



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

## DNK-Erklärung

### LfA Förderbank Bayern

---

<b>Berichtsjahr</b>	2018
<b>Leistungsindikatoren-Set</b>	GRI SRS
<b>Kontakt</b>	LfA Förderbank Bayern  Nachhaltigkeitsteam Robert Kolb  Königinstr. 17 80539 München Deutschland  089/2124-2380 <a href="mailto:robert.kolb@lfa.de">robert.kolb@lfa.de</a>

## Allgemeine Informationen

*Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)*

Die LfA Förderbank Bayern ist die Wirtschaftsförderbank des Freistaates Bayern in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in München. Sie hat den staatlichen Auftrag, im Rahmen der Finanz-, Verkehrs-, Umwelt- und Arbeitsmarktpolitik und im Einklang mit den Beihilfevorschriften der Europäischen Union, Vorhaben gewerblicher Unternehmen sowie sonstige Maßnahmen zur Verbesserung und Stärkung der Wirtschafts-, Verkehrs- und Umweltstruktur Bayerns finanziell zu fördern (Artikel 3 Absatz 1 LfA-Gesetz).

Um diesen Auftrag zielgerichtet zu erfüllen, stellt die LfA besondere Finanzierungsinstrumente bereit. Sie greifen immer dann, wenn die vom Markt angebotenen Produkte für die Verwirklichung unternehmerischer Vorhaben nicht ausreichen. Das Angebot konzentriert sich auf die Geschäftsfelder Gründung, Wachstum, Innovation, Energie und Umwelt, Stabilisierung und Infrastruktur. Die bewährten Förderinstrumente sind Darlehen, Risikoentlastungen, Beteiligungskapital sowie Beratung. Das Finanzierungsangebot richtet sich an Existenzgründer, kleine und mittlere Unternehmen und freie Berufe gerade auch in strukturschwachen Regionen. Die Kredite werden nach dem Hausbankprinzip in enger Kooperation mit Sparkassen, Genossenschaftsbanken und Privatbanken ausgereicht. Bei Infrastrukturvorhaben unterstützt die LfA bayerische Kommunen als Finanzierungspartner und stärkt damit Bayern als Investitionsstandort. Auch größere Vorhaben begleitet die LfA, soweit davon bedeutende positive Effekte auf Regionalstruktur und Arbeitsmarkt in Bayern ausgehen. Die LfA Finanzprodukte stehen nicht in Konkurrenz zu den Dienstleistungen der Geschäftsbanken.

## Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

### Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

#### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

*Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.*

Die Nachhaltigkeit findet ihre Verankerung bereits im Geschäftsmodell der LfA. Die Fördertätigkeit ist vor allem darauf gerichtet, strukturelle Wettbewerbsnachteile kleiner und mittlerer Unternehmen auszugleichen und für Chancengleichheit zu sorgen. Durch die langfristige Finanzierung von Investitionen wird eine nachhaltige Förderwirkung erzielt. Zahlreiche Förderprogramme adressieren Nachhaltigkeitsthemen wie beispielsweise Energieeinsparung und Umweltschutz. Anspruch der LfA ist es, durch eine nachhaltige Ausgestaltung und bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Fördermaßnahmen den Wandel hin zu einer zukunftsfähigen Wirtschaft zu unterstützen und damit zur nachhaltigen Entwicklung des Freistaates Bayern beizutragen.

Die Nachhaltigkeit ist Gegenstand des Leitbilds und der strategischen Ziele der LfA und somit in die übergreifende Unternehmensstrategie eingebunden. Sie findet ihre Konkretisierung in den [Nachhaltigkeitsgrundsätzen](#), die den Handlungsrahmen für die ESG-Aktivitäten (Environment Social Governance) vorgeben. Dieser umfasst die Bereiche interne Organisation (Personalpolitik, Grundsätze guter Unternehmensführung und Compliance), Verantwortung im operativen Geschäft (Nachhaltigkeitsmanagement, betrieblicher Umweltschutz, nachhaltige Beschaffung, verantwortungsvolle Produkte und Dienstleistungen) sowie gesellschaftliche Verantwortung. Darauf aufbauend setzt sich die LfA jährliche [Nachhaltigkeitsziele](#), mit denen die Nachhaltigkeit in der Bank weiter vorangebracht werden soll. Über diese sowie deren Erfüllung/Nichterfüllung wird jeweils auf der Internetseite berichtet.

Zertifizierungen und Initiativen aus unterschiedlichen Bereichen unterstreichen das Engagement der LfA in der Nachhaltigkeit und belegen nachvollziehbar, was in der LfA gelebter Standard ist. Folgenden Initiativen ist die LfA bisher beigetreten bzw. hat Zertifizierungen von ihnen erhalten: EMAS, berufundfamilie, Charta der Vielfalt, Ökoprotif, Bio-Zertifikat nach EG-Öko-Verordnung, GreenIT, Umweltpakt Bayern, Familienpakt Bayern (Einzelheiten vgl. Übersicht [Nachhaltigkeitszertifizierungen/-initiativen](#)).

#### 2. Wesentlichkeit

*Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.*

Als Spezialkreditinstitut konzentriert sich die LfA auf die nachhaltige Wirtschaftsförderung in Bayern. Ziel ist es, als wettbewerbsneutrale und leistungsstarke Bank gemeinsam mit Staat, Verbänden und Hausbanken dem Wirtschaftsstandort Bayern positive Impulse zu geben und zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen beizutragen.

Die LfA erfüllt ihren staatlichen Förderauftrag im Einklang mit den politischen Zielsetzungen der Bayerischen Staatsregierung. Die ESG-Aktivitäten korrelieren mit den langfristigen Zielsetzungen ihres Eigentümers, des Freistaats Bayern.

Die LfA unterstützt Unternehmen und Freiberufler bei Investitionen in Umweltschutz, Klimaschutz, Energieeinsparung und Energieeffizienz. Gefördert werden darüber hinaus Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel, die Errichtung energieeffizienter Firmengebäude sowie deren energetische Sanierung.

Im Rahmen des internen Betriebs ist es Ziel der LfA, durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen den Einsatz von Ressourcen so gering wie möglich zu halten und Umweltbelastungen auf das erforderliche Minimum zu beschränken. Die aktuellen Kennzahlen und Ziele beim betrieblichen Umweltschutz sind der jährlichen [Umwelterklärung](#) zu entnehmen. Ein wichtiges Instrument zur Bewertung der Nachhaltigkeit im Einkauf sind anerkannte Zertifizierungssysteme im Bereich Umwelt und Soziales.

Zu den sozialen und ökologischen Chancen vgl. Ausführungen unter Kriterium 10.

Risiken können in möglichen ungewollten oder unvorhergesehenen Zielkonflikten zwischen ökologischen und sozialen Zielsetzungen bestehen.

Eine darüber hinausgehende Wesentlichkeitsanalyse wurde bisher nicht durchgeführt.

### 3. Ziele

*Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.*

Gegenstand der strategischen Ziele der LfA ist die Verankerung der Nachhaltigkeit mit ihren ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten und deren Beachtung bei der Gestaltung der Produkte und internen Prozesse. Die strategischen Ziele finden ihre Konkretisierung in den Mittelfristzielen und den Jahreszielen. Das aktuelle Mittelfristziel hat die kontinuierliche Umsetzung der Nachhaltigkeitsgrundsätze und die Überprüfung von deren Implementierung zum Inhalt. Die jeweiligen Jahresziele mit Nachhaltigkeitsbezug sind auf der Internetseite der LfA veröffentlicht.

Die strategischen Ziele, die Mittelfristziele und die abteilungsübergreifenden Jahresziele werden im Rahmen eines jährlichen, rollierenden Ziele- und Planungsprozesses im *Oberen Führungskreis*, dem der Vorstand und alle Abteilungs-/Stabsstellenleiter/-innen angehören, erörtert und auf Zielerreichungsgrad und Fortentwicklungsbedarf überprüft.

Die abteilungsspezifischen Jahresziele mit Nachhaltigkeitsbezug werden von den Abteilungs-/Stabsstellenleitern/-innen festgelegt; der Zielerreichungsgrad wird von einer mit der Koordinierung der Nachhaltigkeitsaktivitäten beauftragten Generalbevollmächtigten jährlich abgeglichen; über das Ergebnis wird im Intranet und auf der Internetseite berichtet ([https://lfa.de/website/de/lfa/nachhaltigkeit/LfA\\_Nachhaltigkeitsziele.pdf](https://lfa.de/website/de/lfa/nachhaltigkeit/LfA_Nachhaltigkeitsziele.pdf)).

Auch im Rahmen der Revalidierung der Zertifizierungen wie bspw. EMAS oder berufundfamilie werden Ziele und Umsetzungsfortschritte regelmäßig überprüft.

Die LfA hat den einzelnen Nachhaltigkeitszielen einen Zeitraum für die Zielerreichung zugeordnet. Dieser soll keine Priorisierung darstellen, sondern vielmehr eine realistische Zeitspanne für die Zielerreichung.

Die Nachhaltigkeitsziele beziehen sich bisher nicht konkret auf die SDG's (**Sustainable Development Goals** der Vereinten Nationen); eine entsprechende Anpassung für ausgewählte Punkte ist mittelfristig geplant.

### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

*Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.*

Die Lieferkette der LfA erstreckt sich über verschiedene Warengruppen, wie beispielsweise Büromaterial, Lebensmittel, Personaldienstleistungen, IT und vieles andere mehr. Verschiedene Organisationseinheiten sind dafür zuständig, die Bank zum Zwecke ihrer Leistungserstellung mit den notwendigen Gütern und Dienstleistungen zu versorgen.

Der Beschaffungsprozess ist in der LfA nachhaltig ausgerichtet. Als Anstalt des Öffentlichen Rechts berücksichtigt sie beispielsweise die „Umweltrichtlinien Öffentliches Auftragswesen“ sowie die Beschlüsse und Bekanntmachungen der Bayerischen Staatsregierung und des Bayerischen Landtags wie den „Equal-Pay-Beschluss“ oder die „Bekanntmachung zur Vermeidung des Erwerbs von Produkten aus ausbeuterischer Kinderarbeit“. In einer Dienststanweisung „Beschaffungswesen“ ist der Prozess einheitlich geregelt. Danach sind Beschaffungen unter Einhaltung der rechtlichen Vorgaben (Vergabeverordnung (VgV), Verdingungsordnung für Leistungen (VOL), Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) etc.) durchzuführen, um beispielsweise dadurch auch die Einhaltung von Umweltstandards bei Lieferanten, die Vermeidung untertariflicher Entlohnung und eine größtmögliche Umweltverträglichkeit bei den zu beschaffenden Materialien zu erzielen. Darüber hinaus enthalten die Beschaffungsgrundsätze der LfA bei den Zuschlags- bzw. Eignungskriterien neben den Kriterien Preis, Qualität, Wartungskosten, Zweckmäßigkeit, Risiken etc. auch ausdrücklich das Kriterium der Umweltverträglichkeit.

Wo immer es möglich ist, arbeitet die LfA mit regionalen und auch mit kleineren Lieferanten zusammen. Auch bei diesen wird versucht, neben den aufgezeigten, im öffentlichen Bereich geltenden Umweltschutz- und Nachhaltigkeitskriterien auf Nachhaltigkeitsverpflichtungen, -richtlinien und -erklärungen hinzuwirken, sofern die jeweilige Betriebsgröße die Möglichkeiten dazu bietet. Seit 2005 ist die Lebensmittelbeschaffung für die Verpflegungszubereitung in der Kantine sukzessive auf Bio-Produkte umgestellt worden.

Lieferantenaudit: Anhand von Unternehmenszertifizierungen und Produktauszeichnungen (z.B. DIN EN ISO 14000ff, Umweltpakt Bayern, Blauer Engel, EU-Ecolabel, FSC-Siegel, natureOffice etc.) wird auf die Verpflichtung der Lieferanten zu nachhaltigem Wirtschaften geachtet. Ab einem Auftragswert von 30.000 EUR wird über mögliche Lieferanten, die zur Auswahl stehen, eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister eingeholt. Liegen keine Eintragungen vor, wird damit bestätigt, dass keine Gewerbeuntersagungen, Rücknahmen von Erlaubnissen/Konzessionen etc. beispielsweise aufgrund von Umweltvergehen oder Verstößen gegen das Mindestlohngesetz vorliegen. Bei der Beschaffung von IT-Systemen wird die Einhaltung von Umweltnormen, etwa bei Monitoren (TCO Certified Displays 6, Energy Star), bei Client-Hardware (Energy Star, EPEAT) und bei Netzteilen (Plus80 Norm) beachtet.

Damit stellt die LfA sicher, dass Umwelt- und Sozialaspekte bei allen wesentlichen Beschaffungsvorgängen zum Tragen kommen und über die Bank hinaus Wirkung zeigen. In Planung ist ein Verhaltenskodex für Lieferanten, dessen Anforderungen und Grundsätze wesentlicher Bestandteil der Zusammenarbeit zwischen diesen und der LfA werden sollen. Der Verhaltenskodex für Lieferanten geht in die Zielplanung für 2020 ein.

**Hinweis:** Unter Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement) wird die Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten im Förder- und Anlagengeschäft erläutert. Beides bezieht sich nicht auf die Lieferkette, aber auf andere Aspekte der Wertschöpfungskette im weiteren Sinn.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

*Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.*

Das Nachhaltigkeitsmanagement der LfA basiert auf der strategischen Zielsetzung der Unternehmensführung, den Nachhaltigkeitsgedanken mit seinen ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten auf allen Ebenen zu verankern.

Auf Vorstandsebene wird das Nachhaltigkeitsmanagement unmittelbar vom Vorstandsvorsitzenden verantwortet. Nachdem Nachhaltigkeit eine Querschnittsaufgabe ist, die alle Abteilungen betrifft, sind sämtliche Abteilungs- und Stabsstellenleiter/-innen als Impulsgeber für ihre Bereiche gefordert. In jeder Abteilung ist ein zentraler Ansprechpartner/-in für das Thema Nachhaltigkeit benannt.

Zum Austausch über laufende Aktivitäten und zur Diskussion der Umsetzungsmöglichkeiten weiterer Maßnahmen ist ein abteilungsübergreifendes Nachhaltigkeitsteam eingerichtet; die Sitzungen finden anlassbezogen, mindestens jedoch einmal pro Quartal statt.

Ein Umweltschutzbeauftragter ist für die Umsetzung der gesetzlichen Umweltschutzbestimmungen und die Initiierung und Kontrolle der internen Umweltschutzaktivitäten zuständig.

Sämtliche Nachhaltigkeitsaktivitäten werden von einer Generalbevollmächtigten koordiniert.

### 6. Regeln und Prozesse

*Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.*

Die Nachhaltigkeitsgrundsätze bilden den Handlungsrahmen für die ESG-Aktivitäten der LfA. Sie sind vom Vorstand beschlossen und werden regelmäßig auf Fortentwicklungsbedarf überprüft. Ihre Umsetzung finden sie in den Mittelfristzielen und Jahreszielen mit Nachhaltigkeitsbezug.

Nachhaltigkeitsthemen finden sich auch in zahlreichen internen Weisungen. So sind nach der Dienstreiserrichtlinie beispielsweise öffentliche Verkehrsmittel aus Umweltschutzgründen zu bevorzugen, die Flugzeugbenutzung ist nur bei wesentlicher Kosten- und Zeitersparnis gestattet. Die Dienststanweisung Beschaffungswesen enthält Regelungen, die auf die Einhaltung von Umweltstandards bei Lieferanten, die Vermeidung untertariflicher Entlohnung und eine größtmögliche Umweltverträglichkeit bei den zu beschaffenden Materialien abzielen.

Zertifizierungen und Initiativen aus unterschiedlichen Bereichen unterstreichen das Engagement der LfA in der Nachhaltigkeit. Im Rahmen der Revalidierung der Zertifizierungen werden die Ziele und Fortschritte regelmäßig überprüft. Eine aktuelle Übersicht wird jeweils im Internet und im

Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Einzelheiten zum Nachhaltigkeitsmanagementsystem vgl. Punkt 5. Verantwortung.

## 7. Kontrolle

*Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.*

Bei klimarelevanten Emissionen hat die LfA konkrete Einsparziele für den eigenen Bankbetrieb definiert (vgl. Kriterium 13.). Die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Daten erfolgt anhand eines anerkannten Tools des VfU. Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der ESG-Daten werden auch durch diverse Zertifizierungen (z.B. EMAS, Ökoprot) gewährleistet.

Allgemein wird die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten durch LfA-weite Regelungen zum Datenmanagement sichergestellt. In einer Dienstanweisung *Datenmanagement* ist der Prozess einheitlich geregelt. Die Festlegung der Anforderungen an Datensicherheit und Schutz der Daten wird im Rahmen weiterer Dienstanweisungen wie z.B. *Datenschutz* und *Gewährung der Informationssicherheit in der LfA* geregelt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

*a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.*

Die LfA hat 2018 ihr [Leitbild](#) aktualisiert und unter Beteiligung der Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte in Workshops und Diskussionsrunden sowie Arbeitskreisen neu formuliert. Abschließend wurde das Leitbild vom Vorstand beschlossen und in einer Auftaktveranstaltung allen Mitarbeiter/-innen vorgestellt. Ferner bekennt sich der Vorstand zu einem [Verhaltenskodex für den Vorstand](#) und die Mitarbeiter/-innen zu einem [Verhaltenskodex Geldwäsche und strafbare Handlungen](#), in welchem auch auf rechtmäßiges und integrires Handeln hingewiesen wird. Alle [Kodizes](#) sind im Intranet und auch im Internet veröffentlicht. Seit 2013 verfügt die LfA über Nachhaltigkeitsgrundsätze, die den Handlungsrahmen für die ESG-Aktivitäten bilden. Auf den Verhaltenskodex und die Nachhaltigkeitsgrundsätze werden neue Mitarbeiter/-innen bei Arbeitsbeginn gesondert hingewiesen. Alle Standards und Grundsätze liegen nur in deutscher Sprache vor, da die LfA nur Geschäftsbeziehungen in Deutschland unterhält.

In Dienstanweisungen insbesondere zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen, den Dienstanweisungen *Hinweisgebersystem* und *Datenschutz* sowie der Dienstanweisung *Compliance* werden die Grundsätze speziell verbindlich gemacht.

Für alle Mitarbeiter/-innen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen (eLearning Programme) in den Bereichen Geldwäsche, Betrugsprävention und Datenschutz verpflichtend. Der erfolgreiche Abschluss (Test) ist schriftlich nachzuweisen.

## 8. Anreizsysteme

*Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.*

Die Vergütung der LfA orientiert sich an den unternehmensbezogenen Aufgaben und Zielen des Instituts, an der Bezahlung am Markt sowie an der beruflichen Entwicklung und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen.

Die Geschäftsstrategie zielt auf eine nachhaltige, risikoarme Geschäftstätigkeit ab. Somit sind auch die Ziele an der Nachhaltigkeit orientiert. Des Weiteren ist die Vergütungsstruktur der LfA angemessen ausgestaltet und bietet keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risikopositionen.

Das monatlich ausbezahlte Fixgehalt eines/r Mitarbeiters/-in besteht aus der tariflichen Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie zusatzversorgungsfähigen und nicht zusatzversorgungsfähigen Gehaltsbestandteilen. Unabhängig von Tarifierhöhungen sind individuelle und dauerhafte Gehaltserhöhungen nach in einer Dienstvereinbarung verbindlich festgelegten Kriterien möglich. Diese orientieren sich an der Arbeitsqualität über einen längeren Zeitraum hinweg und sind nicht alleine abhängig von kurzfristig zu erreichenden einzelnen Zielvereinbarungen.

Eine weitere monetäre Leistung der LfA ist die jährliche Sonderleistungsprämie, die anhand jährlich überprüfter Kriterien für besondere Leistungen, einen herausragenden Einsatz in Projekten oder für die ständige Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben vergeben wird.

Die Vergütungen der Generalbevollmächtigten und Vorstände entsprechen der Institutsvergütungsverordnung. Einzelheiten zur InstitutsVergV vgl. unter Leistungsindikator GRI SRS-102-35 zu Kriterium 8. Variable Vergütungsbestandteile enthalten die Vergütungen nicht. Im jährlichen Geschäftsbericht und im Offenlegungsbericht werden die Gehälter der Vorstände veröffentlicht.

Ferner wird in der LfA ein Ideenmanagement angeboten, das die vorgeschlagenen Ideen der Mitarbeiter/-innen nach der Entscheidung einer Bewertungskommission mit Geldprämien honoriert. Das Ideenmanagement lebt von kooperativer Zusammenarbeit, offener Kommunikation und der Bereitschaft zur Veränderung. Mit dem Ideenmanagement wird für jede/n Mitarbeiter/-in ein Anreiz geschaffen, sich über die eigentlichen Arbeitsaufgaben hinaus für die LfA zu engagieren und den Erfolg der Bank aktiv mitzugestalten. Für Ideen, die zu einer Steigerung der Nachhaltigkeit in der LfA führen, ist ein erhöhter Gewichtungsfaktor bei der Berechnung der prämierelevanten Punktzahl vorgesehen.

Je nach Aufgabenstellung sind Nachhaltigkeitsthemen Gegenstand der individuellen Jahresziele der Mitarbeiter/-innen. Diese werden in jährlichen Mitarbeiter-Gesprächen mit den Vorgesetzten festgelegt und deren Erfüllungsgrad reflektiert. Sofern es sich um abteilungsübergreifende Ziele handelt, werden diese im Rahmen des jährlich rollierenden Ziele- und Planungsprozesses im *Oberen Führungskreis*, dem der Vorstand und alle Abteilungs-/Stabsstellenleiter/-innen angehören, erörtert und auf Zielerreichungsgrad überprüft. Soweit Nachhaltigkeitsaspekte zu den individuellen Aufgaben gehören, existiert damit eine Verknüpfung zu diesen in den vereinbarten Zielen und der Vergütung.

Nachhaltigkeitsziele sind bisher nicht Bestandteil der Evaluierung des Vorstandes durch das Kontrollorgan.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

*Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik*

*Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

*a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:*

- i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;*
- ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;*
- iii. Abfindungen;*
- iv. Rückforderungen;*
- v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.*

*b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.*

Sowohl im jährlichen Offenlegungsbericht nach § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR als auch im Geschäftsbericht werden Jahresgehälter der Geschäftsführung einzeln dargestellt. Die übrige Vergütung wird nach Geschäftsbereichen und hierbei unterteilt nach Fixvergütung und variabler Vergütung offen gelegt.

Die [Institutsvergütungsverordnung](#) trat am 06.10.2010 als „Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV)“ in Kraft und wurde seitdem mehrmals novelliert. In der Verordnung werden bankaufsichtsrechtliche Mindestanforderungen für die Vergütungssysteme von deutschen Finanzinstituten geregelt, die schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbinden sollen. Im weiteren Sinne soll so die Sicherung der Bankenstabilität und damit auch die Sicherung der Finanzmarktstabilität geregelt werden. Unterbunden werden sollen insbesondere finanzielle Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken, unangemessene Verhältnisse zwischen variabler und fixer Vergütung sowie intransparente Vergütungsfestlegungen. Besonders kontrolliert werden Risk Taker und die Angemessenheit der Vergütungssysteme im Hinblick auf die Stimmigkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie den regulatorischen Anforderungen auf Instituts- und Gruppenebene.

Neben der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. der berufsständischen Versorgung für Syndikusanwälte besteht die Möglichkeit über einen Gruppenversicherungsvertrag im Wege der Gehaltsumwandlung eine betriebliche Altersvorsorge abzuschließen. Ferner nehmen alle Mitarbeiter/-innen an der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst für Bund und Länder (VBL) teil.

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses haben Vorstände und Generalbevollmächtigte lebenslanglich einen individualvertraglichen Anspruch auf Ruhegehälter. Er berechnet sich jeweils nach den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen einer individuell bestimmten Besoldungsgruppe.

*Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung*

*Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

*a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.*

Im Jahr 2018 betrug das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten das 4,5 fache. Berücksichtigt wurden Tarifvergütung, Marktzulage und LfA-Zulage sowie Sonderleistungsprämien bei den Angestellten und Grundvergütung und Marktzulage bei den Vorständen und Generalbevollmächtigten. Es werden

vollzeitäquivalente Vergütungssätze für die Teilzeitbeschäftigten verwendet.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

*Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.*

Die LfA Förderbank Bayern steht im kontinuierlichen Dialog mit allen gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen. Die Identifikation der Anspruchsgruppen ergibt sich aus dem Auftrag als Förderbank, der Rechtsform als Anstalt des öffentlichen Rechts sowie dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld, in dem die LfA tätig ist. Sie wurde von einem LfA-internen Strategieteam durchgeführt. Die Ergebnisse wurden im *Oberen Führungskreis*, dem alle Abteilungs- und Stabstellenleiter/-innen angehören, diskutiert und die relevanten Stakeholder der LfA festgelegt.

Wesentliche Anspruchsgruppen der LfA sind:

- Hausbanken im Verbund mit Zentralinstituten
- Darlehensnehmer (regionale Wirtschaft/Kommunen)
- Kammern und Verbände
- Eigentümer
- Mitarbeiter/-innen
- Lieferanten
- Allgemeine Öffentlichkeit
- Investoren/Analysten/Emittenten
- Ratingagenturen (Credit- und Nachhaltigkeitsratings)

Wichtige Kommunikationswege mit den Stakeholdern sind bspw. Bankenbesprechungen, Kundenveranstaltungen, Verwaltungsratssitzungen, Fachveranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit (Pressemitteilungen, Internetauftritt, Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, Präsentationen, Umfragen) sowie Intranet, Ideenmanagement und Mitarbeiterbefragungen. Die Kommunikation mit den Stakeholdern ist wichtiger Impulsgeber für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsziele. So geht bspw. die derzeit laufende Erarbeitung von Nachhaltigkeitsgrundsätzen für Programmkredite auf eine entsprechende Initiative der KfW zurück. Inhaltliche Impulse zu neuen (nachhaltigen) Programmen kommen zu einem großen Teil vom Eigentümer Freistaat Bayern.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der *Stakeholder* geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
  - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Vorgaben und Anregungen von politischer, Banken- und Unternehmens- Seite finden Umsetzung in den Förderprodukten der LfA. In 2018 wurde beispielsweise nach Bedarfsermittlung bei den Partnerbanken die Energieeffizienzförderung für kleine und mittlere Unternehmen sowie Freiberufler deutlich verbessert. Solche Verbesserungen werden u.a. in Bankenrundschriften und über Pressemitteilungen kommuniziert. Der Austausch mit namhaften Agenturen für Nachhaltigkeitsratings sowie deren Auftraggeber zeigt Verbesserungspotentiale auf, die bei der Fortschreibung der Nachhaltigkeitsziele Berücksichtigung finden.

Hausintern ist das Programm für Ideenmanagement hervorzuheben. Für Ideen der Mitarbeiter/-innen, die zu einer Steigerung der Nachhaltigkeit in der LfA führen, ist ein erhöhter Gewichtungsfaktor bei der Berechnung der prämierelevanten Punktzahl vorgesehen. In 2018 wurde beispielsweise die *Dienstoffrad-Konzept* (vom Arbeitgeber gefördertes und steuerlich begünstigtes Fahrrad-Leasing) prämiert und ist zwischenzeitlich umgesetzt.

Weitere Details zu den Stakeholdern und deren Einbindung siehe auch Kriterium 9.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

*Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.*

Bei der Konzeption eines Darlehensprogramms stehen die Nachhaltigkeitswirkung und die positiven Auswirkungen der Finanzierung im Vordergrund. Die

Förderschwerpunkte der LfA sind Gründung, Wachstum, Innovation, Energie und Umwelt, Stabilisierung und Infrastruktur. Je nach Förderschwerpunkt wird ein besonderes Augenmerk auf bspw. Energieeinsparung, Verbesserung von Umweltbedingungen, Gründerförderung oder Innovationsförderung gelegt. Zur Überwachung der Förderziele erfolgen detaillierte Auswertungen, die regelmäßig an den Vorstand berichtet werden. Besonders im Vordergrund steht der Erhalt von regionalen Arbeitsplätzen. Nach den Nachhaltigkeitsgrundsätzen der LfA sind Vorhaben, die unter ethischen, sozialen oder Umweltaspekten problematisch erscheinen, von der Finanzierung ausgeschlossen.

Die sozialen Wirkungen werden anhand der durch die Förderkredite gesicherten bzw. neu geschaffenen Arbeitsplätze jährlich ermittelt. Die ökologischen Wirkungen ergeben sich u.a. aus den Einsparzielen, die Voraussetzung für die Inanspruchnahme bestimmter Förderprogrammen sind. Eine weitergehende Erfassung erfolgt derzeit aufgrund des entsprechend hohen bürokratischen Aufwandes nicht.

Die LfA ist bemüht, ihren Antragsprozess weiter zu verschlanken und dabei besonders Papier einzusparen. So ist es bereits möglich, die Anträge bei der LfA elektronisch zu stellen. Derzeit läuft ein Projekt, mit dem sich die LfA auf einen automatischen Kreditvergabeprozess vorbereitet.

Um die praktische Umsetzbarkeit von Innovationsprozessen sicherzustellen, steht die LfA im kontinuierlichen Dialog mit ihren Geschäftspartnern und den Akteuren entlang der Wertschöpfungskette (Details zu den Kommunikationswegen siehe auch Kriterium 9).

Im Anlagengeschäft verfolgt die LfA eine sicherheits- und langfristig orientierte buy-and-hold Strategie. Anlagen mit einer Nachhaltigkeitseinstufung von Sustainalytics, ISS ESG, imug oder Vigeo Eiris sowie deutsche Pfandbriefe mit einem überwiegend wohnwirtschaftlichen Deckungsstock definiert die LfA als nachhaltige Investments. Per 31.12.2018 betrug das Volumen dieser nachhaltigen Anlagen 63% des Gesamtanlagenbestands nach 55% per 31.12.2017.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Im Anlagengeschäft verfolgt die LfA eine sicherheits- und langfristig orientierte buy-and-hold Strategie. Anlagen mit einer Nachhaltigkeitseinstufung von Sustainalytics, ISS ESG, imug oder Vigeo Eiris sowie deutsche Pfandbriefe mit einem überwiegend wohnwirtschaftlichen Deckungsstock definiert die LfA als nachhaltige Investments. Per 31.12.2018 betrug das Volumen dieser nachhaltigen Anlagen 63% des Gesamtanlagenbestands nach 55% per 31.12.2017.

## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

*Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.*

Der sparsame Einsatz natürlicher Ressourcen, die Vermeidung von Abfällen und der Schutz der natürlichen Umwelt sind wichtige Grundsätze der Geschäftstätigkeit der LfA.

Als **EMAS-zertifiziertes Unternehmen** wurden im Rahmen der *Umweltprüfung* in der LfA für Schlüsselbereiche wichtige Umweltaspekte und deren Auswirkungen erfasst und bewertet. Es wurde dabei zwischen *direkten* und *indirekten* Umweltaspekten unterschieden. Die Umweltaspekte wurden durch Kennzahlen (Kernindikatoren) konkretisiert, damit auf ihrer Grundlage die jährlichen Umweltbetriebsprüfungen durchgeführt werden können und sich Umweltziele ableiten lassen. Sie dienen zugleich im Sinne der EMAS-VO als Kriterien, um die Bedeutung der Umweltaspekte beurteilen zu können.

Zur systematischen Erfassung der geltenden relevanten Umweltvorschriften wurde auf die Überprüfung dieser Thematik im Rahmen der Auszeichnung als ÖKOPROFIT-Betrieb 2014 zurückgegriffen. Die Einhaltung der Vorschriften wurde durch einen Rechts-Check der Prüfungskommission und der Fa. Arqum GmbH kontrolliert. Zur Überprüfung von Praktiken und Verfahren im Umweltmanagement wurden die bisherigen Maßnahmen und Abläufe aktualisiert und in das EMAS-Schema integriert. In der Liegenschaftsverwaltung und der Unternehmenskommunikation wurde ermittelt, ob frühere Vorfälle im Bereich Umweltschutz oder diesbezügliche Beschwerden aus der Nachbarschaft vorliegen, um ggf. eine Auswertung der Vorfälle durchzuführen.

Die Umweltprüfung wurde durchgeführt im Oktober 2015 und zuletzt aktualisiert im Oktober 2018.

Grundlage der *direkten* Umweltaspekte sind die Schlüsselbereiche:

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>



- Energieeffizienz,
- Materialeffizienz,
- Wasser,
- Abfall,
- Biologische Vielfalt,
- Emissionen.

Als Kennzahlen (-indikatoren) aus dem Bereich Energieeffizienz wurden festgelegt:

- Elektroenergie: Gesamtverbrauch, Verbrauch pro Mitarbeiter.
- Heizenergie: Gesamtverbrauch, Verbrauch pro Mitarbeiter.

Als Messgröße wurden jeweils Kilowattstunden (kWh) definiert. Als Kennzahl (-indikator) aus dem Bereich Materialeffizienz wurde der Einsatz von Kopier- und Druckerpapier festgelegt. Als Messgröße wurde die Gesamtzahl Blatt Papier definiert. Als Kennzahlen (-indikatoren) aus dem Bereich Wasser wurden der Gesamtverbrauch und der Verbrauch pro Mitarbeiter festgelegt. Als Messgröße wurde Kubikmeter (m<sup>3</sup>) definiert. Als Kennzahlen (-indikatoren) aus dem Bereich Abfall und als jeweilige Messgrößen wurden festgelegt: Altpapier, in Kilogramm (kg), Restmüll, in Liter (l), Biomüll, in Liter (l). Als Kennzahl (-indikator) aus dem Bereich Biologische Vielfalt wurde der Flächenverbrauch festgelegt. Als Messgröße wurden Quadratmeter (qm) definiert. Als Kennzahl (-indikator) aus dem Bereich Emissionen wurden die CO<sub>2</sub>-Emissionen festgelegt. Zur Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden die zuvor ermittelten umweltrelevanten Kennzahlen mit Hilfe von standardisierten Umrechnungsfaktoren - z. B. nach VfU-Standard (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.) - in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet.

Grundlage der indirekten Umweltaspekte ist hauptsächlich der Schlüsselbereich Transport: Als Kennzahlen (-indikatoren) aus dem Bereich Dienstreisen und als jeweilige Messgrößen wurden festgelegt:

- Bahnreisen: Anzahl der Bahnreisen.
- Flugreisen: Anzahl der Flugreisen.

Als Kennzahlen (-indikatoren) aus dem Bereich Kfz-Fahrleistung / Kraftstoffverbrauch und als jeweilige Messgrößen wurden festgelegt:

- Fahrleistung in Kilometer (km),
- Verbrauch Diesel in Liter (l),
- Verbrauch Benzin in Liter (l).

Konkrete Verbrauchs- und Emissionsdaten werden in der jährlichen EMAS-Umwelterklärung sowie zusätzlich alle 2 Jahre im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Durch den Geschäftsbetrieb in Bürogebäuden werden keine wesentlichen Auswirkungen auf die Umwelt gesehen. Die weitere Einsparung von Ressourcen und die Verringerung des ökologischen Fußabdruckes wird permanent weiterverfolgt.

## 12. Ressourcenmanagement

*Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.*

Die LfA verfügt seit Februar 2016 über ein nach EMAS validiertes Umweltmanagement (DE-155-00312). Danach wird bescheinigt, dass die LfA zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung ein Umweltmanagementsystem nach der EG-Verordnung 1221/2009 und EN ISO 14001:2004 Abschnitt 4 anwendet, regelmäßig eine Umwelterklärung veröffentlicht, das Umweltmanagementsystem und die Umwelterklärung von einem zugelassenen, unabhängigen Umweltgutachter begutachten lässt und im EMAS-Register eingetragen ist.

Dem abfallwirtschaftlichen Grundsatz „Vermeidung vor Verwertung vor Entsorgung“ trägt die LfA durch praktische Maßnahmen Rechnung. So werden beispielsweise Verpackungen möglichst vermieden, soweit sie nicht für den Schutz der Produkte oder logistische Zwecke erforderlich sind. Im Archiv werden gebrauchte Ordner aufbereitet, mit neuen Rückenschildern versehen und wieder in Umlauf gebracht. Die gebrauchten Lasertoner werden zentral gesammelt und an den Lieferanten zurückgegeben. Die größten in der LfA entstehenden Abfallgruppen sind Altpapier, Bio- und Restmüll: Der Restmüll, der den größten Anteil darstellt, wird vom Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWB) abgeholt und in einer Müllverbrennungsanlage umweltschonend entsorgt und dabei energetisch genutzt. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Abfallaufkommens ist Altpapier. Zur Wahrung der Datensicherheit wird das Altpapier geschreddert und der Wiederverwertung zugeführt. Für Glasabfälle, Batterien und Kunststoffabfälle stehen zentrale Sammelbehälter zur Verfügung. Das gebrauchte Speisefett der Kantine wird einem Altfettrecycling zugeführt (Fa. Lesch, ZKRW 00040/98E).

Die LfA hat das Ziel, die Ressource Wasser durch bauseitige Maßnahmen, Optimierungen im Bereich der Unterhaltsreinigung und einen sparsamen Umgang der Mitarbeiter zu schonen.

Als Verbrauchsmaterialien für die Büroarbeit werden in der Regel Markenartikel beschafft, deren Hersteller sich in einer Erklärung zur Nachhaltigkeit insbesondere im Bereich Umweltschutz verpflichtet haben. Viele Artikel sind beispielsweise mit dem „Blauen Engel“ ausgezeichnet. Ferner sind die meisten der von der LfA einbezogenen Markenartikelhersteller nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert und/oder Mitglied des UN GLOBAL COMPACT. Um Lieferwege zu reduzieren, beschafft die LfA die Materialien nicht bundesweit bei den Herstellern, sondern bei der Fa. KABUCO als ortsansässigen Lieferanten, der Mitglied im Umweltpakt Bayern, nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert und nach EMAS validiert ist. Für die Verwendung als Kopier- und

Druckerpapier wird BalancePure des Herstellers Papyrus als 100% DIN A 4 Recyclingpapier beschafft, das mehrfach als umweltgerechtes Papier ausgezeichnet ist (Blauer Engel etc.). Das Papier ist ferner durch das Forest Stewardship Council (FSC) Recycling-Zeichen deklariert. Broschüren werden ebenfalls auf Papieren mit FSC-Siegel und klimaneutral gedruckt. Der jährliche Geschäftsbericht wird nur noch digital produziert und bereitgestellt. Um den Papierverbrauch weiter zu reduzieren, sollen die Mitarbeiter/-innen in einer Hausmitteilung über die Umweltauswirkungen des Papierverbrauchs informiert werden. Konkrete Tipps zur Papiereinsparung werden ebenfalls Bestandteil dieser Mitteilung sein. Auch bei den Werbemitteln wird ein besonderes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit der Produkte gelegt.

Bei der Büromöblierung wird ebenfalls auf Umweltaspekte geachtet: Aktuell sind unterschiedliche Büromöbel-Produktlinien im Einsatz. Beispielsweise in den Liegenschaften der LfA stark vertreten ist die Fa. König+Neurath mit ihren Produkten. Deren Büromöbel sind mit dem „Indoor Advantage Gold“-Gütesiegel ausgezeichnet. Dieses Gütesiegelprogramm von SCS Global Services ist eines der weltweit bekanntesten und meistgenutzten Emissionsgütesiegel. Die ebenfalls im Einsatz befindlichen Produktlinien der Fa. USM HALLER haben das „Greenguard Indoor Air Quality“-Zertifikat.

Da der persönliche Kontakt zu Kunden und Geschäftspartnern für die LfA ein wichtiger Erfolgsfaktor ist, hat nachhaltige Mobilität einen hohen Stellenwert. Die Grundsätze für Dienstreisen in der LfA sehen vor, grundsätzlich die Öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen. Die Flugzeugbenutzung ist nur bei wesentlicher Kosten- und/oder Zeitersparnis gestattet. Taxifahrten sind nur in zwingenden und zu begründenden Ausnahmefällen zulässig, wenn eine andere Möglichkeit, z. B. die Benutzung öffentlicher Nahverkehrsmittel, unzumutbar ist, oder öffentliche Verkehrsmittel zum/am Zielort nicht verkehren. Dienstreisen mit dem eigenen Fahrzeug sind nur in besonders zu begründenden Ausnahmefällen möglich. Der Fuhrpark der LfA besteht überwiegend aus Neufahrzeugen. Dadurch ist sichergestellt, dass die nach dem Stand der Technik jeweils neueste Motorentechnologie zum Einsatz gelangt. Je Fahrzeug verringern sich dadurch in der Regel im Vergleich zum Vorgängermodell Schadstoffausstoß und Kraftstoffverbrauch.

Für innerstädtische logistische Transporte wird ein Elektrofahrzeug eingesetzt. Ferner sind mittlerweile vier Hybridfahrzeuge im Einsatz. Die Zahl der Stromtankstationen wurde ebenfalls auf vier erhöht. Für die Wege zwischen verschiedenen Dienstgebäuden sowie die Wahrnehmung von Terminen im Stadtzentrum stellt die LfA Dienstfahrräder zur Verfügung.

Im Bereich des Paketversands wird „GoGreen“ als klimaneutraler Versand der Post/DHL genutzt. Biologische Vielfalt: Der Flächenverbrauch beträgt insgesamt 4.201 m<sup>2</sup> bebauter/versiegelter Fläche. Die Grünfläche beträgt insgesamt 2.742 m<sup>2</sup>.

Die Stromversorgung erfolgt durch die Stadtwerke München (SWM), die im Rahmen ihres Umweltengagements nationale Klimaschutzziele verfolgen. Seit Anfang 2013 bezieht die LfA von den SWM zu 100% Öko-Strom aus erneuerbaren Energien mit Schwerpunkt Wasserkraft. Die Ökostromerzeugung wird durch den TÜV SÜD jährlich zertifiziert.

Für die Beheizung ihrer Liegenschaften bezieht die LfA von den Stadtwerken München Fernwärme. Dabei wird die Abwärme als Heizenergie genutzt, die bei der Stromproduktion in den Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen entsteht. Dadurch erfolgt ein wichtiger Beitrag zur Einsparung von Primärenergie und zum Schutz von Ressourcen.

Durch die zunehmende Digitalisierung von Prozessen ist zwar grundsätzlich der Bedarf an elektrischer Energie in der LfA in den vergangenen Jahren gestiegen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wurden aber bereits zahlreiche erfolgreiche Maßnahmen ergriffen, wie beispielsweise Reduzierung der Zahl der Server durch Virtualisierung (Zusammenfassung auf effiziente, große Einheiten), um Energieeinsparungen beim Betrieb der Geräte und vor allem bei der Kühlung des Rechenzentrums zu erreichen, Einsatz stromsparender Thin Clients im Terminal-basierten Betrieb mit zentralem Ablauf der Applikationen und Zugriff vom Arbeitsplatz über Browser statt großer PCs, Einsatz stromsparender Monitore, Austausch herkömmlicher Standard-Leuchtmittel konsequent durch LED-Technologie.

Zum eigenbetrieblich genutzten Gebäudebestand der LfA gehören sechs Gebäude in der Königin-, Kaulbach- und Von-der-Tann-Straße. Die Gebäude und die technischen Einrichtungen befinden sich aufgrund der ständig durchgeführten Wartungs-, Sanierungs- und Renovierungsarbeiten in einem energetisch guten Zustand (z. B. im Gebäude Königinstraße 15 ressourcenschonende und effiziente Kühldecke, die im Sommer kühlt und im Winter heizt, anstelle eines konventionellen Klima- bzw. Heizsystems, Anschluss der LfA an das Fernkältenetz der Stadt München, Fassaden- Ausstattung der beiden Gebäude in der Von-der-Tann-Straße mit einem Wärmedämmverbundsystem, energetische Sanierung der gesamten Gebäudehülle des Gebäudes Kaulbachstraße 8 etc.). Die Optimierung der Heizungsanlagen und –steuerungen unterliegt einem ständigen Prozess. Sämtliche Anlagen in den Gebäuden der LfA werden fachmännisch gewartet und ältere Anlagen oder Anlagenteile nach dem jeweiligen Stand der Technik erneuert und ausgewechselt.

Alle konkreten Verbrauchs- und Emissionsdaten werden in der jährlichen EMAS-Umwelterklärung sowie zusätzlich alle 2 Jahre im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht (siehe auch Kriterium 11). Die Nachhaltigkeitsziele werden jährlich formuliert, und ebenfalls jährlich erfolgt eine Bilanz über die jeweiligen Ziele des Vorjahres. Beides wird jährlich im Internet veröffentlicht und ist auch Gegenstand des im 2-Jahres-Rhythmus erscheinenden Nachhaltigkeitsberichts.

Die Nutzung von Ressourcen beschränkt sich auf die im Bürobetrieb üblichen Verbräuche, Risiken zum Ressourcenmanagement wurden nicht identifiziert.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

*Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

*a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:*

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

Zu den wesentlichen Verbrauchsmaterialien der LfA zählen Kopier- und Druckerpapier. Seit vielen Jahren werden unterschiedliche Maßnahmen ergriffen,

den Verbrauch zu reduzieren. Hierzu zählen vor allem die sukzessive Umstellung der Drucker auf standardmäßigen Duplex-Druck und die zunehmende Umstellung papierbasierter auf digitale Prozesse. Die Zahlen zu den Papierverbräuchen werden im [Nachhaltigkeitsbericht](#) 2017/2018, S.28 veröffentlicht.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i. Stromverbrauch
  - ii. Heizenergieverbrauch
  - iii. Kühlenergieverbrauch
  - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i. verkauften Strom
  - ii. verkaufte Heizungsenergie
  - iii. verkaufte Kühlenergie
  - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Seit Anfang 2013 bezieht die LfA von den SWM zu 100% Öko-Strom aus Erneuerbaren Energien mit Schwerpunkt Wasserkraft. Auch der Druck von Geschäftsbericht, Broschüren und Flyern erfolgt klimaneutral. Der Druck des Geschäftsberichtes erfolgte letztmalig für das Geschäftsjahr 2016 und ist seither nur noch elektronisch verfügbar.

Jeder weitere Energieverbrauch, auch der gesamte Kraftstoffverbrauch greift auf nicht erneuerbare Quellen zurück. Für die Beheizung ihrer Liegenschaften bezieht die LfA von den Stadtwerken München Fernwärme. Dabei wird die Abwärme als Heizenergie genutzt, die bei der Stromproduktion in den Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen entsteht.

Details zum Energieverbrauch (mit Kenntlichmachung der erneuerbaren Quellen) sowie den verwendeten Standards siehe [Umwelterklärung](#) 2018, S. 5 sowie Kriterium 13.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die LfA bemüht sich, die Klimagasemissionen so weit als möglich zu verringern. Ziel ist es, durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen Umweltbelastungen auf das erforderliche Minimum zu reduzieren (siehe [Nachhaltigkeitsgrundsätze](#)). Die LfA hat die CO<sub>2</sub>-Emissionen von 2015 bis 2017 um rd. 17% reduziert (Nachhaltigkeitsbericht 2017/18, S.34). Bei der Auslagerung von Anwendungen wird so weit als möglich die Energie-Bilanz der Auslagerungsnehmer berücksichtigt.

Details zu Einsparungen sowie verwendete Standards siehe [Umwelterklärung](#), [Nachhaltigkeitsbericht](#) sowie Kriterium 13.



Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i. Oberflächenwasser;
- ii. Grundwasser;
- iii. Meerwasser;
- iv. produziertes Wasser;
- v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i. Oberflächenwasser;
- ii. Grundwasser;
- iii. Meerwasser;
- iv. produziertes Wasser;
- v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i. Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii. anderes Wasser ( $>1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Details zum Wasserverbrauch siehe [Umwelterklärung 2018](#), S.7.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Details zum Abfall siehe [Umwelterklärung 2018](#), S.6.

### 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die Unterstützung der Klimaziele der Bundesregierung wird als eine wichtige Aufgabe erachtet. Die LfA leistet hierzu ihren Beitrag, indem sie die umweltpolitische Vorgabe des Klimaschutzplans 2050 vom November 2016 (vgl. <https://www.umweltbundesamt.de/daten/klima/klimaschutzziele-deutschlands>), die Treibhausgas-Emissionen gegenüber 1990 zu senken,

- bis 2020 um mindestens 40%,
- bis 2030 um mindestens 55% und
- bis 2040 um mindestens 70%

für den eigenen Bankbetrieb als Zielsetzung festlegt.

Die größten Herausforderungen/Emissionsquellen sind die Klimaanlage, der Betrieb des Rechenzentrums sowie der Küchenbetrieb in der Kantine. Für die LfA ist der Anschluss an das Fernkältenetz geplant, das derzeit im Stadtgebiet München verlegt wird. Ein konkreter Termin für die Fertigstellung und somit den Anschluss sind derzeit noch nicht bekannt.

Für die Kantinenküche, die im Jahr 2020 erneuert wird, kann künftig ebenfalls von einer Verbrauchsreduzierung ausgegangen werden.

Ziel ist es, durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen den Einsatz von Ressourcen so gering wie möglich zu halten und Umweltbelastungen auf das erforderliche Minimum zu reduzieren. Die LfA bezieht ausschließlich zertifizierten Ökostrom und damit Strom, der zu 100% aus erneuerbaren Energien erzeugt wird.

Trotz aller Anstrengungen ist der gesamte Bankbetrieb aber nicht klimaneutral. Daher wird versucht, möglichst alle nicht vermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen zu erfassen. Dabei orientiert sich die LfA an den in der Umweltprüfung identifizierten *direkten* und *indirekten* Umweltaspekten (Kernindikatoren, GRI Scope 1-3). Auf ihrer Grundlage erfolgt die nach der EMAS-VO vorgesehene jährliche Umweltbetriebsprüfung, mit der Managementbewertung und der Veröffentlichung der CO<sub>2</sub>-Emissionswerte in der Umwelterklärung (siehe auch Krit. 11). Die Zertifizierung der Erklärung erfolgt durch den Umweltgutachter OmniCert (DE-V-0284). Die Berichterstattung/Offenlegung der Emissionswerte erfolgt in der jährlichen Umwelterklärung bzw. im zweijährigen Nachhaltigkeitsbericht anhand folgender Informationen (Leistungsindikatoren):

- Verbrauchsmengen und -quellenangabe der *direkten* und *indirekten* Kernindikatoren in l bzw. kg,
- Umrechnung in CO<sub>2</sub>-Äquivalente in kg,
- Vorjahresangaben bzw. im Nachhaltigkeitsbericht über mehrere Vergleichsjahre,
- Angabe der verwendeten Berechnungsstandards und -methoden sowie deren Quellen (z. B. Diesel: 1 l ≈ 2.700 g CO<sub>2</sub>-Emissionen). Die Berechnung erfolgt mithilfe des weltweit anerkannten VfU Kennzahlen Tools.

Die Entwicklung wesentlicher Umweltkennzahlen im 10-Jahres-Überblick (2006-2017) zeigt die sukzessive Reduzierung des Ressourcenverbrauchs (siehe [Nachhaltigkeitsbericht](#) 2017/2018, S.64).

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der *direkten* THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

c. *Biogene* CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte *Basisjahr*, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das *globale Erwärmungspotenzial* (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Details siehe Kriterium 13 sowie [Umwelterklärung](#) 2018, S.8.

---

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Details siehe Kriterium 13 sowie [Umwelterklärung 2018](#), S.8.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Details siehe Kriterium 13 sowie [Umwelterklärung 2018](#), S.8.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Details siehe Kriterium 13 sowie [Umwelterklärung 2018](#), S.8.

---

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

### Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

#### 14. Arbeitnehmerrechte

*Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.*

In ihrer Funktion als Förderbank und organisiert als Anstalt des öffentlichen Rechts gehören in der LfA die Einhaltung der in Deutschland gültigen Arbeitsnormen zu den Mindestvoraussetzungen im täglichen Geschäftsbetrieb. Die Umsetzung und Anwendung der Normen wird durch praxisnahe Aufbereitung in Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen sicher gestellt. Die Beachtung der Menschenrechte und die Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit auch im Hinblick auf geförderte Projekte und bezüglich Kapitalanlagen ist selbstverständlich.

Darüber hinaus wendet die LfA unter einzelvertraglicher Bezugnahme in den Arbeitsverträgen seit je her den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) an. Die darin enthaltenen Regelungen gehen im Hinblick auf die Arbeitnehmerinteressen über die bundesgesetzlichen Regelungen zum Arbeitsrecht hinaus.

Ein besonderes Anliegen der Personalarbeit in der LfA ist es, personalpolitisch relevante Regelungen stets auch im Hinblick auf die Arbeitnehmerinteressen zu prüfen. Der Personalrat wirkt aktiv an der Umsetzung der Dienstvereinbarungen mit. Dafür arbeitet der Vorstand der LfA eng mit dem Personalrat zusammen. Für die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gilt das Bayerische Personalvertretungsgesetz.

Die LfA legt als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber besonderen Wert auf eine verantwortungsvolle und diskriminierungsfreie Personalpolitik. Ein fairer, partnerschaftlicher und offener Umgang mit den Mitarbeiter/-innen prägt das Arbeitsklima. Fachliche und soziale Kompetenzen stehen bei der Besetzung von höher vergüteten Fach- und Führungspositionen im Vordergrund und sorgen so erfolgreich für gleichberechtigte berufliche Chancen für alle Beschäftigten.

Im Jahr 2015 unterzeichnete die LfA die „Charta der Vielfalt“ und ging damit einen weiteren Schritt zur Förderung der Vielfalt und gelebten Chancengleichheit auf allen Ebenen. Ein wertschätzendes Miteinander sowie die Nutzung der Vielfalt an Fachwissen, Talenten, Sichtweisen und Erfahrungen ist für die LfA selbstverständlich.

Um Diversity in der LfA weiter mit Leben zu erfüllen, die Rolle der Führungskräfte zu unterstützen und die Umsetzung durch Kennzahlen messbar zu machen, wurde ein Diversity Konzept konzipiert. Dabei wurden die bereits bestehenden Maßnahmen der Konzepte „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Demografie“ und „Gleichstellung“ analysiert und zielgerichtete Maßnahmen entwickelt. Verantwortlich für die Umsetzung des Konzepts ist ein im Jahr 2018 ernannter Diversity Beauftragter.

Damit die Führungskräfte den Herausforderungen gerecht werden, werden sie mit verschiedenen individuellen Entwicklungsmaßnahmen, wie Coachings, Führungsklausuren und Führungskompetenzseminaren unterstützt.

Sollten Mitarbeiter/-innen Gesprächsbedarf zur Gleichbehandlung haben, steht ihnen die im Jahr 2007 eingerichtete AGG-Beschwerdestelle offen. Bisher wurden keine Verstöße oder Verdachtsfälle gemeldet.

Da die LfA die aufgeführten Punkte bereits als selbstverständlich ansieht, gibt es darüber hinausgehend keine weiteren Zielsetzungen oder Zeitpunkte für Zielerreichungen.

Im Intranet der LfA hat das Thema Nachhaltigkeit eine eigene Rubrik. Dort werden alle Nachhaltigkeitsberichte, die Nachhaltigkeitsgrundsätze der LfA, die Nachhaltigkeitszertifizierungen und -initiativen sowie sonstige themenbezogene Informationen und laufende Aktivitäten veröffentlicht. Ferner werden das Nachhaltigkeitsteam, die zentralen Ansprechpartner/-innen zum Thema Nachhaltigkeit in den Abteilungen/Stabsstellen und der Umweltschutzbeauftragte namentlich vorgestellt. Alle Mitarbeiter/-innen sind eingeladen, Anregungen zu platzieren und werden in Hausmitteilungen über aktuelle Entwicklungen beim Thema Nachhaltigkeit informiert.

Die LfA hat ihren Hauptsitz in München, eine Repräsentanz in Nürnberg und einen Förderstützpunkt in Hof. Außerhalb Bayerns bestehen keine Betriebsstätten. Finanziert werden Vorhaben des Mittelstands, freier Berufe und von Kommunen, die weit überwiegend (Geschäftsjahr 2017 rd. 97%) in Deutschland durchgeführt werden.

#### 15. Chancengerechtigkeit

*Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.*

Die LfA legt als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber besonderen Wert auf eine verantwortungsvolle und diskriminierungsfreie Personalpolitik. Fachliche und soziale Kompetenzen stehen bei der Besetzung von höher vergüteten Fach- und Führungspositionen im Vordergrund und sorgen so erfolgreich für gleichberechtigte berufliche Chancen für alle Beschäftigten.

Mitarbeiter/-innen mit Behinderung werden bei deren Teilhabe am Berufsleben durch besondere individuelle Arbeitsbedingungen und barrierefreie Umbaumaßnahmen unterstützt. Eine Schwerbehindertenvertretung überwacht die Umsetzung, vermittelt, unterstützt und berät dabei.

Basierend auf dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz erstellt die LfA turnusmäßig ein Gleichstellungskonzept und legt darin Maßnahmen für eine kontinuierliche und systematische Weiterentwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fest. Der Frauenanteil in Führungspositionen einschließlich Vorstand konnte in den letzten Jahren auf 25% gesteigert werden.

Die LfA begegnet der demographischen Entwicklung aktiv, indem sie qualifizierten Fach- und Führungsnachwuchs einstellt und ausbildet, den Wissensaustausch zwischen den Generationen durch altersgemischte Teams sicherstellt sowie ihre Mitarbeiter/-innen so lange wie möglich gesund und produktiv in der LfA hält. Basis hierfür ist ein Demographiekonzept, in dem Handlungsfelder wie Personalbeschaffung, -entwicklung und -führung, Wissensmanagement, Arbeitsgestaltung und Gesundheitsmanagement identifiziert und entsprechende Maßnahmen zusammengestellt werden.

Seit 2007 hat die LfA ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, das die Anforderungen des Sozialgesetzbuches (SGB IX) vollumfänglich erfüllt.

Eine auf einem Präsenzzeitmodell basierende Arbeitszeitflexibilisierung ermöglicht die Vereinbarkeit privater Familientermine und, durch die Absprache zwischen den Kollegen, die Erreichbarkeit für den Kunden.

Bei der Aufstellung der Pläne für den Jahresurlaub werden die Belange von Eltern schulpflichtiger Kinder besonders berücksichtigt.

Über 30% der Mitarbeiter/-innen der LfA arbeiten in Teilzeit, die sich beispielsweise an den Schulzeiten orientiert, in denen die Kinder betreut sind.

Regelungen zur Gewährung von unbezahltm Sonderurlaub dienen hauptsächlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger. Auch für Weiterbildung oder Auslandsaufenthalte gewährt die LfA für mehrere Monate unbezahlten Sonderurlaub.

Eine große Rolle spielen für die Mitarbeiter/-innen die geltenden Home-Office-Regelungen, die alle Mitarbeiter/-innen über alle Hierarchiestufen hinweg in Anspruch nehmen können.

Bereits vor Beginn des Mutterschutzes oder der Elternzeit wird die weitere Planung besprochen. Ziel ist, eine eventuelle Teilzeitbeschäftigung während und/oder nach der Elternzeit frühzeitig vorzubereiten, um eine frühe Rückkehr aus der Familienpause zu ermöglichen. Für die Information der Beschäftigten während der Abwesenheit wurde im Internetauftritt der LfA ein separater, zugangsgeschützter Bereich geschaffen. Mitarbeiter/-innen haben dort u. a. auf wesentliche Teile des LfA-internen Weiterbildungsprogramms Zugriff, an dem sie auch während der Beurlaubung teilnehmen können. Zunehmend werden die Angebote auch von Vätern genutzt. Teilweise wurden im Anschluss an die Elternzeit Teilzeit- und/oder Home-Office-Möglichkeiten in Anspruch genommen.

Für die Kleinkinderbetreuung bietet die LfA ihren Beschäftigten Krippenplätze in einer in der Nähe liegenden Kindertagesstätte an. Die LfA zahlt einen steuerfreien Kinderbetreuungskostenzuschuss zu den Kosten der Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. Um den Betreuungsengpass in den Ferien zu verringern, bietet die LfA in den ersten Wochen der Sommerferien eine Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder im Alter zwischen 5 und 12 Jahren an. Bei einem kurzfristigen Betreuungsbedarf steht der pme Familienservice aufgrund einer Kooperation den Mitarbeiter/-innen zur Verfügung.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist für die LfA ein wichtiges Thema. Durch den Abschluss einer Kooperationsvereinbarung zwischen der LfA und dem AWO Eltern service awo lifebalance GmbH können die Mitarbeiter/-innen Beratungs- und Vermittlungsleistungen zu Pflege Themen erhalten.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter im Mitarbeiter- wie im Bankeninteresse zu verbessern, entwickelt die LfA ihre familienorientierte Personalpolitik kontinuierlich fort. Denn je besser die Mitarbeiter/-innen auch ihre Verantwortung für die Familie wahrnehmen können, umso mehr Motivation und Freiraum haben sie für die Erfüllung ihrer betrieblichen Aufgaben.

Die LfA unterzieht sich regelmäßig dem „audit berufundfamilie“, einem Instrument, das auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung geschaffen wurde. Dabei werden in einem systematischen Prozess der Ist-Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen erfasst und nach Handlungsfeldern strukturiert Maßnahmen zur weiteren Verbesserung abgeleitet. Nach der Erstzertifizierung 2008 wurde in der LfA bei den Re-Auditierungen 2011 und 2015 die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als weiterer Schwerpunkt definiert. Im Jahr 2018 hat die LfA die Re-Zertifizierung erfolgreich durchlaufen und ist jetzt dauerhaft Zertifikatsträger.

Seit 2015 ist die LfA Mitglied im Familienpakt Bayern. Diese gemeinsame Initiative der Bayerischen Staatsregierung und der Bayerischen Wirtschaft fördert die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt in Bayern und verbessert die Vereinbarkeit von beruflichem Erfolg und Familie. Damit ergänzt die LfA ihre Zielsetzungen aus der Zertifizierung „berufundfamilie“.

## 16. Qualifizierung



---

*Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.*

#### Weiterbildung

Neue Trends und technische Entwicklungen, zunehmend komplexere aufsichtsrechtliche Regularien sowie unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen bestimmen das heutige Berufsleben. Entsprechend dem Motto „Fordern und Fördern“ ist es für die LfA selbstverständlich, ihre Mitarbeiter/-innen mit einem breiten Spektrum an zielgerichteten Maßnahmen bei den vielfältigen Herausforderungen und Aufgaben zu unterstützen. Ein vielseitiges und breit gefächertes Weiterbildungsprogramm, das basierend auf einer strukturierten Bedarfsabfrage konzipiert und jeweils am Jahresende für das folgende Jahr veröffentlicht wird, bündelt ein breites Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen. Das Programm bietet den Mitarbeitern/-innen die Möglichkeit, sich in den verschiedenen Kompetenzfeldern fit zu halten und neue praktische Techniken und Fertigkeiten zu erlernen. Bei kurzfristigem oder sehr speziellem Bedarf wird dieses Angebot durch Einzelmaßnahmen außerhalb des jährlichen Weiterbildungsprogramms ergänzt.

Etwaigen Risiken aus den erwähnten neuen technischen Entwicklungen und zunehmend komplexeren aufsichtsrechtlichen Regularien wird bspw. mit diesem Weiterbildungsprogramm Rechnung getragen.

#### Mitarbeitergespräche

Das Mitarbeitergespräch (MAG) ist seit rund 20 Jahren ein fest verankertes Führungsinstrument in der LfA. Es trägt zur Stärkung einer vertrauensvollen und erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/-in bei. Neben der Rückschau auf das vergangene Jahr, der Besprechung der individuellen Leistungsbewertung und der Zielplanung für das neue Jahr tauschen sich die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern/-innen auch über persönliche Entwicklungsziele aus und legen gemeinsam individuelle Maßnahmen und Schritte zu deren Erreichung fest. Die Personalabteilung ist von der Durchführung des Mitarbeitergesprächs und den vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen schriftlich zu unterrichten.

#### Führungskräfteentwicklung

Führung hat viele Facetten, die fachlich wie persönlich sehr herausfordernd sein können. Gerade in Phasen hoher Veränderungsdynamik und Komplexität sind Führungskräfte besonders gefordert, unter wechselnden Rahmenbedingungen das Tagesgeschäft zu bewältigen und gleichzeitig motiviert die Zukunft des Unternehmens mit zu gestalten. Zudem findet Führung verstärkt im Spannungsfeld des demographischen Wandels statt. Dadurch steigen die Anforderungen an moderne Führungskräfte. Neben der fachlichen Kompetenz sind es vor allem die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten, die im Umgang mit Mitarbeitern, Kollegen und Geschäftspartnern immer wichtiger werden. Damit die Führungskräfte den vielfältigen Herausforderungen gerecht werden können, finden verschiedene Seminare, Workshops und Coachings zu Führungsthemen statt.

#### Nachwuchsführungskräfteentwicklung

Um den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit der LfA sicherzustellen, ist die strukturierte Nachwuchsführungskräfteentwicklung (N-FKE) fester Bestandteil der Personalpolitik. Die N-FKE umfasst ein strukturiertes Programm, das sich aus der systematischen Auswahl der Potenzialträger/-innen und einem dreistufigen Programm zur Erlangung von Führungsqualifikationen zusammensetzt. Ergänzend zu diesem Programm arbeiten die Nachwuchsführungskräfte anhand von individuellen Maßnahmen an der Weiterentwicklung ihrer Führungskompetenzen.

#### Weiterbildungscontrolling

Das Weiterbildungscontrolling wird anhand von Auswertungen der Feedbackbögen, entsprechenden Rückfragen bei den Teilnehmern/-innen, ggf. Einzelgesprächen und Weiterbildungsstatistiken durchgeführt. Die Personalabteilung ist für die Qualitätssicherung der Entwicklungsmaßnahmen und das Controlling zuständig.

#### Wechselkultur

Vernetztes und abteilungsübergreifendes Denken und Handeln gewinnt aufgrund der immer komplexer werdenden Herausforderungen laufend an Bedeutung. Ein grundlegender Einblick in die Tätigkeiten der verschiedenen Bereiche und gegenseitiges Verständnis helfen dabei, die vielschichtigen Aufgaben gemeinsam zu lösen. Die Mitarbeiter/-innen haben daher die Möglichkeit, in anderen Abteilungen Informationstage oder Hospitationen zu absolvieren. Sie bauen dabei ihr persönliches Netzwerk aus und erleben verschiedene Abteilungskulturen und Führungsstile.

#### Berufsbegleitende Weiterbildung

Neben der betrieblichen Weiterbildung stellt die berufsbegleitende Weiterbildung eine zusätzliche Entwicklungsmöglichkeit dar. Diese Fortbildungsmaßnahmen (z. B. Weiterbildung zum Bankfachwirt, Bankbetriebswirt oder Betriebswirt) können im Einzelfall durch die LfA finanziell gefördert werden. Die Mitarbeiter/-innen haben zudem die Möglichkeit, bis zu 20 Arbeitstage unbezahlten Urlaub zur Prüfungsvorbereitung zu nehmen.

#### Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter/-innen der LfA sind eine zentrale Voraussetzung, um den zahlreichen Herausforderungen des Berufsalltags erfolgreich zu begegnen. Deshalb führt die LfA jährlich eine Krankenstatistik und vergleicht diese mit anderen Arbeitgebern. Das darauf aufbauende Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ist inzwischen fester Bestandteil der Personalarbeit und wird laufend weiterentwickelt. Für das LfA-Gesundheitsmanagement steht der ganzheitliche Ansatz im Zentrum. Es setzt sich daher aus den drei Komponenten

- gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- betriebliches Eingliederungsmanagement und
- betriebliche Gesundheitsförderung

zusammen.

Besonderes Augenmerk wird dabei auf die psychischen Belastungen und typische Erkrankungen bei sitzenden Tätigkeiten gelegt. Diesbezüglich werden die Seminare im Weiterbildungsprogramm sorgfältig auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/-innen ausgewählt und der jährliche Gesundheitstag unter ein besonderes Motto gestellt.

Zur Sicherheit am Arbeitsplatz werden jährlich Sicherheitsschulungen für alle Mitarbeiter/-innen verpflichtend durchgeführt.

Bezogen auf die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen gehörten zu den Nachhaltigkeitszielen 2018:

- Erweiterung der Home Office Möglichkeiten
- Einführung von Flextagen
- Diversity Konzept
- Gezielte Aktionen und Kommunikation im Rahmen der Charta der Vielfalt
- Durchführung des 10. Gesundheitstages
- Durchführung eines 6. Freiwilligentages
- Hinweis auf die Nachhaltigkeitsgrundsätze der LfA mit Fundortangabe an neue Mitarbeiter/-innen im Rahmen des Einführungsgesprächs am 1. Arbeitstag
- Nachhaltigkeitsschulung neuer Mitarbeiter/-innen im Rahmen der verpflichtenden Fortbildung „Die Abteilungen stellen sich vor“
- Weiterbildungsmaßnahmen / -angebote, z. B. für Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheit, Führung

Alle für die Realisierung in 2018 gesetzten Ziele wurden wie geplant umgesetzt (Einzelheiten vgl. [Nachhaltigkeitsziele](#) 2019). Darüber hinausgehende länger laufende Ziele werden konsequent weiterverfolgt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtszeitraum 2018 gab es weder Todesfälle noch Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Es wurde eine arbeitsbedingte Verletzung dokumentiert, bei welcher ein Mitarbeiter auf nassem Boden ausgerutscht ist und sich das Knie verdrehte. Daraufhin wurden vor den Eingängen Teppiche ausgelegt. Andere Arbeitsunfälle wurden nicht gemeldet.

Aus Gründen des Datenschutzes und der Freiwilligkeit der Angaben von Betroffenen gibt es keine Aufzeichnungen zu arbeitsbedingten Erkrankungen. Zu Mitarbeiter/-innen, die keine Angestellten sind, gibt es keine Aufzeichnungen über Kranktage bzw. Erkrankungen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Zur Arbeitssicherheit nehmen Vertreter des Personalrats an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil und sind so in die Themen des Ausschusses eingebunden.

Der Arbeitsschutzausschuss der LfA Förderbank Bayern tagt regulär viermal pro Jahr. Ad hoc-Fragen bzw. Sonderthemen werden kurzfristig von den Ausschuss-Mitgliedern besprochen und nicht erst beim kommenden regulären Sitzungstermin. Für jede Sitzung wird vorab eine Agenda verfasst, alle Ausschuss-Mitglieder können Themen vorab anmelden bzw. direkt in der Sitzung anbringen. Insbesondere die Vertreter des Personalrats können somit die Meldungen aus der Belegschaft in den Ausschuss einbringen bzw. die Ergebnisse via Personalrat an die Belegschaft bzw. einzelne Kolleginnen und Kollegen rückmelden. Es ist aber auch üblich, dass Anliegen direkt an den Arbeitssicherheits-Beauftragten herangetragen werden, die dann ebenfalls im Ausschuss thematisiert werden. Maßnahmen bzw. Entscheidungen werden im Ausschuss gemeinschaftlich getroffen und verabschiedet. Die Umsetzung der Maßnahmen wird direkt vom Ausschuss an die zuständigen Fachabteilungen beauftragt. Über jede Sitzung wird ein Protokoll verfasst, das an die Ausschuss-Mitglieder versandt wird.

Ferner arbeitet die LfA daran, sich nach OHRIS-Standard zertifizieren zu lassen. Hierzu gehören umfassende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von Beschäftigten.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
  - i. Geschlecht;
  - ii. Angestelltenkategorie.

Durchschnittlich haben die Mitarbeiter/-innen im Jahr 2018 jeweils 28 Stunden für Aus- und Weiterbildung aufgewendet. Eine nach Geschlecht und Angestelltenkategorie differenzierte Darstellung wird nicht erhoben: Eine Darstellung nach Geschlecht erfolgt nicht, weil kein Mehrwert in einer statistischen Erfassung getrennt nach Männern und Frauen gesehen wird und alle Weiterbildungsangebote grundsätzlich allen Geschlechtern gleichermaßen offen stehen. Eine Darstellung nach Angestelltenkategorie kann nicht erfolgen, da die LfA ein eigenes Entgeltsystem mit eigenen Gehaltsgruppen verwendet, die im Standard Weiterbildungsstool des verwendeten Datenverarbeitungsprogramms nicht hinterlegt sind.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
  - i. Geschlecht;
  - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
  - i. Geschlecht;
  - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**Kontrollorgan**

Vorstand + Verwaltungsrat

Diversitätskategorie	Anzahl Mitarbeiter	Anteil Mitarbeiter (in %)
Gesamt	18	100%
<b>Nach Geschlecht</b>		
weiblich	4	22%
männlich	14	78%
<b>Altersgruppen</b>		
< 30 Jahre	0	0

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

30 - 50 Jahre	5	28%
> 50 Jahre	13	72%

#### Personalrat

Diversitätskategorie	Anzahl Mitarbeiter	Anteil Mitarbeiter (in %)
Gesamt	10	100%
<b>Nach Geschlecht</b>		
weiblich	4	40%
männlich	6	60%
<b>Altersgruppen</b>		
< 30 Jahre	0	0
30 - 50 Jahre	5	50%
> 50 Jahre	5	50%

#### Angestellte

Diversitätskategorie	Anzahl Mitarbeiter	Sachbearbeiter	Spezialisten	Führungskräfte
Gesamt	331	129	158	44
Anteil in %	100%	39%	48%	13%
<b>Nach Geschlecht</b>				
weiblich	188	99	78	11
Anteil in %	57%	77%	49%	25%
<b>Nach Geschlecht</b>				
männlich	143	30	80	33
Anteil in %	43%	23%	51%	75%
<b>Altersgruppen</b>				
< 30 Jahre	10	7	3	0
Anteil in %	3%	5%	2%	0%
<b>Altersgruppen</b>				
30 - 50 Jahre	158	54	85	19
Anteil in %	48%	42%	54%	43%
<b>Altersgruppen</b>				
> 50 Jahre	163	68	70	25
Anteil in %	49%	53%	44%	57%

Angaben zur Behinderung von Mitarbeitern/-innen sind als vertrauliche Informationen geschützt und ihre Weitergabe, auch zum Zweck statistischer Auswertungen, ist wegen der geringen Auswertungstiefe eingeschränkt.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
  - i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es sind keine Diskriminierungsvorfälle im Berichtszeitraum bekannt.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

## 17. Menschenrechte

*Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.*

Die LfA ist ausschließlich in Deutschland tätig, wo ein hoher Menschenrechtsstandard besteht.

Es ist selbstverständlich dass die LfA in allen arbeitsrechtlichen oder personalpolitischen Entscheidung sowie bei Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Kernarbeitsnormen der ILO berücksichtigt.

Die LfA legt bei der Konzeption und Umsetzung der Förderprogramme großes Augenmerk darauf, dass Sozialstandards, insbesondere die Menschenrechte, in mitfinanzierten Vorhaben beachtet werden. Die Nachhaltigkeitserwägungen finden Eingang in die entsprechenden Genehmigungsvorlagen für den Vorstand. Finanziert werden Vorhaben des Mittelstands, freier Berufe und von Kommunen, die weit überwiegend (Geschäftsjahr 2017 rd. 97%) in Deutschland durchgeführt werden. Den Einsatz der Fördermittel überwachen die Hausbanken als unsere Vertriebspartner. Die LfA prüft turnusmäßig die Verwaltung der ausgereichten Kredite bei den Hausbanken.

Die LfA veröffentlicht voraussichtlich noch in 2019 Nachhaltigkeitsleitlinien zur Vergabe von Krediten.

Die Zusammenarbeit mit Lieferanten erfolgt unter Beachtung rechtlicher und ethischer Grundsätze einschließlich der Beachtung der Menschenrechte. Besonderen Wert bei der Auftragsvergabe wird auf die Einhaltung sozialer Grundsätze und Standards auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung gelegt. Als Förderbank des Freistaats Bayern führt die LfA Beschaffungen grundsätzlich unter Einhaltung der engen rechtlichen Vorgaben des Vergaberechts durch. Darüber hinaus werden die Beschlüsse und Bekanntmachungen der Bayerischen Staatsregierung und des Bayerischen Landtags wie beispielsweise der „Equal-Pay-Beschluss“ oder die Bekanntmachung zur Vermeidung des Erwerbs von Produkten aus ausbeuterischer Kinderarbeit beachtet. Ein wichtiges Instrument zur Bewertung der Nachhaltigkeit im Einkauf sind anerkannte Zertifizierungssysteme wie beispielsweise das GEPA-Siegel. Wo immer es möglich ist, arbeitet die LfA mit regionalen Lieferanten zusammen. In Planung ist ein Verhaltenskodex für Lieferanten, dessen Anforderungen und Grundsätze wesentlicher Bestandteil der Zusammenarbeit zwischen ihnen und der LfA werden sollen.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

*a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.*

*b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.*

Bei einem Lieferantenportfolio von ca. 1000 Lieferanten wurden bislang zu 89 Lieferanten Auskünfte aus dem Gewerbezentralregister eingeholt. Eine Dienstanweisung *Beschaffungswesen* regelt dies für Aufträge ab einem Auftragswert über 30TEUR. Da die LfA als Anstalt des öffentlichen Rechts beispielsweise Richtlinien zum öffentliches Auftragswesen sowie die Beschlüsse und Bekanntmachungen der Bayerischen Staatsregierung und des Bayerischen Landtags wie den „Equal-Pay-Beschluss“ oder die Bekanntmachung zur Vermeidung des Erwerbs von Produkten aus ausbeuterischer Kinderarbeit berücksichtigt, findet keine weitergehende Datenerhebung statt. Weitere Details siehe Kriterium 17.

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

*a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.*

Die LfA hat ihren Hauptsitz in München, eine Repräsentanz in Nürnberg und einen Förderstützpunkt in Hof. Außerhalb Bayerns bestehen keine Betriebsstätten.

Die LfA bekennt sich in ihren [Nachhaltigkeitsgrundsätzen](#) zu der Beachtung der Menschenrechte und der in Deutschland gültigen Arbeitsnormen, die auch die Richtlinien und Anforderungen von EU, OECD und Internationaler Arbeitsorganisation ILO umsetzen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Bei einem Lieferantenportfolio von ca. 1000 Lieferanten wurden bislang zu 89 Lieferanten Auskünfte aus dem Gewerbezentralregister eingeholt. Eine Dienstweisung *Beschaffungswesen* regelt dies für Aufträge ab einem Auftragswert über 30TEUR. Da die LfA als Anstalt des öffentlichen Rechts beispielsweise Richtlinien zum öffentlichen Auftragswesen sowie die Beschlüsse und Bekanntmachungen der Bayerischen Staatsregierung und des Bayerischen Landtags wie den „Equal-Pay-Beschluss“ oder die „Bekanntmachung zur Vermeidung des Erwerbs von Produkten aus ausbeuterischer Kinderarbeit“ berücksichtigt, findet keine weitergehende Datenerhebung statt. Weitere Details siehe Kriterium 17.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Details siehe Ausführungen zu Leistungsindikator GRI SRS-414-1.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

*Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.*

Das gesellschaftliche Engagement der LfA Förderbank Bayern flankiert ihren gesetzlichen Auftrag zur Förderung des Wirtschaftsstandorts Bayern. Im Rahmen ihrer gesellschaftspolitischen Grundsätze konzentriert sich die LfA insbesondere auf die Nachwuchsförderung im wirtschaftlichen sowie im kulturellen Bereich, um den Standort langfristig zu stärken und das kulturelle Leben anzureichern. Über wirtschaftsnahe Projekte werden Anreize gegeben, dass sich unternehmerische Talente entwickeln und ausreifen. In Parallelität zum Geschäftsfeld Gründungsförderung konzentriert sich die LfA in der Kulturförderung auf den künstlerischen Nachwuchs mit Schwerpunkten in der Musik und in der Bildenden Kunst (Details siehe [Nachhaltigkeitsbericht 2018](#) S. 50ff.).

Nachhaltig unternehmerisch handeln heißt auch, soziale Verantwortung zu übernehmen. Daher unterstützt die LfA das freiwillige soziale Engagement ihrer Mitarbeiter/-innen durch organisierte Freiwilligentage. Anstelle von Weihnachtsgeschenken für die Geschäftspartner leistet der Vorstand der LfA jeweils eine Spende an eine soziale Einrichtung, die jährlich neu ausgewählt wird. In 2018 ging die jährliche Spende an den Verein TFK – Technik für Kinder e.V. in Deggendorf. Hier werden Kinder und Jugendliche frühzeitig und nachhaltig an Perspektiven in technischen und handwerklichen Berufen herangeführt, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Im Vorjahr ging die Spende an die Kinder-, Jugend- und Berufshilfe des SOS-Kinderdorf e.V. in Nürnberg. Die Spende diente der Bereitstellung des EDV-Schulungsnetzes im Berufsausbildungszentrum sowie von geeigneter Arbeits- und Arbeitsschutzkleidung für sozial benachteiligte junge Menschen, die in den Werkstätten qualifiziert und ausgebildet werden.

Seit 2013 findet der jährliche Freiwilligentag der LfA beim Herbstfest der Stiftung Attl statt. Die Stiftung Attl ist eine Einrichtung für Menschen mit Behinderung in Oberbayern, die durch ein Angebot begleitender Dienstleistungen in allen Lebensbereichen und Lebensphasen diese dabei unterstützt, ihr Leben nach den eigenen Wünschen gestalten zu können. Zahlreiche Mitarbeiter/-innen der LfA engagieren sich jährlich am Herbstfest-Wochenende als freiwillige Helfer/-innen beim Spiele- und Begegnungsnachmittag. Um das ganztägige Engagement der Mitarbeiter/-innen zu unterstützen, erhalten diese jeweils eine Zeitschrift auf ihren Arbeitszeitkonten; Reise- und Verpflegungskosten für die Mitarbeiter/-innen werden ebenfalls von der LfA übernommen.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
  - ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
  - beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Wirtschaftliche Kennzahlen siehe [Geschäftsbericht](#) 2018 S. 33ff.  
Ökologische und soziale Kennzahlen siehe [Nachhaltigkeitsbericht](#) S. 60ff.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Das LfA-Gesetz regelt u. a. die Rechtsform, Aufgaben und Organisation der LfA.

Die LfA ist Mitglied im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB). Aufgabe des VÖB ist es, die gemeinsamen wirtschaftlichen und ideellen Interessen seiner Mitglieder in allen kreditwirtschaftlichen Fragen zu vertreten, die Zusammenarbeit zwischen seinen Mitgliedsbanken zu fördern und sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Der VÖB tritt für die Belange seiner Mitglieder gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes und der Länder, den Aufsichts- und Regulierungsbehörden auf nationaler und internationaler Ebene sowie den Medien und der Öffentlichkeit ein.

In einer Dienstanweisung ist geregelt, dass die LfA kein Parteien-Sponsoring betreibt und weder unmittelbar noch mittelbar Spenden oder vergleichbare Leistungen an politische Parteien vergibt.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die LfA betreibt kein Parteinisponsoring und vergibt weder unmittelbar noch mittelbar Spenden oder vergleichbare Leistungen an politische Parteien.

### 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Rechtmäßiges und integrires Verhalten ist maßgebliche Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg. Dies gilt für die LfA als Förderbank des Freistaats Bayern in

besonderem Maße. Grundlage hierfür ist eine vom Vorstand und allen Mitarbeitern/-innen gelebte Compliance-Kultur, die darauf abzielt, rechtswidriges Verhalten, insbesondere Korruption zu verhindern.

Die Schaffung, Aktualisierung und Kontrolle der Maßnahmen zur Verhinderung strafbarer Handlungen einschließlich Korruption obliegt dem Geldwäschebeauftragten, dessen Funktion der Leiter der Stabsstelle Compliance ausübt. Er ist dem Vorstand unmittelbar unterstellt und berichtet im Rahmen des jährlich zu erstellenden Compliance-Berichts Vorstand und Verwaltungsrat auch über die Aktivitäten und Maßnahmen zur Verhinderung strafbarer Handlungen.

Präventionsmaßnahmen, insbesondere Regelungen zur Annahme und Gewährung von Geschenken, Einladungen und sonstigen Vergünstigungen sind in einer vom Vorstand erlassenen Dienstanweisung festgelegt. Zudem enthält ein für alle Mitarbeiter/-innen verbindlicher Verhaltenskodex Vorgaben zu rechtskonformem und integrem Verhalten, u.a. auch zum Umgang mit Interessenskonflikten, zur Vermeidung von Betrug, Untreue und Korruption sowie einen Verweis auf die Regelungen zur Annahme und Gewährung von Geschenken, etc. Für die Mitglieder des Vorstands gilt ein spezieller Verhaltenskodex, der neben grundlegenden Verhaltensprinzipien, z.B. im Zusammenhang mit Interessenskonflikten, Regelungen zur Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen, Vortragsstätigkeiten, Geschäften an den Finanzmärkten sowie Nebentätigkeiten und Ehrenämtern beinhaltet. Eine Verhaltensrichtlinie für den Verwaltungsrat regelt u.a. den Umgang der Mitglieder des Verwaltungsrates mit Interessenskonflikten. Daneben sind Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung strafbarer Handlungen, insbesondere von Betrug und Korruption auch in weiteren Dienstanweisungen enthalten, wie z.B. der Dienstanweisung *Beschaffungswesen*.

Die Einhaltung der Präventionsmaßnahmen wird vom Geldwäschebeauftragten anhand eines mehrjährigen risikobasierten Kontrollplans überprüft. Die Prüfvermerke werden dem zuständigen Fachvorstand sowie der Internen Revision vorgelegt.

Neue Mitarbeiter/-innen werden in Schulungen über die Methoden der Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen, insbesondere Korruption und Betrug sowie über die diesbezüglichen gesetzlichen Pflichten und Präventionsmaßnahmen informiert. Diese Schulungen sind im zweijährigen Rhythmus zu wiederholen. Zudem werden neue Mitarbeiter/-innen im Rahmen eines Einführungsseminars für die wesentlichen Aspekte der Compliance-Kultur der LfA sensibilisiert.

Darüber hinaus findet für neu einzustellende Mitarbeiter/-innen eine Zuverlässigkeitsprüfung statt, die jährlich wiederholt wird.

Um etwaigen Compliance-Verstößen möglichst frühzeitig und umfassend nachgehen und entsprechende Gegenmaßnahmen einleiten zu können, hat die LfA ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Bei konkreten Hinweisen auf strafbare Handlungen, wie z.B. Betrug oder Korruption oder Verstöße gegen wesentliche Normen wie z.B. das Kreditwesengesetz (KWG), das Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) oder geldwäscherechtliche Vorschriften kann sich jede/r Mitarbeiter/-in auch anonym mittels eines Kontaktformulars über das Intranet an die Stabsstelle Compliance wenden. Mitarbeiter/-innen, die einen Hinweis in redlicher Absicht geben, haben keine negative Folgen seitens der LfA zu befürchten, auch wenn sich der gemeldete Sachverhalt nicht bestätigen sollte.

Das Risiko strafbarer Handlungen einschließlich Korruption wird vom Geldwäschebeauftragten jährlich im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse untersucht. Dabei wird unter Einbindung der relevanten Fachbereiche die spezifische Gefährdungssituation bewertet und überprüft, ob die vorhandenen Präventionsmaßnahmen ausreichend oder zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen sind. Die Risikoanalyse ist dem zuständigen Fachvorstand zur Zustimmung vorzulegen.

Nennenswerte Risiken im Hinblick auf betrügerische Handlungen und Korruption bestehen grundsätzlich im Zusammenhang mit der Vergabe von Krediten bzw. der Übernahme von Risikoentlastungen sowie im Bereich der Beschaffung und der Vergabe von Aufträgen. Diese Risiken werden jedoch – auch unter Berücksichtigung der ergriffenen Präventionsmaßnahmen - nicht als wesentlich eingestuft. Im Berichtsjahr gab es dementsprechend keinen bestätigten Korruptionsfall.

Die Vorkehrungen der LfA zur Verhinderung von strafbaren Handlungen einschließlich Betrug und Korruption werden jährlich von den Wirtschaftsprüfern sowie alle zwei Jahre von der Internen Revision überprüft.

Die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen sowie zur Wertpapier- und MaRisk-Compliance ist regelmäßig Gegenstand der jährlichen Zielvereinbarungen im Bereich Compliance. Bislang wurden die Ziele stets erreicht.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Rahmen der jährlich zu erstellenden Risikoanalyse zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen wurde im Berichtszeitraum die gesamte Bank (Hauptstandort in München, Repräsentanz in Nürnberg und Förderstützpunkt in Hof und damit 100% der Betriebsstätten) auf Korruptionsrisiken geprüft.

Wesentliche Korruptionsrisiken wurden dabei nicht festgestellt.



Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum gab es keinen bestätigten Korruptionsfall.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich gegen die Bank verhängt.