erreichung dieser Ziele.

Die BayernLB ist außerdem davon überzeugt, dass jede Altersgruppe ihre Stärken besitzt, die es intelligent zu nutzen gilt. Das Talentmanagement fördert daher gezielt unterschiedliche Beschäftigtengruppen. In einem 2-Jahres-Turnus finden sogenannte „Potenzialrunden“ statt, in denen Talente für die Bank identifiziert werden. Über einen Zeitraum von zwei Jahren unterstützt und befähigt das Talentmanagement Talente in ihrer Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung,

um notwendige Veränderungen mutig voranzutreiben und die Zukunft der BayernLB mitzugestalten. Der neue Turnus ist Anfang 2022 mit 21 Kolleginnen und 7 Kollegen gestartet.

Über die Personalstrategie der Bank wird versucht, frühzeitig Erkenntnisse über die zu erwartenden personellen Lücken und Kompetenzen in den verschiedenen Bereichen der Bank zu gewinnen und die notwendigen Gegenmaßnahmen im Sinne eines aktiven Risikomanagements zu ergreifen. Außerdem werden im Rahmen der systematischen Nachfolgeplanung in Bereichen durch die Führungskräfte Mitarbeitende identifiziert, die das Potenzial für die kurz- bis mittelfristige Übernahme von Schlüsselpositionen (z. B. bei Ruhestandsversetzungen oder Ausscheiden von Mitarbeitenden) erkennen lassen. In Abhängigkeit von individuellen Vorerfahrungen und funktionsbezogenem Qualifizierungsbedarf werden Entwicklungsmaßnahmen zwischen den potenziellen Nachfolgekandidat\*innen und der Führungskraft vereinbart.

Der Führungsalltag wird immer schneller, facettenreicher und dadurch auch komplexer. Führung ist aber dabei wesentlich für das Gelingen der Transformation und eine gute Zusammenarbeit. Um diesem Spannungsfeld zu begegnen, lag ein wichtiger Fokus der Personalarbeit im Berichtsjahr auf dem Thema Führung. Der Führungskompass als einheitliches, weiterentwickeltes und agiles Verständnis von Führung und Zusammenarbeit wurde unter Einbindung verschiedenster Stakeholdergruppen direkt aus der übergeordneten Strategie des #Fortschrittsfinanzierers abgeleitet und übersetzt diese Vision durch „Ich. Du. Wir. Unser #Fortschritt“ auf die individuelle Ebene der täglichen Zusammenarbeit. Impulse aus dem Führungskompass wurden in den Führungskräfteveranstaltungen der Leadership Week sowie, für eine nachhaltige Verankerung, in der Leadership Academy aufgegriffen. Der Fokus lag auf der Reflexion der eigenen Führungshaltung, den aktuellen sowie künftigen Herausforderungen wie z. B. agiles Leadership und Innovations- und Effizienzkultur. Durch das Online-Format „Kompass Check“ wurden Mitarbeitende anonym und freiwillig in den Entwicklungsprozess ihrer Führungskräfte als Feedbackgeber\*innen eingebunden, um sie bei der Standortbestimmung sowie der Reflexion zu ihrer Führungshaltung zu unterstützen.

Auch 2022 wird die Leadership Academy konsequent auf den Führungskompass ausgerichtet, um die nachhaltige Verankerung und das Umdenken im Verständnis von Führung und Zusammenarbeit zu unterstützen. Schwerpunktthemen bilden dabei Lernpfade zu hybridem Führen, Empowerment von Teams, Führen in Zeiten von Change & Transformation und Feedbackkultur sowie zu Inclusive Leadership, um den Diversity-Gedanken im Führungssetting aufzugreifen. Da Führung ein essentieller Motor und Richtungsgeber auf dem Weg zum #Fortschrittsfinanzierer ist, ist die Teilnahme an einem der Angebote für alle Führungskräfte verpflichtend.

## Ausbildung

Die Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen ist für die BayernLB ein wichtiger Kontakt zu „High Potentials“, Studierenden und Absolvent\*innen sowie für den Transfer von Wissen. Daher pflegt die Bank schon seit vielen Jahren den Kontakt zu den großen Universitäten in München und Bayern und engagiert sich deutschlandweit an Hochschulen. Aus diesen Kooperationen gehen beispielsweise Workshops und Vorträge an Hochschulen, Firmenbesuche von Studierenden in der BayernLB, Projekte mit Studierenden vor Ort oder Messebesuche hervor. Auch ist sich

die BayernLB ihrer Verantwortung gegenüber Nachwuchskräften und der Lehre bewusst und unterstützt mehrere Studierende unterschiedlicher Universitäten u. a. mit dem Deutschlandstipendium und dem Stipendium der Deutschen Studienstiftung.

Anzahl der Stipendien	2021	2020	2019	2018
Anzahl	18	21	22	22

Die Covid-19-Pandemie erforderte auch in der Kontaktaufnahme, der Rekrutierung sowie der Betreuung von Nachwuchskräften eine schnelle und flexible Anpassung der Prozesse, um einerseits dem Grundsatz des „Social Distancing“ gerecht zu werden, gleichzeitig aber auch im „War for Talents“ weiterhin bestehen zu können. Der Kontaktaufbau zu Schüler\*innen und Studierenden gestaltete sich aufgrund von abgesagten Ausbildungs- sowie Hochschulmessen und Schnupperpraktika als große Herausforderung. Abhilfe konnte mit Rekrutierungsmessen in virtuellen Räumen geschaffen werden, die zunehmend an Akzeptanz gewannen, was sich an steigenden Besucherzahlen zeigte. Auch die internen Auswahlverfahren wurden virtualisiert. Trotz der erschwerten Bedingungen und dem erhöhten zeitlichen Aufwand konnten im Berichtsjahr nahezu alle Ausbildungs- und Traineeplätze erfolgreich und rechtzeitig besetzt werden.

In der BayernLB sind folgende Ausbildungen möglich: Ausbildung zur Bankkauffrau oder zum Bankkaufmann, duales Studium zum Bachelor of Arts (Fachrichtung Bank) oder zum Bachelor of Science (Fachrichtung Wirtschaftsinformatik). Beide Studiengänge werden in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg angeboten. Hochschulabsolvent\*innen können über verschiedene Traineeprogramme (allgemein oder mit Schwerpunkt Risk Management, Corporates & Markets, Accounting, Regulatory Reporting & Steuern, Compliance & Audit, Quantitative Models und Data Analytics, Personal, IT, Immobilien, Projektmanagement oder Finanzen-Controlling) den bestmöglichen Berufseinstieg in der BayernLB finden. Außerdem bietet die Bank die Möglichkeit zum Schüler\*innen-/Schnupperpraktikum (berufliche Orientierung – im Berichtsjahr fanden in den bayerischen Oster- und Herbstferien digitale Schnupperpraktika statt) sowie Praktika und Abschlussarbeiten für Studierende. Seit 2017 kooperiert die BayernLB mit der internationalen Studentischen Organisation AIESEC, welche über ihr Global Volunteer Programm weltweit junge Leute in ehrenamtliche Projekte mit den Schwerpunkten Bildung, Armut und Umweltschutz vermittelt. Die Möglichkeit eines solchen Auslandsaufenthalts steht den Auszubildenden, Dualen Student\*innen und Trainees zur Verfügung. Die BayernLB übernimmt die AIESEC Gebühr, die Reisekosten (in Absprache) und die bezahlte Freistellung für die Zeit des Auslandsaufenthaltes (im Berichtsjahr waren Aufenthalte aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht möglich, das Programm wird Mitte 2022 innerhalb Europas wieder aufgenommen).

Es ist geplant, die Einstellungen von Nachwuchskräften in den kommenden Jahren auf einem ähnlichen Niveau zu halten (siehe Tabellen unten), um den Herausforderungen der demografischen Entwicklung zu begegnen. Die BayernLB erhielt auch in 2021 wieder diverse Auszeichnungen, angefangen beim Trainee-Siegel bis hin zur Anerkennung für eine faire Ausbildung und als Fair Company (die aktuellen Auszeichnungen sind auf der Website der BayernLB veröffentlicht).

<b>Nachwuchskräfte</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Gesamtzahl Nachwuchskräfte in Ausbildung zum 31.12.</b>	<b>92</b>	<b>102</b>	<b>106</b>	<b>99</b>
davon Trainees	32	33	35	27
davon Männer	21	20	16	14
davon Frauen	11	13	19	13
davon duale Student*innen	38	45	45	40
davon Männer	23	26	27	26
davon Frauen	15	19	18	14
davon Auszubildende	22	24	26	32
davon Männer	12	19	17	19
davon Frauen	10	5	9	13
<b>Neueinstellung von Nachwuchskräften</b>	<b>54</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>57</b>
davon Trainees	26	22	28	25
davon Männer	17	13	14	13
davon Frauen	9	9	14	12
davon duale Student*innen	17	16	14	19
davon Männer	10	9	9	11
davon Frauen	7	7	5	8
davon Auszubildende	11	11	12	13
davon Männer	3	8	10	7
davon Frauen	8	3	2	6

Weiterführende Informationen im Internet:

[Homepage der BayernLB: Angebote für Nachwuchskräfte](#)

[Homepage der BayernLB: Auszeichnungen Karriere](#)

SDG 4.3  
SDG 4.4  
SDG 4.5  
SDG 5.1  
SDG 8.2  
SDG 8.5  
SDG 10.3  
UN GC 6

#### **GRI 404-1 (2016) Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten**

Auch im Berichtsjahr mussten wie in 2020 Weiterbildungen und Seminare hauptsächlich als virtuelle Formate stattfinden. Trotz der schwierigen Umstände ist Weiterqualifizierung wichtig. Im Berichtsjahr hat die BayernLB darum rd. 1,36 Mio. Euro in Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen investiert. Das Budget i.H.v. 1,46 Mio. EUR wurde daher nicht vollständig ausgeschöpft. Gründe hierfür waren u. a. kostengünstigere virtuelle Formate sowie eine Covid bedingte Unsicherheit bei vielen Mitarbeitenden, die auf eine Wiederaufnahme von Präsenzformaten gewartet haben. Das Weiterbildungsbudget für das Jahr 2022 bewegt sich auf Vorjahresniveau mit 1,4 Mio. EUR.

Neben den zentral gesteuerten Weiterbildungsmaßnahmen gab es auch in 2021 zielgruppenspezifische Initiativen einzelner Fachbereiche. Der Fokus hierbei lag v. a. auf fachlichen Themen und regulatorisch erforderlichen Inhalten.

Weiterbildung	2021	2020	2019	2018
Weiterbildungskosten in Mio. EUR	1,5	1,5	2	2
Anmeldungen zu Weiterbildungen	3.859	1.727	3.851	5.293
davon Männer	2.037	869	1.976	3.006
davon Frauen	1.822	858	1.875	2.209 <sup>1</sup>
davon interne Buchungen in Prozent	92,7	80,8	89	91,3
Weiterbildungstage zu je acht Stunden insgesamt	2.713	2.649	6.840	6.000
Weiterbildungstage zu je acht Stunden pro MA	0,85	0,68	1,52	2,19

1 20 Anmeldungen ohne Angabe des Geschlechts, deshalb bei Frauen gezählt

## GRI 404-2 (2016) Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

SDG 8.2  
SDG 8.5

Das Personalentwicklungsprogramm der BayernLB umfasst ein vielfältiges Angebot zu diversen Themen für die verschiedenen Rollen der Mitarbeitenden: Über Kompetenztrainings (u. a. IT, Vertrieb, Agilität, Führung, Sprachen), Seminare für Nachwuchskräfte, Angebote zu Coaching und Moderation sowie Projektmanagement bis hin zu Förderungen bei berufsbegleitenden Maßnahmen. Im Berichtsjahr begannen 7 Mitarbeitende eine berufsbegleitende und von der BayernLB geförderte Weiterbildung (i. d. R. ein berufsbegleitendes Bachelor- oder Masterstudium). In mehr als 20 Jahren wurden bereits 447 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Zusammenhang gefördert.

Geförderte, berufsbegleitende Weiterbildung	2021	2020	2019	2018
Anzahl Mitarbeitende	7	20	27	7

Zudem besteht ein Angebot an Online Learning Plattformen und weiteren zielgruppen- und fachspezifischen Angeboten zu internen Themenstellungen. Im Berichtsjahr konnten die Mitarbeitenden außerdem mit der Einführung der eLibrary „Bookboon“ von vielen weiteren digitalen Lernprogrammen profitieren.

Um den steigenden Anforderungen, die im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung an Mitarbeitende gestellt werden, erfolgreich im Arbeitsalltag zu begegnen, hat die BayernLB u. a. die Digital Akademie ins Leben gerufen. Diese vermittelt das notwendige Rüstzeug, damit die Mitarbeitenden in der Lage sind, dem digitalen Kulturwandel konstruktiv zu begegnen und die Digitalisierung der BayernLB aktiv mitzugestalten. Vermittelt werden sogenannte „digitale Kompetenzen“. Die BayernLB versteht unter digitalen Kompetenzen relevante Kenntnisse oder Fertigkeiten aus den Bereichen „Technologie“, „Innovation“ und „Agilität“, die die Mitarbeitenden in die Lage versetzen, erfolgreich im Sinne der Geschäftsstrategie und im Arbeitsalltag zu agieren. Für die Digital Akademie wurden in 2020 36 interne Kolleginnen und Kollegen zu Digital Coaches ausgebildet, die wiederum ihr Wissen gemäß ihrer Vision „von uns, für uns – gemeinsam Zusammenarbeit gestalten“ weitergeben. Im Berichtsjahr wurden so über 1.000 Mitarbeitende durch die Digital Coaches geschult. Hierzu erhielten sie sehr positives Feedback der Teilnehmenden (9/10 Punkten). Die hohe Nachfrage und der Wunsch nach weiteren Schulungsangeboten zeigt den nach wie vor hohen internen Bedarf an Weiterbildungen rund um „digitale Kompetenzen“.

Anfang 2022 ist die BayernLB mit einer internen Schulungsreihe zu ESG Themen gestartet. In vier Modulen (Einführung in die Thematik ESG, Nachhaltigkeitsrisiken, nachhaltiges Portfolio, Diversität) haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich auf freiwilliger Basis weiterzubilden. Das Angebot wurde bis Redaktionsschluss dieser Nachhaltigkeitsbilanz sehr gut angenommen und wird für das Berichtsjahr 2022 ausführlich in die Berichterstattung mitaufgenommen. Die Entwicklung und Einführung eines erweiterten Schulungskonzepts zu ESG-Themen für alle Mitarbeitenden bis Ende 2022 ist so auch als Ziel im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15). Außerdem ist für 2022 der Abschluss von ESG-Zertifikaten bei einem externen Anbieter für Vertriebsmitarbeitende geplant. Ende 2021 wurde außerdem in die jährlich für alle Mitarbeitenden verpflichtende Schulung zur Risikokultur ESG Themen integriert. Die Mitarbeitenden werden nun u. a. auch zum gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnis, zur Nachhaltigkeitsstrategie, zu Nachhaltigkeitsrisiken und dem Reputationsrisikomanagement geschult.

Für Informationen zum Thema Personalabbau und dadurch bedingte Berufsausstiege/anderweitige Beschäftigung siehe GRI 401 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschäftigung“.

SDG 5.1  
SDG 8.5  
SDG 10.3  
UN GC 6

#### **GRI 404-3 (2016) Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten**

Alle Beschäftigten unterhalb der Ebene des Vorstandes erhalten jährlich im Rahmen ihres Entwicklungs- und Performance-Diologs auf Basis der am Jahresbeginn geschlossenen Zielvereinbarung eine Rückmeldung zum Grad ihrer Zielerreichung. Gleichzeitig bekommen sie eine Orientierung, die ihnen eine persönliche Standortbestimmung und den Abgleich von persönlichen Karriere- und Entwicklungszielen ermöglicht. Vom Zielvereinbarungsprozess ausgenommen sind die Nachwuchskräfte (Trainees, Auszubildende, DH-Studierende) sowie Praktikant\*innen und Werkstudent\*innen. Ihre Leistungen werden von den Ausbildungsbeauftragten bzw. Führungskräften in ihren jeweiligen Einsatzstationen schriftlich bewertet (ab mindestens 15 Arbeitstagen Einsatz) und in einem gemeinsamen Gespräch besprochen.

#### **GRI 405 (2016) Diversität und Chancengleichheit**

SDG 5  
SDG 8  
UN GC 1  
UN GC 6

#### **GRI 405 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Diversität und Chancengleichheit“**

##### **Diversity & Antidiskriminierung**

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Diversity & Chancengleichheit“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Voraussetzung für einen respektvollen und toleranten Umgang ist ein partnerschaftliches Verhalten ohne Diskriminierung. Nicht nur durch die Unterzeichnung des UN Global Compact (im September 2021) verpflichtet sich die BayernLB öffentlich zur Beseitigung von Diskriminierung. Wörtlich heißt es in Prinzip 6: „Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.“ Im Verständnis der BayernLB sind Diversity, Chancengleichheit und (Anti-)Diskriminierung verschiedene Aspekte desselben Grundsachverhaltes und werden daher integrativ unter dem Diversity-Ansatz behandelt.

Der Diversity-Ansatz berücksichtigt neben Geschlecht und geschlechtlicher Orientierung, Alter, körperlichen und geistigen Fähigkeiten auch sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft und Nationalität, soziale Herkunft sowie Religion und Weltanschauung. Bei der BayernLB arbeiten Menschen unterschiedlichster Herkunft und mit vielfältigen (Erwerbs)Biografien. Vielfalt ist ein wichtiger Baustein für den Erfolg der BayernLB. Die Mitarbeitenden der BayernLB können und sollen sie selbst sein, auch die LGBTQI+ Community soll sich angenommen fühlen.

Das Diversity Management hat das Ziel, diese Vielfalt sichtbar zu machen, die individuelle Verschiedenheit zu tolerieren und den Mehrwert für die Unternehmenskultur, den Umgang untereinander und auch den Unternehmenserfolg sichtbar und nutzbar zu machen. Aufgabe der\*des Diversitybeauftragten ist es, die Vielfalt in der BayernLB sichtbar zu machen und zu fördern, einen Austausch zu ermöglichen und den Mehrwert für Mitarbeitende und Unternehmen hervorzuheben, so dass alle Mitarbeitende Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potenzial zum Nutzen der BayernLB einzubringen. Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. ist das Ziel der BayernLB verankert, bis Ende 2022 eine Personal- und Diversitätsstrategie zu implementieren (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Die Grundsätze der Zusammenarbeit sind u. a. im Verhaltenskodex sowie in der „Richtlinie für partnerschaftliches Verhalten, zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“ verankert. Im Verhaltenskodex heißt es.: „Wir respektieren die Rechte unserer Mitarbeiter. Und wir schützen sie vor Diskriminierung jeder Art. [...] Die BayernLB fördert ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist. [...] 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 [...]“. Darüber hinaus definiert die Richtlinie unerwünschte und unzulässige Verhaltensweisen, stärkt die Handlungsmöglichkeiten aller Beschäftigten und legt ein Beschwerdeverfahren sowie Sanktionen fest. Seit Einführung dieser Richtlinie wurden keine entsprechenden Diskriminierungsvorfälle dokumentiert. Wörtlich heißt es in der Richtlinie: „Die BayernLB nimmt ihre Verantwortung und Verpflichtung sehr ernst, Beschäftigte vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung zu schützen und Vorkehrungen dagegen zu treffen. Sie ermutigt und unterstützt Betroffene dabei, sich in Konfliktsituationen beraten zu lassen, um gemeinsam geeignete Maßnahmen zur Abhilfe zu finden. Dazu errichtet die BayernLB eine Beschwerdestelle und stellt betroffenen Beschäftigten ein Beratungsteam [...] zur Seite, [...] um gemeinsam Lösungen aus Sicht der Betroffenen zu erarbeiten und zu ermöglichen.“

Eine Mischung von Menschen mit unterschiedlichen Geschlechtern sowie kulturellem und gesellschaftlichem Hintergrund ist nach dem Verständnis der Bank für die BayernLB bereichernd. Am Hauptsitz sowie in den Inlands- und Auslandsstützpunkten arbeiten Kolleg\*innen aus vier verschiedenen Generationen und mit 50 unterschiedlichen Nationalitäten zusammen.

<b>Alter &amp; Herkunft</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
davon Männer unter 30 Jahren	176	198	222	205
davon Frauen unter 30 Jahren	147	162	193	179
davon Männer zwischen 30-50 Jahren	763	853	969	980
davon Frauen zwischen 30-50 Jahren	744	807	876	901
davon Männer über 50 Jahren	727	754	712	641
davon Frauen über 50 Jahren	551	543	519	437
davon Deutsche	2.826	3.016	3.168	3.041
davon EU Angehörige ohne Deutsche	138	146	150	135
davon restliche Beschäftigte weltweit	144	155	173	167
Durchschnittliches Alter gesamt	45,6	45,2	44,7	44,4

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist für die BayernLB ein selbstverständlicher Beitrag zur Inklusion. Zum Jahresende 2021 beschäftigte die BayernLB 97 Mitarbeitende mit Behinderung. Dies entspricht einem Anteil von 3,1 % an der Belegschaft. Die Vertretung der Menschen mit Behinderung wird über die Schwerbehindertenvertretung im Personalrat sichergestellt.

<b>Mitarbeitende mit Behinderung</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
davon Mitarbeitende mit Behinderung	97	103	99	94
In Prozent	3,1 %	3,1 %	2,8 %	2,8 %

Im Rahmen eines Diversity-Podcast soll die Vielfalt in der BayernLB sichtbarer gemacht und aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet werden (z.B. Frauen in der Projektleitung und Vorteil der Vielfalt in Projekten). Auch Väter in Elternzeit wurden durch den Podcast schon porträtiert – generell ist im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert, mit Kommunikationsoffensiven bestimmte „Role Models“ aus der Bank in den Fokus aller Mitarbeitenden zu rücken und transparent darüber zu berichten (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

### Externe Initiativen

Seit 2010 unterstützt die BayernLB die „Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt“, eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Mit Unterzeichnung verpflichtet sich die BayernLB, für alle Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und geprägt von gegenseitigem Respekt sowie Wertschätzung ist – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die BayernLB schafft die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte und Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen sowie leben und über den Mehrwert von Vielfalt informiert sind. Seit 2018 findet ein bundesweiter Wettbewerb der Charta, die Diversity-Challenge statt, in dem sich junge Mitarbeitende mit dem Thema „Vielfalt“ auseinandersetzen. 2021 engagierten sich erstmalig sechs Nachwuchskräfte der BayernLB an dieser Challenge. Im Rahmen eines Design Thinking Prozesses beschäftigten sich die Nachwuchskräfte

mit der Möglichkeit, Mitarbeitenden eine Plattform zu bieten, interaktiv und digital Vielfalt sichtbarer zu machen. Seit 2021 wird darüber hinaus der Deutsche Diversity Tag, initiiert ebenso durch die Charta der Vielfalt, gefeiert, in 2022 z. B. mit einer Diversity-Woche und vielfältigen Workshops, Impulsvorträgen, Austauschformaten etc. Durch regelmäßige Kommunikation – intern, aber auch auf den Social Media Kanälen - sowie Maßnahmen und Angeboten werden die Mitarbeitenden kontinuierlich für das Thema Diversity und dessen Bedeutung für die BayernLB als #Fortschrittsfinanzierer sensibilisiert.

Seit 2001 bietet die Firma Cross Consult das „Cross-Mentoring-Programm München“ an, ein Programm speziell für weibliche Führungskräfte. Kernelement des Programms ist die Begleitung, Unterstützung und Förderung weiblicher Führungskräfte durch erfahrene Führungskräfte anderer am Programm beteiligter Unternehmen. Die Tandems handeln eigenverantwortlich und legen ihre Ziele und Maßnahmen, wie Coaching, Beratung und Netzwerken, individuell fest. Den Rahmen bilden Vorträge, Kamingespräche, Feedback-Veranstaltungen und Workshops. Die BayernLB nimmt seit 2001 kontinuierlich mit mindestens einem Tandem pro Jahr teil. Teilnehmerinnen sind weibliche Führungskräfte mit Ambitionen auf die nächsthöhere Führungsebene. 2021 nahmen vier Kolleginnen an dem Programm teil. Auch in 2022 werden bis zu vier Kolleginnen das Cross-Mentoring-Programm absolvieren. Die Fortführung des Cross-Mentoring-Programms ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

<b>Cross-Mentoring-Programm München</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Teilnehmende aus BayernLB	4	4	3	4

Die BayernLB ist Gründungsmitglied und unterzeichnete 2010 das „Münchner Memorandum für Frauen in Führung“, eine Initiative entstanden für mehr Mixed-Leadership und gewachsen zu einem Siegel für moderne, flexible und gendergerechte Arbeitgeber\*innen. Die unterzeichnenden Unternehmen verpflichten sich, ihre weiblichen Führungskräfte gezielt und nachprüfbar zu fördern. Der Fokus liegt auf der Erreichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen an Führungspositionen auf allen Hierarchieebenen und in allen verantwortlichen Positionen. In regelmäßigen Arbeitstreffen pflegen die beteiligten Unternehmen den fachlichen Austausch untereinander sowie mit den Initiatoren, der Firma Cross Consult GbR. Es werden Maßnahmen und Strategien diskutiert, neue Modelle erörtert und im Kreis der beteiligten Unternehmen Ideen weitergeben sowie Erfahrungen und Ergebnisse ausgetauscht. Aktuell nehmen neben der BayernLB 17 weitere Großunternehmen und Organisationen an dem regelmäßigen Austausch teil.

Seit 2018 findet auch in der BayernLB der jährliche Girls'Day mit Schwerpunkt in der IT statt. Dieser Orientierungstag wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Da viele Schülerinnen ihre Berufswahl abhängig vom Geschlecht und geprägt von gesellschaftlichen Vorbildern treffen, wird durch diesen Tag das Ziel verfolgt, das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern. Der Girls'Day bietet den Schülerinnen erste Einblicke in ihnen bislang unbekannte Arbeitswelten. 2020 konnte der Girls'Day bedingt durch die Covid-19-Pandemie nicht stattfinden. 2021 nahmen

sechs Schülerinnen am digitalen Girls'Day teil. Auch 2022 fand der Girls'Day digital statt; Bundesweit interessierten sich wieder sechs Schülerinnen für u. a. Robotics, SQL-Programmierung und viele weitere Themen.

Girls'Day	2021	2020	2019	2018
Teilnehmende Schülerinnen	6	-	6	5

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine familienfreundliche Arbeitskultur, in der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, Mütter und Väter gelebt werden kann, ist inzwischen eines der Hauptkriterien der Fachkräfte von morgen bei der Entscheidung für den Arbeitgeber, und deshalb konsequenterweise im Verhaltenskodex niedergeschrieben: „Wir unterstützen unsere Mitarbeiter, Arbeit und Privatleben in eine sinnvolle Balance zu bringen und ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu erhöhen. Besonders wichtig ist uns dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“ U. a. zur Optimierung dieser Vereinbarkeit und Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen wurde der „Familienpakt Bayern“ geschlossen. Partner\*innen dieses Paktes sind die Bayerische Staatsregierung, der Bayerische Industrie- und Handelskammertag e.V. (BIHK), die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (vbw) und der Bayerische Handwerkstag e.V. (BHT). Seit 2017 gehört die BayernLB dem „Familienpakt Bayern“ ebenfalls als Mitglied an. Die Partner\*innen des Pakts nutzen Beratungsangebote, profitieren von Vorreitern bzw. Vorreiterinnen und guten Beispielen und tragen durch Vernetzung zu anderen Unternehmen dazu bei, dass sich die Arbeitswelt in den Unternehmen noch weiter an die Familienbelange anpasst.

Im Rahmen der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie bietet die BayernLB ihren Mitarbeitenden vielfältige Lösungen an: Die BayernLB berücksichtigt die Lebensphasen ihrer Mitarbeitenden durch eine möglichst flexible Gestaltung von adäquaten Arbeitszeitmodellen. Eltern mit Kindern oder Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützt die BayernLB durch zahlreiche Angebote mit Kooperationspartner\*innen sowie einer flexiblen Arbeitszeit (z. B. Umwandlung von Arbeitszeitguthaben in freie Tage). Während der Kita- und Schulschließungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie wurden hiervon betroffene Mitarbeitende in 2020 mit drei bezahlten Freistellungstagen pro Haushalt unterstützt. Darüber hinaus wurden die bestehenden Arbeitszeitregelungen (z. B. Öffnung des Arbeitszeitfensters) flexibilisiert, um u. a. auch die Betreuung von Kindern und zu pflegenden Angehörigen zu ermöglichen. Mit der „Dienstvereinbarung ortsungebundenes Arbeiten“ wurde das mobile Arbeiten weiter flexibilisiert, um u. a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Das Arbeiten innerhalb der Bank und das ortsungebundene Arbeiten außerhalb der Bank stehen gleichberechtigt nebeneinander. Im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen können die Mitarbeitenden frei wählen, ob und in welchem Umfang sie innerhalb oder außerhalb der Bank arbeiten.

Durch ihre Kooperation mit der famPlus GmbH kann die BayernLB ihren Mitarbeitenden einfache, direkte und passgenaue Unterstützung in der Kinderbetreuung anbieten. Mit einer Online-Plattform unterstützt famPlus mit einer großen Auswahl an z. B. Tagesmüttern, Kinderfrauen und Babysitter\*innen sowie bei der Suche nach einem Kinderkrippenplatz. Die BayernLB übernimmt dabei für die Mitarbeitenden die Kosten für die Vermittlung der vorgenannten Kinderbetreuung.

Auf dem Gelände der BayernLB gibt es einen städtischen Kindergarten, bei dem ein Belegungskontingent für die BayernLB besteht. Regelmäßig bietet die BayernLB eine Betreuung in den Sommerferien sowie am Buß- und Bettag an. Außerdem können Eltern bei kurzfristigen Betreuungsempfängen Eltern-Kind-Büros nutzen. Die Schaffung von Möglichkeiten für das Angebot von Betreuungstagen, Ferienangeboten, KiTa-Plätze etc. ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Um Mitarbeitende bei der Pflege von Angehörigen zu unterstützen, arbeitet die BayernLB mit der awo lifebalance GmbH zusammen. Diese klärt u. a. über Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten der Pflege auf, berät zu Leistungen der Pflegeversicherung und Pflegeeinstufung, vermittelt bundesweit Pflege- und Betreuungsangebote sowie Haushaltshilfen und vieles mehr. Die BayernLB übernimmt für ihre Mitarbeitenden die Kosten für die Beratung und Vermittlung durch die awo lifebalance GmbH.

Teilzeit	2021	2020	2019	2018
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
davon in Teilzeit	861	948	1.024	988
davon in Vollzeit	2.247	2.369	2.467	2.355
davon Männer in Teilzeit	178	222	258	247
davon Frauen in Teilzeit	683	726	766	741
davon mit Führungsverantwortung in Teilzeit	32	38	51	54
davon Männer mit Führungsverantwortung in Teilzeit	12	15	28	31
davon Frauen mit Führungsverantwortung in Teilzeit	20	23	23	23
Wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit in Stunden innerhalb des gesamten Jahres, Frauen/Männer	Nach diesen Zahlen darf nicht ausgewertet werden			

Mit einem Co-Leadership-Angebot (geteilte Führung) wird ab 2022 die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere Führungskarriere, proaktiv unterstützt. Führung soll damit nicht nur noch besser in Teilzeit, sondern auch in einem Tandem möglich sein.

Weiterführende Informationen im Internet:

[Verhaltenskodex](#)

## GRI 405-1 (2016) Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Das Verhältnis zwischen Frauen (46,4 Prozent) und Männern (53,6 Prozent) in der Belegschaft ist nahezu ausgeglichen. Zum Jahresende 2021 betrug der Anteil von Frauen in Führung 26,2 Prozent. Das Ziel, die Frauenquote in Führungspositionen (kumuliert, d. h. 1. Führungsebene + alle weiteren) bis Ende 2024 auf 30% zu steigern ist auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert; ebenso ist dort festgehalten, dass sich auch generell die Anzahl der Bewerbungen von Frauen für vakante Führungspositionen, insbesondere auf der 2. und 3. Ebene, erhöhen soll (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15). Bei der Besetzung offener Führungspositionen wie auch bei der Nachfolgeplanung sowie bei der

SDG 5.1  
SDG 5.5  
SDG 8.5  
UN GC 6

Identifikation von Talenten steht die Chancengleichheit im Fokus. Der Talentjahrgang 2022/2023 ist mit einem Anteil von 75 Prozent Frauen und 25 Prozent Männern gestartet.

Auch im Vorstand und in den Aufsichtsgremien sind Gleichberechtigung und Vielfalt wichtige Erfolgsfaktoren für die Zukunft der BayernLB. Attribute wie Alter, Geschlecht/geschlechtliche Identität, ethnische Herkunft/Nationalität, Religion/Weltanschauung oder sexuelle Orientierung entscheiden nicht über eine Ernennung. Ausschlaggebend sind Erfahrungen und Fähigkeiten, um die Funktion auszufüllen und einen langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern. Daher widmet die Bank dem Aspekt der Diversität bei Gremienneubesetzungen ein besonderes Augenmerk (weitere Informationen siehe GRI 102-22).

<b>Struktur der Führungsebenen unterhalb des Vorstands (Inland)</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Aktive Mitarbeitende inkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.	3.108	3.317	3.491	3.343
davon Männer (gesamt)	1.666	1.805	1.903	1.826
davon Männer (in Prozent)	53,6 %	54,4 %	54,5 %	54,6 %
davon Frauen (gesamt)	1.442	1.512	1.588	1.517
davon Frauen (in Prozent)	46,4 %	45,6 %	45,5 %	45,4 %
davon Männer mit Führungsverantwortung insgesamt (2. bis 4. Führungsebene) (gesamt)	211	236	256	243
davon männliche Teamleitung (4. Führungsebene) (gesamt)	106	107	112	110
davon männliche Abteilungsleitung (3. Führungsebene) (gesamt)	84	103	116	106
davon männliche Bereichsleitung (2. Führungsebene) (gesamt)	21	23	26	26
davon Frauen mit Führungsverantwortung insgesamt (2. bis 4. Führungsebene) (gesamt)	76	76	83	73
davon weibliche Teamleitung (4. Führungsebene) (gesamt)	49	52	57	49
davon weibliche Abteilungsleitung (3. Führungsebene) (gesamt)	24	21	23	23
davon weibliche Bereichsleitung (2. Führungsebene) (gesamt)	3	3	3	1
Projektleitungen zum 31.12	49	36	30	28
davon Männer (gesamt)	38	30	22	19
davon Frauen (gesamt)	11	6	8	9

<b>Struktur von Vorstand und Aufsichtsrat</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Mitglieder des Vorstands	5	5	5	6
davon Männer	5	5	5	6
davon Frauen	0	0	0	0
Mitglieder des Aufsichtsrats	11	11	11	11
davon Männer	9	9	9	9
davon Frauen	2	2	2	2

Um das Erreichen des Ziels der Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte zu unterstützen, wurden vielfältige Maßnahmen umgesetzt:

- Anfang 2016 wurde ein Arbeitskreis (WoMen-Power. Vielfalt macht stark.) gebildet, um Ideen zusammen zu tragen, konkrete Aktionen zu planen und durchzuführen. Eine der ersten Maßnahmen war u. a. die Gründung eines Frauennetzwerkes. Der Arbeitskreis wurde Ende 2021 zu einem Diversity-Arbeitskreis erweitert.
- Das Frauennetzwerk (#Fortschrittsfrauen) wird sukzessive ausgebaut. 195 Kolleginnen aus der BayernLB, aber auch den Töchtern BayernInvest und Real I.S. tauschen sich aktuell in regelmäßigen Terminen über fachliche Themen (z. B. die neue IT-Strategie) und über Führung (bspw. Führen in Teilzeit) aus. Darüber hinaus geben erfolgreiche Führungskräfte aus der BayernLB oder anderen Unternehmen (Role Models) durch die Präsentation ihres Karrierewegs wertvolle Erfahrungen und Empfehlungen weiter. Ein netzwerkinternes Mentoring ergänzt die Angebote innerhalb des Netzwerks. Ein direkter Austausch zwischen Teilnehmerinnen des Netzwerks und dem Vorstand wurde ebenfalls ins Leben gerufen. Die Erweiterung der Bekanntheit des Frauennetzwerks, die Schaffung von geschützten Räumen für offenen Austausch und ein bereichsübergreifendes Mentoringangebot sind auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15). Die Aktivitäten innerhalb des Frauennetzwerks werden vom Arbeitskreis initiiert und begleitet.
- 2021 wurden acht Seminare angeboten, die gezielt weibliche Fach- und Führungskräfte unterstützen sollen (z. B. Zielsicher zum Erfolg: Strategisch planen, klar entscheiden, erfolgreich durchsetzen, Agilität braucht Mut zur Unvollkommenheit). Dieses Angebot wird in 2022 erneut den geänderten Rahmenbedingungen angepasst und auf elf Seminare ausgebaut. Die Veranstaltungen in 2020 und 2021 wurden auf Grund der Covid-19-Pandemie virtuell durchgeführt und konnten so planmäßig stattfinden. Ab 2022 werden Präsenz- und Online-Formate angeboten.
- Bei vakanten Führungspositionen werden Frauen aktiv auf die Abgabe einer Bewerbung angesprochen. Je neu zu besetzender Führungsposition soll, wenn möglich, mindestens eine Bewerberin zur Auswahl stehen. Auch die Beschäftigungsportfolien der Fachbereiche werden im Rahmen einer wiederkehrenden Nachfolgeplanung regelmäßig auf potenzialstarke Frauen untersucht und diese entsprechend ermutigt. Beide Maßnahmen sind auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert. Eine gezielte Nachfolgeplanung wird in 2022 konzipiert und umgesetzt (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Über die Entwicklung der Förderung von Frauen in Führung wird jährlich im Vergütungskontrollausschuss berichtet.

#### **GRI 405-2 (2016) Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern**

SDG 5.1  
SDG 8.5  
SDG 10.3  
UN GC 16

Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist Gegenstand des für die BayernLB gültigen Tarifvertrags (mehr Informationen zu Tarifverträgen siehe GRI 102-41). Die Einstufung in die Tarifgruppen hängt ausschließlich von der Funktion und dem Grad ihrer Ausfüllung ab und nicht vom Geschlecht. Für die Vergütung für außertariflich Beschäftigte (AT-Beschäftigte) bestehen mit dem Gesamtpersonalrat geschlossene Dienstvereinbarungen. Alle Dienstvereinbarungen werden – ebenso wie die Tarifverträge – im Intranet für die Beschäftigten transparent veröffentlicht. Hu-

man Resources überprüft gemeinsam mit den Fachbereichen die gezahlten Gehälter der AT-Beschäftigten anhand von mit der Personalvertretung vereinbarten – geschlechtsneutralen – Kriterien in regelmäßigen Abständen. Die dem AT-Gehaltssystem zugrundeliegenden Anforderungsprofile und Funktionskataloge werden fortlaufend aktualisiert und liegen der Personalvertretung vor. Die Job Familien, Karrierestufen und Funktionen differenzieren nicht nach Geschlecht. Die einzelnen Stellen für AT-Beschäftigte sind transparent durch eine mitbestimmte „Vergütungsmatrix“ beschrieben und eingewertet; die Anforderungen sind im Vorhinein geschlechtsneutral definiert.

Im Zuge der Umsetzung der Institutsvergütungsverordnung wurde bei der BayernLB eine Vergütungsbeauftragte bestellt, die bankintern die Angemessenheit des Vergütungssystems der Beschäftigten mit Blick auf die regulatorischen Anforderungen überwacht (für mehr Informationen zu Vergütung siehe GRI 102-35 bis 102-39). Die Angemessenheit der Vergütung setzt nach der Institutsvergütungsverordnung vom 25. September 2021 ausdrücklich voraus, dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist. Die Maßnahmen zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern u. a. beim Gehalt und bei Beförderungen sind Gegenstand des von der BayernLB Bank veröffentlichten Gleichstellungsberichts, der alle fünf Jahre erstellt wird. Die Leistungen der BayernLB zur betrieblichen Altersversorgung knüpfen ebenfalls nicht an das Geschlecht an.

Freie Stellen werden in der BayernLB grundsätzlich bankweit und damit offen für alle Beschäftigten ausgeschrieben.

#### GRI 406 (2016) Nichtdiskriminierung

##### **GRI 406 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Nichtdiskriminierung“**

Die BayernLB berichtet zu Nichtdiskriminierung in GRI 405.

##### **GRI 406-1 (2016) Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**

Im Berichtsjahr wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Diskriminierungsvorfälle	2021	2020	2019	2018
Anzahl gemeldete Diskriminierungsvorfälle	-	-	-	-

SDG 10  
UN GC 6

SDG 5.1  
SDG 8.8  
SDG 10  
SDG 16.b  
UN GC 6

## GRI 407 (2016) Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

### **GRI 407 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen“**

SDG 8  
UN GC 2  
UN GC 3

Die BayernLB bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Fast alle Mitarbeiter\*innen der BayernLB arbeiten in EU-Ländern, welche die Standards der ILO gesetzlich verankert haben. Ebenso ist die BayernLB an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der OECD gebunden, genauso wie an regionale, nationale und supranationale gesetzliche Vorgaben (u. a. Grundgesetz Art.9, Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit).

Im September 2021 hat die BayernLB den UN Global Compact unterschrieben und bekennt sich dadurch zur Achtung und Förderung fundamentaler Menschenrechte, zu fairen Arbeitsbedingungen, zur Korruptionsbekämpfung und zur Förderung nachhaltiger Entwicklung, explizit heißt es u. a. in Prinzip 3: „Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.“

Für Informationen zur Personalvertretung der BayernLB siehe GRI 402 (2016) – 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis“; für Informationen zu Tarifverhandlungen/Tarifverträgen siehe GRI 102-41.

### **GRI 407-1 (2016) Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte**

SDG 8.8  
UN GC 3

Im Verhaltenskodex der BayernLB ist folgendes niedergeschrieben: „Die BayernLB erwartet, dass auch ihre Lieferanten und Dienstleister [...] für faire Arbeitsbedingungen sorgen und ihren Mitarbeitern Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zugestehen.“ Dies wird in der Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und externe Dienstleister konkretisiert. Im Berichtsjahr war, wie in den vergangenen Jahren, in keinen eigenen Betriebsstätten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht.

Durch die Nachhaltigkeitsvereinbarung werden Lieferant\*innen auf die Einhaltung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit verpflichtet. Für weiterführende Informationen zu Lieferant\*innen und Dienstleistenden siehe GRI 204, 308 und 414; für weiterführende Informationen zu Tarifverhandlungen/Tarifverträgen siehe GRI 102-41.

## GRI 408 (2016) Kinderarbeit

### **GRI 408 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Kinderarbeit“**

GEPRÜFT  
SDG 8.7  
SDG 16.3  
UN GC 5

Bei der BayernLB werden Minderjährige lediglich im Rahmen eines Schnupperpraktikums, des Girls' Day oder einer Ausbildung bzw. eines dualen Studiums beschäftigt. Damit leistet die Bank

einen Bildungsbeitrag und gewinnt über ihre Angebote zukünftige Nachwuchskräfte. Die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Berufsbildungsgesetzes werden hierbei eingehalten/beachtet. Der Umgang der BayernLB mit Kinderarbeit außerhalb ihrer Betriebsstätten wird in GRI 412 dargestellt.

SDG 8.7  
SDG 16.2  
UN GC 5

#### **GRI 408-1 (2016) Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit**

Die BayernLB verpflichtet sich selbst und alle Lieferant\*innen und Dienstleistenden, keine Kinderarbeit zuzulassen. Weder bei den eigenen Betriebsstätten noch bei den Lieferanten und Lieferantinnen hat die Bank ein erhebliches Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit festgestellt. Ausführliche Informationen siehe GRI 412.

#### **GRI 409 (2016) Zwangs- oder Pflichtarbeit**

GEPRÜFT  
SDG 8.7  
UN GC 4

#### **GRI 409 (2016) – 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Zwangs- oder Pflichtarbeit“**

Der Umgang der BayernLB mit Zwangs- oder Pflichtarbeit wird in GRI 412 dargestellt.

SDG 8.7  
UN GC 4

#### **GRI 409-1 (2016) Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit**

Die BayernLB verpflichtet sich selbst und alle Lieferant\*innen und Dienstleistenden, keine Zwangs- oder Pflichtarbeit zuzulassen. Weder bei den eigenen Betriebsstätten noch bei den Lieferanten und Lieferantinnen hat die Bank ein erhebliches Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit festgestellt. Ausführliche Informationen siehe GRI 412.

#### **GRI 410 (2016) Sicherheitspraktiken**

GEPRÜFT  
UN GC 1  
UN GC 2

#### **GRI 410 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Sicherheitspraktiken“**

Als Finanzdienstleisterin benötigt die BayernLB Sicherheitspersonal. Dazu bedient sich die BayernLB für die Standorte München und Nürnberg überwiegend eines Tochterunternehmens. Für die übrigen in- und ausländischen Stützpunkte werden namhafte Sicherheitsfirmen aus der Region beauftragt.

#### **GRI 410-1 (2016) Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und –verfahren geschult wurde**

**SDG 16.1**  
**UN GC 1**  
**UN GC 2**

Informationen siehe GRI 410 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Sicherheitspraktiken“.

#### **GRI 411 (2016) Rechte der indigenen Völker**

##### **GRI 411 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Rechte der indigenen Völker“**

**GEPRÜFT**  
**SDG 16**  
**UN GC 1**  
**UN GC 2**

Der Umgang der BayernLB mit Rechten der indigenen Völker wird in GRI 412 dargestellt.

##### **GRI 411-1 (2016) Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden**

**GEPRÜFT**  
**SDG 16**  
**UN GC 1**  
**UN GC 2**

Im Berichtsjahr wurden der BayernLB keine Vorfälle bekannt, in denen die Rechte von indigenen Völkern verletzt wurden.

<b>Verletzung der Rechte indigener Völker</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Anzahl bekannter Vorfälle	-	-	-	-

#### **GRI 412 (2016) Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte**

##### **GRI 412 (2016) – 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte“**

**GEPRÜFT**  
**UN GC 1**  
**UN GC 2**

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Umgang mit Umwelt & Sozialrisiken“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Die BayernLB verpflichtet sich in mehrfacher Weise dem Schutz und der Einhaltung der Menschenrechte, der Ablehnung von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit und dem Schutz der Rechte der indigenen Völker. Dies betrifft den eigenen Betrieb aber auch die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. In der Nachhaltigkeitspolitik heißt es hierzu u. a.: „Unsere Ziele realisieren wir unter Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Menschenrechte, wobei die BayernLB die relevanten Vorschriften als Mindestanforderungen versteht.“

Innerhalb der BayernLB selbst werden die Mitarbeitenden menschenwürdig behandelt. Die Bank ist hierbei nicht nur durch gesetzliche Vorschriften wie z. B. das deutsche Grundgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz oder auch die Kernarbeitsnormen der ILO gebunden, sondern ebenso

durch ihre Wertvorstellungen und Ansprüche an sich selbst (siehe u. a. die Auszüge aus dem Verhaltenskodex unten). Mehr Informationen zum Umgang mit den eigenen Beschäftigten siehe GRI 401-407.

Im Verhaltenskodex verpflichten sich alle Mitarbeitenden und Führungskräfte u. a. auf folgende Vorgaben im eigenen Betrieb und auch gegenüber Kunden und Kundinnen und der Gesellschaft:

- „Die BayernLB und ihre Mitarbeiter verstehen rechtmäßiges, ethisches und verantwortungsvolles Handeln als elementaren und unverzichtbaren Teil ihrer persönlichen, unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung. Verstöße gegen Recht und Moral sind für uns nicht akzeptabel.“
- „Die BayernLB fördert ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist. Wir respektieren die Meinung anderer. Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerrechten ist für uns selbstverständlich.“
- „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.“
- „Die BayernLB erwartet, dass auch ihre Lieferanten und Dienstleister in diesem Sinne für faire Arbeitsbedingungen sorgen und ihren Mitarbeitern Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zugestehen. Ausbeuterische (Kinder-)Arbeit und Zwangsarbeit lehnen wir ab.“

Im September 2021 hat die BayernLB außerdem den UN Global Compact unterzeichnet und verpflichtet sich dadurch abermals öffentlich zur Einhaltung und Durchsetzung u. a. folgender Prinzipien:

- Prinzip 1: „Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.“
- Prinzip 2: „Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.“
- Prinzip 4: „Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.“
- Prinzip 5: „Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten“.

Dementsprechend hat die BayernLB Maßnahmen zur Umsetzung der Verpflichtungen ergriffen:

- Die BayernLB tätigt grundsätzlich keine Geschäfte, die mit Drogenhandel, Menschenhandel, sexueller Ausbeutung, ausbeuterischer Kinder- und Zwangsarbeit, Sklaverei, Schmuggel von Migranten und Migrantinnen, Organhandel, Prostitution, Pornographie, Produktpiraterie in Zusammenhang stehen.
- Die BayernLB berücksichtigt bei bspw. allen relevanten Finanzierungen, bei denen der Verwendungszweck bekannt ist, die Equator Principles. Diese basieren auf den Umweltstandards der Weltbank und den Sozialstandards der International Finance Corporation, einer Tochtergesellschaft der Weltbank. Die Equator Principles definieren umfangreiche Anforderungen an den Schutz der Umwelt und die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten beispielsweise bei großen Infrastrukturprojekten. Zudem enthalten sie auch Kriterien zum Schutz indigener Völker und zum Einbezug und Schutz der von den Projekten betroffenen Bevölkerung wie etwa lokaler Gemeinschaften. Verletzungen der Menschenrechte und der Rechte indigener Völker

stehen häufig im Zusammenhang mit großen Bergbau- und Infrastrukturprojekten in Schwellen- und Entwicklungsländern. Deshalb sind die Equator Principles für zweckgebundene Projektfinanzierungen von zentraler Bedeutung. Über deren Einhaltung sowie themen- und sektorspezifischer Policies beachtet die BayernLB u. a. den Schutz der Menschenrechte bei Projektfinanzierungen. Dabei geht es häufig auch um den Umgang mit lokalen Gemeinschaften bzw. indigenen Völkern. Bei indigenen Völkern gilt es hier zum Beispiel zu beachten, dass diese nicht ohne freiwillige vorherige Zustimmung umgesiedelt werden und eine passende Entschädigung erhalten (alle Standards, Leitlinien sowie die sektorspezifischen Policies für Geschäftsaktivitäten hat die BayernLB im Dezember 2021 erstmals extern und ungekürzt in ihren Leitplanken der Transformation veröffentlicht).

- Die BayernLB wendet sich gegen jegliche Form der Sklaverei und Zwangsarbeit und hat sich deshalb zur Einhaltung des UK Modern Slavery Act verpflichtet.
- Von Lieferant\*innen und externen Dienstleistenden, die mit der BayernLB zusammenarbeiten wollen, erwartet die BayernLB die Einhaltung anerkannter ökologischer und sozialer Standards, u. a. der Kernarbeitsnormen der International Labor Organisation (ILO). Hierzu wird eine entsprechende öffentlich zugängliche Nachhaltigkeitsvereinbarung abgeschlossen.

Die Nachhaltigkeitsvereinbarung beinhaltet u. a. folgende Punkte:

- „Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant die Grundrechte und die Menschenrechte einhält.“
- „Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant die Rechte seiner Mitarbeiter insbesondere im Hinblick auf Arbeitsschutz, Arbeitszeitregelungen, Gesundheit und Vermeidung von Diskriminierung auf Grund Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialer Herkunft, etwaiger Behinderung, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung sowie ihres Geschlechtes oder Alters achtet.“
- „Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant keine Arbeitnehmer beschäftigt, beschäftigen lässt oder die Beschäftigung duldet, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können oder in Ländern tätig sind, bei denen ein Ausnahmetatbestand gemäß der ILO-Konvention 138 vorliegt.“
- „Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant Zwangsarbeit in keiner Weise unterstützt.“
- „Die BayernLB erwartet, dass der Lieferant seinen Mitarbeitern Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zugesteht.“

Für ausführlichere Informationen zur Nachhaltigkeitsvereinbarung und den Ansprüchen der BayernLB an ihre Lieferant\*innen und Dienstleistenden siehe GRI 204.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Nichtfinanzieller Bericht 2021 (ab S. 312)*

*Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB*

*Verhaltenskodex*

*Nachhaltigkeitsvereinbarung*

*Modern Slavery Act Statement*

*Homepage der BayernLB: Mitgliedschaften und Verpflichtungen*

Homepage der BayernLB: Nachhaltige Beschaffung

Leitplanken der Transformation

GEPRÜFT  
UN GC 1  
UN GC 2

**GRI 412-1 (2016) Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde**

An allen Geschäftsstandorten der BayernLB (Sitz der Betriebsstätten siehe GRI 102-4) werden die Menschenrechte eingehalten.

GEPRÜFT  
UN GC 1  
UN GC 2

**GRI 412-2 (2016) Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und –verfahren**

Der Verhaltenskodex der BayernLB ist das Kernstück der Compliance-Kultur. Er gilt für die Mitarbeitenden aller Geschäftsbereiche der BayernLB sowie für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates. Alle sind verpflichtet, die festgelegten Prinzipien und Richtlinien zu beachten und sein\* ihr Handeln an den Grundsätzen auszurichten. Alle neu in die BayernLB eintretenden Mitarbeiter\*innen (inkl. Nachwuchskräfte) erhalten ein physisches Exemplar des Verhaltenskodex ausgehändigt. Zudem ist der Verhaltenskodex im Internet und Intranet veröffentlicht. Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte werden ferner verpflichtend alle zwei Jahre zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschult. Ende 2021 wurde außerdem in die jährlich für alle Mitarbeitenden verpflichtende Schulung zur Risikokultur ESG Themen integriert. Die Mitarbeitenden werden nun u. a. auch zum gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnis, zur Nachhaltigkeitsstrategie, zu Nachhaltigkeitsrisiken und dem Reputationsrisikomanagement geschult.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Verhaltenskodex](#)

GEPRÜFT  
UN GC 1  
UN GC 2

**GRI 412-3 (2016) Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden**

Alle Geschäftstätigkeiten mit potenziellen sozialen und/oder umweltbezogenen Risiken müssen in der BayernLB geprüft werden. Der genaue Prozess der Prüfung (inkl. der Prüfung von Menschenrechtsaspekten) ist in GRI FS 2 beschrieben. Die Kriterien hierzu werden in GRI 102-16, 412 und GRI FS 1 dargestellt.

## GRI 413 (2016) Lokale Gemeinschaften

### GRI 413 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Lokale Gemeinschaften“

GEPRÜFT  
SDG 11  
SDG 16

Das Engagement für soziale Zwecke und Bildung, für Kunst und Kultur sowie für Wissenschaft und Forschung ist für die BayernLB ein wichtiger Baustein ihrer Wahrnehmung von sozialer Verantwortung in Bayern und auch so in ihrer Nachhaltigkeitspolitik (mit ähnlichem Wortlaut auch im Verhaltenskodex) festgeschrieben: „Untrennbar mit unternehmerischer Verantwortung verbunden ist für die BayernLB sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr gesellschaftliches Engagement. Durch die Unterstützung sozialer, kultureller, wissenschaftlicher und sportlicher Projekte und Initiativen wollen wir die Menschen an unseren Standorten stärken.“

Damit unterstützt die Bank direkt die sozialen Gemeinschaften, in denen sie tätig ist.

Spenden und Ehrenamt	2021	2020	2019	2018
Ausgaben für Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften (in Euro)	1,2 Mio.	1,6 Mio.	1,7 Mio.	1,7 Mio.
Geleistete Tage Corporate Volunteering <sup>1</sup>	rd. 73	rd. 80	rd. 200	rd. 200
Verwendete Tage für ehrenamtliche Tätigkeiten <sup>2</sup>	rd. 44	rd. 57	rd. 60	rd. 36

<sup>1</sup> Corporate Volunteering: über die BayernLB organisierte ehrenamtliches Engagement, siehe unten

<sup>2</sup> ehrenamtliche Tätigkeiten: beinhaltet die Einsätze der Mitarbeitenden für den Katastrophenschutz, die Freiwillige Feuerwehr, als Wahlhelfer\*in und sonstige Ehrenämter

Anstelle einer breiten Streuung der Spenden hat die BayernLB sich für die Konzentration auf ausgewählte Projekte entschieden. Im Sponsoringbereich setzt die Bank Schwerpunkte bei Bildung und Wissenschaftskooperationen. Im Berichtsjahr hat die BayernLB rd. 1,2 Mio. Euro für Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften ausgegeben. Dabei ist die BayernLB ihrem Verhaltenskodex verpflichtet: „Wir halten Mitgliedschaften, Sponsoring und gemeinnützige Spenden voneinander getrennt. Spenden an Einzelpersonen, für missionarische Zwecke, an Parteien, Wählervereinigungen, sektenähnliche oder verfassungsfeindliche Einrichtungen gewähren wir nicht.“

Bereits seit der Gründung im Jahr 1993 unterstützt die BayernLB Sternstunden e.V., eine Benefizaktion des Bayerischen Rundfunks. Der gemeinnützige Verein setzt sich für das Wohl von kranken, behinderten und in Not geratenen Kindern ein. Insgesamt mehr als 330 Mio. Euro konnte der Verein seit 1993 für über 3.500 Kinderhilfsprojekte sammeln. Durch die Übernahme von Verwaltungskosten ermöglicht es die BayernLB, dass jeder gespendete Euro zu 100 Prozent in die Projekte fließt. Zudem werden z. B. Büroräume und -ausstattung sowie Lagerräume kostenlos zur Verfügung gestellt. Weiter kümmert sich die BayernLB unentgeltlich um Druck und Versand von Spenden-Überweisungsformularen sowie um die Abwicklung des gesamten Zahlungsverkehrs.

Sternstunden übernimmt u. a. auch die Logistikkosten für Päckchen, wenn humedica e.V., eine internationale Nichtregierungsorganisation mit Hauptsitz in Kaufbeuren, zu Weihnachten ihre „Geschenke mir Herz“ in Bayern und nach Süd- und Osteuropa verteilt. Hier zeigten die Mitarbeitenden im Berichtsjahr großes Engagement und spendeten 178 Päckchen.

Eine weitere Initiative der BayernLB für Sternstunden ist die Aktion Sterntaler, entstanden 2001 im Zuge der Euro-Einführung. Bis heute sind so mehr als zwei Millionen Euro an Spenden zusammengekommen. Die Idee: Sammelboxen für Restbestände an alten Währungen, für Geld das von Auslandsreisen übrigbleibt, aber auch für Euro-Spenden wurden in der BayernLB sowie in vielen bayerischen Sparkassen aufgestellt und werden immer noch fleißig gefüllt.

Diverse Aktionen der BayernLB und ihrer Mitarbeitenden zugunsten Sternstunden zeigten auch im Berichtsjahr die hohe Identifikation der Bank mit dem Verein. Ob ein Spendenaufruf an alle Mitarbeitenden, Sternstunden im Rahmen einer Marketing-Aktion mit einer Spende zu bedenken, eine Online-Versteigerung von Werken aus dem Bilderlager oder auch die Durchführung von Weihnachtsmärkten an den Standorten in München und Nürnberg – insgesamt wurden Erlöse von mehr als 30.000 Euro erzielt.

Im Verhaltenskodex ist ebenso festgehalten, dass die BayernLB „[...] auch das freiwillige gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter, u. a. im Rahmen unseres Corporate Volunteering-Programms“ unterstützt. Dazu wird ein Jahreskontingent von 500 Arbeitstagen zur Verfügung gestellt, an denen die Mitarbeitenden von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt werden und sich mit Tatkraft und Ideen in Herzens-Projekte einbringen können.

Die BayernLB ist in diesem Zusammenhang Gründungsmitglied des Vereins „Unternehmen für München“, in dem sehr viele Münchner Unternehmen ihr freiwilliges Engagement koordinieren und die Zusammenarbeit mit staatlichen, kommunalen und karitativen Einrichtungen erweitern und vertiefen.

Die BayernLB ist zudem seit Oktober 2012 offizieller Unternehmenspartner der JOBLINGE gemeinnützige AG München. Im Rahmen der Kooperation unterstützt die BayernLB die Initiative durch Übernahme der Kosten für Stipendien, um arbeitslose Jugendliche für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu qualifizieren. Ehrenamtlich sind BayernLB-Mitarbeitende schon seit 2009 als Mentor\*innen für Jugendliche von JOBLINGE aktiv.

Weitere Mentorenprogramme mit aktiver Teilnahme der Mitarbeitenden betreffen das Programm der „Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen“ beim Sozialreferat der Landeshauptstadt München. Hier stellt die BayernLB neben den freiwilligen Mentoren und Mentorinnen auch ein außerordentliches Praktikumsprogramm zur Verfügung, aus welchem schon mehrere Festanstellungen im Haus entstanden sind.

Es werden auch Mentoren und Mentorinnen gestellt für „business@school“, einem Programm zur Vertiefung des Wirtschaftswissen an der gymnasialen Oberstufe, dem Mentorenprogramm für Studenten der LMU München und dem Sprachunterrichtsprogramm per Internet „Volunteer Vision“.

Weiterhin finanziert die BayernLB Deutschlandstipendien und Stipendien der Deutschen Universitätsstiftung für Geflüchtete und bietet diesen nach Möglichkeit Praktikumsplätze.

Die BayernLB unterstützte – ganz im Sinne von Fortschritt finanzieren, Fortschritt fördern - außerdem als Sponsorin die studentische Initiative „TUM Boring – Innovation in Tunneling e.V.“ der Technischen Universität München. Die Studierenden beteiligten sich am Wettbewerb „Not-a-Boring-Competition“ des Unternehmers Elon Musk, in dem sie dazu aufgerufen waren, eine Tunnelbohrmaschine im Kleinformat zu entwickeln und zu bauen, um Lösungsansätze für das steigende

Verkehrsaufkommen, insbesondere im urbanen Bereich, zu entwickeln. Das Team von „TUM Bo-ring – Innovation in Tunneling e.V.“ ging aus dem Wettbewerb als Sieger hervor.

Zudem förderte die BayernLB, ebenfalls im Rahmen eines Sponsorings, mit „HORYZN – Mission Pulse 2021“ eine weitere studentische Initiative. Studierende der Technischen Universität München gründeten mit NEXT Prototypes e.V. einen Verein, dessen Ziel es ist, eine Drohne zu entwickeln und zu konstruieren, die schneller als ein Rettungswagen einen Defibrillator zum Einsatzort transportiert und so die Überlebenschancen der Betroffenen deutlich erhöht.

Auch die Niederlassung in Nürnberg hat in Zusammenarbeit mit der dortigen Stadtmission freiwilliges Engagement erbracht. Die Auslandsniederlassungen in New York, London und Paris sind jeweils mit individuellen Aktionen ebenso beteiligt.

Im Zuge der Hochwasser-Katastrophe im Berichtsjahr, die insbesondere Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz schwer getroffen hat, aber auch im Berchtesgadener Land verheerende Schäden hinterlassen hat, hat die BayernLB die Hilfsaktion der Sparkasse Berchtesgadener Land mit einer Spende in Höhe von 100.000 Euro unterstützt. Zu Beginn des Ukrainekriegs im Februar 2022 hat die BayernLB 500.000 Euro an die Spendenaktion der Stadt München gespendet. Mitarbeitende haben eine Sachspendenaktion organisiert, außerdem war es möglich, sich über die Corporate Volunteering Arbeitstagerregelung an Hilfsaktionen zu beteiligen.

Die BayernLabo übernimmt für die BayernLB im öffentlichen Auftrag das wettbewerbsneutrale Wohnungs- und Städtebaufördergeschäft. Als Organ der staatlichen Wohnungspolitik ist sie in gesetzlichem Auftrag für die Förderung von Wohnraum im Freistaat Bayern zuständig. Zudem unterstützt sie, in Zusammenarbeit mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), als Kommunal- und Förderbank des Freistaats Bayern bayerische Kommunen und Zweckverbände mit Kommunalkrediten und eigenen Förderprogrammen u. a. zu den Themen Barrierefreiheit und energetische Gebäudeoptimierung.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Homepage der BayernLB: Gesellschaftliches Engagement*

#### **GRI 413-1 (2016) Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen**

SDG 11  
SDG 16

Die BayernLB ist kein produzierendes Unternehmen und betreibt Büros und Niederlassungen überwiegend in europäischen Großstädten. Soweit relevant siehe Angaben in GRI 413 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Lokale Gemeinschaften“.

#### **GRI 413-2 (2016) Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften**

GEPRÜFT  
SDG 16

Als Finanzdienstleisterin betreibt die BayernLB keine Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften. Im Rahmen

der durch die EMAS-Zertifizierung geforderten Umfeldanalyse führt die BayernLB jährlich sogenannte Nachbarschaftsgespräche mit umliegenden Unternehmen durch. Auch aus diesen Gesprächen sind keine negativen Auswirkungen der BayernLB und ihrer Betriebsstätten auf die lokale Gemeinschaft ersichtlich.

Für weiterführende Informationen bzgl. indirekter ökonomischer Auswirkungen siehe GRI 203, für Informationen bzgl. der Umweltkennzahlen und deren möglichen Auswirkungen siehe GRI 303-306, zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz siehe GRI 403. Dass sich die Geschäftstätigkeiten/Finanzierungstätigkeiten der BayernLB auch außerhalb der lokalen Gemeinschaft nicht negativ auf jegliche Gemeinschaft auswirken ist u. a. in GRI 408, 409, 411, 412, GRI FS 1 und GRI FS 2 dargelegt.

#### GRI 414 (2016) Soziale Bewertung der Lieferanten

GEPRÜFT  
SDG 12  
UN GC 2

##### **GRI 414 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Soziale Bewertung der Lieferanten“**

Alle relevanten Informationen siehe GRI 204 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschaffungspraktiken“.

GEPRÜFT  
SDG 12  
SDG 16.1  
SDG 5.2  
SDG 8.8  
UN GC 2

##### **GRI 414-1 (2016) Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden**

Alle relevanten Informationen siehe GRI 204 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Beschaffungspraktiken“.

GEPRÜFT  
SDG 12  
SDG 16.1  
SDG 5.2  
SDG 8.8  
UN GC 2

##### **GRI 414-2 (2016) Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Im Berichtsjahr wurden bei keinem Lieferanten bzw. keiner Lieferantin negative soziale Auswirkungen festgestellt.

Negative soziale Auswirkungen bei Lieferant*innen	2021	2020	2019	2018
Anzahl	-	-	-	-

#### GRI 415 (2016) Politische Einflussnahme

SDG 16.5  
UN GC 10

##### **GRI 415 (2016) – 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Politische Einflussnahme“**

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. Es werden keine

Mitarbeitenden zu Landes- oder Bundesministerien entsandt, Vertretungen in Berlin oder Brüssel werden nicht unterhalten.

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Beitrag zum Ordnungsrahmen“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Die BayernLB ist in verschiedenen Verbänden und Vereinigungen aktiv. Hierzu gehören u. a. der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV), die European Association of Public Banks (EAPB), der Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) und auch der Verband deutscher Pfandbriefbanken (vdp). Diese Verbände setzen sich für die Interessen ihrer Mitglieder ein und betreiben fachliches Lobbying.

Die BayernLabo hat nach § 20 des Gesetzes den staatlichen Auftrag, „im Rahmen der Wohnungspolitik und im Einklang mit den Beihilfevorschriften 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“.

Weiterführende Informationen im Internet:

[Gesetz über die Bayerische Landesbank](#)

#### GRI 415-1 (2016) Parteispenden

SDG 16.5  
UN GC 10

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.“ Entsprechend haben keine Spenden stattgefunden.

Spenden an politische Parteien	2021	2020	2019	2018
Spendensumme	-	-	-	-

Weiterführende Informationen im Internet:

[Verhaltenskodex](#)

#### GRI 416 (2016) Kundengesundheit und -sicherheit

**GRI 416 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Kundengesundheit und -sicherheit“**

EMAS  
SDG 3

Als Finanzdienstleisterin vertreibt die BayernLB keine physischen Produkte oder Dienstleistungen, die Auswirkungen auf die Kundengesundheit und -sicherheit haben.

#### **GRI 416-1 (2016) Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit**

Als Finanzdienstleisterin vertreibt die BayernLB keine physischen Produkte oder Dienstleistungen, die Auswirkungen auf die Kundengesundheit und -sicherheit haben.

#### **GRI 416-2 (2016) Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit**

Als Finanzdienstleisterin vertreibt die BayernLB keine physischen Produkte oder Dienstleistungen, die Auswirkungen auf die Kundengesundheit und -sicherheit haben.

#### **GRI 417 (2016) Marketing und Kennzeichnung**

#### **GRI 417 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Marketing und Kennzeichnung“**

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde u. a. das Thema „Kundenzufriedenheit“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Der Verhaltenskodex der BayernLB definiert zentrale Eckpunkte für den Umgang mit Kundinnen und Kunden. Angesprochen werden hier u. a. die Themen Datenschutz, Information und Transparenz sowie Produktgestaltung. Auch das Thema Kommunikation mit Kundinnen und Kunden regelt der Verhaltenskodex klar: „Um unseren Kunden eine eigenständige und fundierte Entscheidung zu ermöglichen, sind für uns bedarfsgerechte Beratung, verständliche Produkte und Dienstleistungen, Aufklärung über Chancen und Risiken sowie eine transparente Dokumentation unserer Arbeit selbstverständlich. Irreführende oder verschleiernde Werbung ist für uns inakzeptabel. Damit wir die Erwartungen unserer Kunden redlich erfüllen, bieten wir Leistungen und Produkte nur an, wenn wir diese unter professionellen Maßstäben erbringen können. Dazu gehören die erforderliche Lizenz, das entsprechende Fachwissen und die notwendige Infrastruktur. Wir informieren redlich und eindeutig über Unternehmensdaten und -fakten sowie über unsere Dienstleistungen und Produkte. Der Vorstand versichert die Richtigkeit der Finanzberichterstattung. Alle an dieser Berichterstattung beteiligten Mitarbeiter tragen für die Richtigkeit und Vollständigkeit ihrer Beiträge Sorge.“

Dies wird in der Nachhaltigkeitsstrategie weiter präzisiert: „Wir pflegen einen fairen Umgang mit unseren Kunden, indem wir hohe Anforderungen an verantwortungsvolle Vertriebspraktiken, Produktverantwortung (Vermeidung von Green Washing), Verbraucherschutz und die Einhaltung werberechtlicher Vorschriften stellen. Zur Sicherstellung einer umfangreichen Product Governance werden neue Produkte vor Einführung auf Nachhaltigkeitsaspekte geprüft.“

Die Bank hat dementsprechend detaillierte Regelungen zur Gestaltung von Informationen und Werbemitteilungen in Übereinstimmung mit dem Wertpapierhandelsgesetz aufgestellt. Informa-

tionen müssen unabhängig von der Kundenklassifizierung redlich, eindeutig und nicht irreführend sein, Werbemitteilungen müssen als solche erkennbar sein. Alle Informationen müssen unter Berücksichtigung der Art und des Inhalts der Kommunikation angemessen und verhältnismäßig sein. Professionelles und ehrliches Handeln wird vorausgesetzt. Wesentliche Aussagen dürfen nicht unklar ausgedrückt sein und dürfen nicht unerwähnt bleiben. Aufgrund der Vielzahl von Regelungen gibt es hierzu eine umfangreiche bankinterne Checkliste „Informationen und Marketingmitteilungen nach WpHG sowie Werbung gemäß der Prospektverordnung (PVO)“. Die Details werden zudem in einer verbindlichen Arbeitsanweisung bankweit geregelt. Maßnahmen zur verbesserten Transparenz im Compliance-Management in Bezug auf Anlegerschutz und Einhaltung entsprechender Vorschriften sind auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Bei der Produktinformation zu Finanzprodukten erfüllt die BayernLB alle gesetzlichen Anforderungen. Entsprechende interne Prüfungen finden regelmäßig statt. Die Nachhaltigkeitsstrategie geht hierzu einen Schritt weiter: „Darüber hinaus definieren wir klare Rahmenbedingungen und insbesondere eigene Mindeststandards/Policies für Geschäfte und Kundenverbindungen zu unter ESG-Aspekten kontrovers diskutiertem Handeln bzw. kontroversen Branchen. Diese Rahmenbedingungen entwickeln wir kontinuierlich weiter.“ Weitere Informationen dazu siehe GRI FS 2.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Verhaltenskodex](#)

[Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB](#)

[Homepage der BayernLB: Basisprospekte für Daueremissionsprogramme](#)

## **GRI 417-1 (2016) Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung**

SDG 12.8

Alle Informationen hierzu siehe GRI 417 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Marketing und Kennzeichnung“.

## **GRI 417-2 (2016) Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung**

SDG 12  
SDG 16.3

Im Berichtsjahr gab es keine gerichtlich bestätigten Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und im Zusammenhang mit der Kennzeichnung derselben.

<b>Verstöße bzgl. Produkt- und Dienstleistungsinformationen &amp; Kennzeichnung</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Anzahl gerichtlich bestätigter Verstöße	-	-	-	-

### GRI 417-3 (2016) Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation

Im Berichtsjahr gab es keine gerichtlich festgestellten Verstöße gegen Vorschriften im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation, einschließlich Werbung, Verkaufsförderung und Sponsoring.

Verstöße bzgl. Marketing und Kommunikation, inkl. Werbung, Verkaufsförderung und Sponsoring	2021	2020	2019	2018
Anzahl gerichtlich bestätigter Verstöße	-	-	-	-

### GRI 418 (2016) Schutz der Kundendaten

#### GRI 418 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Schutz der Kundendaten“

Die verantwortungsvolle Nutzung sensibler Daten ist für die BayernLB eine wichtige Maxime im Umgang mit Kund\*innen und Mitarbeiter\*innen. Im Verhaltenskodex heißt es dazu: „Bei der Zusammenarbeit mit Kunden, Geschäftspartnern und Marktteilnehmern ist der allseitige Schutz von vertraulichen Informationen, Know-how und Bankgeheimnissen besonders wichtig. 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 innerhalb und außerhalb des Unternehmens ist zu prüfen, ob der Adressat zum Empfang berechtigt ist. Für eine sichere Weitergabe der Informationen ist stets Sorge zu tragen. In Abhängigkeit von der Bedeutung der Informationen sind zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen wie Geheimhaltungsverpflichtungen oder Prüfungen zu vereinbaren. Wir achten und schützen vertrauliche Informationen anderer. Fremdes Wissen, insbesondere personenbezogene Daten, werden nur im Rahmen der Zweckbindung, des Erforderlichkeitsgrundsatzes und der rechtlichen Legitimation erhoben, verarbeitet oder genutzt.“

#### Datenschutz

Es ist die Aufgabe des\*der Datenschutzbeauftragten (DSB), u. a. die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zum Datenschutz sicherzustellen, um die Betroffenen, insbesondere Kund\*innen und Mitarbeitende, vor Datenmissbrauch zu schützen. Nach den Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) ist der\*die DSB betriebliche\*r Ansprechpartner\*in für das Thema Datenschutz. Er\*Sie untersteht unmittelbar dem Vorstandsvorsitzenden der BayernLB und ist bei der Ausübung seiner\*ihrer Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei. Der\*Die DSB darf wegen der Erfüllung seiner\*ihrer Aufgaben nicht benachteiligt werden und ist zur besonderen Verschwiegenheit verpflichtet. Die Schwerpunkte seiner\*ihrer Tätigkeit liegen in der Prüfung der Zulässigkeit der Datenverarbeitung und des ordnungsgemäßen Umgangs mit personenbezogenen Daten (die Sicherstellung der Einhaltung der DS-GVO).

Datenschutz ist nur in einem sicheren Gesamtsystem effektiv umzusetzen und muss von allen betrieblichen Funktionen mitgetragen werden. Hierfür betreibt die BayernLB ein effizientes Daten-

schutzmanagementsystem, das alle erforderlichen Schnittstellen berücksichtigt. Auf der rechtlichen Seite wird der Unternehmensbereich Recht, auf der technischen Seite die Group-IT, die IT-Sicherheit sowie die (physische) Sicherheit eingebunden. Das Datenschutzmanagementsystem wird regelmäßig von der internen Revision geprüft. Das Thema Datenschutz wiederum ist Teil des Risikomanagements der BayernLB. Konkret bedeutet dies für die Arbeit des\*der DSB, entsprechende Maßnahmen zu unterbreiten und deren Umsetzung zu kontrollieren sowie Datenschutz- und Sicherheitsbewusstsein durch gezielte Schulung und konkrete Einzelgespräche ständig zu fördern. Daneben sind die Rechte der Betroffenen ausreichend zu wahren. Auch die Verbindung zur Personalvertretung und zu der für den Datenschutz zuständigen Aufsichtsbehörde ist wichtig und muss gepflegt werden. Diese Vorgaben setzt die Bank in unterschiedlicher Weise vollumfänglich um.

Zur Gewährleistung des Datenschutzes hat die Bank ein Standardvorgehen entwickelt, das die Einhaltung von detaillierten, umfangreichen und in regelmäßigen Abständen zu wiederholenden Prüfpflichten regelt. Die BayernLB überwacht auch externe Dienstleistende, die in ihrem Auftrag Daten verarbeiten.

Um den verantwortungsvollen Umgang mit datenschutzrelevanten Daten zu fördern, müssen alle Mitarbeiter\*innen jährlich an einer verpflichtenden Schulung teilnehmen.

Urteile mit datenschutzrechtlich weitreichenden Auswirkungen analysiert die BayernLB unverzüglich und ergreift geeignete Maßnahmen, um auch weiterhin datenschutzkonform zu arbeiten.

### **Informationssicherheit**

Informationen und die zu ihrer Verarbeitung eingesetzten Prozesse und Systeme stellen grundlegende Werte für die Bank dar. Der Schutz dieser Werte ist unverzichtbar, um die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsposition der Bank, das Vertrauen bei ihren Geschäftspartner\*innen, Kundinnen und Kunden sowie ihr Ansehen in der Öffentlichkeit zu erhalten und sicherzustellen.

Die Weiterentwicklung aller Belange der Informationssicherheit, die (Weiter-) Entwicklung von Methoden und Prozessen zum Informationssicherheits- und –risikomanagement sowie die Definition von Informationssicherheitsvorgaben inklusive der Kontrolle ihrer Einhaltung bzw. Umsetzung werden von dem\*der Konzern-Informationssicherheitsbeauftragten (CISO) und dem\*der Informationssicherheitsbeauftragten der BayernLB (ISB) verantwortet. Das Informationssicherheitsmanagement (ISMS) der BayernLB gewährleistet in Anlehnung an die internationale ISO/IEC 27000er-Reihe die Schutzziele Vertraulichkeit, Integrität/Authentizität und Verfügbarkeit. Es dient dem Schutz vor Gefahren bzw. Bedrohungen, der Vermeidung von wirtschaftlichen Schäden und der Minimierung von Risiken. Über Informationssicherheitsrisiken, risikoinduzierte Maßnahmen und etwaige Sicherheitsereignisse wird regelmäßig sowie ergänzend anlassbezogen Bericht an den Vorstand erstattet. Das Team Informationssicherheit führt regelmäßig Audits zur Kontrolle der ordnungsgemäßen Umsetzung des Informationssicherheitsmanagements durch.

Die intern veröffentlichte „Leitlinie zur Informationssicherheit“ fungiert als übergreifende Informationssicherheits-Policy der Bank. Sie dient der Erfüllung der für die Informationssicherheit relevanten regulatorischen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen [u. a. Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), Bankaufsichtliche Anforderungen an die IT (BAIT), das NIST-

Framework for Improving Critical Infrastructure Cybersecurity sowie die ISO/IEC 27001]. Auch bei der Beauftragung von Dienstleistenden und der Auslagerung von Tätigkeiten sind Informationssicherheitsvorgaben der Bank vertraglich mit den jeweiligen Dritten zu vereinbaren.

Das Informationsrisikomanagement (IRM) dient der systematischen Identifizierung und umfassenden Steuerung der Informationssicherheitsrisiken. Hierzu zählen sowohl risikoadäquate Maßnahmen zur Überwachung potentieller Bedrohungen u. a. aus dem Cyberraum (z.B. Pentests, Schwachstellenanalysen, ISMS-Audits) als auch sachgerechte Gegenmaßnahmen bei etwaigen Cyberangriffen (z.B. Cyber Response Pläne, regelmäßige Systemhärtungen, einheitlich geregelte Meldeprozesse). Die regelmäßige sowie anlassbezogene Kommunikation der Informationssicherheitsrisiken über den CISO an den Vorstand sowie an das OpRisk dient der Risikotransparenz sowie der Einbindung in den Internal Capital Adequacy Assessment Process.

Um die Auswirkungen potenzieller Security Incidents möglichst zu minimieren, sind alle Mitarbeitenden zur unverzüglichen Meldung aller beobachteten oder vermuteten Sicherheitsvorfälle sowie aller beobachteten oder vermuteten Schwachstellen der Informationssicherheit verpflichtet. Das implementierte Security Incident Management (SIM) hat zum Ziel, die Auswirkungen von Security Incidents (Informationssicherheitsvorfällen) zu begrenzen, zu beheben und aus diesen Vorfällen zu lernen, um diese ggf. vermeiden zu können. Der\*die CISO/ISO verantwortet die Überwachung und übergreifende Steuerung der Analyse, Bearbeitung und Nachbereitung von Sicherheitsvorfällen.

Alle Mitarbeitenden sind für die Informationssicherheit mitverantwortlich und verpflichtet, sich mit den geltenden Vorgaben, Anweisungen und Regelungen zur Informationssicherheit selbstverantwortlich vertraut zu machen. Ergänzend werden in der BayernLB zahlreiche Schulungs- und Awareness-Maßnahmen angeboten, um die Mitarbeitenden hinsichtlich aktuellen Gefährdungen und informationssicherheitskonformem Verhalten zu sensibilisieren. Ein webbasiertes Informationssicherheitstraining ist verpflichtend von allen Mitarbeitenden jährlich bzw. von neuen Mitarbeitenden und Nachwuchskräften (auch bei zeitlich befristeter Tätigkeit z. B. Praktikant\*innen oder indirekter Beschäftigung z. B. Zeitarbeitskräfte) zeitnah zum Beschäftigungsbeginn zu absolvieren. Anlassbezogen kann der\*die CISO/ISB eine häufigere oder zwischenzeitliche Durchführung veranlassen (z. B. bei gesetzlicher Neuregelung oder Häufung von Sicherheitsvorfällen). Zusätzlich haben neue Mitarbeitende und Nachwuchskräfte verpflichtend an der Schulung „Informationssicherheit – potentielle Gefahren und mögliche Angriffsszenarien sowie Verhalten zur Prävention bzw. Abwehr“ teilzunehmen. Ergänzt wird das Paket an verpflichtenden Schulungsmaßnahmen von einem Erklärvideo zur Vertraulichkeit und Klassifizierung von Informationen. Neben den Pflichtmaßnahmen werden zielgruppenorientierte (Spezialisten-) Trainings (z.B. Cyber Sicherheit, aktuelle Angriffsvektoren, Cybernotfallübung) sowie Ad-hoc –Maßnahmen zu aktuellen Ereignissen (z.B. Log4J, Spring4Shell, Kaspersky, Bedrohungen durch Ukraine Krise) oder zu relevanten Themen (z.B. sicherer Mailverkehr, Empfang verschlüsselter ZIP-Dateien) durchgeführt. Für externe Dienstleistende ist eine Teilnahme an Informationssicherheitstrainings der BayernLB i.d.R. nicht erforderlich, da die Erfüllung der Informationssicherheitsvorgaben standardmäßig vertraglich vereinbart wird, hierzu gehört auch die Aneignung der erforderlichen Informationssicherheitskenntnisse.

Die o. g. Instrumente, Methoden und Maßnahmen sind eingebettet in das Informationssicherheitsmanagementsystem der BayernLB und dienen in ihrer Gesamtheit dazu, die Cyber Resilience der BayernLB nachhaltig zu stärken und aufrecht zu halten.

Weiterführende Informationen im Internet:

[Verhaltenskodex](#)

[Homepage der BayernLB: Datenschutz](#)

[Datenschutzhinweise für Kunden](#)

[Datenschutzhinweise für Lieferanten, Dienstleister und Dritte](#)

#### **GRI 418-1 (2016) Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten**

SDG 12  
SDG 16.a  
SDG 16.3  
SDG 16.10

Im Berichtsjahr gab es keine Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten.

Beschwerden bzgl. Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	2021	2020	2019	2018
Anzahl begründeter Beschwerden	-	-	-	-

#### **GRI 419 (2016) Sozioökonomische Compliance**

##### **GRI 419 (2016) – 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Sozioökonomische Compliance“**

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Beitrag zum Ordnungsrahmen“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Den Rahmen für die sozioökonomische Compliance gibt der Verhaltenskodex vor: „Die BayernLB und ihre Mitarbeiter verstehen rechtmäßiges, ethisches und verantwortungsvolles Handeln als elementaren und unverzichtbaren Teil ihrer persönlichen, unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung. Verstöße gegen Recht und Moral sind für uns nicht akzeptabel. [...] Ohne das Vertrauen in die Integrität und Zuverlässigkeit unserer Bank fehlt die wichtigste Grundlage für nachhaltigen geschäftlichen Erfolg.“

Gemäß MaRisk AT 4.4.2 ist die MaRisk-Compliance-Funktion für die Identifizierung und Analyse der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen kann, verantwortlich.

Dabei definiert die BayernLB Compliance Risiko folgendermaßen: „Das Compliance-Risiko ist Teil des Rechtsrisikos und umfasst die Gefahr von Verlusten des Konzerns infolge der Nichtbeachtung geltender Rechtsvorschriften. Nicht hierzu zählen Verstöße gegen vertragliche Vereinbarungen

oder interne Regeln. Kennzeichnend für das Compliance Risiko ist ein pflichtwidriges Handeln oder Unterlassen, das zu Sanktionen – insbesondere in Form von Bußgeldern oder Schadensersatzansprüchen – führt. Kein Compliance-Risiko ist die Gefahr von Verlusten als Folge unangemessenen Verhaltens bei der Erbringung von Bank- oder Finanzdienstleistungen (Conduct Risk).“

Die BayernLB führt eine jährliche Risikoanalyse im Bereich der MaRisk-Compliance durch. In dem entsprechenden Jahresbericht geht die Funktion auf die Angemessenheit und Wirksamkeit der Regelungen zur Einhaltung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben ein. Weiterführende Informationen siehe GRI 102-17.

### SDG 16.3

#### **GRI 419-1 (2016) Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich**

Im Berichtszeitraum wurden weder erhebliche Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegenüber der Bank erhoben bzw. verhängt.

<b>Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Summe/Anzahl an Bußgeldern/nicht-monetäre Sanktionen	-	-	-	-



GRI FS

Finanzdienstleistungen

# GRI FS Finanzdienstleistungen - Branchenspezifische Angaben für den Finanzsektor

## Produktportfolio

EMAS

### **GRI FS 1 bis GRI FS 8 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das „Produktportfolio“**

Die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das Produktportfolio ist bei der BayernLB durch verschiedene Leitdokumente vorgegeben.

In der Umweltpolitik heißt es dazu: „Wir erkennen, dass Umweltschutz für unsere Kunden gleichwohl Chancen und Risiken beinhalten kann. In die Entscheidungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit fließen als Teilaspekte auch die Beurteilung und Bewertung der ökologischen Chancen und Risiken mit ein.“

Dazu in der Nachhaltigkeitspolitik: „Die Integration von sozialen und umweltbezogenen Anforderungen in unsere Finanzierungs- und Kapitalmarktangebote bietet unseren Kunden und uns die Möglichkeit, Risiken und Chancen, die sich aus globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel und der Ressourcenverknappung ergeben, umfassend zu berücksichtigen und so einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Neben der Festlegung und Weiterentwicklung von sozialen und ökologischen Mindeststandards für Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäfte stellt die gezielte Unterstützung von Unternehmen und Projekten, die wie die Erneuerbaren Energien in besonderer Weise zur Bewältigung globaler Herausforderungen beitragen, einen Schwerpunkt unserer Aktivitäten dar.“

Weiter im Verhaltenskodex: „Transparenz, Professionalität und Seriosität zeichnen uns sowie unsere Produkte und Leistungen aus. Nachhaltige Finanzlösungen sind uns ein wichtiges Anliegen; Die Integration von sozialen und umweltbezogenen Anforderungen in unsere Finanzierungs- und Kapitalmarktangebote bietet unseren Kunden und uns die Möglichkeit, Risiken und Chancen, die sich aus globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel und der Ressourcenverknappung ergeben, umfassend zu berücksichtigen und so einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.“

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde u. a. das Thema „Nachhaltige Finanzlösungen“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Nachhaltiges Bankgeschäft und entsprechende Finanzlösungen bei der BayernLB umfassen vor diesem Hintergrund folgende Bereiche:

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

In der Nachhaltigkeitsstrategie werden diese Grundsätze zu einem Gesamtkonzept zusammengefasst. Die wesentlichen Punkte sind: „Unser Geschäftsmodell richten wir aktiv an Nachhaltigkeit

aus. Mit Blick auf das Kerngeschäft bauen wir unser Verständnis zu nachhaltigem Nutzen (ESG-Impact) und zu ESG-Risiken weiter aus und steuern das Portfolio der BayernLB aktiv unter diesen Gesichtspunkten. Wir haben uns vorgenommen, den Anteil ESG-konformer Finanzierungen nennenswert zu erhöhen. Wir berücksichtigen hierbei auch CO<sub>2</sub>-Emissionen. Bei Finanzierungen und Investitionen, deren Laufzeit über das Jahr 2040 hinausgeht, halten diese den im Klimaschutzgesetz (KSG) zugemessenen Ausstoß an CO<sub>2</sub>-Emissionen ein. Wir tragen durch diese Vorgehensweise den Klimazielen der Bundesregierung, der EU und den Zielen des Freistaats Bayern Rechnung und bekennen uns klar zum Pariser Klimaschutzvertrag in dem wir ein klimaneutrales Portfolio bereits vor 2050 anstreben. Bis Ende 2023 werden wir zudem den ESG-konformen Anteil unseres Portfolios nennenswert erhöhen. Dadurch erhöhen wir auch die „GreenAssetRatio“ der Bank.

Wir möchten unseren Unternehmenskunden helfen, sich aktiv und frühzeitig auf diese Veränderungen einzustellen. Wir möchten gleichzeitig führender Partner bei der Finanzierung von Investitionen für die klimaneutrale Transformation der Geschäftsmodelle unserer Kunden sein. Diesen Schritt untermauern wir durch die Festlegung eines Ambitionsniveaus für die zunehmend klimaneutrale Ausrichtung unseres Kreditportfolios sowie durch steigende Anforderungen an Transparenz zu Chancen und Risiken im Gebiet der Nachhaltigkeit unserer Kunden. Die Generierung eines möglichst umfangreichen Green Finance Portfolios als Basis für die Emission nachhaltiger Produkte steht aktuell im Vordergrund. Auf Basis der bestehenden, sich aktuell noch entwickelnden Vorgaben, wie z. B. der EU-Taxonomie, werden die ESG-Kriterien der Bank für das Immobiliengeschäft kontinuierlich weiterentwickelt. Ziel ist ein umfangreiches ESG-Framework, das die Bank in die Lage versetzt, eine CO<sub>2</sub> gewichtete RWA-Steuerung zu etablieren und sich über Green Bonds in Koppelung zu Green Loans zu refinanzieren.

Im Asset Finance und Corporate Finance stehen wir mit Projekt- und Spezialfinanzierungen bei Bedarf auch unter Einbindung von Leasing, zur Verfügung. Unsere Sustainability bzw. ESG Linked Loans koppeln die Finanzierungsbedingungen an die Nachhaltigkeitsleistungen des Kreditnehmers. Mit Green Loans finanzieren wir unmittelbare Investitionen in den Umwelt- und Klimaschutz. Ein weiterer Schwerpunkt sind nachhaltige Förderprogramme, in denen wir unsere Kompetenz zu Förderprogrammen und Nachhaltigkeit bündeln und die komplette Transaktion begleiten.

Im Kapitalmarktgeschäft fokussieren wir uns stark auf die Begleitung von Firmen- und Spezialkunden bei Kapitalmarkttransaktionen mit nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen. Wir bieten das gesamte Spektrum in Debt Capital Markets mit Green-, Social-, Sustainable Bonds und SSD und unterstützen Kunden von der Strukturierung, der Erstellung eines Frameworks und der Beauftragung einer Second Party Opinion bis zur Platzierung. Mit Zinsderivaten unterstützen wir nachhaltige Immobilien- und strukturierte Finanzierungen. Die BayernLB stellt ihre langjährige Erfahrung im Emissionshandel Unternehmenskunden zur Verfügung und begleitet sie mit erprobten Produkten wie Zertifikaten.

Zudem werden wir das Angebot von nachhaltigen Anlageprodukten, die wir u. a. auch zur nachhaltigen Refinanzierung ausgewählter Assetpools einsetzen, steigern. Bereits heute können sich Anleger im Rahmen der regelmäßigen Emissionen von Green und Social Bonds an der Finanzierung von Projekten zum Klima- und Umweltschutz sowie zum Bau von Wohnungen und sozialen Einrichtungen beteiligen. Im Bereich Spezialfonds und Spezial-AIF Strategien bieten wir Anlegern

als Vertriebspartner die Möglichkeit in nachhaltige Anlagen, vorzugsweise in Deutschland, Österreich und Frankreich zu investieren.

Im Rahmen der 360° Immobilienkompetenz bietet die BayernLB darüber hinaus zusammen mit den Immobilien-Dienstleistungsgesellschaften eine integrale Produktpalette von der energetischen Sanierungsberatung über nachhaltige Bewertung, Grünen Finanzierungsprodukten auch unter Einbindung von Fördermitteln bis hin zur institutionellen Anlage in Green Assets. Die BayernLB hat sich mittelfristige Ziele für nachhaltige Immobilienfinanzierungen gesetzt. Bis zum Jahr 2024 wird der Anteil ESG-konformer Kredit- und Darlehensvergaben im Neugeschäft verdoppelt.

Für das Immobiliengeschäft steigern wir die Finanzierung nachhaltiger Projekte über alle Assetklassen wie Büro-, Einzelhandels-, Wohn-, Logistik- und Managementimmobilien im deutschen und in ausgewählten etablierten, internationalen Märkten. Sustainable Finance bringen wir in die Projektfinanzierung und gewerbliche Finanzierung (kurzfristige bis langfristige) - auch unter Einbindung von Fördermitteln und zusammen mit Konsortialbanken und Sparkassen. Die Finanzierung wird ergänzt um spezialisierte Dienstleistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Als Zentralbank der bayerischen Sparkassen begleiten wir die Sparkassen und ihre Kunden in Zeiten des notwendigen Strukturwandels hin zu mehr Nachhaltigkeit zuverlässig und kompetent mit einem bedarfsorientierten Angebot von Produkten und Dienstleistungen. Mit dem wachsenden Angebot nachhaltiger Produkte und Leistungen wollen wir die Sparkassen auch in der Erreichung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele unterstützen.

Die öffentlichen Förderinstitute richten ihre Förderprogramme zunehmend auf Nachhaltigkeit aus. Die konsequente Beratung dieser nachhaltigen Förderprogramme führt im Fördergeschäft der BayernLB zu einer kontinuierlichen Steigerung des Anteils nachhaltiger Förderkredite.

Einen Schwerpunkt unserer nachhaltigen Finanzlösungen stellt die Festlegung und Weiterentwicklung von sozialen und ökologischen Mindeststandards für Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäfte dar. Mit wettbewerbsfähigen ESG-Produkten und Dienstleistungen und einem ganzheitlichen Ansatz zur Begleitung unserer Kunden wollen wir einen wesentlichen Beitrag zu deren und letztendlich der gesamten Transformation und Innovation leisten.“

Zur Operationalisierung der Konzepte aus der oben zitierten Nachhaltigkeitsstrategie hat die BayernLB Ziele und Maßnahmen in ihrem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. verankert, die in den nächsten Jahren angegangen und umgesetzt werden sollen. Bzgl. Produktportfolio sind u. a. die folgenden Ziele und Maßnahmen relevant, auf weitere wird in anderen Standards verwiesen (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm sowie generelle (Status-)Übersicht siehe GRI 102-15):

- Erhebung Nachhaltigkeit des Kredit-Neugeschäfts in % (die Erhebung findet vierteljährlich statt und wird transparent als eine Kennzahl des Fortschritt-Dashboards in die Bank kommuniziert)
- Entwicklung einer Erweiterung der bisherigen Methodik zur Steuerung um die Steuerungsgröße CO<sub>2</sub>

- Weiter- und Neuentwicklung Produktpalette hin zu ausgewählten nachhaltigen Produkten mit ESG-Komponente (bei einigen Produkten wurden schon mit der Planung begonnen, andere sind noch ausstehend):
  - Identifikation von Produktansätzen zu Nachhaltigkeitsprodukten (Begleitung von Kapitalmarkttransaktionen + Kredite)
  - Einführung je eines neuen ESG-Produkts für die Bereiche Immobilien, Corporates, Markets & Treasury
  - Ausweitung Angebot von nachhaltigen Anlageprodukten

Auf die (schon bestehenden) nachhaltigen Finanzlösungen der BayernLB, aktuelle Produkte und Dienstleistungen sowie das Reporting dazu wird ausführlich in GRI 102-2 eingegangen.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB](#)

[Umweltpolitik der BayernLB](#)

[Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB](#)

[Verhaltenskodex](#)

[Homepage der BayernLB: Sustainable Banking](#)

[Homepage der BayernLabo](#)

## **GRI FS 1 (2013) Beschreibung der Richtlinien mit spezifischen ökologischen und gesellschaftlichen Komponenten, die in den Geschäftsbereichen angewendet werden**

EMAS  
SDG 10.5

Das Management von Nachhaltigkeitsthemen ist eine Querschnittsaufgabe mit Schnittstellen zu mehreren Konzerneinheiten und nahezu allen Unternehmensbereichen. Die Rolle des Nachhaltigkeitsmanagements (NHM) ist im Stab Nachhaltigkeit verankert. Zentrale Aufgabe ist es, die hierfür erforderlichen Strukturen und Prozesse (v. a. Policies, Standards und Leitlinien) zu gestalten und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus ist er u. a. auch Center of Competence bei Grundsatzzfragen zu Transaktionsbewertungen nach ESG-Kriterien und erstellt über Integration des Reputationsrisiko-Managements (RRM) „mit einer Stimme“ die Einwertungen/Votierungen gegenüber anfragenden Einheiten in der BayernLB-Bank (Prozessbeschreibung siehe GRI FS 2).

Über eine klare Positionierung und die Vorgabe von möglichst konkreten Richtlinien soll ein Handlungsrahmen für die gesamte Geschäftstätigkeit der BayernLB, insbesondere die Beurteilung von Geschäftsbeziehungen oder Geschäftstransaktionen, geschaffen werden.

Den Rahmen hierzu geben zentrale Dokumente vor:

Verhaltenskodex: „Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte von uns bei der Bewertung von (Geschäfts-) Transaktionen berücksichtigt. Unser Handeln sowie unsere Geschäftsbeziehungen und -transaktionen beurteilen wir jeweils nach ethischen Grundsätzen und Nachhaltigkeitsaspekten. Wir beachten die Vereinbarkeit mit den einschlägigen internationalen Umwelt-, Ethik- und Sozialstandards, zu denen wir uns bekennen.“

Nachhaltigkeitspolitik: „Orientierung bieten uns nationale und internationale Zielsysteme wie die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Unsere Ziele realisieren wir unter Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Menschenrechte, wobei die BayernLB die relevanten Vorschriften als Mindestanforderungen versteht.“

In der Nachhaltigkeitsstrategie wird dies entsprechend weiter konkretisiert: „Einen Schwerpunkt unserer nachhaltigen Finanzlösungen stellt die Festlegung und Weiterentwicklung von sozialen und ökologischen Mindeststandards für Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäfte dar. Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der UN-Agenda 2030 und die Klimaziele des Pariser Abkommens sind derzeit maßgeblich für das allgemeine Nachhaltigkeitsverständnis. Die BayernLB berücksichtigt zudem die Bayerische Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Ziele der EU-Taxonomie und deren Standards.“

Leitplanken der Transformation: Mit diesem Dokument hat die BayernLB im Dezember 2021 erstmals ihre Standards und Leitlinien, insbesondere ihre internen Policies für besonders sensible Branchen und Themen (Rüstung, Kohle, Atomkraft, Öl & Gas, Forst, Nahrungsmittel, Glücksspiel, Offshore), ungekürzt extern veröffentlicht. Neben der Veröffentlichung der Policies bezieht die BayernLB in den Leitplanken Stellung zu wichtigen gesellschaftlichen Herausforderungen und formuliert ihr Selbst- und Werteverständnis sowie allgemeine Ethik-, Umwelt- und Sozialstandards. Die Standards und Policies werden regelmäßig (mind. alle zwei Jahre) auf Basis neuer (wissenschaftlicher) Erkenntnisse auf Anpassungsbedarf überprüft. Dies obliegt dem Stab Nachhaltigkeit (Fokus Umwelt-/Sozialthemen) sowie Group Compliance (Fokus Governance) mit entsprechender Vorstandsverantwortung zur Freigabe. So wurde Ende 2020 die Rüstungs- und Waffen-Policy mit Blick auf die veränderte Ausrichtung sowohl der Bank als auch der Anforderungen ihrer Stakeholder\*innen überarbeitet, 2021 erfolgte eine Aktualisierung der Kohle-Policy. Alle Policies der BayernLB wurden durch den Vorstand verabschiedet. Für alle Inhalte wird direkt auf die Leitplanken der Transformation verwiesen, deren aktuellste Version jeweils auf der Homepage der BayernLB veröffentlicht wird. Generell ist die Orientierung am Transformationspfad der Bundesregierung für die deutsche Industrie nach Branchen und damit die regelmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung der Policies auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[\*Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB\*](#)

[\*Umweltpolitik der BayernLB\*](#)

[\*Nachhaltigkeitspolitik der BayernLB\*](#)

[\*Verhaltenskodex\*](#)

[\*Leitplanken der Transformation\*](#)

## **GRI FS 2 (2013) Beschreibung des Verfahrens zur Bewertung und Prüfung ökologischer und gesellschaftlicher Risiken in den Geschäftsbereichen**

EMAS  
SDG 10.5

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Umgang mit Umwelt & Sozialrisiken“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Der Umgang mit Risiken wird allgemein im Verhaltenskodex der BayernLB beschrieben: „Wir leben eine Risikokultur, die die Identifizierung und den bewussten Umgang mit Risiken fördert und sicherstellt, dass Entscheidungsprozesse zu Ergebnissen führen, die auch unter Risikogesichtspunkten ausgewogen sind. Ein wirksames Kontrollsystem ist wesentlicher Bestandteil unseres (Risiko-)Managementsystems. Der Vorstand verantwortet und die Führungskräfte sorgen für ein funktionierendes internes Kontrollsystem in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich, das klar nach dem „Three Lines of Defence-Prinzip“ abgegrenzt ist. Als lernende Organisation versteht die BayernLB entdeckte Fehler oder Schwachstellen als Chance zur Verbesserung.“

In der Nachhaltigkeitsstrategie wird dies bezogen auf ESG Themen detailliert: „Analog zur Sichtweise der Bankaufsicht steuern wir ESG-Risiken nicht als eigene Risikoart sondern sehen diese als Risikotreiber für die bereits bekannten Risikoarten (Kreditrisiko, Marktrisiko, Liquiditätsrisiko etc). In den nächsten Jahren werden wir den ganzheitlichen Ansatz zur Identifikation und Steuerung von ESG-Risiken weiter ausbauen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir die hierzu erforderlichen Methoden, Verfahren, Unterstützungs-Tools und Prozesse stetig fortentwickeln, erforderliche Daten fundierter Qualität beschaffen und das ESG-Know How entlang der gesamten Wertschöpfungskette und entlang des Three-Lines-of-Defense-Modells weiter aufbauen. Hierbei beziehen wir sowohl das Betriebsmodell (nach innen) als auch das Geschäftsmodell (nach außen) mit ein. So werden wir das operative Betriebsmodell auf etwaige ESG-Risiken hin untersuchen und bei Bedarf fortentwickeln. In speziellen Szenario-Analysen (z. B. Klimastresstest) untersuchen wir mögliche Entwicklungspfade und Wirkungen auf die Teilportfolien und leiten hieraus Handlungsempfehlungen ab. Neugeschäfte (Neukunden/neue Transaktionen) gehen wir unter Beachtung der bereits etablierten Ausschlusskriterien und der verschiedenen Policies nach sorgfältiger Risiko-/Profitabilitäts-Abwägung ein. Für den geplanten Portfolio-Umbau werden künftig auch ESG-Impact-/Risiko-Abwägungen noch stärker in die Entscheidungen einfließen.

Für die Erfassung und Bewertung von Risiken und Chancen ist die Verfügbarkeit fundierter Daten und ein umfassendes Datenmanagement unerlässlich. Wir haben hierzu ein ESG Assessment Tool aufgebaut, welches kontinuierlich an die wachsenden Anforderungen an Bewertung und Reporting angepasst wird. Damit können wir die mit der Geschäftsverbindung einhergehenden Nachhaltigkeitsrisiken wie auch die positiven Wirkungen von Finanzierungen auf die Erreichung von Klima- und Nachhaltigkeitszielen (Impact) bewerten und damit auch für unsere Kunden transparent machen.“

Konkret liegt zur Bewertung und Prüfung folgender Umsetzungsstand vor: Soziale und umweltbezogene Risiken sowie Reputationsrisiken werden in der BayernLB in einem Gesamtprozess betrachtet und bewertet. Wenn eine (geplante) Geschäftstätigkeit (potenziell) in den Geltungsbereich bestehender ESG-Standards und –Policies bzgl. der Umwelt- oder Sozialthemen fällt (siehe GRI FS 1 und Leitplanken der Transformation), sie potenziell mit sozialen und/oder umweltbezogenen Risiken bzw. Reputationsrisiken behaftet ist, ist die Geschäftstätigkeit zunächst durch

den\*die Sachverhaltsverantwortliche\*n (SVV) genauer zu prüfen. Bei identifizierten (potenziellen) sozialen und/oder umweltbezogenen Risiken kann eine Einbindung des Stabs Nachhaltigkeit (vereint in sich die Rollen des Nachhaltigkeitsmanagements sowie des Zentralen Reputationsrisikomanagements (ZRRM)) zur weiteren Überprüfung und Anwendbarkeit der Standards und Policies sowie finalen Bewertung erfolgen.

Bei identifizierten (potenziellen) Reputationsrisiken ist der\*die zuständige dezentrale Reputationsmanager\*in (DRRM) einzubeziehen, um das erforderliche aktive Reputationsrisiko-Management zu unterstützen. Gemeinsam leiten SVV und DRRM mit Hilfe eines standardisierten Formulars den Schweregrad des Reputationsrisikos her, dokumentieren den Sachverhalt schriftlich und entscheiden über eine Weiterverfolgung (mit ggfs. Anpassung) der Geschäftstätigkeit. Wird ein mittleres bzw. hohes Risiko identifiziert, muss eine Stellungnahme beim ZRRM/ Stab Nachhaltigkeit eingeholt werden. Dieser kann hierbei u. a. auf externe Datenquellen zurückgreifen. Die Stellungnahme kann als Freigabe, Freigabe mit Auflagen oder Untersagung ausfallen. Bei einem hohen Risiko muss zusätzlich eine Entscheidung des Vorstands herbeigeführt werden.

Unabhängig ob ein soziales, umweltbezogenes oder auch ein Reputationsrisiko identifiziert wird, besteht das grundsätzliche Weisungsrecht des Chief Sustainability Officers, Geschäftstätigkeiten zu kündigen, zu beenden oder zu untersagen.

Mit Einführung des datenbankgestützten ESG Assessments (ESGA) (siehe oben und auch GRI 102-17) wurde darin auch die Bewertung von Reputations- und ökosozialen Risiken integriert, was eine automatisierte Dokumentation und einen verbesserten Workflow ermöglicht. In der zum Berichtszeitpunkt aktuellen Version des ESGA ist die Bewertung von Immobilien-, Projekt- und Unternehmensfinanzierungen technisch möglich. Neben dem Reputationsrisiko Modul (inkl. ökosoziale Risiken) beinhaltet das ESGA zwei weitere Module für ESG relevante Themen. Im ESG Risiko Modul bewerten Markt und Marktfolge im Vieraugenprinzip ob sich aus den Aspekten Umwelt, Soziales oder Governance Sachverhalte ergeben könnten, die sich negativ auf die Kapitaldienstfähigkeit, die Ausfallwahrscheinlichkeit bzw. die Bonität der\*des Kundin\*Kunden auswirken könnten. So werden durch geschäftsfeldspezifische Leitfragen ESG Risiken qualitativ erfasst. Im ESG Impact Modul bewerten Marktkolleg\*innen im Vieraugenprinzip, ob die Finanzierung einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leistet und sich positiv auf die Erreichung von Klima- und Nachhaltigkeitszielen auswirkt.

Das NHM führt regelmäßig Stichproben durch und bewertet die Qualität der gespeicherten Module und bietet ggfs. Hilfestellung bei der qualitativen Verbesserung der Inhalte.

Zur Handhabung des ESGA bestehen für alle Mitarbeiter\*innen zugängliche ausführliche Schulungs- und Informationsunterlagen (über Rahmenanweisung, Prozessbeschreibung etc. Teil der schriftlich fixierten Ordnung) auf Deutsch und Englisch. Zur Einführung des ESGA wurden Schulungen für alle betroffenen Markt und Marktfolge Kolleg\*innen durchgeführt. Sie stehen weiterhin als Aufzeichnung zur Verfügung. Zusätzlich fungieren für jeden Geschäftsbereich Multiplikator\*innen als aktives Bindeglied

Generell hat die BayernLB in ihrem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. die Einhaltung, Weiterentwicklung und das Management von hohen umweltbezogenen, sozialen und ethischen Standards bei (zweckgebundenen) Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäften verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Weiterführende Informationen im Internet:

[Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB](#)

[Verhaltenskodex](#)

EMAS  
SDG 10.5

### **GRI FS 3 (2013) Beschreibung der Prozesse zur Überwachung der kundenseitigen Umsetzung und Einhaltung der in den Verträgen und Transaktionsunterlagen festgelegten ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen**

Überwachungsprozesse werden im Verhaltenskodex folgendermaßen vorgesehen: „Wir nehmen unsere Verantwortung durch die Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahr. [...] Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte von uns bei der Bewertung von (Geschäfts-)Transaktionen berücksichtigt. Unser Handeln sowie unsere Geschäftsbeziehungen und -transaktionen beurteilen wir jeweils nach ethischen Grundsätzen und Nachhaltigkeitsaspekten. Wir beachten die Vereinbarkeit mit den einschlägigen internationalen Umwelt-, Ethik- und Sozialstandards, zu denen wir uns bekennen.“

Dies präzisiert die Nachhaltigkeitspolitik entsprechend: „Die Integration von sozialen und umweltbezogenen Anforderungen in unsere Finanzierungs- und Kapitalmarktangebote bietet unseren Kunden und uns die Möglichkeit, Risiken und Chancen, die sich aus globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel und der Ressourcenverknappung ergeben, umfassend zu berücksichtigen und so einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Neben der Festlegung und Weiterentwicklung von sozialen und ökologischen Mindeststandards für Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäfte stellt die gezielte Unterstützung von Unternehmen und Projekten, die wie die erneuerbaren Energien in besonderer Weise zur Bewältigung globaler Herausforderungen beitragen, einen Schwerpunkt unserer Aktivitäten dar.“

Entsprechend dieser Vorgaben werden Kundinnen und Kunden in der Bank intensiv überprüft, siehe dazu im Verhaltenskodex: „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; Unser Handeln sowie unsere Geschäftsbeziehungen und -transaktionen beurteilen wir jeweils nach ethischen Grundsätzen und Nachhaltigkeitsaspekten. Wir beachten die Vereinbarkeit mit den einschlägigen internationalen Umwelt-, Ethik- und Sozialstandards, zu denen wir uns bekennen.“

Bezogen auf die in GRI FS 1 und in den Leitplanken der Transformation genannten Policies legt die Nachhaltigkeitsstrategie fest: „Neugeschäfte (Neukunden/neue Transaktionen) gehen wir unter Beachtung der bereits etablierten Ausschlusskriterien und der verschiedenen Policies nach sorgfältiger Risiko-/Profitabilitäts-Abwägung ein. Bei gemeinsamen Produkten (z. B. Konsortialkredite, Akkreditive) kümmern wir uns aktiv darum, dass unsere Kunden die Policies der BayernLB einhalten.“

Die Überwachung dieser Einhaltung erfolgt je nach Kundin oder Kunde, Produkt und vertraglicher Ausgestaltung unterschiedlich. Die BayernLB berücksichtigt bei bspw. allen relevanten Fi-

nanzierungen, bei denen der Verwendungszweck bekannt ist, die Equator Principles. Diese basieren auf den Umweltstandards der Weltbank und den Sozialstandards der International Finance Corporation, einer Tochtergesellschaft der Weltbank. Die Equator Principles definieren umfangreiche Anforderungen an den Schutz der Umwelt und die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten beispielsweise bei großen Infrastrukturprojekten.

Da in Deutschland sehr umfassende gesetzliche Regelungen im Hinblick auf den verantwortungsvollen Umgang mit den umweltbezogenen und sozialen Auswirkungen von Projekten gelten, stellt bei Projektfinanzierungen in Deutschland die Prüfung der Einhaltung der jeweils relevanten nationalen Gesetzgebung den Mindeststandard dar. Eine weitergehende Überprüfung im Hinblick auf internationale Standards, z. B. die oben genannten Equator Principles, ist fallweise möglich. Weitere Informationen siehe GRI FS 1 und 2.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Homepage der BayernLB: Mitgliedschaften und Verpflichtungen*

*Leitplanken der Transformation*

EMAS  
SDG 4.7  
SDG 10.5  
UN GC 1

#### **GRI FS 4 (2013) Prozess(e) zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Verfahren der Geschäftsbereiche**

Der Verhaltenskodex der BayernLB sieht das Thema Weiterbildung als eine gemeinschaftliche Aufgabe von Mitarbeitenden und Bank: „In einer sich ständig verändernden Welt ist die Bereitschaft unserer Mitarbeiter zum lebenslangen Lernen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Hierzu stellen wir entsprechende Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung“ (generelle Informationen bzgl. Weiterbildung in der BayernLB siehe GRI 404).

Insbesondere das herkömmliche Verständnis, was ein Finanzinstitut leisten bzw. an Dienstleistungen bieten muss, ist mit Sustainable Finance im Umbruch und auch im Betrieb gewinnt die Orientierung an Nachhaltigkeit an Bedeutung. Um ihre Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte und Vorstände für Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell und Unternehmen zu sensibilisieren und auch in Zukunft in der Finanzbranche ihren Platz festigen und ausbauen zu können, hat die BayernLB in ihrem Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15) nicht nur generell verankert, dass das Verständnis für Nachhaltigkeitsthemen durch regelmäßige Schulungen gesteigert werden soll, sondern auch spezifischer, dass bis Ende 2023 ein Weiterbildungsbudget bzw. Weiterbildungstage für ESG-Themen bereit gestellt werden soll. Außerdem soll ein Schulungskonzept zu ESG-Themen für alle Mitarbeitenden schon bis Ende 2022 entwickelt und eingeführt werden. Hierzu wurde schon Anfang 2022 mit einer internen Schulungsreihe gestartet. In vier Modulen (Einführung in die Thematik ESG, Nachhaltigkeitsrisiken, nachhaltiges Portfolio, Diversität) haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich auf freiwilliger Basis weiterzubilden. Das Angebot wurde Stand Redaktionsschluss dieser Nachhaltigkeitsbilanz sehr gut angenommen und wird für das Berichtsjahr 2022 ausführlich in die Berichterstattung mitaufgenommen. Außerdem werden Kundenbetreuer\*innen im Bereich Corporates und Markets mit einer zusätzlichen Schulungsreihe speziell auf den ESG-Dialog mit Unternehmenskund\*innen vorbereitet, um das Thema Nachhaltigkeit ins Zentrum des Dialogs zu

bringen. Die Schulungen wurden Anfang 2022 gestartet und werden bis Ende 2022 vollständig umgesetzt sein. Zusätzlich ist für 2022 der Abschluss von ESG-Zertifikaten bei einem externen Anbieter für Vertriebsmitarbeitende geplant. Fest verankert im Weiterbildungsprogramm sind bereits Online Schulungen, die alle Mitarbeitenden regelmäßig durchführen müssen zu den Themen Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG), Datenschutz, Geldwäsche-/Betrugsbekämpfung, Kapitalmarkt Compliance, Informationssicherheit und Risikokultur. Ende 2021 wurden in die Schulung zur Risikokultur zusätzlich ESG Themen integriert. Die Mitarbeitenden werden nun u. a. auch zum gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnis, zur Nachhaltigkeitsstrategie, zu Nachhaltigkeitsrisiken und dem Reputationsrisikomanagement geschult.

Für das neu eingeführte ESG Assessment (Überprüfung von Geschäftsvorfällen nach ESG und Reputationsrisikogesichtspunkten) werden laufend Mitarbeiter\*innen der betroffenen Markt- und Risikoeinheiten geschult, zudem werden Schulungsmaterialien und Videomitschnitte von Schulungen über das Intranet zur Verfügung gestellt (weitere Informationen siehe GRI FS 2).

#### **GRI FS 5 (2013) Interaktion mit Kunden/Kapitalnehmern/Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und gesellschaftlicher Risiken und Chancen**

EMAS  
SDG 17.17  
UN GC 8

**In der Wesentlichkeitsanalyse (Aktualisierung in 2022) wurde das Thema „Umgang mit Umwelt & Sozialrisiken“ als wesentlich nach GRI für die BayernLB und ihre Stakeholder\*innen definiert.**

Die BayernLB tauscht sich sowohl innerhalb entsprechender Vereinigungen und Verbände (siehe hierzu GRI 102-12 und 13) als auch mit einzelnen Kundinnen oder Kunden und Geschäftspartner\*innen zu ökologischen und gesellschaftlichen Risiken und Chancen aus.

Hierzu gibt ihr die Nachhaltigkeitspolitik einen Leitfaden: „Bei der Auswahl der relevanten Handlungsfelder und der Entwicklung von ambitionierten Standards berücksichtigen wir die Anforderungen unserer Anspruchsgruppen, mit denen wir aktiv den Dialog suchen. Bei widersprüchlichen Anforderungen unserer Partner streben wir nach einem fairen Interessenausgleich. Orientierung bieten uns nationale und internationale Zielsysteme wie die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.“

Konkret bedeutet dies laut der Nachhaltigkeitsstrategie: „Wir arbeiten eng mit Unternehmen der Real- und Finanzwirtschaft zusammen und engagieren uns, um Transparenz mit Blick auf relevante Nachhaltigkeitskriterien und Steuerungsgrößen zu fördern und offenzulegen. In Kooperation mit politischen Entscheidungsträgern, Branchenführern, Kunden, NGOs und weiteren Stakeholdern fördern wir den Übergang zu einer nachhaltigen und treibhausgasarmen Wirtschaft und unterstützen entsprechend geändertes Verhalten. Wir helfen unseren Kunden, sich aktiv und frühzeitig auf diese Veränderungen einzustellen und wollen führender Partner bei der Finanzierung der Transformation ihrer Geschäftsmodelle bzw. von Innovationen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit sein. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung. Wir stellen den Kunden konsequent in den Mittelpunkt unseres Handelns. Dafür setzen wir auf langjährige Kundenverbindungen und eine ganzheitliche Beratung entlang der Bedürfnisse unserer Kunden. Dabei nimmt die unternehmerische Verantwortung zu nachhaltigerem Handeln einen immer höheren Stellenwert ein. Wir sehen unsere Aufgabe dabei in der Begleitung unserer

Kunden auf deren Transformationsweg. Dies bedeutet, dass wir auch in Phasen des Übergangs hin zu nachhaltigerem Wirtschaften ein verlässlicher Partner bleiben.“

Ziel ist es, die Geschäftsmodelle und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden noch besser und umfassender zu verstehen. Die Bank möchte mit ihnen auf Augenhöhe über Trends und Zukunftsthemen diskutieren, und sie bei der Weiterentwicklung und Transformation ihrer Geschäftsmodelle begleiten. Unter Berücksichtigung der branchenspezifischen Herausforderungen strebt die BayernLB die bestmögliche Unterstützung ihrer Kundinnen und Kunden auf dem Transformationspfad an.

Die Bank will damit das Thema Nachhaltigkeit zu einem Standardthema im Kundendialog machen. Dabei werden die verschiedenen Entwicklungsstufen der Kundinnen und Kunden in Bezug auf Nachhaltigkeit berücksichtigt. Im Ergebnis begleitet die BayernLB ihre Kundinnen und Kunden bei der Transformation zu mehr Nachhaltigkeit als Partnerin, Beraterin und #Fortschrittsfinanzierer.

Weitere Informationen bzgl. ESG-Advisory siehe GRI 102-12; bzgl. der Interaktion mit und Einbindung von Stakeholder\*innen siehe GRI 102-43 und 44.

SDG 8.10  
SDG 9.3

#### **GRI FS 6 (2013) Prozentuale Aufteilung des Portfolios für jedes Geschäftsfeld nach Region, Unternehmensgröße und Sektor**

Für die Aufteilung des Portfolios wird auf die Finanzberichterstattung der BayernLB verwiesen. Detailliert wird bspw. dazu im Einzelabschluss 2021 (nur auf Deutsch verfügbar) auf S. 47 informiert. Informationen zum Geschäftsmodell siehe GRI 102-2, zu den belieferten Märkten siehe 102-6.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

[Einzelabschluss 2021](#)

SDG 11.1

#### **GRI FS 7 (2013) Monetärer Wert von Produkten und Dienstleistungen mit speziellem gesellschaftlichen Nutzen, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck**

Die Nachhaltigkeitsstrategie legt für die Erfassung des gesellschaftlichen und ökologischen Nutzens von Produkten und Dienstleistungen Folgendes fest: „Für die Erfassung und Bewertung von Risiken und Chancen ist die Verfügbarkeit fundierter Daten und ein umfassendes Datenmanagement unerlässlich. Wir haben hierzu ein ESG Assessment Tool aufgebaut, welches kontinuierlich an die wachsenden Anforderungen an Bewertung und Reporting angepasst wird. Damit können wir die mit der Geschäftsverbindung einhergehenden Nachhaltigkeitsrisiken wie auch die positiven Wirkungen von Finanzierungen auf die Erreichung von Klima- und Nachhaltigkeitszielen (Impact) bewerten und damit auch für unsere Kunden transparent machen. Wir erwarten uns aus dem ESG Assessment auch Informationen für die Portfoliosteuerung bzw. Portfolioentwicklung oder für die dynamische Weiterentwicklung der Geschäfte innerhalb unseres Frameworks für nachhaltiges Kapitalmarktgeschäft. Transparenz ist sowohl für unsere Steuerung als auch für das

Vertrauen aller Stakeholder entscheidend. Bezüglich unseres Geschäfts werden wir sowohl den ESG-Impact als auch die ESG-Risiken auf Ebene der Branchen, Länder, Teilportfolien und bereits bestehender Einzelkunden noch stärker transparent machen und hierzu entsprechende Kennzahlen bzw. Key Risk Indicators entwickeln.“

Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB ist außerdem verankert, bis Ende 2022 ein SDG-Mapping zur stärkeren Transparenz des Impacts im Portfolio aufzubauen. Die systemseitige Umsetzung davon wurde Anfang 2022 begonnen (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Innerhalb der BayernLB ist die BayernLabo für das Wohnraumfördergeschäft zuständig und berichtet dazu ausführlich in ihrem Jahresbericht. Weitere Informationen siehe GRI 203 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Indirekte ökonomische Auswirkungen“. Ebenfalls festgehalten im Nachhaltigkeitsprogramm ist, dass die BayernLabo die Förderung der energetischen Sanierung von Mietwohnraum im Rahmen des Bayerischen Modernisierungsprogramms und im Programm Energiekredit Kommunal Bayern fortführt.

Auf die nachhaltigen Finanzlösungen der BayernLB, aktuelle Produkte und Dienstleistungen sowie das Reporting dazu wird ausführlich in GRI 102-2 eingegangen.

### Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB

#### BayernLabo Jahresbericht 2021

### **GRI FS 8 (2013) Monetärer Wert von Produkten und Dienstleistungen mit speziellem ökologischen Nutzen, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck**

SDG 13.1  
SDG 14  
SDG 15  
UN GC 9

Die BayernLB bekennt sich seit September 2021 zum UN Global Compact. Darin heißt es: „Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.“

Das entsprechende Vorgehen ist in der Nachhaltigkeitsstrategie 2021 formuliert: „Bei Abschluss von Finanzierungen sowie Vermögensanlagen und Investitionen, deren Laufzeit über das Jahr 2040 hinausgeht, halten diese den im Klimaschutzgesetz (KSG) zugemessenen Ausstoß an CO<sub>2</sub>-Emissionen ein. Wir tragen durch diese Vorgehensweise den Klimazielen der Bundesregierung, der EU und den Zielen des Freistaats Bayern Rechnung und bekennen uns klar zum Pariser Klimaschutzvertrag in dem wir ein klimaneutrales Portfolio bereits vor 2050 anstreben. Daher liegt auf dem Auf- und Ausbau der Informationsverfügbarkeit und -systeme in den kommenden Jahren ein Schwerpunkt. Wir haben uns hierzu der namhaften, auf wissenschaftlich und industriebasierten Daten agierenden Initiative PCAF angeschlossen und stehen zu ESG-Daten und deren Bewertung auch mit der RSU im Dialog. Portfolioanteile, die letztlich nicht positiv auf das 1,5 Grad-Ziel im Pariser Klimaabkommen einzahlen, werden künftig über Kompensationsmodelle oder Preislösungen ausgeglichen werden müssen.

Mit Blick auf das Kerngeschäft bauen wir unser Verständnis zu nachhaltigem Nutzen (ESG-Impact) und zu ESG-Risiken weiter aus und steuern das Portfolio der BayernLB aktiv unter diesen

Gesichtspunkten. Wir haben uns vorgenommen, den Anteil ESG-konformer Finanzierungen nennenswert zu erhöhen. Dies erreichen wir zum einen durch die Erhöhung des nachhaltigen Impacts vor allem gemäß EU-Taxonomie und zum anderen durch die Konzeption einer adäquaten Risikosteuerung mit dem Ziel eines gut diversifizierten und beherrschbaren ESG-Risikoprofils. Bis Ende 2023 werden wir zudem den ESG-konformen Anteil unseres Portfolios nennenswert erhöhen. Das bedeutet, dass gegenüber dem festgestellten Ausgangsniveau („Nullmessung“) eine nennenswerte Erhöhung der Finanzierungen mit Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen des Freistaats Bayern vor allem aber an Finanzierungen für taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten realisiert wird. Dadurch erhöhen wir auch die aufsichtlich beobachtete „GreenAssetRatio“ der Bank.“

Im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB ist außerdem das fortlaufende Ziel verankert, verstärkt Unternehmen und Projekte zu finanzieren, die zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen wie z. B. des Klimawandels und der Energiewende beitragen (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Innerhalb der BayernLB ist die BayernLabo für das Wohnraumfördergeschäft zuständig und berichtet dazu ausführlich in ihrem Jahresbericht. Weitere Informationen siehe GRI 203 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Indirekte ökonomische Auswirkungen“.

Für das BayernLB Sustainable Financing Framework erfolgt ein eigenes detailliertes Reporting bzgl. der entsprechenden Produkte, die unter diesen Rahmen fallen. Dieses ist auf der Homepage der BayernLB veröffentlicht. Allgemein berichtet die BayernLB innerhalb des Nichtfinanziellen Berichtes 2021 S. 320f. überblickartig zu ihren weiteren nachhaltigen Produkten. Mehr Informationen siehe auch GRI FS 1 bis GRI FS 8 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das „Produktportfolio“ und GRI 102-2.

Im Nichtfinanziellen Bericht 2021 ist die BayernLB auch das erste Mal den Offenlegungsanforderung der EU-Taxonomie-VO (Kurzversion für: EU-Taxonomie-Verordnung VO (EU) 2020/852) nachgekommen. Die dort berichteten Inhalte werden hier aufgenommen und um detaillierte Erläuterungen zu den Kennzahlen erweitert (das Reporting der Green Asset Ratio ist auch generell im Nachhaltigkeitsprogramm 2021ff. der BayernLB verankert (weitere Informationen bzgl. Nachhaltigkeitsprogramm siehe GRI 102-15).

Die genannte Verordnung ist am 12.07.2020 als eine der zentralen Maßnahmen des Aktionsplans für nachhaltiges Wachstum der EU-Kommission in Kraft getreten. Ziel dieses Aktionsplans ist es, Kapitalflüsse in ökologisch nachhaltige Aktivitäten zu lenken. Die EU-Taxonomie-VO wird ergänzt durch den Delegierten Rechtsakt zur EU-Klimataxonomie (C(2021) 2800 final) sowie den Delegierten Rechtsakt zu den Berichtspflichten der Taxonomie-Verordnung (C(2021) 4987 final).

Betroffene Unternehmen nehmen demgemäß in ihre nichtfinanzielle Berichterstattung Angaben auf, wie und in welchem Umfang ihre Tätigkeiten mit als ökologisch nachhaltig einzustufenden Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 ist für Kreditinstitute eine Erleichterung in der Berichterstattung vorgesehen. Zur Einordnung der taxonomiefähigen Gesamtaktiva ist zunächst der Anteil des taxonomiefähigen Geschäftes (Eligible Asset Ratio, Kennzahl Nr. 1), ergänzt um außerbilanzielle und umsatzbasierte Kennzahlen zu berichten. Ab

dem Berichtsstichtag 31.12.2023 wird eine umfangreichere Offenlegung inkl. des Anteils des taxonomiekonformen Geschäftes (Green Asset Ratio) erforderlich.

Die Ermittlung der Taxonomie-Fähigkeit einer Position ist grundsätzlich neben Produktart und Geschäftszweck abhängig von der Art der Gegenpartei, unterschieden nach Nicht-Finanzunternehmen, Finanzunternehmen, Lokalregierungen sowie private Haushalte.

Insofern es sich bei der Gegenpartei um ein Nicht-Finanzunternehmen bzw. Finanzunternehmen handelt, ist gemäß EU-Taxonomie-VO zur Ermittlung des Anteils des taxonomiefähigen Geschäftes eine Berücksichtigung der Positionen ausschließlich bei solchen Gegenparteien möglich, die einer Pflicht zur nichtfinanziellen Berichterstattung unterliegen (NFRD-Pflicht). Laut FAQ der Europäischen Kommission vom 20.12.2021 ist die Ableitung des Anteils des taxonomiefähigen Geschäfts gegenüber diesen Gegenparteien mit Hilfe von EU-Taxonomie-Kennzahlen, welche durch die genannten Nicht-Finanzunternehmen bzw. Finanzunternehmen veröffentlicht wurden, gefordert.

Da die Offenlegung nach Artikel 8 EU-Taxonomie-VO erstmalig zum Berichtsstichtag 31.12.2021 wirksam wird, liegen zu den genannten Nicht-Finanzunternehmen bzw. Finanzunternehmen keine Informationen vor. Die Positionen werden daher mit einer Taxonomie Fähigkeit von 0% gewichtet und gehen in den Anteil der nicht taxonomiefähigen Positionen (Kennzahl Nr. 2) ein.

Im Anteil der taxonomiefähigen Positionen (Kennzahl Nr. 1) werden Kredite an private Haushalte, die u.a. durch Wohneigentum besichert sind sowie Kredite an Lokalregierungen (auch unter Förderprogrammen Bund/Länder) berücksichtigt.

Die Summe der Total Assets beträgt 267,4 Mrd EUR (Nenner der Kennzahlen).

Zum 31.12.2021 werden folgende gemäß Artikel 8 EU-Taxonomie-VO offenzulegende Kennzahlen ermittelt:

Nr.	Gemäß Artikel 8 EU-Taxonomie-VO offenzulegende Kennzahl zum Stichtag 31.12.2021	
1	Anteil der taxonomiefähigen Positionen	6,9 %
2	Anteil der nicht-taxonomiefähigen Positionen	19,8 %
3	Anteil Positionen ggü. Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten	8,6 %
4*	Anteil der Derivate	0,2 %
5	Anteil der Positionen ggü. Nicht-NFRD-pflichtigen Unternehmen	43,7 %
6	Anteil des Handelsportfolios	3,3 %
7	Anteil der bei Bedarf abrufbaren Interbankenkrediten	11,9 %

\*Anteil der Derivate, welche nach IFRS nicht als HFT klassifiziert sind (Hedge Accounting)

Aufgrund der engen methodischen Vorgaben der EU-Taxonomie für die Ermittlung des Anteils der taxonomiefähigen Positionen (Kennzahl Nr. 1), unter anderem der Einschränkung auf Positionen gegenüber sog. NFRD-pflichtigen Kunden, sind nachhaltige Finanzierungen der BayernLB für z.B. erneuerbare Energien oder ökologische Mobilität nicht in Kennzahl 1 beinhaltet. Die BayernLB schließt sich deshalb der Kritik an den Vorgaben an, weil diese der ursprüngliche Intention, also auszuweisen, wieviel z.B. taxonomiekonforme erneuerbare Energien finanziert wurden, zuwiderlaufen.

Im Folgenden werden detailliertere Erläuterungen zu den einzelnen Kennzahlen aufgeführt:

- Kennzahl 1 „Anteil taxonomiefähiger Risikopositionen“: Kennzahl 1 umfasst die Risikopositionen, für welche perspektivisch ab dem Berichtsjahr 2023 die Taxonomiekonformität zu prüfen ist und stellt somit die Grundgesamtheit der potentiell taxonomiekonformen Risikopositionen dar. Die Ermittlung der Taxonomiefähigkeit einer Risikoposition ist grundsätzlich abhängig von der Art der Gegenpartei, wobei hierbei Nicht-Finanzinstitute, Finanzinstitute, Lokalregierungen sowie private Haushalte unterschieden werden. Zudem werden durch die Verwertung von Immobiliensicherheiten vorliegende Vermögenswerte in Kennzahl 1 berücksichtigt. Insofern es sich bei der Gegenpartei um ein (Nicht-)Finanzunternehmen handelt, ist auf Basis des Artikel 7(3) des Delegierten Rechtsakts zu den Berichtspflichten der Taxonomie-Verordnung eine Berücksichtigung der Vermögenswerte für die Taxonomiefähigkeit ausschließlich bei einer unter die NFRD-Pflicht fallenden Gegenpartei möglich. Diese Einschränkung führt zu einer signifikanten Reduktion des Anteils der taxonomiefähigen Vermögenswerte. Handelt es sich um Positionen gegenüber Nicht-Finanzunternehmen, so wird in Übereinstimmung mit Annex V, 1.2.1.1.1. und 1.2.1.1.2., des Delegierten Rechtsakts zu den Berichtspflichten die Taxonomiefähigkeit einer Position von der Sektorinformation der jeweiligen Gegenpartei und der mit Hilfe des Delegierten Rechtsakt zur EU-Klimataxonomie resultierenden Zuordnung zu einer wirtschaftlichen Aktivität abgeleitet. Bei Positionen gegenüber Finanzunternehmen fordert Annex V, 1.2.1.2., des Delegierten Rechtsakts zu den Berichtspflichten eine Bewertung der Positionen mit Hilfe der durch das jeweilige Finanzunternehmen im Rahmen der EU-Taxonomie-Offenlegungsanforderungen veröffentlichten Kennzahlen. Aufgrund der erstmaligen Offenlegung zum Stichtag 31.12.2021 liegen solche Kennzahlen nicht vor, Positionen gegenüber Finanzinstituten werden mit 0% Taxonomiefähigkeit bewertet und tragen zu einer Verringerung von Kennzahl 1 bei. Die Abgrenzung von taxonomiefähigen Risikopositionen gegenüber Lokalregierungen sowie privaten Haushalten erfolgt in Orientierung an Annex V, 1.2.1.3. bzw. 1.2.1.4 des Delegierten Rechtsakts zu den Berichtspflichten.
- Kennzahl 2 „Anteil nicht-taxonomiefähiger Risikopositionen“: Unter Kennzahl 2 fallen Risikopositionen, welche die für Kennzahl 1 relevanten Kriterien - in Abhängigkeit von der Art der Gegenpartei – nicht erfüllen sowie auch nicht den sog. Abzugspositionen im Zähler von Kennzahl 3 – 7 zuzuordnen sind.
- Kennzahl 3 „Anteil Positionen ggü. Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten“: Bei Kennzahl 3 wird in Übereinstimmung mit den durch die Europäische Kommission am 20.12.2021 veröffentlichten FAQ eine enge Definition des Begriffs „Central Governments“ angenommen, wodurch Risikopositionen gegenüber Regional- und Lokalregierungen nicht im Zähler von Kennzahl 3 einbezogen werden. Neben Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten umfasst der Zähler von Kennzahl 3 Risikopositionen gegenüber Zentralbanken sowie supranationalen Emittenten.
- Kennzahl 4 „Anteil Derivate“: Kennzahl 4 umfasst ausschließlich die Derivate des Bankbuches, um eine partielle Doppelung von Risikopositionen in Kennzahl 4 und Kennzahl 6 zu vermeiden.
- Kennzahl 5 „Anteil Positionen ggü. Nicht-NFRD-pflichtigen Unternehmen“: Nicht-NFRD-pflichtige Unternehmen sind gemäß Artikel 7(3) des Delegierten Rechtsakts zu den Berichtspflichten von der für die Ableitung der Taxonomiefähigkeit notwendigen Prüfung ausgenommen, Risikopositionen gegenüber nicht-NFRD-pflichtigen Gegenparteien sind in Kennzahl 5 offenzule-

gen. Für Kennzahl 5 erfolgt die Ableitung der NFRD-Pflicht der Gegenpartei mit Hilfe von Sitzland, Art der Gegenpartei, Mitarbeiteranzahl, Bilanzsumme, Umsatzerlösen sowie Kapitalmarktorientierung der Gegenpartei in Übereinstimmung mit Artikel 19a und Artikel 29a, Richtlinie 2013/34/EU. Dabei wird im Falle eines Konzerns eine Einzelunternehmenssicht eingenommen: Bei einem nicht-NFRD-pflichtigen Tochterunternehmen in einem NFRD-pflichtigen Konzern erfolgt keine Vererbung der NFRD-Pflicht auf das Tochterunternehmen. Eine grundsätzlich NFRD-pflichtige Konzerntochter, welche von der Konzernbefreiung Gebrauch macht und aus diesem Grund keine eigene nichtfinanzielle Erklärung erstellt, wird aufgrund der Erfüllung der Anforderungen bzgl. Sitzland, Art der Gegenpartei, Mitarbeiteranzahl, Bilanzsumme, Umsatzerlösen sowie Kapitalmarktorientierung als NFRD-pflichtig betrachtet.

- Kennzahl 6 „Anteil Handelsbuch“: Der Zähler von Kennzahl 6 wird durch das Handelsbuch der BayernLB abgegrenzt.
- Kennzahl 7 „Anteil bei Bedarf abrufbarer Interbankenkredite“: Kennzahl 7 beinhaltet im Zähler die Forderungen gegenüber Kreditinstituten mit täglicher Fälligkeit bzw. auf Verlangen rückzahlbare Forderungen gegenüber Kreditinstituten.

Weiterführende Informationen im Internet:

[Nachhaltigkeitsstrategie der BayernLB](#)

[BayernLabo Jahresbericht 2021](#)

[Nichtfinanzieller Bericht 2021 \(ab S. 312\)](#)

[BayernLB Sustainable Financing Framework \(auf Englisch veröffentlicht\)](#)

## Audit

### **GRI FS 9 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Audit“**

EMAS  
SDG 10.5  
UN GC 1-10

Die BayernLB sieht in Bezug auf ihr Geschäftsmodell insbesondere eine externe Auditierung ihres Umweltmanagements als eine geeignete Maßnahme an, um hier einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu etablieren.

Dies ist in der Nachhaltigkeitspolitik festgelegt: „Die hohen umweltbezogenen Maßstäbe, die wir bei unseren Marktaktivitäten berücksichtigen, gelten auch für uns selbst. So arbeiten wir im Rahmen unseres nach der anspruchsvollen europäischen EMAS-Norm zertifizierten Umweltmanagementsystems kontinuierlich an der Optimierung des innerbetrieblichen Umweltschutzes.“

Die BayernLB hat bereits vor mehr als 20 Jahren ein Umweltmanagementsystem aufgebaut, das seit 1999 jährlich nach der anspruchsvollen europäischen EMAS-Verordnung validiert ist. Die EMAS-Verordnung fordert, dass Organisationen ihre wesentlichen direkten und indirekten Umweltaspekte ermitteln und bewerten. Zusätzlich ist das Umweltmanagementsystem seit 2011 nach der internationalen Norm ISO 14001 zertifiziert. Aktuell arbeiten mehr als 90 Prozent aller Mitarbeitenden der BayernLB Bank an zertifizierten Standorten. Die BayernLB veröffentlicht entsprechend der EMAS Norm jährlich eine Umwelterklärung, welche ab diesem Berichtsjahr (2021)

in die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz nach GRI integriert wird. Die Inhalte finden sich hpts. im Bereich 300 „Umwelt“ wieder, die nach EMAS geprüften Inhalte sind durch die grüne Marginalie „EMAS“ gekennzeichnet.

Die für die Produkte und Dienstleistungen der Bank relevanten ESG Richtlinien und Bewertungsverfahren werden in FS 2 und FS 3 beschrieben. Hierauf bezogen finden laufend durch den Stab Nachhaltigkeit Prüfungen statt, die direkt in dem entsprechenden Datensystem vorgenommen und dokumentiert werden.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*Homepage der BayernLB: Nachhaltigkeitsreporting*

*Leitplanken der Transformation*

## EMAS

### **GRI FS 9 (2013) Umfang und Häufigkeit von Audits zur Bewertung der Umsetzung von ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Risikobewertungsprozessen**

Alle Informationen hierzu siehe GRI FS 9 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Audit“.

## Active Ownership

### **GRI FS 10 bis GRI FS 12 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Active Ownership“**

Diese Indikatoren betreffen Organisationen, die in der Vermögensverwaltung tätig sind und Richtlinien zur Stimmrechtsausübung haben. Die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz bezieht sich allerdings nur auf die BayernLB Bank (inkl. der BayernLabo, vgl. GRI 102-2).

### **GRI FS 10 (2013) Prozentsatz und Anzahl der im eigenen Portfolio gehaltenen Unternehmen, mit denen ein Dialog zu Umwelt- und Gesellschaftsthemen besteht**

Alle Informationen hierzu siehe GRI FS 10 bis GRI FS 12 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Active Ownership“.

### **GRI FS 11 (2013) Anteil der Vermögenswerte, die einer Prüfung nach ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten unterzogen werden (positives und negatives Screening)**

Alle Informationen hierzu siehe GRI FS 10 bis GRI FS 12 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Active Ownership“.

## **GRI FS 12 (2013) Abstimmungsrichtlinien bzgl. ökologischer und gesellschaftlicher Themen für Aktien, für die das berichtende Unternehmen Stimmrechte hält oder zur Stimmabgabe berät**

Alle Informationen hierzu siehe GRI FS 10 bis GRI FS 12 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Active Ownership“.

### **Gemeinschaft vor Ort**

#### **GRI FS 13 bis GRI FS 14 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Gemeinschaft vor Ort“**

Das Engagement der BayernLB für die Gemeinschaft vor Ort/lokale Gemeinschaft ist ausführlich in GRI 413 beschrieben.

SDG 1.4  
SDG 8.3  
SDG 8.10  
SDG 9.3  
SDG 10.2  
SDG 11.1

#### **GRI FS 13 (2013) Standorte in gering besiedelten oder strukturschwachen Regionen nach Standortart (Filiale, SB, etc.)**

Die BayernLB zählt zu den führenden Geschäftsbanken für große und mittelständische Kundinnen und Kunden in Deutschland und betreibt in dem Sinne kein Privatkundengeschäft mit einer Notwendigkeit für Filialen, Geldautomaten, Vertriebsstellen etc. (weitere Informationen zum Geschäftsmodell siehe GRI 102-2, bzgl. Niederlassungen/Betriebstätten siehe GRI 102-4).

Mit dem Förderstützpunkt der BayernLabo (Informationen zum Auftrag der BayernLabo siehe GRI 102-2) im niederbayerischen Grafenau, der 2016 eröffnet wurde, ist die BayernLabo nicht nur ein Musterbeispiel der bayerischen Behördenverlagerung, sondern unterstützt von dort aus Bürgerinnen und Bürger in Niederbayern, der Oberpfalz sowie in Oberfranken bei der Verwirklichung eines nachhaltigen Eigenheims. Gleichzeitig stärkt sie die Region mit zehn hochwertigen, zukunftsfähigen und heimatnahen Arbeitsplätzen.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

*BayernLabo Jahresbericht 2021*

GEPRÜFT  
SDG 1.4  
SDG 8.3  
SDG 8.10  
SDG 9.3

#### **GRI FS 14 (2013) Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen**

Die BayernLB zählt zu den führenden Geschäftsbanken für große und mittelständische Kundinnen und Kunden in Deutschland und betreibt in dem Sinne kein Privatkundengeschäft mit einer Notwendigkeit für Filialen, Geldautomaten, Vertriebsstellen etc.

Es ist der staatliche Auftrag der BayernLabo, bezahlbaren Wohnraum für ihre Zielkundinnen und -kunden im Freistaat Bayern durch verschiedene Förderprogramme zu schaffen. Weitere Informationen hierzu siehe GRI 102-2, GRI 203 (2016) – GRI 103-1 (2016), GRI 103-2 (2016), GRI 103-3

SDG 1.4  
SDG 8.3  
SDG 8.10  
SDG 9.3

(2016) Angaben zum Managementansatz für „Indirekte ökonomische Auswirkungen“ sowie den BayernLabo Jahresbericht.

*Weiterführende Informationen im Internet:*

**BayernLabo Jahresbericht 2021**

## **Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen**

### **GRI FS 15 bis GRI FS 16 – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für das Thema „Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen“**

Alle Angaben hierzu siehe GRI 417 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Marketing und Kennzeichnung“.

### **GRI FS 15 (2013) Richtlinien zu fairer Gestaltung und fairem Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen**

Alle Angaben hierzu siehe GRI 417 (2016) – GRI 103-1 (2016), 103-2 (2016), 103-3 (2016) Angaben zum Managementansatz für „Marketing und Kennzeichnung“.

### **GRI FS 16 (2013) Initiativen zur Förderung der Finanzkompetenz nach Zielgruppen**

Die BayernLB zählt zu den führenden Geschäftsbanken für große und mittelständische Kundinnen und Kunden in Deutschland, das Geschäftsmodell sieht kein standardisiertes Privatkundengeschäft vor. Die Geschäftskunden und –kundinnen unterstützt das BayernLB Research, indem sie Megatrends sowie Ereignisse in Politik, Wirtschaft und an den Finanzmärkten beobachten, filtern und bewerten. Ziel ist es, die Kundinnen und Kunden sprechfähig und entscheidungsbereit zu machen. Über das Kundenportal der BayernLB können die Kunden und Kundinnen auf das vielfältige Angebot (Begleitung von Seminaren, Konferenzen, Networking Events; Conference Call; Publikationen; Research Portal; Research inTouch) zugreifen. Alle weiteren Informationen dazu finden sich auf der Homepage der BayernLB im Bereich „Research“.

Weitere Informationen bzgl. Kommunikation mit und Informationen an Kundinnen und Kunden siehe GRI 417. Die BayernLB bietet außerdem Ausbildungsplätze zur\* zum Bankkauffrau oder Bankkaufmann sowie weitere Ausbildungsmöglichkeiten an, alle ausführlichen Informationen hierzu siehe GRI 404. Den Mitarbeitenden der BayernLB selbst steht ein umfangreiches Weiterbildungsangebot zur Steigerung der eigenen Kompetenz zur Verfügung, siehe dazu ebenfalls GRI 404. Siehe GRI 413 für weiteres Engagement der BayernLB im Bereich Bildung.

**SDG 1.4**  
**SDG 4**  
**SDG 8.10**  
**SDG 10.2**

## Verantwortung gegenüber Kunden in Zahlungsschwierigkeiten

### BayernLB FS 17 (2021) Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten (eigener Indikator der BayernLB)

#### Allgemeines Vorgehen

Auch für Kundinnen und Kunden in Zahlungsschwierigkeiten fühlt sich die Bank verantwortlich. Der Bereich Credit Consult, der zum Risk Office der BayernLB gehört, ist zuständig für die Sanierung, Restrukturierung und Abwicklung von Engagements der BayernLB, die der Betreuungsform "Problemkreditbetreuung" zugeordnet sind. Er verfolgt dabei auch ausgebuchte Forderungen und betreut notleidende Kreditengagements natürlicher Personen. Damit fungiert der Bereich als unabhängige Workout Unit (WU) im Sinne der regulatorischen Anforderungen.

Eine entsprechende Richtlinie für Problemkredite regelt die Behandlung und Bewertung von problembehafteten Krediten. Sie etabliert Grundprinzipien für:

- die Identifikation von problembehafteten Krediten (Risikoidentifikation und -früherkennung)
- die Festlegung einer adäquaten Betreuungsform für problembehaftete Kredite
- die Notwendigkeit eines Sanierungskonzeptes/-gutachtens
- die Bildung und Auflösung von Risikovorsorge für problembehaftete Kredite
- die Ausbuchung von tatsächlichen Kreditausfällen und
- die Berichterstattung über problembehaftete Kredite.

Die Bearbeitung der Problemkreditbetreuung wird in der o. g. Workout Unit im Sinne der regulatorischen Anforderungen gebündelt. Diese Einheit ist mit definierten Sonderkompetenzen für die Problemkreditbetreuung (u. a. Stundungskompetenz, Verzichtskompetenz) ausgestattet.

Primäres Ziel ist die nachhaltige Sanierung der übertragenen Kreditforderungen, d. h. den\*die Schuldner\*in in die Lage zu versetzen, den Kredit vollständig zurückzuzahlen (Prüfung der nachhaltigen Kapitaldienstfähigkeit). Gleichzeitig sollen natürlich auch die Kreditforderungen bestmöglich realisiert werden, die Geschäftsbeziehung sowie Unternehmenssubstanz und Arbeitsplätze erhalten bleiben.

Problembehaftete Engagements sind alle Engagements, die auf Grund ihrer erhöhten Risikosituation einer besonderen Aufmerksamkeit bedürfen. Sie werden in die Betreuungsformen Intensivbetreuung und Problemkreditbetreuung eingestuft. Durch die frühzeitige Einleitung geeigneter Maßnahmen im Rahmen einer Intensivbetreuung oder Problemkreditbetreuung sollen potenzielle Verluste vermieden bzw. minimiert werden.

Die Intensivbetreuung beinhaltet eine fortlaufende, enge Überwachung der Kredite bei sich abzeichnenden bzw. leichteren Schwächen der Kundenbonität. Basierend auf einer umfassenden Ursachenanalyse werden geeignete Maßnahmen eingeleitet. Ziele sind, den potentiellen Schaden zu minimieren und das Engagement in die Normalbetreuung zurückzuführen.

In der Problemkreditbetreuung werden Kreditnehmer betreut, bei deren Engagements – oder Teilen hiervon – bonitätsbedingt oder auf Grund einer negativen Entwicklung der Sicherheiten, Maßnahmen zur Sanierung/Restrukturierung bzw. Abwicklung zu treffen sind. Im Rahmen der

Problemkreditbetreuung werden so genannte Forbearance-Maßnahmen genehmigt. Mit Forbearance-Maßnahmen soll der Schuldner oder die Schuldnerin wieder in die Lage versetzt werden, seinen oder ihren Kredit nachhaltig zu bedienen bzw. das Verlustrisiko für die Bank zu minimieren. Forbearance-Maßnahmen liegen immer dann vor, wenn bei einem\*einer Schuldner\*in mit finanziellen Schwierigkeiten Zugeständnisse bei der Refinanzierung/Umschuldung gewährt und/oder die ursprünglich vereinbarten Kreditbedingungen in Form von Vertragsmodifikationen (z. B. Stundung, Verzicht, Stillhaltevereinbarung) angepasst werden.

### **Immobilienkunden und -kundinnen**

Im Immobiliengeschäft wurde bereits vor einigen Jahren das „European Agreement on a Voluntary Code of Conduct on Pre-Contractual Information for Home Loans“ unterzeichnet. Im Bereich der endfinanzierten Wohnbaudarlehen der BayernLB kann es zu leistungsgestörten Kreditengagements kommen. Oberste Zielsetzung ist es hier, bei Leistungsstörungen nicht etwa das Kreditengagement zu beenden, sondern bei entsprechendem Sanierungswillen des Kreditnehmers oder der Kreditnehmerin zusammen mit diesem\*dieser ein Sanierungskonzept zu entwerfen. Das soll diesem\*dieser helfen, seinen\*ihrer Forderungen langfristig nachkommen zu können, wovon letzten Endes auch die Bank im wirtschaftlichen Sinne profitieren kann. Dieser Grundsatz gilt insbesondere auch bei Kreditnehmer\*innen, die schwere Schicksalsschläge erlitten haben, andere persönliche Notsituationen durchstehen müssen oder bei denen Hinweise auf folgenschwere Reaktionen, z. B. Suizid, vorliegen. Mit einer durchschnittlichen Sanierungsquote von rd. 50 Prozent kann vielen Kreditnehmer\*innen geholfen werden, vor allem den klassischen privaten Immobilienkund\*innen, die oftmals von anderen Kreditinstituten vernachlässigt werden.

### **Kunden und Kundinnen der BayernLabo**

Auch bei Kund\*innen der BayernLabo kann es zu Zahlungsschwierigkeiten kommen. Im Kreditgeschäft mit Privatkund\*innen – also insbesondere der sogenannten „Eigenwohnraumförderung“ für selbst genutzten Wohnraum – kann eine unvorhergesehene Veränderung der Lebensumstände wie Scheidung, Krankheit oder Arbeitslosigkeit zu Zahlungsschwierigkeiten führen. Hier setzt die BayernLabo auf eine intensive Kundenbetreuung, um Forderungsausfällen vorzubeugen. Das Hauptaugenmerk der Intensivbetreuung richtet sich auf individuelle Maßnahmen, die die Geschäftspartner\*innen finanziell stabilisieren und die Zahlungsfähigkeit wiederherstellen sollen. Hierzu werden gemeinsam mit den Geschäftspartner\*innen Sanierungsstrategien entwickelt. Diese sollen ihnen ermöglichen, ihre wirtschaftlichen Probleme zu überwinden und die geförderten Immobilien zu behalten. So dient die BayernLabo am unmittelbarsten ihrem staatlichen Auftrag, bezahlbaren Wohnraum für ihre Zielkund\*innen im Freistaat Bayern zu schaffen. Dennoch kann es auch notwendig sein, die geförderten Immobilien zu veräußern. Wenn sich die wirtschaftliche Lage der Geschäftspartner\*innen nicht bessert und/oder ein Notverkauf der Immobilie scheitert, bleibt als letzte Möglichkeit jedoch nur die Verwertung der geförderten Einheit im Wege der Zwangsversteigerung.

Auch im Bereich „Mietwohnraumförderung“ begleitet die BayernLabo ihre Geschäftspartner\*innen im Falle von Zahlungsschwierigkeiten mit dem vorrangigen Ziel, ggf. unter Einbindung der übrigen beteiligten Finanzierer\*innen und der zuständigen Landesministerien die nachhaltige Überlebensfähigkeit zu sichern. Idealerweise werden im Rahmen von Sanierungsvereinbarungen

Wege gefunden und Vereinbarungen getroffen, die Kapitaldienstfähigkeit wiederherzustellen und den geförderten Wohnraum langfristig zu erhalten.

# Erklärung des Umweltgutachters



## Erklärung des Umweltgutachters zu den Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten nach Anhang VII der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 sowie nach Änderungs-VO 2017/1505 und 2018/2026

Der Unterzeichnende, **Dr.-Ing. Reiner Beer** EMAS-Umweltgutachter mit der Registrierungsnummer DE-V-0007, akkreditiert oder zugelassen für den Bereich 64.19 (NACE-Code Rev. 2), bestätigt, begutachtet zu haben, ob die gesamte Organisation/ wie in der Umwelterklärung der Organisation

**Bayerische Landesbank**

mit den Standorten:

**Zentrale München, Brienner Straße 18**

**Nürnberg, Lorenzer Platz 27**

**Nürnberg, Fritz-Haber-Straße 10**

(mit der Reg.-Nr. DE-155-00129)

angegeben, alle Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25.11.2009 und Änderungs-VO 2017/1505 vom 28.08.2017 und 2018/2026 vom 19.12.2018 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS) erfüllt.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 und Änderungs-VO 2017/1505 und 2018/2026 durchgeführt wurden,
- das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- die Daten und Angaben der aktualisierten Umwelterklärung der Organisation / des Standortes ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten der Organisation/ des Standortes innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben.

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden. Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.

Nürnberg, 30.09.2022

Dr.-Ing. Reiner Beer  
Umweltgutachter

## **Impressum**

### **Herausgeberin**

Bayerische Landesbank  
Anstalt des öffentlichen Rechts  
Brienner Straße 18  
D-80333 München  
Telefon +49 89 2171-01  
[info@bayernlb.de](mailto:info@bayernlb.de)  
[www.bayernlb.de](http://www.bayernlb.de)

### **Gestaltung und Herstellung**

Inhouse produziert mit firesys

Die Nachhaltigkeitsbilanz (nach GRI) erscheint auch in englischer Sprache.



Wir finanzieren Fortschritt.

Bayerische Landesbank  
Brienner Straße 18  
80333 München  
[bayernlb.de](https://www.bayernlb.de)

