



# Gemeinwohl-Bilanz 2015-2017

Sparda-Bank München eG

GEMEINWOHL  
**ÖKONOMIE**  
Bilanzierendes Unternehmen



**Sparda-Bank**

[www.sparda-m.de](http://www.sparda-m.de)

## Inhalt

Genauere Beschreibung der einzelnen Kriterien	13
A1 Ethisches Beschaffungsmanagement	13
B1 Ethisches Finanzmanagement	19
C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	24
C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	49
C3 Forderung und Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter	52
C4 Gerechte Verteilung des Einkommens	55
C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	56
D1 Ethisches Verkaufen	60
D2 Solidarität mit Mitunternehmern	73
D3 Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	75
D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	79
D5 Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards	79
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen	83
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	85
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	92
E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung	96
E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	99
Kurzfristige Ziele	101
Langfristige Ziele	102
EU Konformität: Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen	104
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz	105
Verzeichnis der Anlagen zum vierten Gemeinwohlbericht der Sparda-Bank München eG	107

## Die Sparda-Bank München eG und das Gemeinwohl

Mehr als 22 Millionen Menschen in Deutschland sind Mitglied einer Genossenschaft und immer mehr Menschen entdecken diese Form des gemeinschaftlichen Wirkens.

**Schon Friedrich Wilhelm Raiffeisen, der in 2018 seinen 200. Geburtstag feiert, hat gesagt: „Geld ist indes nicht Zweck, sondern Mittel zum Zweck.“**

**Durch unser genossenschaftliches Fundament sind wir schon seit unserer Gründung im Jahr 1930 nachhaltig aufgestellt. Für alle Mitarbeiter der Sparda-Bank München eG ist faires und ehrliches Wirtschaften heute und in Zukunft eine ethische Maxime und echte Herzensangelegenheit.**

Die Sparda-Bank München eG will ein positives Beispiel für eine am Gemeinwohl orientierte Art des Wirtschaftens sein und ist derzeit Deutschlands einzige Bank, die regelmäßig eine Gemeinwohl-Bilanz erstellt. Bereits seit 2011 engagieren wir uns als Pionierunternehmen für die Gemeinwohlökonomie und haben drei Gemeinwohl-Bilanzen erstellt und auditieren lassen.

**„Der Weg ist das Ziel“ – ist und bleibt unser Motto. So verstehen wir die erreichten Ergebnisse und Erfahrungen, die wir mit der vierten Gemeinwohl-Bilanz für die Jahre 2015, 2016 und 2017 vorstellen.** Aus internen organisatorischen Gründen mussten wir die Arbeit an der Gemeinwohl-Bilanz zwischenzeitlich mehrmals unterbrechen. Da wir für die Jahre 2015 und 2016 bereits einen Großteil des Berichtes nach der Matrix 4.1 erstellt haben, haben wir die 4. Gemeinwohl-Bilanz insgesamt bewusst noch nach der Matrix 4.1. erstellt.

Parallel startete im November 2018 ein Projekt in der Bank, die fünfte Gemeinwohl-Bilanz für das Jahr 2018 nach der Matrix 5.0 zu erstellen.

Helmut Lind, Vorstandsvorsitzender der Sparda-Bank München eG, ist Botschafter für die Gemeinwohl-Ökonomie.

Zusätzlich engagieren wir uns regelmäßig im Rahmen verschiedener Vortragsveranstaltungen und Podiumsdiskussionen, um die Idee der Gemeinwohl-Ökonomie als wichtigen Beitrag für den notwendigen sozio-ökonomischen Wandel voranzubringen.

Per 31.12.2017 vertrauten 299.853 Mitglieder der Sparda-Bank München eG (2015: 276.845, 2016: 291.340).

Die Bilanzsumme lag per 31.12.2017 bei 7,649 Milliarden Euro (2015: 6,674 Milliarden Euro, 2016: 7,161 Milliarden Euro).

Zum Stichtag 31.12.2017 beschäftigten wir 753 Mitarbeiter (2015: 736 Mitarbeiter, 2016: 742 Mitarbeiter).

Die handelsrechtlichen Jahresabschlüsse für die Geschäftsjahre 2015, 2016 und 2017 sind auf unserer Website veröffentlicht.

Für das Geschäftsjahr 2017 hat die Sparda-Bank München eG zusätzlich für die aus der EU-Richtlinie (CSR 2014/95) bestehende Verpflichtung erstmals eine DNK-Entsprechenserklärung veröffentlicht. Darüber hinaus erstellen wir regelmäßig eine CO<sub>2</sub>-Bilanz und berichten im Rahmen des UNPRI-Reportings über unsere Aktivitäten.

Alle Dokumente stehen online hier zur Verfügung:  
<https://www.sparda-m.de/presse-geschaeftsberichte/>



Die Sparda-Bank München eG gehört zur Gruppe der Sparda-Banken.

Zwölf Sparda-Banken betreuen zum Stichtag 3.12.2017 deutschlandweit mit 6.225 Mitarbeitern in 405 Geschäftsstellen mehr als 3,62 Millionen Mitglieder.

(2015: 6.447 Mitarbeiter/424 Geschäftsstellen/3,60 Millionen Mitglieder)

(2016: 6.348 Mitarbeiter/417 Geschäftsstellen/3,63 Millionen Mitglieder).

Viele Prozesse werden innerhalb der Gruppe der Sparda-Banken abgestimmt und gemeinsam entwickelt. Dazu gehören u. a. Themenfelder in der Produktentwicklung und der Digitalisierung sowie das gemeinsame Marketing im Rahmen des bundesweiten Markenauftritts der Sparda-Banken.



## Einrichtungen und Zentralbank

### *Prüfungsverband*

Verband der Sparda-Banken e. V.  
60327 Frankfurt am Main, Friedrich-Ebert-Anlage 35–37

---

### *Beteiligungen*

DZ Beteiligungs-GmbH & Co. KG Baden-Württemberg  
70191 Stuttgart, Heilbronner Straße 41

Sparda-Beteiligungs-GmbH  
60327 Frankfurt am Main, Friedrich-Ebert-Anlage 35–37

SDV-IT Sparda-Datenverarbeitung eG  
90461 Nürnberg, Frankenstraße 146

Sparda München Verwaltungs GmbH  
80335 München, Arnulfstraße 15

Sparda-Consult, Gesellschaft für Projekt- und  
Innovationsmanagement mbH  
90482 Nürnberg, Laufamholzstraße 116

Sparda-TelefonService GmbH & Co. KG  
66386 St. Ingbert, Kastanienweg 11–13

---

### *Sicherungseinrichtungen*

Sicherungseinrichtung des Bundesverbands der  
Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR)  
10785 Berlin, Schellingstraße 4

BVR Institutionssicherung GmbH  
10785 Berlin, Schellingstraße 4

**Unsere Vision für eine Kultur der Gemeinwohl-Ökonomie in der Sparda-Bank München eG  
ist es, die Zukunftsfähigkeit der Bank sicherzustellen.**

**Wir setzen Impulse für eine verantwortungsvolle Art des Wirtschaftens und Lebens im Sinne  
der Menschen, der Umwelt und des Friedens und unterstützen den gesellschaftlichen Wandel.**

### **Ansprechpartner für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Gemeinwohl-Bilanz der Sparda-Bank München eG:**

Christine Miedl, Direktorin Unternehmenskommunikation  
Christine.Miedl@sparda-m.de, Telefon 089 55142-3100

# Wir über uns

## Allgemeine Informationen

- » **Firmenname:** Sparda-Bank München eG
- » **Eigentums- und Rechtsform, Eigentumsanteile:** Genossenschaft
- » **Branche:** Finanzdienstleistung
- » **Anzahl der Mitarbeiter am 31.12.2017:** 753 (2015: 736, 2016: 742)
- » **Anzahl der Mitglieder am 31.12.2017:** 299.853 (2015: 276.845; 2016: 291.340)
- » **Bilanzsumme 2017:** 7,649 Milliarden Euro  
(2015: 6,674 Milliarden Euro, 2016: 7,161 Milliarden Euro)
- » **Tochtergesellschaften/verbundene Unternehmen (jeweils 100 Prozent Eigentumsanteil):**
  - NaturTalent Stiftung gGmbH
  - NaturTalent Beratung GmbH
- » **Sitz und Homepage:** München, [www.sparda-m.de](http://www.sparda-m.de), [www.zum-wohl-aller.de](http://www.zum-wohl-aller.de)
- » **Berichtszeitraum:** Geschäftsjahre 2015, 2016 sowie 2017

Alle den Gemeinwohlbericht für die Geschäftsjahre 2015, 2016 und 2017 ergänzenden Unternehmensberichte stehen online hier zur Verfügung:

<https://www.sparda-m.de/unternehmensberichte.php>

Für das Geschäftsjahr 2017 hat die Sparda-Bank München eG erstmals eine DNK-Entsprechenserklärung veröffentlicht. Diese steht online hier zur Verfügung:

<https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13446/de/2017/dnk>

In der Zentrale (Arnulfstraße 15, 80335 München) sind 379 Mitarbeiter tätig; 374 Mitarbeiter arbeiten in den 46 Geschäftsstellenstandorten, verteilt auf München und Oberbayern (Stand 31.12.2017).

Die NaturTalent Stiftung gGmbH (<http://naturtalent-stiftung.de/>) und die NaturTalent Beratung GmbH (<http://naturtalent-beratung.de/>) sind im Haus der Sparda-Bank München eG ansässig. Weitere Informationen siehe auch Indikator E2.

Für uns als Genossenschaftsbank steht die Förderung unserer Mitglieder im Vordergrund. Wir streben keine Gewinnmaximierung an. Der Solidaritätsgedanke war und ist auch in Zukunft eine tragende Säule unseres Unternehmens. Als Genossenschaftsbank für private Kunden sind wir für unsere Mitglieder eine Direktbank mit Filialen. Unser Geschäftsgebiet liegt im Wesentlichen in Oberbayern. Der Kunde hat die Wahl und entscheidet immer individuell selbst, welchen Weg er wann nutzen will.

Die Angebotspalette der Sparda-Bank München eG konzentriert sich hauptsächlich auf folgende Dienstleistungen:

- » Lohn-, Gehalts- und Rentenkonto mit kostenloser Kontoführung
- » Baufinanzierung für private Immobilien in Oberbayern (Neubau, Kauf, Modernisierung, Umschuldung)
- » Privatkredit (Ratenkredit mit laufzeitabhängigem Festzinssatz für Anschaffungen, wie z. B. Wohnungseinrichtung)
- » Ergänzt wird die Palette durch das Angebot im Bereich Investmentfonds sowie Versicherungen und Bausparen.

Die Bank ist der Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. angeschlossen. Einlagen unserer Mitglieder und Kunden sind in vollem Umfang geschützt.

# Testat zur 4. Gemeinwohl-Bilanz

Das Testat ist als PDF online hier zu finden:  
<https://www.sparda-m.de/gemeinwohl-oekonomie.php>

TESTAT : AUDIT							
<b>GEMEINWOHL-BILANZ</b> 2015-17	für Sparda-Bank München e.G. AuditorIn Manfred Kofranek, Regina Sörgel						
	Menschenwürde		Solidarität		Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
<b>A) LieferantInnen</b>	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement					60 %	
<b>B) GeldgeberInnen</b>	B1: Ethisches Finanzmanagement					70 %	
<b>C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen</b>	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 100 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 80 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 40 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 50 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 70 %		
<b>D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen</b>	D1: Ethische Kundenbeziehung 70 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 40 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 30 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 60 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 50 %		
<b>E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur</b>	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 50 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 80 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 50 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 70 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 50 %		
<b>Negativ-Kriterien</b>	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0	Feindliche Übernahme 0	Illegitime Umweltbelastungen 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0		
	Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0	Sperrpatente 0	Verstöße gegen Umweltauflagen 0	Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0	Verhinderung eines Betriebsrats 0		
	Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Dumpingpreise 0	Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Umgehung der Steuerpflicht 0	Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0		
				Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter 0	Exzessive Einkommensspreizung 0		
Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf <a href="http://www.gemeinwohl-oekonomie.org">www.gemeinwohl-oekonomie.org</a>						Testat gültig bis 30.04.2021	<b>BILANZSUMME 602</b>

Abb. 1: Testat der Sparda-Bank München eG

## Negativkriterien

Die Sparda-Bank München eG bestätigt hiermit, dass keine Anhaltspunkte vorliegen, die zu Negativpunkten führen.

## Zahlen/Daten zur Sparda-Bank München eG I

	2015	2016	2017	
<b>Mitglieder</b>	276.845	291.340	299.853	
<b>Kundeneinlagen gesamt</b>	6.084,0	6.533,4	6.974,9	Mio. Euro
• Davon Spareinlagen	1.119,2	1.292,4	1.388,6	Mio. Euro
• Davon andere Verbindlichkeiten	4.964,8	5.241,0	5.586,3	Mio. Euro
<b>Girokonten</b>	276.432	291.479	300.710	
<b>Davon Girokonten SpardaYoung+ (Kontoangebot seit 01.07.2014)</b>	18.654	20.635	21.512	
<b>Sparkonten</b>	340.208	343.399	341.895	
<b>Tagesgeldkonten</b>	120.924	120.903	109.743	
<b>Termingeld- und Sparbriefkonten</b>	9.592	7.720	6.024	
<b>Kredite an Kunden</b>	4.149,9	4.296,4	4.441,6	Mio. Euro
<b>Kreditkonten</b>	66.822	67.396	68.097	
<b>Baufinanzierung</b>				
• Neuzusagen mit Prolongationen	857,5	725,7	798,6	Mio. Euro
• Davon energetische KfW-Darlehen	31,2	34,0	7,3	Mio. Euro
<b>Geschäftsstellen</b>	48	48	46	
<b>SB-Center</b>	22	21	20	
<b>Bilanziertes Eigenkapital</b>	317,0	350,0	378	Mio. Euro
<b>Bilanzsumme</b>	6.674,1	7.160,6	7.649,1	Mio. Euro

Tab. 1: Die Sparda-Bank München eG auf einen Blick I



## Zahlen/Daten zur Sparda-Bank München eG II

		Per 31.12.2015		Per 31.12.2016		Per 31.12.2017	
		Anzahl Kunden gesamt:		Anzahl Kunden gesamt:		Anzahl Kunden gesamt:	
		335.411		349.982		356.979	
Bereich	Produkt	Anzahl Kunden	Anzahl in % von Gesamtkunden	Anzahl Kunden	Anzahl in % von Gesamtkunden	Anzahl Kunden	Anzahl in % von Gesamtkunden
Zahlungsverkehr	Giro Online	169.051	50,4	156.949	44,8	172.007	48,2
	GiroSpardaYoung	18.667	5,6	20.649	5,9	21.588	6,0
	Restliche Girokonten	86.792	25,9	111.849	32,0	104.979	29,4
	BankCard (Debitkarte)	299.371	89,3	292.167	83,5	303.823	85,1
	Kreditkarten	89.228	26,6	94.932	27,1	97.768	27,4
Spareinlagen	SpardaSpar	175.993	52,5	178.782	51,1	181.092	50,7
	SpardaExtraZins	75.218	22,4	74.347	21,2	66.623	18,7
	Sparda-Ansparpläne	30.470	9,1	49.063	14,0	48.067	13,5
	SpardaCash	34.287	10,2	35.294	10,1	34.401	9,6
	SpardaTermin	6.223	1,9	4.889	1,4	4.158	1,2
	SpardaDynamic	6.393	1,9	6.059	1,7	1.851	0,5
	SpardaPlus	2.616	0,8	2.469	0,7	2.198	0,6
Kredite	SpardaFest	1.601	0,5	1.395	0,4	755	0,2
	Baufinanzierungen	43.758	13,0	36.718	10,5	36.119	10,1
	Privatkredite	9.504	2,8	10.959	3,1	12.296	3,4
Investmentfonds (Fokus Bestand)	Dispositionskredite	154.514	46,1	162.789	44,4	168.037	47,1
	Uni Immo Europa	3.014	0,9	4.884	1,4	5.103	1,4
	Uni Immo Deutschland	2.867	0,9	5.052	1,4	4.967	1,4
	Privatfonds Kontrolliert	2.597	0,8	4.102	1,2	6.765	1,9
	Uni Immo Global	430	0,1	781	0,2	934	0,3
	Uni Global	11.769	3,5	12.598	3,6	13.227	3,7
	Uni Rak	1.225	0,4	1.789	0,5	2.199	0,6
	Sparda München Vermögensverwaltung	2.274	0,7	2.010	0,6	1.636	0,5
	UniRak konservativ – net –	54	0,0	63	0,0	510	0,1
	UniEuroRenta	5.709	1,7	6.585	1,9	6.576	1,8

Investmentfonds mit ökologischer/ sozialer/ethischer Ausrichtung <sup>1</sup>	Ökoworld Ökovision	321	0,1	297	0,1	354	0,1
	UniRak Nachhaltig – net –	190	0,1	375	0,1	746	0,2
	Sparda München nachhaltige Vermögens- verwaltung	1.225	0,4	1.085	0,3	844	0,2
	Weitere Fonds	41.661	12,4	40.897	11,7	46.908	13,1

Tab. 2: Die Sparda-Bank München eG auf einen Blick II

	Inanspruchnahme (in Euro)	Inanspruchnahme (Anzahl)
<b>Dispositionskredite 2015</b>	32.782.894	16.270
<b>Dispositionskredite 2016</b>	30.728.624	15.444
<b>Dispositionskredite 2017</b>	29.680.843	15.360

			Stück	Summe (in Euro)
<b>Absatz im Jahr 2015</b>	<b>Bausparvertrag</b>	Bausparkasse Schwäbisch Hall	2.891	80.952.000
		Bausparkasse BHW	1.063	60.024.000
	<b>Versicherungen</b>	Renten- und Lebens- versicherungen (DEVK)	320	5.245.024
		Sachversicherungen (DEVK)	3.959	--,-
<b>Absatz im Jahr 2016</b>	<b>Bausparvertrag</b>	Bausparkasse Schwäbisch Hall	1.814	62.942.847
		Bausparkasse BHW	732	29.578.000
	<b>Versicherungen</b>	Renten- und Lebens- versicherungen (DEVK)	212	3.659.732
		Sachversicherungen (DEVK)	5.874	--,-
<b>Absatz im Jahr 2017</b>	<b>Bausparvertrag</b>	Bausparkasse Schwäbisch Hall	1.763	70.419.707
		Bausparkasse BHW	118	8.239.000
	<b>Versicherungen</b>	Renten- und Lebens- versicherungen (DEVK)	464	1.816.430
		Sachversicherungen (DEVK)	4.361	--,-

Tab. 3: Absatz Bauspar- und Versicherungsverträge

<sup>1</sup> Dies sind die Investmentfonds mit ökologischer, sozialer und/oder ethischer Ausrichtung, die im Berichtszeitraum 2015 bis 2017 zu den wichtigsten Produkten unseres Hauses in dieser Investment-Kategorie zählten. Sie sind Teil der sogenannten Hausmeinung. Ausblick: In 2018 sind weitere Fonds in das Portfolio aufgenommen worden: UniNachhaltig Aktien Global, UniRakNachhaltig Konservativ-net-, Ökoworld Rock and Roll Fonds.

# A1 Ethisches Beschaffungsmanagement

## A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen

**Wir achten bei der Auswahl unserer Lieferanten und Dienstleister auf faire Preise und eine soziale Einstellung des Unternehmens. Sofern möglich, beziehen wir umweltfreundliche und nachhaltige Produkte und Dienstleistungen, bevorzugen regionale Anbieter und setzen dabei auf langfristige, vertrauensvolle Partnerschaften.**

<b>Sachaufwand</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
(andere Verwaltungsaufwendungen) gerundet in Euro			
Raumaufwendungen:			
Mieten: 3.062.624 € in 2015; 2.994.112 € in 2016; 2.847.821 € in 2017			
Raumaufwand: 1.695.849 € in 2015; 1.775.020 € in 2016; 1.658.583 € in 2017	4.889.542	4.900.848	4.648.565
Raumaufwand vermietete Gebäude: 131.070 € in 2015; 131.415 € in 2016; 142.161 € in 2017			
Instandhaltung: unter anderem			
Unterhaltung Gebäude: 522.193 € in 2015; 716.182 € in 2016; 651.613 in 2017	2.449.598	2.256.934	1.744.207
Instandhaltung EDV: 1.213.070 € in 2015; 795.865 € in 2016; 337.009 in 2017			
Serviceaufwendungen für Datenverarbeitung (unter anderem Sparda-Datenverarbeitung eG und SpardaTelefonService GmbH & Co. KG)	12.073.312	13.705.250	13.554.588
Miete/Wartung EDV	666.728	712.166	661.401
Geld- und Belegtransporte	1.049.497	1.048.634	1.074.767
Beiträge, Bankenabgabe	2.833.142	2.932.201	2.987.668
Porto, Telefon-, Faxgebühren	1.519.817	1.678.871	1.565.132
Bürobedarf	1.185.691	1.420.828	1.601.384
Investitionen für Kommunikationsmaßnahmen	4.231.194	4.414.596	3.858.479
Spenden und Sponsoring der Sparda-Bank München eG	198.000	164.300	230.500
Reise-, Sitzungs-, Bewirtungsspesen	1.041.983	936.555	876.560
Prüfungs-, Bilanzierungs-, Beratungsaufwendungen	1.500.272	3.134.276	4.223.206
Versicherungen	617.573	626.475	656.084
Fortbildungsaufwand	958.909	1.065.627	1.089.095
Sonstige Sachaufwendungen	1.661.862	1.821.66	1.848.709
<b>Gesamt</b>	<b>36.877.120</b>	<b>39.179.727</b>	<b>40.620.345</b>

Tab. 4: Sachaufwand

Unsere Geschäftsbeziehungen pflegen und evaluieren wir auch mit Hilfe von Befragungen und Dialogen im Rahmen unseres Stakeholder-Managements, wie unter A1.2 beschrieben.

### Umweltaspekte und Zusammenarbeit

Dass beim Einkauf auf umweltfreundliche Produkte gesetzt wird, erkennt man auch am Sortiment unseres Büromateriallieferanten: 66,97 Prozent (gemessen am Umsatz) sind hier im Jahr 2016 umweltfreundlich. Dazu gehört unser Bio- und Fair-Trade-Kaffee sowie Zucker, Gebäck und Tee von GEPA. In 2017 ist der Prozentsatz des umweltfreundlichen Anteils unseres Einkaufs mit ca. 60,6 Prozent leicht zurückgegangen. Dies liegt daran, dass in 2017 einmalig große Mengen an Schlaufenheftern für eine interne Abteilung (MSK) und komplett neue Sätze an Verbandskästen für das Gesamthaus bestellt werden mussten. Diese Artikel bestehen zu großen Teilen aus Plastik, allerdings gab es hier keine vertretbare Alternative im Einkauf.

Auch beim Einkauf von Obst und Milch (seit 04/2016) wird auf Regionalität und Saisonalität geachtet. Auf Produkte mit unnötigem Verpackungsaufwand, z.B. Portionsmilch, verzichten wir bewusst. Mitarbeiter, die Verbesserungsvorschläge im Beschaffungsbereich haben, können eine Nachricht an die Kollegen in der Abteilung Einkauf und Verwaltung schreiben. Anhang 1 zeigt, wie in einem solchen Fall im Haus vorgegangen wird.

Im Café Sparda serviert der Pächter Tino Marten seit 2017 Mineralwasser von Viva con Agua<sup>2</sup>. Zudem ist das Café Teil des „Refill“-Netzwerks<sup>3</sup>. Jeder kann im Café Sparda kostenlos seine Trinkwasserflasche auffüllen. Über den Refill-Aufkleber und die Flaschenetiketten werden auch die Kunden und Besucher des Cafés auf diese Initiativen aufmerksam.

Soweit wir als Sparda-Bank München eG selbst einkaufen bzw. direkter Auftraggeber sind, tragen wir mit folgenden Maßnahmen konsequent dazu bei, den Klimawandel zu verlangsamen:

- » Emissionsausgleich bei allen Druckaufträgen
- » Verwendung von 100 Prozent Recyclingpapier mit EU Ecolabel und seit 2016 Verwendung von 100 Prozent Recyclingpapier, das das Umweltzeichen „Blauer Engel“ trägt
- » Versand der Briefpost mit dem GoGreen-Service der Deutschen Post AG seit Oktober 2012
- » Nutzung von Ökostrom in der gesamten Bank seit 01.01.2015
- » Klimaneutraler Transport der Werbemittel seit März 2012 zu den Geschäftsstellen über unsere Werbemittelagentur in Zusammenarbeit mit dem GoGreen-Service der Deutschen Post AG (der Transport unserer Werbeelemente wird über Klimazertifikate neutralisiert)
- » Elektrotankstelle für Elektroautos in unserem Fuhrpark sowie für die Öffentlichkeit
- » Elektrotankstelle für E-Bikes, ebenfalls zugänglich für die Öffentlichkeit

Weitere Informationen dazu sind auch online zu finden:

[www.sparda-m.de/klima/](http://www.sparda-m.de/klima/) und  
[www.zum-wohl-aller.de/](http://www.zum-wohl-aller.de/)



<sup>2</sup> Viva con Agua de Sankt Pauli e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der sich dafür einsetzt, dass alle Menschen weltweit Zugang zu sauberem Trinkwasser haben. Um dieses Ziel zu erreichen, fördert der Verein Wasserprojekte und Aktionen im In- und Ausland. Mehr Informationen unter: <https://www.vivaconagua.org/vision>

<sup>3</sup> Mehr dazu unter <https://refill-deutschland.de/>



Seit 2014 haben wir die Plant-for-the-Planet-Foundation über unser bestehendes Spendenengagement hinaus (siehe E.2) zusätzlich durch den Kauf „der guten Schokolade“ (2014: über 14.000 Stück, 2015: 13.510 Stück, 2016: 13.550 Stück, 2017: 12.000 Stück für unsere Kunden im Rahmen der Weltspartags-Aktion) unterstützt.

Werden Produkte wie beispielsweise das Papier für Kontoauszugsdrucker zentral über den Verband der Sparda-Banken eingekauft, so setzt sich die Sparda-Bank München in den überregionalen Sparda-Arbeitsgruppen für Umweltgesichtspunkte ein, wie zum Beispiel, dass dieses Papier frei von schädlichen Stoffen wie Bisphenol A ist.

Im Rahmen unserer Stakeholder-Befragungen haben wir unsere Lieferanten- und Geschäftspartner (näheres zur Befragung unter A1.2) auch gefragt, ob sie sich eine Zusammenarbeit zu Nachhaltigkeitsthemen mit der Sparda-Bank München vorstellen können und wie diese Zusammenarbeit aussehen könnte. 67 Prozent haben „ja“ angekreuzt und zahlreiche Ideen zu einer möglichen Zusammenarbeit geäußert. Im Rahmen der Rückmeldung der Befragungsergebnisse hoffen wir, dass sich zu diesen und weiteren Aspekten ein Dialog mit unseren Lieferanten entwickeln kann. Dass Kooperation auf einer gemeinsamen Werte-Basis gelingen kann, zeigt die Zusammenarbeit mit unserem Energielieferanten Polarstern, die wir in Kapitel D2.2 näher beschreiben.

### *Soziale Aspekte*

Geschirr- und Handtücher kaufen wir bei Blinden- und Behindertenwerken, auch die Pflanzenpflege im Haus wird von behinderten Mitarbeitern des Heilpädagogischen Centrums Augustinum und der Gärtnerei Hollern durchgeführt. Unser Elektroschrott wird vom Weißen Raben entsorgt. Auch hier werden Menschen mit Unterstützungsbedarf beschäftigt und begleitet.

### *Bau- und Immobilienbereich*

Im Bau- und Immobilienbereich wird im Einkauf auf umweltfreundliche Möbel und Teppiche geachtet. Unsere Möbel beziehen wir seit vielen Jahren überwiegend von unserem Lieferanten Svoboda<sup>4</sup>, einem traditionsreichen Familienunternehmen aus Österreich, welches 2008 u.a. den Energieeffizienzpreis HELIOS erhalten hat. Höhenverstellbare Schreibtische bestellen wir seit 2016 bei unserem Lieferanten Riefler, ansässig in Nesselwang, im Südwesten Bayerns.

Unsere besonders langlebigen und allergikerfreundlichen fabromont-Teppiche sind nach GuT (Gemeinschaft umweltfreundlicher Teppichboden e.V.) und TFI-TÜV PROFICERT zertifiziert. Ihre Umweltverträglichkeit ist durch die international anerkannte Umwelt-Produktdeklaration EPD (Ecological Product Declaration, validiert durch das Institut Bauen und Umwelt e.V.) bestätigt. Die Produkte entsprechen daher auch beispielsweise dem DGNB- (Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen e.V.) zertifizierten Gebäudestandard.

Bei der Beleuchtung wird weiterhin sukzessive auf LED-Lampen umgestellt.

Alle bei der Sparda-Bank München verwendeten Reinigungsmittel sind biologisch abbaubar.

<sup>4</sup> Es wurde Anfang 2018 bekannt, dass die Firma Svoboda Insolvenz angemeldet hat. Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung haben wir noch mit keinem anderen Möbelleveranten einen Rahmenvertrag geschlossen.

### Elektronik und IT

Die Sparda-Bank München eG ist im IT-Bereich an die Standards der Sparda-Daten-Verarbeitung eG gebunden. Die verwendeten Hersteller für PCs, Drucker und Bildschirme schneiden im Greenpeace „Guide to Greener Electronics/Cool IT Leaderboard“<sup>5</sup> gut ab (Fujitsu, Lexmark, Igel, EIZO). In der Neuveröffentlichung dieses Rankings wurden auch Apple Produkte gut bewertet. Wir haben unseren Einkauf auf Grundlage dieser Untersuchungsergebnisse angepasst und verwenden in der Einkauf-Sparte der mobilen Endgeräte seitdem auch Produkte von Apple.

Um von Seiten der IT einen weiteren Beitrag zur Ökologie leisten zu können, wurde größtenteils auf die Thinclienttechnologie (Igel) gesetzt. Die Mitarbeiter können dank dieser Technologie über einen virtuellen Desktop ganz normal an ihren PCs arbeiten. Das hat den Vorteil, dass nicht mehr für jeden Mitarbeiter ein persönlicher Rechner notwendig ist. Unabhängig davon wird generell vor jeder Beschaffung zunächst die Notwendigkeit geklärt.

Alle Bildschirme der von uns bereitgestellten Geräte verfügen über eine stromsparende Abschaltung bei Inaktivität. Für nachts nicht zugängliche Selbstbedienungsgeräte (zum Beispiel in Einkaufszentren) wurde eine stromsparende Nachtabschaltung getestet. Aufgrund hoher Ausfallquoten konnte die Lösung nicht auf Dauer umgesetzt werden. Auch im Bereich der Drucker haben wir uns hinterfragt und Alternativen ausprobiert: Refill-Toner wurden getestet, da diese jedoch zu erheblichen Druckerproblemen führten, haben wir diese Geräte nicht flächendeckend in unserer Bank eingeführt. Wir sind daher bei den altbewährten Gerätetypen geblieben und setzen zu ca. 50 Prozent HP- und zu ca. 50 Prozent Lexmark-Drucker ein. Mit regelmäßigen Wartungen maximieren wir die Lebensdauer unserer Geräte.

## A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte und Dienstleistungen und mit Prozessen zur Sicherstellung

**Im Oktober/November 2017 führten wir im Rahmen unseres Projektes „institutionalisierte Stakeholder-Dialoge und -Kommunikation“ eine umfangreiche Befragung unserer Lieferanten durch, bei der wir unsere 78 wichtigsten Partner zu ihren Arbeitsbedingungen, ihrer Umweltverantwortung und den daraus resultierenden sozialen Auswirkungen befragt haben.** Die Auswahl der Befragten erfolgte nach mehreren Kriterien: Es wurde sichergestellt, dass alle Bereiche, in welchen die Bank Produkte, Rohwaren oder Dienstleistungen bezieht, durch die Auswahl der Befragten abgedeckt sind. Zum anderen wurde die Liste aller Zahlungsempfänger aus dem Jahr 2016 der Lieferantenauswahl herangezogen. Es wurden daraus all jene Lieferanten, mit welchen im Jahr 2016 vergleichsweise viel Umsatz generiert wurde, in die Liste der zu befragenden Unternehmen aufgenommen. Lieferanten, mit welchen innerhalb der Geschäftsbeziehung in 2016 5.000,- Euro oder weniger umgesetzt wurden, wurden zunächst aufgrund mangelnder Wesentlichkeit nicht berücksichtigt.

46 Partner nahmen letztlich an der Befragung teil. Das entspricht einem Rücklauf von 59 Prozent, der im Vergleich zur letzten Lieferantenbefragung fast doppelt so hoch ausfällt (2014: 33 Prozent). Dies ist ein erster Hinweis darauf, dass unsere Geschäftspartner das Thema Nachhaltigkeit im Zusammenhang mit unserer Geschäftsbeziehung zunehmend ernst nehmen und als Zeichen der Wertschätzung unserer Geschäftsbeziehung an unserer detailreichen Befragung teilnehmen. Die Befragung setzte sich aus acht Teilbereichen zusammen:

<sup>5</sup> Link zum Greenpeace-Ranking: <https://www.greenpeace.de/sites/www.greenpeace.de/files/publications/20171016-greenpeace-guide-greener-electronics-englisch.pdf>

1. Image und Zufriedenheit mit der Sparda-Bank München
2. Nachhaltigkeit bei der Sparda-Bank München
3. Arbeitsbedingungen im befragten Unternehmen
4. Umweltverantwortung im befragten Unternehmen
5. Soziale Auswirkungen des unternehmerischen Handelns der Lieferanten
6. Zusammenarbeit
7. Sonstiges
8. Angaben zur Person und zum Unternehmen

Die Antworten aus dem Bereich **Image und Zufriedenheit** dieser Befragung zeichnen ein positives Bild unserer Geschäftsbeziehungen: Ein Drittel unserer Lieferanten und Geschäftspartner gab bei der Frage, was sie spontan mit der Sparda-Bank München verbinden, „freundlich und fair“ an. Mit je 21 Prozent folgten „zuverlässig und solide“, „gemeinnützig und sozial“ sowie „nachhaltig und umweltbewusst“. Diese Aussagen spiegeln das gute Verhältnis der Bank mit ihren Geschäftspartnern wider, das von beiden Seiten gepflegt wird. Die Bank wird als „vertrauenswürdig“ (93 Prozent) und „zuverlässig“ (92 Prozent) empfunden und so freute es uns sehr, dass die Befragten der Zufriedenheit mit der Geschäftsbeziehung einen Wert von 97 Prozent gaben. Vorschläge zur Verbesserung werden von lediglich 22 Prozent in Form einer engeren Zusammenarbeit und von 11 Prozent in der Bereitstellung eines direkten Ansprechpartners bei uns im Haus genannt.

Der Entwicklungsstand der Sparda-Bank München im Bereich **Nachhaltigkeit** wird mit 84 Prozent als gut bewertet. Eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung und ein hoher Umsetzungsgrad wird von den Befragten auch dem Thema „Wirtschaftsethik“ (Wichtigkeit: 94 Prozent/Umsetzung: 91 Prozent) zugeordnet. Im Vergleich mit anderen Finanzdienstleistern wird das Verhalten der Sparda-Bank München in Nachhaltigkeitsthemen als vorbildlich (89 Prozent) bewertet. Die Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen bewerten die befragten Lieferanten in ihrer eigenen Branche durchschnittlich mit 76 Prozent.

Im Bereich der **Arbeitsbedingungen der Lieferanten** gaben alle befragten Unternehmen an, allen Mitarbeitern ein existenzsicheres Einkommen zu zahlen. Das Thema Gesundheit der Mitarbeiter wird mit einem Indexwert von 93 Prozent bei fast allen Lieferanten mit einer hohen Bedeutung bewertet, bei 60 Prozent geht die Gesundheitsförderung sogar über das gesetzliche Mindestmaß hinaus.

In ebenfalls 60 Prozent der befragten Unternehmen existiert allerdings kein Betriebsrat. Als Grund hierfür nennt etwa die Hälfte eine zu kleine Unternehmensgröße, ein Drittel begründet dies mit einer fehlenden Nachfrage. 69 Prozent der Befragten verfügen über einen betrieblichen Verhaltenskodex für die Mitarbeiter.

In knapp einem Drittel existiert auch eine schriftliche **Umwelterklärung** (31 Prozent). Davon lässt etwa ein Viertel seine Umwelterklärung auch unabhängig zertifizieren. Bei der Einordnung, welche Rolle Aspekte ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit bei der Wertschöpfungskette spielen, werden folgende Aussagen besonders hervorgehoben: „Wir kaufen nicht bei Unternehmen, bei denen die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen besteht“ (95 Prozent) und „Wir zahlen unseren Lieferanten faire Preise und behandeln sie respektvoll“ (95 Prozent). Umweltauswirkungen werden weniger oft im Rahmen eines Umweltberichtes oder ähnlichem erfasst (18 Prozent). Allerdings verfügen 30 Prozent aber über eine schriftliche Verpflichtungserklärung zur Beachtung von **Sozialstandards**. 41 Prozent der Unternehmen geben an, ihre Lieferanten explizit zur Einhaltung von Sozialstandards anzuhalten. Abschließend antworten trotz fehlender Nachhaltigkeitsberichte knapp drei Viertel aller Lieferanten (74 Prozent), dass sie großen Wert auf Nachhaltigkeit und CSR legen und dieses Verständnis auch jeden Tag leben.

**Auch mit dieser Befragung machen wir der Öffentlichkeit und unseren Geschäftspartnern einmal mehr deutlich, dass wir auf die nachhaltige Reputation unserer Lieferanten achten. Wir können direkt die erste Ebene unseres Wertschöpfungsnetzes überprüfen und decken indirekt auch die zweite Ebene ab. In 2018 haben wir begonnen, die Befragungsergebnisse an die Stakeholder zurückzumelden und bei Bedarf den Dialog zu eröffnen.**

Im Berichtszeitraum konnten zu dem Thema „Nachhaltiges Beschaffungswesen“ aus Ressourcengründen noch keine zentralen Beschaffungsrichtlinien erstellt und verabschiedet werden. Die für die Beschaffung zuständigen Mitarbeiter treffen die Entscheidungen in ihrem Verantwortungsbereich stets wertorientiert und im Sinne eines nachhaltigen Umgangs mit allen Ressourcen, die die Sparda-Bank München zur Erhaltung ihres Geschäftsbetriebes in Anspruch nehmen muss.

Ab 2019 wird ein zentraler softwaregestützter Prozess zur Beschaffung und Budgetierung in der Sparda-Bank München eG umgesetzt. Darüber berichten wir im Kapitel „Kurzfristige Ziele“.

### A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung

Die im Einkauf tätigen Mitarbeiter werden dazu aufgefordert, Regionalität und eine faire Preisgestaltung vor die Preisorientierung zu setzen.

Bei Dienstleistern im Niedriglohnssektor (Sicherheitsdienstleistungen, Werttransporte, Reinigung) ist dies manchmal schwierig, dennoch wird auch hier auf angemessene Preise geachtet. Durch die Konzentration am Markt bieten sich in diesem Bereich für uns derzeit noch keine Alternativen.

**Nach unserem Kenntnisstand ist nicht von einer Gefährdung der Menschenwürde in der Zulieferkette auszugehen. So gut wie alle von uns eingekauften Produkte und Dienstleistungen sind ethisch unbedenklich. Ungeachtet dessen sind wir uns der Komplexität bei Dienstleistungen im Bereich Sicherheitsdienstleistungen, Werttransporte und Reinigung bewusst.**

Zu unseren Lieferanten und Dienstleistern bestehen meist langjährige, vertrauensvolle Beziehungen und bei der Auswahl neuer Partner darf auch auf das Bauchgefühl und die Intuition gehört werden.



# B1 Ethisches Finanzmanagement

## B1.1 Institutionalisierung

**Die Sparda-Bank München eG ist seit ihrer Gründung im Jahr 1930 in der Rechtsform der Genossenschaft organisiert. Unsere Unternehmensphilosophie wird von Nachhaltigkeit, Sicherheit und Stabilität getragen. Wir vertreten ein bodenständiges, konservatives Geschäftsmodell und betreuen Privatkunden (überwiegend Lohn-, Gehalts- und Rentempfänger) aus der Region Oberbayern.**

Die zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs erforderliche Liquidität unterhalten wir ausschließlich bei der Deutschen Bundesbank und unserer Zentralbank, der DZ BANK AG.

Die Sparda-Bank München eG ist Mitglied im Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) sowie in der Sicherungseinrichtung des BVR. Damit sind sämtliche Kundeneinlagen uneingeschränkt geschützt.

Die Kundeneinlagen entwickelten sich im Berichtszeitraum im Vergleich zu anderen Kreditinstituten, auch der Gruppe der Sparda-Banken, überdurchschnittlich und spiegeln damit auch das besondere Vertrauen in die gemeinwohlorientierte Geschäftspolitik der Sparda-Bank München eG.

Diese Einlagen zeigen grundsätzlich den Erfolg unserer Förderung des Spargedankens für Privatkunden im Sinne der Förderung der Wirtschaft der Mitglieder nach Paragraph 1 des Genossenschaftsgesetzes.

In unserer Gesellschaftsordnung ist es gerade für den Privatbereich erwünscht und sinnvoll, durch Ansparen für größere Ausgaben, bis hin zur Schaffung von Wohneigentum, finanzielle Rücklagen zu bilden. Dadurch wird für unsere Mitglieder auch das Risiko der Überschuldung durch unvorhersehbare Ausgaben weitgehend begrenzt.

Außerdem bilden die Einlagen der Kunden den Grundstock für die langfristige private Vermögensbildung über die Bankeinlagen (Spargelder) hinaus, z. B. durch die teilweise Verwendung zur Beteiligung an Vermögenswerten, beispielsweise in Ethik- und Nachhaltigkeitsfonds, im Sinne einer werterhaltenden Vermögensstreuung. Hier beraten wir die Kunden entsprechend umfänglich im Rahmen der vorgegebenen Kriterien, was letztlich wiederum dem Auftrag des Genossenschaftsgesetzes zur Förderung der Wirtschaft der Mitglieder entspricht.

Darüber hinaus ist ein überdurchschnittlicher Bestand an Kundeneinlagen, wie dies bei der Sparda-Bank München gegeben ist, ein Vertrauensbeweis gegenüber unserer Genossenschaft, die allen anderen Akteuren der Wirtschaft und den Stakeholdern signalisiert, dass es sich um eine kompetente und vertrauenswürdige Bank für Geschäftsbeziehungen jeder Art handelt.

Außerdem erhöht sich in der Regel mit dem Wachsen der Kundeneinlagen das Zentralbankguthaben, bankfachlich „Reserven“ genannt, der Sparda-Bank München eG. Dies bedeutet, dass sich unsere Kreditgenossenschaft beim Zahlungsausgleich über die Zentralbank bei Überweisungen an andere Banken in der Regel kostengünstiger refinanzieren kann. Ebenso bietet das durch hohe Kundeneinlagen gleichzeitig erhöhte Einlagenguthaben (Reserven) bei der Zentralbank die problemlose Erfüllung der Mindestreservepflicht, der wir, wie alle Banken, auch unterliegen.

Da Reserven bei der Zentralbank, die nicht durch eigene Kundeneinlagen entstehen, über Kosten verursachende zinsabhängige Geschäfte mit der Zentralbank oder über die Interbankenfinanzierung beschafft werden

müssen, steigt mit den Kundeneinlagen in der Regel auch die Profitabilität unserer Kreditgenossenschaft. Dies ist wiederum sowohl sinnvoll im Interesse der Mitgliederförderung, als auch eine wichtige Voraussetzung zur langfristigen Sicherung unseres Unternehmens.

Um aber auch einen immer noch weit verbreiteten Irrtum zu begegnen, nämlich dass die Kundeneinlagen für die Vergabe von Bankkrediten verwendet werden, weisen wir auf die unmissverständliche Feststellung der Bundesbank im Begleitmaterial des aktuellen Schülerbuchs „Geld und Politik“ hin. Zitat:

„Tatsächlich wird bei der Kreditvergabe durch eine Bank stets zusätzliches Buchgeld geschaffen. Die weitverbreitete Vorstellung, dass eine Bank auch altes, schon früher geschöpftes Buchgeld, z. B. Spareinlagen, weiterreichen könne, trifft nicht zu.“

97 Prozent der vergebenen Kredite werden für die Finanzierung von Immobilien (Immobilienbau/-kauf, Modernisierungsmaßnahmen) in unserem Geschäftsgebiet Oberbayern verwendet. Ein Anteil von drei Prozent wird im Rahmen von Privatkrediten für den Konsum (Anschaffungen) vergeben.

Die Eigenanlagen der Sparda-Bank München eG sind nach klaren nachhaltigen Regeln angelegt. In folgenden Fällen sind Investitionen durch die Sparda-Bank München ausgeschlossen:

- » Kriminelles und gesetzwidriges Verhalten
- » Zerstörung von Umweltressourcen zu Lasten der Menschen einschließlich kommender Generationen, insbesondere aus Gewinnstreben (u.a. Kyoto-Protokoll). Dieser Passus begründet für uns das Verbot jedweder Geldanlage in Rohstoffinvestments, insbesondere in Lebensmittelrohstoffe.
- » Herstellung von und Handel mit kontroversen Waffen
- » Menschenhandel
- » Menschenrechtsverletzungen, Folter, Todesstrafe
- » Unterdrückung von Demokratie und von Minderheiten (u.a. Freedom-House-Report-Status „free“)
- » Korruption (Corruption Perceptions Index von TRANSPARENCY INTERNATIONAL, Score mindestens 40 von 100)
- » Terrorismus
- » Missachtung von Arbeitsstandards nach ILO (Internationale Arbeitsorganisation, eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf)
- » Nichtratifizierung des Kyoto-Protokolls bzw. entsprechender Folgedokumente
- » Nichtratifizierung der Biodiversitätskonvention der UNEP
- » Spekulationen, die in direktem Zusammenhang mit menschlichem Leid stehen
- » „Raubtierkapitalismus“
- » Offensichtlich anrühige Handlungsweisen unter Ausnutzen rechtlicher Grauzonen bzw. Regelungslücken. Beispiele: Steuerflucht in jeder Form, wie Dividendenstripping oder Auslagerung von Gewinnen in Steueroasen.

Die Sparda-Bank München nutzt umfassende Datenbanken, die der Bank einen detaillierten Einblick in die Nachhaltigkeit ihrer Investitionsobjekte und in die Zuverlässigkeit ihrer Handelspartner ermöglicht. Von Emittenten, die mit diesen Grundsätzen in Konflikt geraten, halten wir weder Aktien noch Anleihen, noch andere Kapitalmarktprodukte. Ebenso wenig treiben wir mit solchen Unternehmen Handel. Auftretende (Interessens-) Konflikte legen wir offen.

Unsere sicherheitsorientierte Anlagestrategie ist weitgehend auf Deutschland ausgerichtet. Dies praktizierten wir bereits vor Beginn der Finanzkrise 2008 und dies gilt auch für die Zukunft. Ein sehr großer Teil unserer Eigenanlagen sind bei der DZ BANK AG angelegt.

Als Genossenschaftsbank stehen wir für traditionelle Werte ein und haben nicht die Maximierung unseres Gewinns, sondern die gemeinwohlorientierte langfristige wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder im Blick. So ist es für uns auch selbstverständlich, die Anlagepolitik der Eigenanlagen transparent zu gestalten, um Vertrauen bei unseren Mitgliedern sowie der Öffentlichkeit zu schaffen und ein Zeichen zu setzen.

Im Mai 2012 haben wir die „Prinzipien für verantwortliches Investieren“ der Vereinten Nationen („UN Principles for Responsible Investment“, kurz: PRI) unterzeichnet. Insgesamt haben sich mittlerweile mehr als 1.913 Großinvestoren, Vermögensverwalter und Finanzdienstleister aus der ganzen Welt mit einem Gesamtkapital von mehr als 68 Billionen US-Dollar<sup>6</sup> zu den sechs Prinzipien verpflichtet.

Signatory of:



Die Initiative „Prinzipien für verantwortliches Investieren“ wurde 2005 vom UN-Generalsekretariat initiiert. Mit der Unterzeichnung gehen die Teilnehmer eine öffentliche Selbstverpflichtung ein, ihre Investmentpolitik nachhaltig zu gestalten. Das bedeutet, dass die Investoren Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungskriterien bei Investmententscheidungen und bei ihren Aktivitäten als Anteilseigner verstärkt fördern und fordern. Die sechs definierten Prinzipien dienen dabei als eine Art Leitfaden, der den Investoren dabei helfen soll, diese Themen zu verankern und umzusetzen:

1. Wir werden ESG-Fragestellungen in unserem Investmentanalyse- und Entscheidungsprozess verankern.
2. Wir werden aktive Eigentümer sein und werden ESG-Fragestellungen in unsere Eigentümergrundsätze und -strategien verankern.
3. Wir werden von allen Rechtspersonlichkeiten, in die wir investieren, eine angemessene Offenlegung ihrer ESG-Fragestellungen fordern.
4. Wir werden die Akzeptanz und Implementierung dieser Prinzipien in der Investmentindustrie promoten.
5. Wir werden gemeinsam daran arbeiten, unsere Effektivität bei der Implementierung der Prinzipien zu verbessern.
6. Wir werden jeder über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsätze berichten.

Abb. 2: Prinzipien für verantwortliches Investieren

Alle beteiligten Unternehmen nehmen deshalb an einem jährlichen Berichts- und Bewertungsprozess teil. Hierzu ist ein Reporting einzureichen, das je nach Unternehmen und vorhandenen Assetklassen hunderte Fragen enthält und im Anschluss von der PRI-Organisation geprüft und bewertet wird. Durch dieses transparente Verfahren soll verhindert werden, dass die Unternehmen nur aus Gründen des sogenannten „Greenwashings“, also des Marketing- oder PR-getriebenen Umweltengagements, an den PRI teilnehmen.

<sup>6</sup> Quelle [unpri.org/download\\_report/4033/PRI\\_2006-2017-Global\\_AO-AUM.xlsx](http://unpri.org/download_report/4033/PRI_2006-2017-Global_AO-AUM.xlsx)

**Im Frühjahr 2014 haben wir erstmals am jährlichen PRI-Reporting und Assessmentverfahren teilgenommen. Die Zusammenfassung der Ergebnisse unseres letzten Assessment-Reports für das Jahr 2017 ist auf unserer Website<sup>7</sup> nachzulesen.** Hier weisen wir in einer Übersicht die nachhaltige Investmentpolitik der Sparda-Bank München im Vergleich mit anderen Organisationen aus. Die Ergebnisse der Sparda-Bank München übertreffen in drei von fünf Modulen den Mittelwert<sup>8</sup> anderer vergleichbarer PRI-Unterzeichner. Trotz der guten Bewertung im Rahmen des PRI-Reportings sehen wir uns als kontinuierlich lernenden Organismus, der sich selbst und seiner Umwelt gegenüber dazu verpflichtet ist, sich im Bereich des verantwortlichen Investierens stetig weiterzuentwickeln.

## B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters )

### *Auflistung der Finanzdienstleister*

In % vom Umsatz	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
100	dwpbank, Tochtergesellschaft der DZ BANK AG

Abb. 3: Finanzdienstleister

Unseren eigenen Zahlungsverkehr wickeln wir über die Deutsche Bundesbank, beziehungsweise das Sparda-Bankensystem ab. Im Bereich der externen Finanzdienstleister arbeiten wir ausschließlich für die Abwicklung des Wertpapiergeschäftes mit der dwpbank zusammen. Sie ist eine Tochtergesellschaft der DZ BANK AG, deren Nachhaltigkeitsrating von oekom research mit C+ „Prime Status“ bewertet wurde.

## B1.3 Gemeinwohlorientierte Kapitalanlagen

### *Auflistung der Kapitalanlagen*

**Die Eigenanlagen der Bank werden seit Dezember 2012 transparent auf unserer Homepage veröffentlicht und vierteljährlich aktualisiert: <https://www.sparda-m.de/transparenz.php>**

**Wir legen unsere Kapitalanlagen nach ethisch-nachhaltigen Kriterien an, wie in Kapitel B1.1 beschrieben.**

Hierbei gibt es derzeit noch folgende Ausnahme: Wir verfügen über Investmentfondsanteile, die überwiegend, jedoch nicht vollständig, in ethisch-nachhaltige Projekte investieren. Der Gegenwert dieser Anteile beträgt zum Stichtag 29.12.2017 (letzter Werktag des Jahres) rund 7,1 Millionen Euro. Diese Anteile entwickeln sich gut und die Investments zeigen bisher keine Anzeichen von mangelnder Nachhaltigkeit. Da diese Investments teilweise allerdings über keine uns ausreichende Nachhaltigkeitstransparenz verfügen, wird dies hier als Ausnahme aufgeführt.

Einen weiteren nicht nachhaltigen Fonds, den wir seit Ende 2007 im Bestand hielten, haben wir Ende März 2015 verkaufen können. Im letzten Gemeinwohl-Bericht haben wir diesen noch als zweite Ausnahme ausgewiesen. Damit sind wir wieder einen Schritt weiter auf unserem Weg der nachhaltigen Optimierung unserer Kapitalanlagen.

<sup>7</sup> Der Assessmentreport für das Jahr 2017 ist auf unserer Internetseite veröffentlicht: <https://www.sparda-m.de/internetaufttritt/downloads/pdf/pri-assessmentreport-2017.pdf>

<sup>8</sup> Ausblick: In 2018 konnte eine weitere Verbesserung erreicht werden: In 4 von 5 Modulen erzielt die Sparda-Bank München bessere Werte als der Mittelwert anderer vergleichbarer PRI-Unterzeichner, in dem fünften verbleibenden Wert entspricht die Bank dem Median.



## B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung

Detaillierte Angaben zur Struktur unserer Passiva gemäß unserer Website.

Unsere Refinanzierung beruht auf der bestmöglichen Einbindung unserer Kunden. Wir vermeiden Refinanzierungen an den Kapitalmärkten so weit wie möglich und verwenden stattdessen stets die durch unsere Kundeneinlagen entstehenden Reserven.

Weiter im Fokus liegt die konsequente Stärkung unserer Eigenkapitalbasis.

	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
<b>Kernkapitalquote</b>	14,96%	15,99%	17,15%
Sparda-Bank München eG			
<b>Branchendurchschnitt<sup>9</sup></b>	15,6%	15,7%	16,6%
(jeweils zum 30.06.)			

Tab. 5: Kernkapitalquote im Vergleich zum Branchendurchschnitt

<sup>9</sup> Quellen:

Finanzstabilitätsbericht 2015 der Deutschen Bundesbank. S. 10, Spalte 1, Abs. 2

Finanzstabilitätsbericht 2016 der Deutschen Bundesbank. S. 46, Spalte 2, Abs. 1

Finanzstabilitätsbericht 2017 der Deutschen Bundesbank. S. 66, Spalte 2, Abs. 3.

## C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung

### Allgemeines

	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Beschäftigte gesamt	736	742	753
Frauen gesamt	531	535	542
Männer gesamt	205	207	211
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	12,85	14,36	13,68
Altersstruktur			
Über 60 Jahre	9	12	11
51–60 Jahre	141	169	184
41–50 Jahre	241	225	227
31–40 Jahre	186	185	185
25–30 Jahre	78	81	73
Unter 25 Jahre	81	70	73
Durchschnittsalter	40,42	42,13	41,48
Beschäftigte Vollzeit	447	444	443
Beschäftigte Teilzeit	294	298	310
Davon Männer in Teilzeit	21	18	18
Davon Frauen in Teilzeit	273	280	292
Anzahl Auszubildende	35	30	26
Ausbildungsquote	4,76%	4,04%	3,45%
Anzahl befristeter Beschäftigter (Jahressumme)	22	27	19
Anzahl befristeter Beschäftigter (Stichtag 31.12.)	16	15	9
Anzahl Beschäftigter mit Behinderung/Gleichgestellte *	31	35	36
Schwerbehindertenquote**	4,52%	5,33%	5,42%
Gesundheitsquote	94,69%	94,98%	94,91%
Fluktuationsquote	3,4%	3,78%	3,35%

Tab. 6: Kennzahlen der Mitarbeiter

\* Anzahl der Schwerbehinderten/Gleichgestellten zum jeweilig angegebenen Stichtag

\*\* Schwerbehindertenquote laut Meldung der Schwerbehindertenabgabe an die Agentur für Arbeit

Seit 2007 nehmen wir jährlich am Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ des Great Place to Work® Institute Deutschland teil. Zum zwölften Mal in Folge wurden wir im Wettbewerb 2018 (Durchführung der Befragung im Herbst 2017) mit dem Gütesiegel „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet. In der Größenklasse der Unternehmen mit 501 bis 2.000 Mitarbeitern erreichten wir den zwölften Rang und sind damit zum elften Mal in Folge der beste Finanzdienstleister in dieser Kategorie.

Zusätzlich wurden wir im Wettbewerb 2017 (Durchführung der Befragung im Herbst 2016) mit dem Sonderpreis „Gesundheit“ ausgezeichnet.

Der Auszeichnung „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ war eine repräsentative Online-Befragung der Mitarbeiter der Sparda-Bank München im Herbst 2017 zu zentralen Arbeitsplatzthemen wie Vertrauen in das Management, Führungsverhalten, Anerkennung, Identifikation, berufliche Entwicklung, Teamgeist, Work-Life-Balance und Gesundheitsförderung vorausgegangen.

Bereits im Jahr 2015 wurde uns vom Human Capital Club e.V. (HCC) der Sonderpreis „Humanpotentialförderndes Personalmanagement“ verliehen. Der Preis würdigt unseren ganzheitlichen Ansatz bei der Förderung und Weiterentwicklung der Potenziale der Mitarbeiter.

Zudem wird seit 2007 in dem die Befragung begleitenden jährlichen Kulturaudit die Qualität der Maßnahmen der Personal- und Führungsarbeit bewertet.

Die ausgezeichneten besten Arbeitgeber Deutschlands nehmen automatisch auch am neuen bayerischen und am europaweiten Wettbewerb teil.

#### *Great Place to Work® 2016 (Befragung im Herbst 2015)*



<b>Wettbewerb</b>	<b>Platzierung Sparda-Bank München eG</b>	<b>Kategorie</b>
Deutschlands Beste Arbeitgeber	Platz 8	Von 29 Unternehmen mit 501 bis 2.000 Mitarbeitern
		
Bayerns Beste Arbeitgeber	Platz 3	Von 7 Unternehmen mit 501 bis 1.000 Mitarbeitern
		

Abb. 6: Great Place to Work®-Platzierung 2016 (Befragung 2015)

*Great Place to Work® 2017 (Befragung im Herbst 2016)*

Wettbewerb	Platzierung Sparda-Bank München eG	Kategorie
Deutschlands Beste Arbeitgeber	Platz 8	Von 26 Unternehmen mit 501 bis 2.000 Mitarbeitern
		
Bayerns Beste Arbeitgeber	Platz 4	Von 180 Unternehmen insgesamt
		

Abb. 7: Great Place to Work®-Platzierung 2017 (Befragung 2016)

*Great Place to Work® 2018 (Befragung im Herbst 2017)*

Wettbewerb	Platzierung Sparda-Bank München eG	Kategorie
Deutschlands Beste Arbeitgeber	Platz 12	Von 47 Unternehmen mit 501 bis 2.000 Mitarbeitern
		
Bayerns Beste Arbeitgeber	Platz 5	Von 171 Unternehmen insgesamt
		

Abb. 8: Great Place to Work®-Platzierung 2018 (Befragung 2017)

## C1.1 Mitarbeiterorientierte Organisationskultur und mitarbeiterorientierte Strukturen<sup>10</sup>

### Personalentwicklungsmaßnahmen

Wir investieren gerne und aus Überzeugung in die Fortbildung und Qualifizierung unserer Mitarbeiter.

Personalentwicklungsmaßnahmen	2015	2016	2017
Tage	3.077	2.833	4.637
Stunden	23.231,4	21.389,2	35.009,4
Durchschnittliche Stunden pro Mitarbeiter	43,4	37,3	58,9
Mitarbeiter produktiv	535	573	594
Anzahl Seminartage pro Mitarbeiter	5,8	4,9	7,8

Tab. 7: Personalentwicklungsmaßnahmen



<sup>10</sup> Konkret in den Dimensionen: Klarheit über Aufgaben und Verantwortlichkeiten (und ihre Grenzen), Wertschätzungskultur, Führungskultur, konstruktiver Umgang mit Problemen, Kommunikationskultur inkl. Mitarbeiterbefragungen Aus- und Weiterbildung.

Aufgrund der zunehmenden regulatorischen Anforderungen gehen wir davon aus, dass die Anzahl der Schulungen und Personalentwicklungsmaßnahmen zur Qualifizierung und Fortbildung der Mitarbeiter tendenziell weiter steigen wird. Unabhängig davon liegt unser Hauptaugenmerk darauf, die Menschen in ihren Potenzialen zu entwickeln.

### *Mitarbeiterorientierte Organisationskultur*

Die Organisationskultur ist die Summe langfristig gewachsener Werte, Einstellungen und Überzeugungen, die in einem gemeinsamen Prozess mit allen Menschen im Unternehmen entstanden, bewusst gemacht und weiterentwickelt werden. **In einem völlig gesättigten Privatkundenmarkt mit austauschbaren Produkten, hat die Sparda-Bank München eG schon früh das Bewusstsein entwickelt, dass eine Differenzierung lediglich durch die in dieser Organisation arbeitenden Menschen erfolgen kann. Ziel unserer mitarbeiterorientierten Kultur ist es, dass die Menschen möglichst ihr volles Potenzial zur vollen Entfaltung bringen können.** Das bedeutet, dass nicht die Mitarbeiter nicht nur aus der Brille der Anforderungen der Stelle oder der Tätigkeit betrachtet werden, sondern zunächst einmal eruiert wird, was jeden Mitarbeiter einzigartig und besonders macht, was er kann, wo er seine Stärken und Leidenschaften hat. Auf dieser Basis wird dann überlegt, wie das Umfeld (Aufgaben, Rahmenbedingungen etc.) so gestaltet werden kann, dass jeder Einzelne möglichst viel seines Potenzials zur Entfaltung bringen kann. Aufgaben, die es zu erledigen gilt, werden stärkenorientiert verteilt. Damit werden die Menschen nicht nur erfüllt, sondern diese Unternehmenspraxis ist auch ökonomisch sinnvoll. Wir sind darüber hinaus der Überzeugung, dass wir mit dieser Kultur auch zu einer Gesellschaftsform beitragen, die erstrebenswert ist.

### *Unsere mitarbeiterorientierte Organisationskultur basiert auf folgenden Säulen:*

#### *Stärkenorientierung*

**Seit 2007 setzen wir die stärkenorientierte Sichtweise konsequent um und entwickeln sie im Dialog mit allen Mitarbeitern weiter. Das Stärkenkonzept knüpft an die ressourcenorientierte Sichtweise der Positiven Psychologie an, eine Bewegung innerhalb der Psychologie, die sich auf die positiven Eigenschaften der Menschen konzentriert, anstatt sich mit Schwächen zu beschäftigen.**

Unser Stärkenkonzept enthält diverse Workshops, das Weiterentwicklungsprogramm „STark!“, Energiebilanzen sowie die Seminare „Stärkenorientiert führen“ und „Stärkenorientiert kommunizieren“ oder auch „Mit den eigenen Stärken führen“.



Alle Mitarbeiter kennen zumindest ihre fünf größten Stärken und haben diese visualisiert. Diese haben sie mit dem Clifton StrengthsFinder ermittelt und in Teamworkshops vorgestellt und erläutert. Die Offenlegung der einzelnen Stärken im Team trägt erheblich zum gegenseitigen Verständnis bei. Es zeigt, warum der andere ist, wie er ist, und was er am besten kann. In den Workshops wird folgendes Bewusstsein vermittelt: Je heterogener Team sind, umso besser – unter der Voraussetzung, dass eine Homogenität in den Werten besteht. Es geht darum, ergänzend aufeinander zuzugehen: Die eigenen Stärken einzubringen in dem Bewusstsein, dass niemand all die Stärken auf sich vereint, die es braucht.

Das Programm „STark!“ war eine seit 2009 bis in die Berichtsjahre 2015 und 2016 hinein regelmäßig ergänzend stattfindende Seminarreihe. Die Anmeldung zu den Seminaren war freiwillig und für die Mitarbeiter – bis auf die Teilnahme in der Freizeit – kostenlos. Im Berichtsjahr 2017 ging die Nachfrage und Anmeldequote für diese Seminarreihe zurück. Dies lag unter anderem daran, dass viele Mitarbeiter begonnen haben, sich in zukunftsweisenden Projekten der Bank zu engagieren. Die Projektarbeit erreichte in 2017 einen Höhepunkt, es gab neben vielen einzelnen Teams, die sich in Bereichen sozialer Belange bis hin zu Produktinnovationen eingebracht haben. In diesem Rahmen wurden auch mehrere ganztägige Workshops zu zukunftsweisenden Ideen und Projekten gemeinsam mit dem Vorstand durchgeführt. Die Anmeldung war für alle Mitarbeiter, die eigene Ideen und ihr Engagement einbringen wollten, möglich.

Energiebilanzen ergänzen die stärkenorientierte Entwicklung. Hier werden alle Aufgaben jedes Teammitglieds als Energiespender, als neutral oder als Energieräuber dargestellt. Auch hier können Aufgaben wechseln: Was für das eine Teammitglied ein Energieräuber ist, ist eventuell für das andere Teammitglied eine neutrale oder sogar energiegebende Aufgabe. Auf diese Weise verteilen die Mitarbeiter in einem gemeinsamen Dialog die zu erledigenden Aufgaben.

### *Achtsamkeit*

Auf unserem Weg zu einer Unternehmenskultur der Achtsamkeit und Potenzialentfaltung war unser Seminarangebot zur „Unternehmenskultur der Achtsamkeit – vom ich-zentrierten zum transpersonalen Management“ ein weiterer wichtiger Baustein. Nachdem 2014 alle Führungskräfte am Seminar teilnehmen konnten, wurde das Seminar in den Jahren 2015 bis 2017 flächendeckend für alle Mitarbeiter angeboten. Dabei agierte der Vorstandsvorsitzende als ein Seminarleiter. Diskutiert und erlebt wurden die Wirkungsweise und der Nutzen eines achtsamen Umgangs mit sich selbst, mit anderen sowie mit der Umwelt.

### *Eigenverantwortliche Aus- und Weiterbildung*

**Die Sparda-Bank München eG bietet eine außerordentliche Vielfalt an Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsformen sowohl im fachlichen als auch im persönlichen Bereich an. Kernstück dabei ist, dass die Mitarbeiter bei der Frage nach dem Was und dem Wie der Weiterbildung möglichst weit reichend selber mitgestalten können. Nur dann kann von einem nachhaltigen Kompetenzzuwachs ausgegangen werden.**

#### *a) Möglichkeiten und Unterstützung zur fachlichen Weiterentwicklung für Mitarbeiter*

Die Vielzahl der Schulungsangebote im Rahmen der beruflichen Weiterentwicklung lässt sich in zwei Varianten differenzieren:

Zum einen geht es um die Aufstiegsfortbildung. Hier übernimmt die Bank die kompletten Kosten, um den Mitarbeitern einen bestimmten formalen Abschluss zu ermöglichen. Dazu gehört beispielsweise die Ausbildung zum zertifizierten Baufinanzierungsberater oder auch das genossenschaftliche Bankführungsseminar. Dazu kommen eine Reihe fachspezifischer Qualifizierungen, wie in erster Linie der Bankbetriebswirt oder der Personalkaufmann. Hier entscheidet der Mitarbeiter eigenverantwortlich, ob er diese Ausbildung absolvieren

will ohne vorher den eigenen Vorgesetzten oder die Bank nach Erlaubnis fragen zu müssen. Die Sparda-Bank München übernimmt einen erheblichen Teil der Kosten.

Zum anderen bieten wir umfangreiche Maßnahmen an, die dazu beitragen sollen, dass die Mitarbeiter in ihrem jetzigen Aufgabengebiet kompetent und motiviert agieren, d.h. sich darin entwickeln können (Anpassungsfortbildung). Hier steht kein formaler Abschluss, sondern die tägliche betriebliche Praxis im Mittelpunkt der Überlegungen. Dazu kann aus einem bestimmten „Katalog an Standardseminaren“ ausgewählt werden. Entwicklungsmaßnahmen können aus verschiedenen Bereichen ausgewählt werden.

Die Mitarbeiter haben mit der internetbasierten Lern- und Kommunikationsplattform „LuK“ eine professionelle Unterstützung und maximale Transparenz. Die LuK-Plattform verbindet systematisch die Funktionsbereiche „Lernen“, „Informieren“ und „Kommunizieren“. Über diese Plattform können sich unsere Mitarbeiter zu bestimmten Seminaren anmelden, Onlinetrainings durchführen, Präsenzseminare vor- und nachbereiten, Seminarunterlagen herunterladen und Seminarfeedbacks abgeben.

Jeder Mitarbeiter kann sich aus der Bibliothek der Unternehmensentwicklung Bücher, DVDs oder CD-ROMs ausleihen. Die Bibliothek bietet sowohl Fachliches als auch Außerfachliches.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von bedarfsorientierten Maßnahmen, die ganz speziell auf eine bestimmte Person und ihre Situation abgestimmt sind. Anlass hierfür sind in der Regel intensive Gespräche zwischen der Führungskraft und einem Mitarbeiter. Der Bedarf kann in allen Bereichen bestehen, angefangen von Baufinanzierungs- bis hin zu speziell erforderlichen EDV-Kenntnissen.

#### *b) Möglichkeiten und Unterstützung zur persönlichen Weiterentwicklung für Mitarbeiter*

Die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter wird in verschiedenen Maßnahmenbereichen fokussiert: Wir bieten in regelmäßigen Abständen sogenannte PE-Foren an. Die Themen sind unterschiedlichster Natur, z.B. über neue Medien, Gesundheit, Ernährung (wie beschrieben unter C3.1: Ernährung am Arbeitsplatz). PE-Foren werden in der Regel montags bis donnerstags von 17:00 bis 19:00 Uhr durchgeführt. Die Teilnahme ist für die Mitarbeiter kostenlos und findet in der Freizeit statt.

Darüber hinaus kann beispielsweise jede Führungskraft zwei Coachings pro Jahr für persönliche Themen in Anspruch nehmen. Jedes Team kann intern von der Abteilung Unternehmensentwicklung begleitete Workshops, in denen das Miteinander im Mittelpunkt steht, buchen.

Die Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung umfassen jedoch nicht nur klassische Seminare, sondern spiegeln sich auch in diversen anderen Handlungsfeldern wider:

### *Interne Kommunikationsstruktur und Informationspolitik*

Es ist eine der obersten Maximen und ein strategischer Erfolgsfaktor der Sparda-Bank München, allen Akteuren möglichst schnell und umfassend alle wesentlichen und wichtigen Informationen zur Verfügung zu stellen, um schnell die richtigen Entscheidungen treffen zu können.

Für die interne Kommunikation werden folgende standardisierte Kommunikationswege genutzt:

- » SpardaNet (Neues Social Intranet seit Ende 2016. Zur zeitnahen und transparenten Kommunikation von Informationen und Veränderungen von Mitarbeitern für Mitarbeiter mittels themenbasierter Communities, Blogs und Wikis.)
- » Elektronisch (z.B. E-Mail und Datenbanken)
- » LuK-Plattform (siehe oben)
- » Mitarbeiterzeitungen
- » Betriebsratszeitung
- » Mitarbeiterzeitung des provital-Teams (Team für das betriebliche Gesundheitsmanagement)
- » Telefonisch (Telefonkonferenzen, wenn eine persönliche Zusammenkunft nicht möglich oder zu aufwendig ist)

### *Persönliche Gespräche*

Es besteht ein bewährtes System von regelmäßigen Dialogrunden und Veranstaltungen, das eine rasche und vollständige Informationsweitergabe gewährleistet. Dazu gehören u.a. der regelmäßig tagende Kreis der erweiterten Unternehmensführung (eUF), die Marketing- und Vertriebsrunde, Regionalbesprechungen mit den Geschäftsstellenleitern. Zweimal im Jahr, im Frühjahr und im Herbst, treffen sich zudem alle Führungskräfte zu einer Führungskräfte-Tagung.

Für den Austausch zwischen Mitarbeitern und Unternehmensführung gibt es die Vorstandsdialoge, die im Zwei-Monats-Rhythmus stattfinden. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist für alle Mitarbeiter möglich und findet auf freiwilliger Basis statt. Hier können den Vorständen – frei von einer Tagesordnung oder Themenvorgabe – alle Fragen gestellt werden, die die Mitarbeiter beschäftigen.

Im „Vorstandsdialog-Team“ besuchen die Vorstände die internen Abteilungen und die Geschäftsstellen einmal im Jahr, um einen hierarchieübergreifenden Austausch zwischen oberster Führungsebene und den Mitarbeitern auf Teamebene zu intensivieren. Jahresteamgespräche finden auch zwischen Geschäftsstellen und dem zuständigen Regionaldirektor statt.

Darüber hinaus finden jährlich eine Betriebsversammlung (organisiert vom Betriebsrat) sowie regelmäßige Informations- und Dialogveranstaltungen des Vorstands mit allen Mitarbeitern statt. Veranstaltungen des Vorstands können ganz unterschiedlich ausgestaltet sein, um bestmöglich der Bedürfnislage der Mitarbeiter zu entsprechen. So wurde beispielsweise in 2017 entschieden, im Jahr 2018 statt einer Jahresauftaktveranstaltung für alle Mitarbeiter eine Reihe ganztägiger Workshops mit kleineren Gruppen umzusetzen, die im März und April 2018 unter dem Titel „Gemeinsames Bild der Zukunft“ stattgefunden haben.

### *Mitgestaltungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*

Die Möglichkeit für Mitarbeiter, sich an innovativen Entscheidungsprozessen zu beteiligen, wurde nach dem in der letzten Bilanz beschriebenen Prozess zur Zukunftsgestaltung (begonnen im Jahr 2014) in diverse konkrete, themenbezogene Projektgruppen überführt. Die Frage „Wie schaffen wir es, dass wir auch in der

Zukunft ein wichtiger, lebenslanger Partner für unsere Kunden sind?“ steht dabei noch immer im Mittelpunkt aller Überlegungen.

Ende 2016 wurde der Fokus zunehmend stärker darauf gelegt, alle Mitarbeiter zu ermutigen ihre Ideen, Energien und Potenziale zu bündeln, um sich für zukunftsweisende Projekte wie beispielsweise aus den Bereichen sozialer Belange, der ökologischen Ausrichtung unserer Produkte, des Voranschreitens der Digitalisierung oder auch der Optimierung unserer Arbeitsprozesse in der Bank einzusetzen. Entwickelt werden neue Projekte beispielsweise in freiwilligen Workshops mit Mitarbeitern und Vorstandsmitgliedern. Interessierte Kollegen können ihre Ideen dort vorstellen und im Plenum diskutieren.

Eine andere Möglichkeit ist die Einreichung über die Ende 2017 neu gegründete Abteilung Strategie und Entwicklung, die im SpardaNet, unserem Social Intranet, eingereichte Ideen in regelmäßigen Abständen anonym zur Abstimmung stellt (siehe Anhang 6). Die Ideen mit den meisten Stimmen werden in ein Projektteam überführt und von den Teammitgliedern weiterverfolgt. Die Abteilung Strategie und Entwicklung ist auch verantwortlich für die Koordination aller Projekte im Haus und berät die Teams bei Bedarf auch in methodischen Fragen. Die Fortschritte der einzelnen Projekte werden ebenfalls über das SpardaNet, transparent gemacht. Dies kann über die Projektgruppe selbst erfolgen, die ihre Fortschritte in sogenannten Communities für alle Mitarbeiter offen dokumentieren kann, oder die Kommunikation an die Mitarbeiterschaft erfolgt deutlich weniger detailliert im Rahmen der Projekt-Übersicht, welche die Abteilung Strategie und Entwicklung herausgibt.

Wichtig ist, dass Mitarbeiter aller Hierarchieebenen und aus allen Bereichen des Unternehmens gleichberechtigt die Möglichkeit haben, an den Entscheidungsprozessen, die die Zukunft der Sparda-Bank München betreffen, mitzuwirken. Bei der Zusammenstellung von Projektgruppen z. B. für die Neugestaltung des Girokontos oder die Entwicklung einer digitalen Strategie werden die Teilnehmer nicht mehr wie früher „bestimmt“. Vielmehr werden solche auch strategisch bedeutsamen Themen zusätzlich zu anderen Projekten und Unterstützungsgesuchen intern ausgeschrieben. Jeder Mitarbeiter, der Lust hat, daran mitzuwirken, kann sich melden. Die methodische Gestaltung des Kick-Offs hängt dann von der Teilnehmerzahl ab, d. h. dass keiner, der sich angemeldet hat, ausgelassen wird.

Die Zeit, die für diese Projektarbeiten aufgewendet wird, variiert dabei stets je nach Projektrelevanz, Wirkungsgrad, Themenkomplexität und Teamgröße. Die Projektarbeit gilt als Arbeitszeit, die Mitarbeiter erhalten jedoch keine zusätzlichen Leistungen aufgrund ihres Engagements in den Projekten. Bezüglich neuer Regelungen zum Thema Projektarbeit befinden sich die Bank und all ihre Mitarbeiter zum Berichtszeitpunkt noch in einer experimentellen Phase. Es gilt hier gemeinsam zu lernen, wie Projektarbeit und eigentliche Anstellung sinnstiftend miteinander verbunden und zukunftsweisend in den Arbeits- und Lebensalltag integriert werden können.

Über die abteilungsübergreifenden Projektarbeiten hinaus gibt es für Mitarbeiter auch die Möglichkeit, konkret Einfluss auf Entscheidungen zu ihrem Arbeitsplatzumfeld zu nehmen. So gestalten Mitarbeiter in den Mitarbeiterinitiativen provital (Gesundheit), Umweltteam und ELFI (Eltern- und Familieninitiative der Sparda-Bank München) das Arbeitsumfeld entscheidend mit. Das Engagement in den Teams ist freiwillig – auch für die dafür erforderliche Arbeitszeit gibt es keine Beschränkung, d.h., die Arbeitsgruppen tagen, sooft dies erforderlich ist. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, sich für das Team zu bewerben, beziehungsweise dem Team Vorschläge zu unterbreiten, und kann damit das Arbeitsumfeld in diesen Themenbereichen mitgestalten.

## C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik

Unsere Werte und Prinzipien – auch und gerade im Umgang miteinander – sind in unserem Unternehmensleitbild „Werte schaffen Erfolg“ definiert.



Im Jahr 2017 bildeten wir 26 (2015: 35, 2016: 30) junge Menschen für das Berufsbild „Bankkaufmann/ Bankkauffrau“ aus. Wir verfolgen unverändert das Ziel, unsere Auszubildenden nach der Ausbildung zu übernehmen und weiter zu qualifizieren.

**91,23 Prozent unserer Beschäftigten werden nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der Sparda-Banken vergütet.**

Die tariflichen Eingruppierungen sind stellenbezogen und richten sich nach den Eingruppierungsmerkmalen im Manteltarifvertrag. Alle vergleichbaren Aufgaben werden nach derselben Maßgabe, beziehungsweise in derselben Tarifgruppe vergütet, unabhängig vom Beschäftigungsort. Damit gewährleisten wir eine weitgehende Transparenz der Vergütung. Die Berufsjahre sind in der Tarifsystematik verankert und steigen mit höherem Lebensalter bzw. höherer Berufserfahrung im jährlichen/zweijährigen Rhythmus automatisch. Mit Erreichen des elften Berufsjahres befinden sich Beschäftigte in der höchsten Berufsjahresstufe.

Die Einstufungen werden ausnahmslos im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung festgelegt und richten sich nach den folgenden Merkmalen:

(Auszug aus dem Manteltarifvertrag §6)

**Tarifgruppe 5**  
Tätigkeiten, die vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse erfordern, wie sie in der Regel auf dem in Gruppe 4 angegebenen Wege – ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet – erworben werden, z.B.:

- » Beratung und Service im Kundengeschäft mit Beratung: Servicetätigkeiten im Kundengeschäft mit Beratung und Vertrieb ausgewählter, einfacher, normierter standardisierter Produkte. Typisch und kennzeichnend ist der Übergang von der Informationstätigkeit zur Beratungstätigkeit.
- » Kassierer
- » Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr sowie der Datenerfassung
- » Sachbearbeiter mit einfacheren Tätigkeiten in Steuerung und Produktion/Marktfolge
- » Operator
- » Sekretäre
- » Handwerker/Facharbeiter mit hochwertigen Arbeiten

Abb. 9: Auszug aus dem Manteltarifvertrag §6, Tarifgruppe 5

(Auszug aus dem Manteltarifvertrag §6)

**Tarifgruppe 6**  
Tätigkeiten, die vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordern, z.B.:

- » Beratung und Service im Kundengeschäft: Tätigkeiten im Kundengeschäft, bei denen Vertrieb und Beratung kennzeichnend und wesentlich sind. Dies umfasst den Vertrieb der standardisierten Produktpalette.
- » Gruppenleiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr, sowie in der Datenerfassung und Expedition
- » Sachbearbeiter in Steuerung und Produktion/Marktfolge
- » Sekretäre mit erhöhten Anforderungen

Abb. 10: Auszug aus dem Manteltarifvertrag, §6, Tarifgruppe 6

So befinden sich beispielsweise alle 155 Serviceberater in der Tarifgruppe 4, alle Juniorberater in der Tarifgruppe 5 und alle Kundenberater ausnahmslos in der Tarifgruppe 6. Auch in den übrigen Beschäftigtengruppen ist eine unternehmensweite Gleichbehandlung bei der Bezahlung das gemeinsame Bestreben von Personalleitung und Betriebsrat.

**Im Übrigen gewährleisten wir mit der Systematik der tariflichen Eingruppierung und Berufsjahrestufung die Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern.**



Sofern im Unternehmen neue Funktionen geschaffen werden, werden diese grundsätzlich in einer gemeinsamen Abstimmungsrunde zwischen Führungskraft, Betriebsrat, Personalbetreuung und Unternehmensentwicklung geprüft. Hintergrund ist das Bestreben, die Entgeltgerechtigkeit zu gewährleisten und sicherzustellen, dass die neue Stelle in die Organisationsstruktur der Sparda-Bank München passt.

Erfolgsabhängige Vergütungen werden sowohl im tariflichen als auch im außertariflichen Gehaltsbereich nicht gewährt. Bereits im Jahr 2012 wurde die Zahlung von abschlussorientierten Provisionen für die Vermittlung von Bausparverträgen und Investmentfonds eingestellt.

Die fünf Vorstandsmitglieder unseres Hauses erhalten eine vertragliche, erfolgsabhängige Tantieme, deren Höhe im Ermessen des Aufsichtsrates liegt und auf max. 20 Prozent der Jahres-Grundvergütung begrenzt ist.

Tariftabelle gültig ab 01.02.2015<sup>11</sup>

Berufsjahr	Tarifgruppe								
	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1. – 2.	2.125 €	2.198 €	2.307 €	2.409 €	2.505 €				
im 3. – 4.	2.243 €	2.337 €	2.423 €	2.531 €	2.641 €	2.784 €			
im 5. – 6.	2.359 €	2.467 €	2.535 €	2.651 €	2.777 €	2.953 €	3.154 €		
im 7. – 8.	2.505 €	2.628 €	2.646 €	2.772 €	2.915 €	3.124 €	3.366 €	3.638 €	
im 9.	2.505 €	2.628 €	2.789 €	2.894 €	3.053 €	3.298 €	3.570 €	3.871 €	4.168 €
im 10.	2.505 €	2.628 €	2.789 €	3.014 €	3.187 €	3.476 €	3.781 €	4.102 €	4.430 €
im 11.	2.505 €	2.628 €	2.789 €	3.014 €	3.335 €	3.653 €	3.990 €	4.338 €	4.691 €

Tab. 8: Tariftabelle ab 01.02.2015

Vergütung für Auszubildende	
im 1. Ausbildungsjahr	892 €
im 2. Ausbildungsjahr	959 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.022 €

Tab. 9: Vergütungstabelle Auszubildende ab 01.02.2015

<sup>11</sup> Die hier aufgeführten Tariftabellen gelten für Mitarbeiter, die vor dem 01. Dezember 2014 ihr Arbeitsverhältnis begonnen haben. Dies trifft auf die meisten Mitarbeiter zu, da die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit im Berichtszeitraum 2015-2017 13,63 Jahre beträgt. Für die geringere Anzahl an Mitarbeitern, die nach dem 01. Dezember 2014 ihr Arbeitsverhältnis begonnen haben, gelten leicht abweichende Tarife. Alle Gehaltstabellen sind im Gehaltstarifvertrag unter Anhang 7 einzusehen.

Tariftabelle gültig ab 01.02.2016

Berufsjaar	Tarifgruppe								
	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1. – 2.	2.157 €	2.231 €	2.342 €	2.445 €	2.543 €				
im 3. – 4.	2.277 €	2.372 €	2.459 €	2.569 €	2.681 €	2.826 €			
im 5. – 6.	2.394 €	2.504 €	2.573 €	2.691 €	2.819 €	2.997 €	3.201 €		
im 7. – 8.	2.543 €	2.667 €	2.686 €	2.814 €	2.959 €	3.171 €	3.416 €	3.693 €	
im 9.	2.543 €	2.667 €	2.831 €	2.937 €	3.099 €	3.347 €	3.624 €	3.929 €	4.231 €
im 10.	2.543 €	2.667 €	2.831 €	3.059 €	3.235 €	3.528 €	3.838 €	4.164 €	4.496 €
im 11.	2.543 €	2.667 €	2.831 €	3.059 €	3.385 €	3.708 €	4.050 €	4.403 €	4.761 €

Tab. 10: Tariftabelle ab 01.02.2016

Vergütung für Auszubildende	
im 1. Ausbildungsjahr	930 €
im 2. Ausbildungsjahr	980 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.040 €

Tab. 11: Vergütungstabelle Auszubildende ab 01.02.2016

Tariftabelle gültig ab 01.02.2017

Berufsjaar	Tarifgruppe								
	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1. – 2.	2.189 €	2.264 €	2.377 €	2.482 €	2.581 €				
im 3. – 4.	2.311 €	2.408 €	2.496 €	2.608 €	2.721 €	2.868 €			
im 5. – 6.	2.430 €	2.542 €	2.612 €	2.731 €	2.861 €	3.042 €	3.249 €		
im 7. – 8.	2.581 €	2.707 €	2.726 €	2.856 €	3.003 €	3.219 €	3.467 €	3.748 €	
im 9.	2.581 €	2.707 €	2.873 €	2.981 €	3.145 €	3.397 €	3.678 €	3.988 €	4.294 €
im 10.	2.581 €	2.707 €	2.873 €	3.105 €	3.284 €	3.581 €	3.896 €	4.226 €	4.563 €
im 11.	2.581 €	2.707 €	2.873 €	3.105 €	3.436 €	3.764 €	4.111 €	4.469 €	4.832 €

Tab. 12: Tariftabelle ab 01.02.2017

Vergütung für Auszubildende	
im 1. Ausbildungsjahr	1.000 €
im 2. Ausbildungsjahr	1.050 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.110 €

Tab. 13: Vergütungstabelle Auszubildende ab 01.02.2017

Im Rahmen der Einführung des Tarifvertrages für betriebliche Altersversorgung (abgeschlossen am 01.12.2014) wurde auch eine weitere Tariftabelle für Mitarbeiter, die ab 01.12.2014 eingestellt wurden bzw. werden, eingeführt. Die neue Tabelle beinhaltet ab der Tarifgruppe drei die gleiche Anfangs- und EndEinstufung, hat aber zusätzlich noch ein weiteres Berufsjahr (zwölf Berufsjahre anstatt bisher elf Berufsjahre), um den Entwicklungszeitraum zu verlängern. Für alle Tarifmitarbeiter, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 01.12.2014 begonnen haben, gelten die Tariftabellen mit elf Berufsjahren.

**Die Tariftabellen, die Inhalte des Manteltarifvertrages und die Stellenbeschreibungen sind für alle Mitarbeiter über das Intranet einsehbar.**

Da die Gehaltstarifverhandlungen 2017 im Februar 2017 erfolgreich abgeschlossen werden konnten, haben sich die Gehälter in unserer Tariftabelle rückwirkend zum 01.02.2017 um 1,5 Prozent und ab 01.02.2018 um weitere 1,8 Prozent erhöht. Darüber hinaus gibt es eine Einmalzahlung in Höhe von 150,- Euro<sup>12</sup>). Die Ausbildungsvergütungen wurden um jeweils 70 Euro monatlich erhöht; Azubis erhalten eine Sonderzahlung in Höhe von 75,- Euro.

Zulagen über die tarifliche Grundvergütung hinaus werden überwiegend stellen- und funktionsabhängig bezahlt (z.B. Zulage für Stellvertretung oder besondere Verantwortung). Zusätzliche geldwerte Leistungen oder Sachleistungen in Form freiwilliger Sozialleistungen (siehe hierzu auch C4.3) erhalten alle Mitarbeiter, unabhängig von der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses und ihrer Tätigkeit, im selben Umfang.

**Im Jahr 2017 wurden im Rahmen unseres Sozialleistungskataloges insgesamt 4.574.784,77 Euro investiert. (2015: 4.736.739,00 Euro, 2016: 4.785.668,50 Euro) Im Unterschied zum letzten Berichtszeitraum haben wir die einzelnen Leistungen bewertet und stellen diese in einer Übersicht zur Verfügung).**

---

<sup>12</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten wird dieser Betrag arbeitszeitabhängig berechnet.

<b>Sozialleistung</b>	<b>Anspruchsberechtigte</b>	<b>Kosten gesamt 2015 in Euro</b>	<b>Kosten gesamt 2016 in Euro</b>	<b>Kosten gesamt 2017 in Euro</b>
Serviceorientierte variable Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit 37,75 statt 39 Stunden)	Alle Mitarbeiter der Sparda-Bank, mit Ausnahme außertariflich Beschäftigter und geringfügig Beschäftigter	670.353,00	676.245,00	702.908,00
Sparda-Sonderurlaubstag	Alle Mitarbeiter	77.870,00	78.550,00	81.650,00
Restaurantschecks	Alle Mitarbeiter	236.000,00	232.000,00	236.000,00
Zinsvorteile und Sonderkonditionen für Mitarbeiter	Alle Mitarbeiter	230.000,00 <sup>13</sup>	74.316,00	81.885,00
Geburtstags-gutschein	Alle Mitarbeiter	17.500,00	18.410,50	18.500,00
Jubiläums-gelder	Alle Mitarbeiter der Sparda-Bank ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren	206.484,00	150.179,00	175.539,00
Kranken-Zusatz-versicherung	Alle Mitarbeiter der Sparda-Bank ab einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten	122.000,00	121.000,00	121.000,00
Sparda-Elterngeld	Mütter und Väter (Geburten bis 2016)	88.500,00	80.000,00	90.450,00
Bildschirmbrille	Alle Mitarbeiter	1.707,00	4.062,00	1.939,20
Familienzeit	Alle Mitarbeiter	9.500,00	9.400,00	10.800,00
Sonderzahlung übertariflich	Alle Mitarbeiter der Bank, mit Ausnahme befristeter Mitarbeiter unter 6 Monaten Beschäftigungszeitraum.	2.360.620,00	2.269.830,00	2.360.619,33
Fahrtkosten-zuschuss	Alle Mitarbeiter	38.120,00	31.520,00	35.652,00
Jobticket	Alle Mitarbeiter	257.000,00	266.000,00	282.700,00
BV Direktversicherung	Alle Mitarbeiter der Bank, die der Bank länger als 2 Jahre angehören und für die eine Direktversicherung besteht oder abgeschlossen wird	57.150,00	56.300,00	54.100,00
Maßnahmen Betrieb-liches Gesundheits-management	Alle Mitarbeiter	106.020,00	93.260,00	84.235,00
Gesundheitschecks für Führungskräfte	Alle Führungskräfte über 40 Jahre, alle 3 Jahre	24.000,00	22.000,00	10.000,00 <sup>14</sup>
Pauschal-versteuerung	Alle Mitarbeiter	24.894,00	13.950,00	16.300,00

<sup>13</sup> Im Rahmen der Kostenoptimierung wurde die BV Sonderkonditionen wie folgt angepasst: Senkung des Zinsbonus im Passivbereich um 0,5 Prozent auf ein halbes Prozent ab 2016 sowie Einstellung der Bonifikation bei Sparplänen und SpardaFest.

<sup>14</sup> In diesem Jahr haben weniger Führungskräfte das Angebot in Anspruch genommen.

Sozialleistung	Anspruchsberechtigte	Kosten gesamt 2015 in Euro	Kosten gesamt 2016 in Euro	Kosten gesamt 2017 in Euro
Betriebsausflug	Alle Mitarbeiter, alle 2 Jahre	0,00	391.697,00	0,00
Wiesn-Besuch	Alle Mitarbeiter	20.280,00	16.714,00	17.648,22
Weihnachtsfeier	Alle Mitarbeiter	95.916,00	87.720,00	90.569,02
BSG- Betriebssport- angebot	Alle Mitarbeiter	5.575,00	3.615,00	4.290,00
Essen und Trinken	Alle Mitarbeiter	87.250,00	88.900,00	98.000,00
<b>Gesamt</b>		<b>4.736.739,00</b>	<b>4.785.668,50</b>	<b>4.574.784,77</b>

Tab. 14: Leistungen im Rahmen des Sozialleistungskatalogs

Alle Mitarbeiter der Bank, die bis einschließlich 31.03.1998 ihren Arbeitsvertrag unterzeichnet haben, haben eine Direktzusage der Bank über Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung. Die betriebliche Altersversorgung wird ergänzend zur gesetzlichen Rente, frühestens ab dem 63. Lebensjahr, ausbezahlt und sichert die Mitarbeiter zusätzlich im Falle einer Invalidität bzw. im Todesfall die Hinterbliebenen ab. Für den Berichtszeitraum ergibt sich diesbezüglich folgendes Bild:

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung	2015	2016	2017
Laufende Leistungen	58	63	66
Unverfallbare Anwartschaften tätiger Versorgungsanwärter	257	249	243
Unverfallbare Anwartschaften ausgeschiedener Versorgungsanwärter	53	56	56
<b>Gesamt</b>	<b>368</b>	<b>368</b>	<b>365</b>

Tab. 15: Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung

Dafür wurden in 2017 Rückstellungen in Höhe von 26.267.549 Euro gebildet (2016: 26.267.617; 2015: 28.024.338).

Seit 2014 haben neu eintretende Mitarbeiter einen tariflichen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung in Form eines Zuschusses zu einer Direktversicherung. Die Sparda-Bank München leistet einen Beitrag in Höhe von 3,33 Prozent der monatlichen Bruttobezüge.

In den Mitarbeiterbefragungen im Rahmen des jährlich stattfindenden Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ (Befragung jeweils im September/Oktober) wurden die Beschäftigten dazu befragt:

Mitarbeiterbefragung	2015	2016	2017
Wir haben besondere und einzigartige Sozialleistungen.	93%	93%	92%

Tab. 16: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu Sozialleistungen. Darstellung: Top-Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

Seit dem Jahr 1996 haben wir die Struktur über die höchste Tarifgruppe (TG 9) hinaus fortgesetzt, um mehr Transparenz zu schaffen und willkürliche oder personenabhängige Vergütungen im außertariflichen Bereich zu vermeiden. 65 Beschäftigte (9 Prozent aller Beschäftigten) werden nach der Tabelle der außertariflichen Vergütung bezahlt. Auch hier erfolgt die Einstufung nach dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich.

Tabelle der außertariflichen Vergütungen; gültig ab 01.02.2015

Position	Leiter/Abteilungsleiter zentr. Markt-/Marktfolgeabteilungen					Leiter Stab	Direk- toren	Proku- risten
	TG 9	AT 10	AT 10A	AT 11	AT 11A			
Jahresgehalt	67.550 €	75.477 €	83.818 €	91.465 €	99.109 €	107.413 €	114.843 €	122.273 €
Monatsgehalt	4.691 €	5.241 €	5.821 €	6.352 €	6.883 €	7.459 €	7.975 €	8.491 €
Firmenwagen						825 €	925 €	1.025 €

Tab. 17: Tabelle der außertariflichen Vergütungen ab 01.02.2015

Tabelle der außertariflichen Vergütungen; gültig ab 01.02.2016

Position	Leiter/Abteilungsleiter zentr. Markt-/Marktfolgeabteilungen					Leiter Stab	Direk- toren	Proku- risten
	TG 9	AT 10	AT 10A	AT 11	AT 11A			
Jahresgehalt	68.558 €	76.610 €	85.076 €	92.837 €	100.595 €	109.024 €	116.566 €	124.107 €
Monatsgehalt	4.761 €	5.320 €	5.908 €	6.447 €	6.986 €	7.571 €	8.095 €	8.619 €
Firmenwagen						825 €	925 €	1.025 €

Tab. 18: Tabelle der außertariflichen Vergütungen ab 01.02.2016

Tabelle der außertariflichen Vergütungen; gültig ab 01.02.2017

Position	Leiter/Abteilungsleiter zentr. Markt-/Marktfolgeabteilungen					Leiter Stab	Direk- toren	Proku- risten
	TG 9	AT 10	AT 10A	AT 11	AT 11A			
Jahresgehalt	69.581 €	77.759 €	86.352 €	94.230 €	102.104 €	110.659 €	118.314 €	125.969 €
Monatsgehalt	4.832 €	5.400 €	5.997 €	6.544 €	7.091 €	7.685 €	8.216 €	8.748 €
Firmenwagen						825 €	925 €	1.025 €

Tab. 19: Tabelle der außertariflichen Vergütungen ab 01.02.2017



### Personalplanung

Im Rahmen der strategischen Planung wird einmal jährlich auch die Personalbedarfsplanung geprüft.

Basis dafür bilden die erwartete Geschäftsentwicklung (u.a. Zinsentwicklung, Wachstumsziele), die strategische Planung (z.B. neue Geschäftsstellen), strukturelle Veränderungen (z.B. neue Produkte, neue Prozesse) und auf der Seite der Beschäftigten die zu erwartende Fluktuation (statistische Werte bzw. altersbedingte Austritte).

Die Abstimmung erfolgt im Rahmen des Strategieprozesses zwischen Vorstand und Aufsichtsrat und wird damit auch von der Arbeitnehmervertretung mitbestimmt. Die Kommunikation erfolgt über die Führungskräfte tagung an die Führungskräfte und von diesen an die Mitarbeiter.

## C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/flexible Arbeitszeiten

### Arbeitszeit

**Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,75 Stunden. Damit unterschreitet die Sparda-Bank München seit dem Jahr 1985 die tarifliche Arbeitszeit von 39 Stunden um 1,25 Stunden.**

**Unsere stärkenorientierte Personalentwicklungsstrategie stellt die Talente und Stärken der Mitarbeiter in den Mittelpunkt.** Die große Wertschätzung und das Vertrauen zeigen sich auch in den maximalen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, die den Mitarbeitern, vor allem auch in vielen Nicht-Führungspositionen, eingeräumt werden. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich ihre Arbeitszeit und ihre Aufgaben relativ flexibel einzuteilen (unter Beachtung betrieblicher Funktionszeiten und Mindestbesetzungen) und ihre Aufgaben entsprechend den betrieblichen Erfordernissen zu priorisieren.

Pausenzeiten werden in den einzelnen Abteilungen und Geschäftsstellen entsprechend der jeweiligen Bedürfnisse geregelt. Die praktische Umsetzung und Einteilung der Pausen wird untereinander abgesprochen.

Homeoffice-Arbeitsplätze sind grundsätzlich möglich. Da viele Tätigkeiten, insbesondere aufgrund des Kundenkontaktes, nicht von zu Hause ausgeübt werden können, sind hier jedoch strukturelle Grenzen gesetzt. Doch dort, wo sie umsetzbar sind, steigt die Nachfrage nach mobilen Arbeitsformen. Gemeinsam mit dem Betriebsrat haben wir deshalb im Berichtsjahr 2016 einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung für „Homeoffice“ erstellt, der 2017 in Kraft getreten ist.

	2015	2016	2017
Anzahl mobiler Arbeitsplätze	46	60	110
davon:			
Homeoffice (Möglichkeit, bei Bedarf zu Hause zu arbeiten)	39	45	88
Alternierende Heimarbeit (regelmäßiger Wechsel zwischen Bank- und Heimarbeitsplatz)	7	15	22

Tab. 20: Anzahl mobiler Arbeitsplätze

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung („Deutschlands Beste Arbeitgeber 2018“; Befragung Herbst 2017) belegen, dass die Mitarbeiter ermutigt werden, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden. Aufgrund des operativen Tagesgeschäfts, sicherheitstechnischer Vorgaben und geringerer Besetzung während Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitszeiten ist es jedoch nicht immer möglich, dass die Mitarbeiter zu jeder Zeit frei nehmen können.

Mitarbeiterbefragung	2015	2016	2017
Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.	86%	88%	88%
Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.	76%	77%	76%

Tab. 21: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu Arbeitszeit. Darstellung: Top-Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

### Arbeitsplatzgestaltung

Mitarbeiterbefragung	2015	2016	2017
Ich bekomme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut zu erledigen.	88%	83%	77%
Unser Gebäude und die Einrichtungen tragen zu einer guten Arbeitsumgebung bei.	73%	72%	67%

Tab. 22: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu Arbeitsplatzausstattung und –umgebung. Darstellung: Top Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2017 zeigen bei Gebäude und Einrichtungen einen Rückgang um 5, beziehungsweise 6 Prozent. Die Quote bei der Frage „Ich bekomme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut zu erledigen“ ging um 6, beziehungsweise 11 Prozent zurück. Im Rahmen von Fokusgruppenworkshops mit Mitarbeitern und einer externen Trainerin werden die Ergebnisse der Great Place to Work-Befragung insgesamt analysiert und hieraus Handlungsbedarfe abgeleitet.

In der Zentrale können die Mitarbeiter mehrere Ruheräume, ein großzügiges Casino mit Galerie und Dachterrasse sowie einen Sport- und Gymnastikraum nutzen. Für das Jahr 2015 war zusätzlich die Einrichtung eines „Raumes der Stille“ in der Zentrale geplant. Der Raum, der dafür zur Verfügung gestanden hätte, erwies sich nach eingehender Prüfung allerdings als nicht geeignet.

Im August 2016 wurden umfangreiche Umbauten in den Räumen des SpardaService-Telefons vorgenommen. Es wurden beispielsweise Maßnahmen zur Schallregulierung getroffen, um den telefonierenden Mitarbeitern das Arbeiten so angenehm wie möglich zu gestalten. Zu Gunsten der optimalen Luftfeuchtigkeit für die Telefonisten und zur Steigerung des Wohlbefindens wurden Florawalls in die Räumlichkeiten integriert. Eine Florawall ist eine mit lebenden Pflanzen begrünte Wand für Innenräume. Diese Florawalls sind mittlerweile auch in einigen Besprechungsräumen der Zentrale vorhanden.

Auch die laufende Modernisierung unserer Geschäftsstellen ist ein wichtiges Handlungsfeld. Hier wurden im Jahr 2015 rund 1,7 Millionen Euro, im Jahr 2016 rund 468.000 Euro und im Jahr 2017 rund 800.000 Euro investiert.

### Flexibilität

Der Ausgleich von Guthaben auf den Arbeitszeitkonten ist einfach: Innerhalb von zwölf Stunden Arbeitszeitguthaben kann der Mitarbeiter selbst disponieren und sich frei nehmen, solange die Mindestbesetzung gewährleistet ist.

Für alle außertariflich Beschäftigten der Sparda-Bank München eG gilt die Vertrauensarbeitszeit. Seit Anfang 2014 ermöglichen wir auch dieser Beschäftigtengruppe (65 Mitarbeiter) die Führung eines Arbeitszeitkontos und die Möglichkeit des Freizeitausgleichs für zusätzlich geleistete Arbeit.

### Mehrarbeit

Überstunden als angeordnete Mehrarbeit bilden bei der Sparda-Bank München die Ausnahme. In den Bedingungen unserer variablen, serviceorientierten Arbeitszeit sind Überstunden nicht vorgesehen und werden durch die bewusste Nutzung von Schwankungsbandbreiten (+/-36 Stunden je Monat) überflüssig.

Im Jahr 2015 wurden im gesamten Unternehmen 462 Stunden Mehrarbeit angeordnet und geleistet. Im Jahr 2016 wurden, bedingt durch eine bedeutende Systemumstellung im Beratungs- und Bearbeitungssystem für Baufinanzierungen, insgesamt 4.148 Stunden Mehrarbeit angeordnet und geleistet. Die Anzahl der Mehrarbeitsstunden hat sich im Jahr 2017 auf insgesamt 1.006 Stunden reduziert.

Die Arbeitnehmervertretung ist von Anfang an in den Prozess der Beantragung von Mehrarbeit eingebunden. Wir legen großen Wert darauf, dass eine Abgeltung in Form von Freizeitausgleich erfolgt.

### Arbeitszeitmodelle

**Maximale Flexibilität bieten auch unsere mehr als 130 Arbeitszeitmodelle.** 41 Prozent der Mitarbeiter (Stand 31.12.2017) arbeiten in Teilzeit (+1 Prozent gegenüber Dezember 2016). Die unterschiedlichen Arbeitszeitangebote sind strukturell integriert und kulturell akzeptiert, die organisationsweite Nutzung (auch in hierarchisch höheren Positionen) wird unterstützt. Unterdurchschnittlich akzeptiert werden die Teilzeitangebote bei Männern: lediglich 18 männliche Mitarbeiter arbeiten weniger als die tarifliche Wochenarbeitszeit, siehe hierzu auch die Ausführungen zu „Teilzeit-Arbeitsmodelle“ unter C2.2.

**Mit dem Sparda-Familienzeitkonto können die Beschäftigten Arbeitszeit- bzw. Entgeltanteile einbringen und bei Bedarf in Form eines bezahlten Sabbaticals oder einer befristeten Arbeitszeitreduzierung bei vollem Lohnausgleich wieder aus dem Konto entnehmen.** Auch ein gleitender Übergang in den Ruhestand oder ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben vor Erreichen des Rentenalters ist dadurch möglich. Zum Stichtag 31.12.2017 nahmen 167 Mitarbeiter (31.12.2016: 150 Mitarbeiter) dieses Angebot an. Die Summe der gesparten und verzinsten Entgelte beträgt inzwischen (Stand 31.12.2017) rund 3,1 Millionen Euro (2016: 2,5 Mio. Euro).

**In der Zertifizierung zum „familienfreundlichen Unternehmen“ der Hertie-Stiftung (audit berufundfamilie) wird uns seit 2006 durchgehend attestiert, dass wir neben familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auch hervorragende Teilzeitbedingungen anbieten.**

Eine Rezertifizierung (jetzt: Konsolidierung) erfolgte im Jahr 2015 und ist gültig bis zum Jahr 2018.<sup>15</sup>

Hinweis: Auch bei der Rezertifizierung in 2018 wurde die Sparda-Bank München erneut für ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik beim Audit berufundfamilie zertifiziert und hat wieder das Zertifikat „audit berufundfamilie“ erhalten.

### *Kapazitätsengpässe, Zeitarbeit*

Der Anteil an Zeitarbeitskräften ist äußerst gering:

	2015	2016	2017
Anteil Zeitarbeitskräfte an der Gesamtbelegschaft	0,23%	0,56%	0,17%
Mitarbeiterkapazitäten insgesamt (produktiv, auf Vollbeschäftigte im Jahresdurchschnitt umgerechnet)	572,22	567,11	576,29

Tab. 23: Anteil Zeitarbeitskräfte

Kurzfristige Personalengpässe lösen wir hauptsächlich dadurch, dass wir Beschäftigten während ihrer Elternzeit oder ehemaligen Auszubildenden während ihrer Semesterferien Möglichkeiten zu einem Hinzuverdienst bieten. Auch über die bereits unter C1.1 beschriebene Möglichkeit der internen Veröffentlichung von Unterstützungsgesuchen können Engpässe in einzelnen Abteilungen oder Geschäftsstellen gemildert werden.

### *Rückkehr/Wiedereinstieg nach der Elternzeit*

Nach der Elternzeit, die im Umfang von zwei und 36 Monaten in Anspruch genommen wird, kehren rund 90 Prozent der Beschäftigten wieder an ihren Arbeitsplatz oder an einen passenden Teilzeit-Arbeitsplatz zurück. Wir halten zu den Mitarbeitern in Elternzeit intensiven Kontakt, zum Beispiel über das regelmäßig stattfindende Elterncafé sowie über Weihnachtsfeiern und Betriebsausflüge.

### *Langzeiterkrankungen*

Beschäftigte mit einer Arbeitsunfähigkeit von länger als sechs Wochen werden im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM-Prozess) betreut. Ziel ist die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben.

Im Jahr 2015 waren 0,87 Prozent unserer durchschnittlich Beschäftigten (Kapazitätsanteil bei 572,39 durchschnittlich Beschäftigten) langzeitkrank. Von den 21 Langzeiterkrankten im Jahr 2015 wurden bis Jahresende 16 erfolgreich wieder eingegliedert, vier Beschäftigte waren zum Jahreswechsel 2016 noch im laufenden Eingliederungsprozess und ein BEM-Verfahren war nicht erforderlich.

Im Jahr 2016 waren 1,9 Prozent unserer durchschnittlich Beschäftigten (Kapazitätsanteil bei 567,11 durchschnittlich Beschäftigten) langzeitkrank. Von den 27 Langzeiterkrankten im Jahr 2016 wurden bis Jahresende zwei erfolgreich wieder eingegliedert, bei vier Beschäftigten war ein BEM nicht erforderlich und acht haben das angebotene BEM-Verfahren abgelehnt, 13 Beschäftigte waren zum Jahreswechsel 2017 noch im laufenden Eingliederungsprozess.

Im Jahr 2017 waren 2,4 Prozent unserer durchschnittlich Beschäftigten (Kapazitätsanteil bei 576,29 durchschnittlich Beschäftigten) langzeitkrank. Von den 31 Langzeiterkrankten im Jahr 2017 wurden bis Jahresende

<sup>15</sup> Ausblick: Auch bei der Rezertifizierung in 2018 wurde die Sparda-Bank München erneut für ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik beim Audit berufundfamilie zertifiziert und hat wieder das Zertifikat „audit berufundfamilie“ erhalten.

vier erfolgreich wieder eingegliedert, bei 13 Beschäftigten war ein BEM-Verfahren nicht erforderlich und 14 Beschäftigte waren zum Jahreswechsel 2018 noch im laufenden Eingliederungsprozess.

### *Gesundheitsförderung/Betriebliches Gesundheitsmanagement*

Das BGM der Sparda-Bank München verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und wird konsequent weiter ausgebaut. Hierbei sind uns nicht nur Gesundheitsförderungsmaßnahmen, wie zum Beispiel Bewegungsangebote, Ernährungsthemen und Vorsorgeuntersuchungen, sondern auch gesunde Rahmenbedingungen wichtig.

Ziel ist es, das Richtige zu tun und auf aktuelle Entwicklungen und Rahmenbedingungen zu reagieren. Es werden zielgruppenorientierte, ineinandergreifende und nachhaltige Maßnahmen auf der Grundlage einer fundierten, wissenschaftlichen Bedarfsanalyse angeboten und umgesetzt. Dabei setzt die Sparda-Bank München auf verschiedene Perspektiven und Ansatzpunkte:

- » Das Individuum (Gesundheitsverhalten, Gesundheitszustand, Arbeitsfähigkeit etc.)
- » Die Organisation (Führungsstil, Unternehmenskultur, Arbeitszeitmodelle etc.)
- » Die Umwelt (Familie, Lebensverhältnisse etc.)
- » Die Arbeitsbedingungen (Arbeitsinhalte, Belastungen, Teamkultur etc.)

Inhaltlich umfasst das Gesundheitsmanagement der Sparda-Bank München eG derzeit die Bausteine:

- » Gesundheits- und Arbeitsschutz
- » Gesundheitsförderung
- » Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- » Fehlzeitenmanagement
- » Führung und Gesundheit
- » Konfliktmanagement
- » Sucht/Prävention
- » Krisenmanagement

Der durchschnittliche Zeitumfang der in Anspruch genommenen Angebote zur freiwilligen betrieblichen physischen und psychischen Gesundheitsvorsorge pro Mitarbeiter und Jahr kann nicht definiert werden, da die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter und gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen in alle Abläufe integriert und in den Strukturen des Unternehmens verankert sind. Hierdurch soll die permanente Förderung einer „gesunden Unternehmenskultur“ gewährleistet und gelebt werden.

**Dass dies gut gelungen ist, wurde uns auch durch den im Oktober 2016 erstmals verliehenen Deutschen Personalwirtschaftspreis für Gesundheit bestätigt, mit dem die Sparda-Bank München ausgezeichnet wurde.**

Das provital-Team steuert das betriebliche Gesundheitsmanagement. Das Team setzt sich aus derzeit neun Mitarbeitern unterschiedlicher Funktionen, Abteilungen und Geschäftsstellen sowie einer Vertreterin des Betriebsrats zusammen, sodass die Interessen der verschiedenen Mitarbeitergruppen berücksichtigt werden.



Die strategischen Gesundheitsziele wurden von den Unternehmenszielen abgeleitet und werden auch von der Unternehmensführung kontinuierlich unterstützt und vorgelebt.

### *Einzelmaßnahmen zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter in der Sparda-Bank München eG*

#### » **Die Sparda bewegt sich – Projekte für mehr Bewegung im Büroalltag**

Eine ganz besondere Aktion wurde beispielsweise im Vorfeld unseres Betriebsausfluges nach Wien im Frühjahr 2016 über mehrere Wochen durchgeführt. „Auf geht's nach Wien“, eine Schrittzähleraktion mit Fitnessarmbändern in Kombination mit einer App, war ein großer Erfolg mit hoher Beteiligung. Dabei sammelten die Beschäftigten in Teams täglich ihre Schritte, um virtuell die 400 Kilometer von München bis nach Wien zu laufen.

Auch die im Jahr 2017 durchgeführte Maßnahme „Active Office“, die die Mitarbeiter für mehr Bewegung im Alltag sensibilisiert hat kam sehr gut an. Die Aktion wurde über drei Monate in Form eines Wettbewerbs durchgeführt. Es haben 34 Teams mit insgesamt 211 Teilnehmern aus der Mitarbeiterschaft mitgemacht.

#### » **BGM-Kennzahlenmanagement**

Aufbau eines gesundheitsbezogenen Kennzahlensystems im Jahr 2016 sowie Fortführung im Jahr 2017. Hierdurch wird sichergestellt, dass die strategischen Gesundheitsziele und deren Erfüllung regelmäßig gemessen und durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess verbindliche, langfristige sowie auf Nachhaltigkeit angelegte Maßnahmen angeboten werden. Das Kennzahlenmanagement umfasst die in Anhang 11 „Kennzahlenmanagement“ dargestellten Kriterien.

#### » **Seminarangebote „Führung und Gesundheit“, Think positive und Jahresreise zur Stressbewältigung**

Das Seminar „Führung und Gesundheit“ wurde auch in den Jahren 2015, 2016 und 2017 für alle Führungskräfte sowie ihre Stellvertreter angeboten. Ziel des Seminars ist, die Führungskräfte bei herausfordernden Führungsaufgaben zu unterstützen, sie für eine „gesunde Unternehmenskultur“ zu sensibilisieren und sie als Multiplikatoren für gesundheitsförderliche Strukturen weiter zu fördern. Siehe hierzu auch „Bausteine einer gesunden Unternehmenskultur“, Anhang 12.

Außerdem wurden im Jahr 2017 zehn Seminare mit dem Thema „Think positive“ durchgeführt. Ein Seminar, das die Mitarbeiter dafür sensibilisiert, dass ihre Gedanken die Gefühle und das Handeln beeinflussen können.

Ein ganz besonderes Seminar, das im Jahr 2017 fünf Mal sehr erfolgreich durchgeführt wurde, war das Seminar „Jahresreise zur Stressbewältigung“. Das Seminar ist vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit und Ökonomie mit dem CSR-Prüfsiegel (2017) ausgezeichnet und zertifiziert. Außerdem wurde die Methode durch den Deutschen Verband für Coaching und Training mit dem Coach & Trainer Award ausgezeichnet. Siehe hierzu auch Anhang 13: Artikel in der Mitarbeiterzeitung „G'sundheit“ 02/2017, Seite 1+2.

#### » **Gesundheitsbotschafter**

Seit Frühjahr 2014 gibt es in jedem Team einen Gesundheitsbotschafter. Dieser unterstützt das provital-Team in der Arbeit für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeiter, ist Ansprechpartner und Berater für seine Kollegen und gibt Informationen und Anregungen weiter. Die Gesundheitsbotschafter werden über die regelmäßige Kommunikation, wie zum Beispiel Monatsblogs sowie die Jahrestreffen mit informativen Neuigkeiten geschult und auf dem Laufenden gehalten.

#### » **Projekt „Gesund im Betrieb“**

Gesund im Betrieb (GiB) wurde 2014 zunächst als Pilotprojekt für Abteilungen und Geschäftsstellen mit hohen Belastungsfaktoren in der Geschäftsstelle Hauptbahnhof gestartet und im Jahr 2015 in der Abteilung SpardaService-Telefon fortgeführt. Ziel des Projekts ist die Senkung der Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz.



» **Erfahrungsaustausch** zum betrieblichen Gesundheitsmanagement/Vernetzung mit anderen Unternehmen

Die Sparda-Bank München hat einen Erfahrungsaustausch mit Mitarbeitern anderer Unternehmen gegründet, um voneinander lernen und profitieren zu können. Außerdem unterstützt die Sparda Bank München durch Vorträge u.a. Kommunikationsmaßnahmen, damit auch andere Gesundheitsbeauftragte von den Erfahrungen profitieren können.

» **Weitere Maßnahmen**

- Vielfältige Sportangebote der Betriebssportgemeinschaft der Sparda-Bank München e.V. (BSG): Die BSG betreute Ende 2017 314 Mitglieder und konnte demnach in den letzten zwei Jahren ihre Mitgliederzahl um 1 Prozent erhöhen (Mitgliederzahl Ende 2016: 309, Mitgliederzahl Ende 2015: 308). Sie bietet ein umfangreiches Bewegungs- und Entspannungsprogramm an, zum Beispiel Rückentraining, Yoga, Zumba, Massageangebote. Darüber hinaus gibt es Wander- und Fahrradausflüge, Ski- und Langlaufwochenenden sowie vieles mehr.
- Gesundheitstipps, die monatlich an die Mitarbeiter kommuniziert werden
- Außerdem wurde 2017 im SpardaNet die Intranetseite „Gesund@Sparda“ aufgebaut, die 2018 fortgeführt und weiter ausgebaut wird.
- Vorsorgeuntersuchungen für Führungskräfte
- Unterstützung der Mitarbeiter, wenn Hilfsmittel wegen gesundheitlicher Probleme erforderlich sind (beispielsweise Bildschirmarbeitsplatzbrillen)
- Präventionsmaßnahmen zum Thema Arbeitsplatz/Arbeitsumgebung, wie zum Beispiel Ergonomieschulungen

#### *Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)*

Im Rahmen des BEM-Prozesses werden langzeiterkrankte Mitarbeiter erfolgreich in den Arbeitsprozess wiedereingegliedert. Siehe hierzu auch „Langzeiterkrankungen“.

#### *Gesundheitsportal „machtfit“*

Mit Gesundheitsförderungs- und Bewegungsangeboten, sowie mit Angeboten zur Stressprävention und Entspannung. Die Sparda-Bank München fördert die Nutzung des Portals mit einer zusätzlichen Sozialleistung in Höhe von 150,- Euro pro Mitarbeiter und Jahr. Aktuell haben sich 578 Mitarbeiter (Stand 31.12.2017) für das Online-Portal registriert.

#### *Unterstützung der Mitarbeiter in Notfällen durch den pme Familienservice*

Dieser berät und betreut die Mitarbeiter zu allen Bereichen individuell. Er vermittelt auch Betreuungspersonen oder Einrichtungen (zum Beispiel Kinderbetreuungsplätze). Zusätzlich besteht für Mitarbeiter die kostenlose Möglichkeit für ein „Lebenslagen-Coaching“.

### *Konfliktmanagement, Workshops zur stärkenorientierten Kultur, Teamentwicklung, Coaching*

Neben diesen Angeboten gibt es auch Angebote des ELFI-Teams zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie beispielsweise die Familienzeit.

### *Darmkrebsvorsorge für alle Mitarbeiter*

Im Frühjahr 2016 wurde eine für alle Mitarbeiter kostenlose und anonyme Darmkrebsvorsorgemaßnahme durchgeführt. Die Beteiligungsquote entsprach 45,3 Prozent bei einer Rücklaufquote von 79,8 Prozent. Die Präventionsmaßnahme wird in regelmäßigen Abständen wiederholt. Die nächste Vorsorgeaktion ist für das Frühjahr 2019 geplant.

### *Gesundheitsbefragung/psychische Gefährdungsbeurteilung*

Die erste Gesundheitsbefragung fand 2012 statt. Bei der Befragung 2015 wurde erstmals die seit 2013 gesetzlich vorgeschriebene psychische Gefährdungsbeurteilung integriert. Sie ist zum einen gesetzlich vorgeschrieben, zum anderem aber auch ein wichtiges Instrument des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Sparda-Bank München. Die anonyme Gesundheitsbefragung (Online-Befragung für alle Mitarbeiter) beinhaltet die folgenden Themenfelder:

- Ernährungsverhalten, Rauchverhalten, subjektive Selbsteinschätzung
- Gesundheitliche Situation, Präsentismus, emotionale Anforderungen
- Anforderungen der Arbeit, Verhältnis zu Kollegen und Führungskräften
- Arbeitsabläufe, Belastungen am Arbeitsplatz

Die Gesundheitsbefragung unterstützt den Aufbau eines Gesundheitsmonitorings und soll auch dazu beitragen, psychische Ressourcen bei den Beschäftigten zu stärken und gleichzeitig auch gesundheitsmindernde Stressoren zu erkennen und zu reduzieren.

Ziel der Gesundheitsanalyse ist es in erster Linie, die Wünsche, Bedürfnisse und Verbesserungsvorschläge von allen Beschäftigten der Sparda-Bank München eG zu erfassen, um so die Gesundheit aller Mitarbeiter zukünftig noch besser fördern zu können.

Im März 2018 wird die nächste Gesundheitsbefragung in Kombination mit der psychischen Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.<sup>16</sup>

### *Gesundheits- und Arbeitsschutz*

Der Arbeitsschutz beinhaltet Maßnahmen, Mittel und Methoden zum Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz wie zum Beispiel Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz (Auswirkungen durch Gefahrstoffe, Lärm, psychische Belastungen). Bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben unterstützt uns die BAD GmbH.

### *Betriebsarzt*

Der Betriebsarzt sorgt für die Förderung und Erhaltung der Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter. Bei der Sparda-Bank München eG wird der Betriebsarzt ebenfalls über die BAD GmbH koordiniert. Er ist Ansprechpartner für alle arbeitsmedizinischen Belange und sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Unter anderem unterstützt der Betriebsarzt bei Gefährdungsanalysen, regelmäßigen und anlassbezogenen Arbeitsplatzbegehungen sowie bei arbeitsmedizinischen Untersuchungen. Im Bedarfsfall können die Mitarbeiter auch Termine in den jeweils zuständigen BAD-Zentren vereinbaren.

<sup>16</sup> Ausblick: Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung lagen die Ergebnisse der Gesundheitsbefragung 2018 bereits vor. Insgesamt ergab die Gesundheitsanalyse zum Großteil gute bis sehr gute Ergebnisse. Die Ergebnisse, die lediglich „zufriedenstellend“ sind, wird sich das provital-Team in 2018 anschauen und unter Einbindung der Gesundheitsbotschafter Handlungsfelder ableiten. Dazu gehört beispielsweise die Zunahme von Schlafproblemen der Mitarbeiter. Im Rahmen des Jahresmottos „Fit und ausgeschlafen in die digitale Zukunft“ wird diesem Thema in 2018 Beachtung geschenkt. Die integrierte psychische Gefährdungsbeurteilung ergab unter anderem, dass das Gemeinschaftsgefühl und die soziale Unterstützung bei der Sparda-Bank München im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich hoch sind.

### Erste Hilfe

Zwischen Eintreten einer Verletzung und Versorgung durch Rettungsdienst und Notarzt vergehen kostbare Minuten. Hier ist der Einsatz des Ersthelfers sehr wichtig, da dieser in diesen Minuten die Überlebenschancen von Verletzten erhöht. Die Ersthelfer werden regelmäßig geschult und sind im zentralen Adressbuch für alle Mitarbeiter schnell zu finden.

### Ergonomische Arbeitsplatzberatung

Die Arbeitsplätze bei der Sparda-Bank München werden hinsichtlich der individuellen und der betriebsspezifischen ergonomischen Gestaltung ausgestattet und regelmäßig begutachtet, um auf Veränderungsbedarf frühzeitig zu reagieren.

Mitarbeiterbefragung	2015	2016	2017
Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet.	98%	92%	94%
Die psychische und emotionale Gesundheit ist an diesem Arbeitsplatz gewährleistet.	71%	73%	78%
Die Mitarbeiter erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit.	86%	90%	90%

Tab. 24: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu gesunder Arbeitsplatzgestaltung. Darstellung: Top-Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

## C1.4 Gleichstellung und Diversität

**Wir gehen davon aus, dass wir als Unternehmen im Gesamten bzw. dass unsere Teams als Teil des Ganzen umso leistungsfähiger sind, je unterschiedlicher die Mitarbeiter zusammengesetzt sind. Dieser Grundsatz gilt allerdings nur, wenn die Menschen aufeinander ergänzend zugehen, d.h., nicht die eine Stärke ist per se besser als die andere oder die eine Herkunft besser als die andere. Vielmehr geht es darum, den anderen in seiner Andersartigkeit zu respektieren und wertzuschätzen und die eigene Einzigartigkeit einzubringen. Dann entstehen bessere Lösungen.** Unsere Vision geht dabei über die bloße Toleranz individueller Verschiedenheit hinaus. Es ist Bestandteil unserer Strategie, Verschiedenheit im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervorzuheben, um sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen.

Dem Thema Gleichstellung wird in der Sparda-Bank München eG daher besondere Beachtung geschenkt. Es gilt, nicht nur ungleiche Behandlung zu vermeiden, sondern das Einbringen der individuellen Einzigartigkeit aktiv zu fördern. So ist es uns ein wichtiges Anliegen, dass Frauen und Männer in Bezug auf Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen und Vereinbarung von Beruf und Familie die gleichen Chancen haben. Wir legen daher großen Wert auf die Vereinbarung von Beruf und Familie und bieten ein breites Spektrum familienfreundlicher Leistungen an. Frauen in Führungspositionen tauschen sich regelmäßig in Treffen aus.

Den Vorsitz im Aufsichtsrat führte im gesamten Berichtszeitraum eine Frau und seit Januar 2014 ist im Vorstandsgremium ein weibliches Mitglied vertreten. Derzeit ist die gezielte Förderung von Frauen keine Größe, die wir anhand von Zielen und Maßnahmen erheben und messbar machen. Unsere Unternehmenskultur, in der das Thema „Werte“ eine herausragende Bedeutung hat, setzt bewusst auf traditionell „weibliche“ Werte wie Kooperation, Mitbestimmung und Nachhaltigkeit anstelle von Konkurrenz und Gewinnmaximierung. Gerade in konkurrenzorientierten, „männlich“ dominierten Unternehmenskulturen haben Frauen jedoch häufig Nachteile und erreichen Führungspositionen meist nur, indem sie sich diesen Werten anpassen. Frauen müssen sich

in der Sparda-Bank München jedoch nicht „verbiegen“, um Erfolg zu haben. Ganz im Gegenteil: Der hohe Frauenanteil in Führungspositionen – bis hinauf zum Topmanagement – zeigt, dass diese Strategie aufgeht, und zwar ganz ohne Quote.

- » Anteil Frauen im Aufsichtsrat: 33 Prozent
  - » Anteil Frauen im Vorstand: 20 Prozent
  - » Anteil Frauen in der ersten Führungsebene unterhalb Vorstand: 18 Prozent
  - » Anteil Frauen in der zweiten Führungsebene unterhalb Vorstand: 30 Prozent
- (Stichtag jeweils 31.12.2017)

Neben der Abteilungs- und Geschäftsstellenübergreifenden Arbeitsgruppe „Beruf und Familie“ (Projektname ELFI – Eltern- und Familieninitiative), gibt es auch eine Jugendarbeitnehmervertretung und einen Schwerbehindertenbeauftragten.

### *Menschen mit Behinderung*

Wir beschäftigen per Ende 2017 36 Menschen mit Behinderung. Wir erfüllen damit die gesetzliche Quote.

	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Anzahl Beschäftigter mit Behinderung/ Gleichgestellte *	31	35	36
Schwerbehindertenquote**	4,52%	5,33%	5,42%

Tab. 25: Beschäftigte mit Behinderung

\* Anzahl der Schwerbehinderten/Gleichgestellten zum jeweilig angegebenen Stichtag

\*\* Schwerbehindertenquote laut Meldung der Schwerbehindertenabgabe an die Agentur für Arbeit

Mitarbeiterbefragung	2015	2016	2017
Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Alter fair behandelt.	89%	90%	86%
Die Mitarbeiter werden unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt.	98%	98%	98%
Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt.	95%	93%	94%
Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung fair behandelt.	98%	98%	100%
Die Mitarbeiter werden unabhängig von geistiger oder körperlicher Behinderung fair behandelt.	96%	95%	96%

Tab. 26: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu Fairness am Arbeitsplatz

## C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit

### C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit

**Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,75 Stunden. Damit unterschreitet die Sparda-Bank München eG seit dem Jahr 1985 die tarifliche Arbeitszeit von 39 Stunden um 1,25 Stunden.**

#### Flexibilität

Die Mitarbeiter können über ein in einer Betriebsvereinbarung geregeltes Ampelsystem Ihre Arbeitszeit über ein zentrales Zeiterfassungssystem selbst disponieren. Zu beachten ist dabei lediglich, dass die Mindestbesetzung im Team gewährleistet ist und dass der vorgegebene Rahmen nicht überschritten wird. Ansonsten können die Mitarbeiter zusammen mit der Führungskraft und den Kollegen eine Lösung finden.

Für alle außertariflich Beschäftigten der Sparda-Bank München gilt die Vertrauensarbeitszeit. Alle AT-Mitarbeiter haben auch die Möglichkeit, Freizeitausgleich für zusätzlich geleistete Arbeit zu nehmen.

Siehe hierzu auch die Erläuterungen unter dem Passus „Flexibilität“ unter C1.3.

Mitarbeiterbefragung	2015	2016	2017
Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.	86%	88%	88%

Tab. 27: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zum Ausgleich im Berufs- und Privatleben. Darstellung: Top-Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

Persönliche Wünsche der Mitarbeiter bei der Arbeitszeitgestaltung werden versucht zu realisieren. Aufgrund des operativen Tagesgeschäfts kann dies jedoch nicht immer realisiert werden.

Mitarbeiterbefragung	2015	2016	2017
Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.	76%	77%	76%

Tab. 28: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu Freizeit. Darstellung: Top-Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

Flexibilität hat bei uns auch im Sinne der Möglichkeit des internen Arbeitsplatzwechsels eine hohe Bedeutung. Die positive Entwicklung ist in der Tabelle zusammengefasst.

	2015	2016	2017
Ausschreibungen gesamt	127	141	150
Anzahl Bewerbungen intern	169	140	158
Anzahl Bewerbungen extern	1.158	1.421	1.375
Besetzung intern	97	93	100
Besetzung extern	30	48	50

Tab. 29: Bewerbermanagement

### Mehrarbeit

Überstunden als angeordnete Mehrarbeit bilden bei der Sparda-Bank München eG die Ausnahme. In den Bedingungen unserer variablen, serviceorientierten Arbeitszeit sind Überstunden nicht vorgesehen und werden durch die bewusste Nutzung von Schwankungsbandbreiten (+/-36 Stunden je Monat) überflüssig.

Im Jahr 2015 wurden im gesamten Unternehmen 462 Stunden Mehrarbeit angeordnet und geleistet. Das entspricht 0,05 Prozent der jährlichen Netto-Arbeitszeit aller teilzeitbereinigten Mitarbeiter. Im Jahr 2016 wurden im gesamten Unternehmen 4.148 Stunden Mehrarbeit angeordnet und geleistet. Das entspricht 0,49 Prozent der jährlichen Netto-Arbeitszeit aller teilzeitbereinigten Mitarbeiter. Die Anzahl der Mehrarbeitsstunden hat sich im Jahr 2017 auf insgesamt 1.006 Stunden reduziert (siehe hierzu auch „Mehrarbeit“ unter C1.3). Das entspricht 0,14 Prozent der jährlichen Netto-Arbeitszeit aller teilzeitbereinigten Mitarbeiter.

Die Arbeitnehmervertretung ist von Anfang an in den Prozess der Beantragung von Mehrarbeit eingebunden. Wir legen großen Wert darauf, dass eine Abgeltung in Form von Freizeitausgleich erfolgt.

## C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung)

### Teilzeit-Arbeitsmodelle

41 Prozent der Mitarbeiter arbeiten in 135 verschiedenen Arbeitszeitmodellen (Stand 31.12.2017). Innerhalb des letzten Jahres ist die Teilzeitquote um 1 Prozent gestiegen (2016: 40 Prozent), siehe hierzu auch die Ausführungen zu „Arbeitszeitmodelle“ unter C1.3.

Wo möglich und zur Aufgabenstellung passend, bieten wir Teilzeit-Arbeitsplätze bei neuen Stellenausschreibungen aktiv an. Eine Veränderung der Arbeitszeit ist im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) möglich, wird aber in den häufigsten Fällen ohne Bezugnahme auf das Gesetz im Dialog mit der Führungskraft ermöglicht. Mehr als 100 Arbeitszeitveränderungen (Erhöhung, beziehungsweise Verminderung der Wochenarbeitszeit oder Veränderung der Lage der vertraglichen Wochenarbeitszeit) pro Jahr sprechen dafür, dass von der Wechsellmöglichkeit häufig Gebrauch gemacht wird und wir so weit wie möglich auf die Wünsche der Mitarbeiter eingehen.

### C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit

Die Mitarbeiter werden angehalten, Berufs- und Privatleben in Balance zu halten.

Mitarbeiterbefragung	2015	2016	2017
Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.	86%	88%	88%
Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.	76%	77%	76%

Tab. 30: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse: Gegenüberstellung Zeit für Berufs- und Privatleben. Darstellung: TopBox-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)





## C3 Forderung und Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter

### C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Alle Mitarbeiter erhalten monatlich elf Restaurantschecks à 6,20 Euro (Teilzeitkräfte arbeitszeitanteilig weniger) zur Einlösung in Restaurants in der näheren Umgebung unserer Betriebsstätten. Die Bank leistet einen Zuschuss zum Wert dieser Schecks in Höhe von rd. 236.000 Euro jährlich (Stand 31.12.2017). Die Gutscheine können beispielsweise auch in einem Biomarkt, der auch Mittagsgerichte anbietet, oder in einem veganen Lokal in der Nähe der Zentrale eingelöst werden. Innerhalb des Berichtszeitraumes 2015 bis 2017 stieg der Wert der Restaurantschecks von 5,80 Euro auf 6,00 Euro an. Seit dem 01.01.2018 beträgt der Wert 6,20 Euro.

Außerdem gibt es sowohl in der Zentrale als auch in den Geschäftsstellen Möglichkeiten, kleinere Gerichte frisch zu kochen und/oder in der Mikrowelle bzw. auf dem Herd aufzuwärmen.

Der Pächter des Kunden- und Mitarbeitercafés Sparda in der Zentrale der Bank bietet zudem einen wechselnden Mittagstisch und auch vegetarische Gerichte an.

Die Produkte für die Seminarbewirtung werden aus fairem Handel bezogen. Beim Obstangebot achten wir weitgehend auf saisonal und möglichst regional verfügbare Ware (wie auch unter A1 beschrieben).

Zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für gesunde Ernährung wurden von dem Gesundheitssteuerkreis provital im Jahr 2017 zwei PE-Foren (Personalentwicklungsforen) mit den Themen „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz“ und „Gesund einkaufen – auf was muss ich beim Einkaufen achten?“ durchgeführt.

### C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

#### *Arbeitswege der Mitarbeiter*

Im Jahr 2013 wurde eine anonyme Mitarbeiterbefragung bezüglich deren Arbeitswege zum/vom Arbeitsplatz durchgeführt, an der sich 343 Mitarbeiter (rund die Hälfte) beteiligten. Die Stichprobe wurde in den darauffolgenden Jahren auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter hochgerechnet, da bisher kein Grund zur Annahme bestand, dass sich die Arbeitswege der Mitarbeiter signifikant geändert haben. Für Herbst 2018 ist nun turnusmäßig die nächste Mobilitätsbefragung der Mitarbeiter geplant.

2015 verursachten die Fahrten aller Mitarbeiter vom und zum Arbeitsplatz Treibhausgas-Emissionen in Höhe von 471,6 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>e). Die für die weiteren Berichtsjahre angefallenen CO<sub>2</sub>-Äquivalente betragen 474 Tonnen in 2016 und 479 Tonnen in 2017. Diese Daten basieren bis 2017 wie beschrieben auf Hochrechnungen.

### Jobticket für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Die Sparda-Bank München fördert grundsätzlich die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel auf dem Weg von und zur Arbeit. Sie übernimmt die Kosten ab 460 Euro der jährlichen Kosten für ein Ticket mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Für die Mitarbeiter stellt dies einen großen Anreiz zur Nutzung des ÖPNV dar. 2015 nutzten 365 Mitarbeiter, 2016 345 Mitarbeiter und 2017 359 Mitarbeiter das Jobticket. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Mitarbeiter aus den Geschäftsstellen häufig bereits vor Ort wohnen und deshalb kein Jobticket besitzen.

### Geschäftsreisen

In der Summe entstanden durch Geschäftsreisen im Berichtsjahr 2015 Emissionen in Höhe von ca. 53 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten. Im Berichtsjahr 2016 wurde das Reisekostenmanagement-System im Haus umgestellt. Bis zum Berichtsjahr 2015 lagen nur die Kennzahlen für die Gesamtkilometer der Taxifahrten vor, nicht aber für die außerdienstlichen PKW-Fahrten mit Privat- und Leihfahrzeugen. Aufgrund der Einführung des neuen Reisekostenmanagement-Systems konnte auf die Realdaten aus dem Jahr 2015 nicht mehr zugegriffen werden. Wir haben daher die fehlenden PKW-Fahrten anhand der veränderten Mitarbeiterzahlen für das Jahr 2015 hochgerechnet und rückwirkend angepasst.

Auf Basis der neuen Auswertungsmöglichkeiten wuchs der Wert im Bereich Geschäftsreisen für das Berichtsjahr 2016 um 17 Prozent auf 62,3 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Im Berichtsjahr 2017 erreichte der Wert dann einen neuen Höchststand von 80,8 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (29 Prozent Veränderung zum Vorjahr). Zum einen liegt dieser Anstieg der Emissionswerte an der neuen Auswertungsmöglichkeit der PKW-Kennzahlen, zum anderen wurden diese Werte dadurch beeinflusst, dass im Februar 2016 eine Delegation aus Mitarbeitern der Sparda-Bank München und anderen Sparda-Banken nach Silicon Valley bei San Francisco reiste, um sich über aktuelle Trends und Marktentwicklungen zu informieren. Wir leben weiterhin nach unserem Prinzip der Transparenz und nach dem Motto „der Weg ist das Ziel“. Daher freut es uns grundsätzlich, auf unserem Weg der Nachhaltigkeit noch präzisere Auswertungen veröffentlichen zu können. Erst über den Vergleich mit den folgenden CO<sub>2</sub>-Bilanzen wird eine Entwicklung dieser aktualisierten Emissionswerte wieder beobachtbar.

Die durch Geschäftsreisen der Mitarbeiter verursachten Emissionen in der CO<sub>2</sub>-Gesamtbilanz der Bank machten im Durchschnitt der Berichtsjahre 2015 bis 2017 einen Anteil von ca. 4,3 Prozent aus<sup>17</sup>.

### CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch Geschäftsreisen im Jahr 2015, 2016 und 2017

Emissionsquelle	2015	2016	2017
	CO <sub>2</sub> e (t)	CO <sub>2</sub> e (t)	CO <sub>2</sub> e (t)
Taxifahrten/PKW	31,52	31,17	27,72
Zugfahrten/ÖPNV	11,62	13,75	21,94
Flugreisen	9,84	17,45	31,18
<b>Gesamtsumme CO<sub>2</sub>e</b>	<b>53,0</b>	<b>62,3</b>	<b>80,8</b>

Tab. 31: CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch Geschäftsreisen

<sup>17</sup> Viele der für das Berichtsjahr 2017 angegebenen Werte basieren auf vorläufigen Hochrechnungen, da die realen Kennzahlen für 2017 zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes noch nicht vorlagen.

### *Einsparung CO<sub>2</sub>-Emissionen bei Dienstreisen*

Die Sparda-Bank München eG nutzt bei der Deutschen Bahn AG das Angebot „bahn.corporate Umwelt-Plus“. Dadurch konnten wir für alle dienstlich veranlassten Zugfahrten im Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2017 den Energiebedarf aus erneuerbaren Energiequellen decken und CO<sub>2</sub>-neutral reisen. Dennoch sind wir uns der steigenden Mobilität unserer Mitarbeiter bewusst. Der durch Weiterbildungsmaßnahmen, Marktrecherche und Arbeitsteilung zwischen Geschäftsstellen kontinuierlich steigende berufliche Reiseverkehr führt zu vermehrter Umweltbelastung. Es gilt umweltschonende Wege und Maßnahmen zu finden, die diese Entwicklungen angemessen kompensieren. Im Herbst 2018 werden deshalb im Rahmen der neuen Mobilitätsbefragung der Mitarbeiter ganz bewusst auch die Wahl der Transportmittel für dienstliche Reisen und mögliche Verbesserungsvorschläge von Seiten der Mitarbeiter abgefragt.

Zudem hat die Bank bereits seit Herbst 2014 ein Elektroauto im Fuhrpark für diverse dienstliche Fahrten in München (z. B. zu Geschäftsstellen, Außenlagern oder für Kurierfahrten). Darüber hinaus stehen seit September 2016 auf dem Gelände der Zentrale der Sparda-Bank München eG Ökostrom-Tankstellen für Elektrofahrräder und Elektroautos. Kostenlos kann hier jeder Strom tanken, der mit einem Elektrofahrrad oder -auto unterwegs ist. Die Sparda-Bank München eG leistet auf diese Weise auch einen Beitrag zur Erweiterung des E-Mobilitäts-Netzes in München.

Um die Umwelt auch im Bereich unseres Fuhrparks zu schonen, trat am 01.01.2015 eine neue Dienstwagenrichtlinie in Kraft, die bis 2021 die schrittweise Senkung des Durchschnittswerts der Emissionen auf 95g CO<sub>2</sub>/km vorsieht. Weicht der CO<sub>2</sub>-Emissionswert eines Firmenwagens von den festgelegten Normwerten ab, wirkt sich dies direkt auf die Höhe des Leasingbudgets aus: Für Fahrzeuge mit Emissionswerten über dem festgelegten Grenzwert verringert sich das Budget, für Fahrzeuge mit Emissionswerten unterhalb des festgelegten Grenzwertes erhöht sich das Budget. Die Grenzwerte werden jährlich weiter abgesenkt. So lagen die Grenzwerte für unseren Unternehmensfuhrpark in 2015 noch bei 130g CO<sub>2</sub>/km, in 2017 lag der Wert bei nur noch 116g CO<sub>2</sub>/km. Auf diese Weise wird in 2021 der festgeschriebene Emissionsgrenzwert bei 95g CO<sub>2</sub>/km liegen. Im Berichtszeitraum verkleinerte sich der Firmenwagenbestand unseres Unternehmensfuhrparks von 14 auf 11 Fahrzeuge. Von 2015 bis 2017 überschritten davon im Durchschnitt noch zehn Fahrzeuge den Grenzwert um durchschnittlich 21,8 g CO<sub>2</sub>/km. Durchschnittlich ein Fahrzeug unterschritt den Grenzwert im Mittel um 8,8 g CO<sub>2</sub>/km. Die Poolfahrzeuge unseres Unternehmensfuhrparks (2015: sieben Fahrzeuge, 2016: acht Fahrzeuge, 2017: sechs Fahrzeuge) sind meist gekauft und entsprechen aufgrund der Langzeitnutzung nicht immer aktuellen Grenzwerten. Hier sind auch CO<sub>2</sub>-Emissionsfreie Fahrzeuge im Einsatz. Von durchschnittlich sieben Pool-Fahrzeugen unterschritten im Berichtszeitraum im Mittel vier Fahrzeuge den in der Dienstwagenrichtlinie festgelegten Grenzwert.

### C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Das Bewusstsein der Mitarbeiter für einen umweltschonenden und bewussten Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen ist hoch ausgeprägt und wird durch verschiedene Maßnahmen, zum Beispiel mittels regelmäßiger Informationsartikel in der Mitarbeiterzeitung, der Ansprache durch die Führungskräfte innerhalb ihrer Teamrunden, eines Video zum durchgeführten Energieaudit oder der regelmäßigen Kommunikation zu ökologischem Verhalten am Arbeitsplatz über das Intranet aufgeklärt und können so am unternehmensweiten Ressourcenmanagement teilhaben.

## C4 Gerechte Verteilung des Einkommens

### C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen

Der Unterschied zwischen dem niedrigsten (Mitarbeiter Tarifgruppe [TG] 4/1. Berufsjahr zzgl. vermögenswirksamer Leistungen) und dem höchsten Gehalt (Vorstandsvorsitzender) lag 2017 in der Bandbreite 1:13,7. Im Jahr 2016 war die Bandbreite 1:13,08 und im Jahr 2015 1:13,09<sup>18</sup>.

### C4.2 Mindesteinkommen

Kein Einkommen der Mitarbeiter bei voller Arbeitszeit unterschreitet den Betrag von 1.330 Euro netto.

### C4.3 Transparenz und Institutionalisierung

Das gemäß gültigem Tarifvertrag bestehende Gehaltsschema ist für alle Mitarbeiter einsehbar.

Darüber hinaus gibt es für jede Stelle ein klares Anforderungsprofil und Transparenz zur damit verbundenen Gehaltseinstufung. Gehälter werden in diesem Sinne nicht frei verhandelt, leistungsabhängige Bestandteile gibt es nicht. Bei der Erreichung eines Mindestgewinns der Gesamtbank wird an alle Mitarbeiter ein 14. Gehalt ausgezahlt.

Eine innerbetriebliche Veröffentlichung der Gehälter der einzelnen Mitarbeiter findet derzeit nicht statt.

---

18 Quelle: Vergleich Jahreseinkünfte brutto incl. Sonderzahlungen

## C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz

### C5.1 Grad der Transparenz

Die Sparda-Bank München hat gemäß den Vorschriften der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) eine integrierte Geschäfts-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategie.

Für die Einhaltung ist der Vorstand verantwortlich. Es besteht ein abgestuftes Monitoringsystem mit täglichen, wöchentlichen, monatlichen, vierteljährlichen, halbjährlichen, jährlichen und anlassbezogenen Berichten.

Die Informationen aus dem Berichtswesen werden vom Vorstand in den wöchentlichen Vorstandssitzungen, in den gemeinsamen Sitzungen mit allen Prokuristen und Direktoren sowie bei allen Sitzungen mit dem Aufsichtsrat besprochen und bewertet.

Alle Mitarbeiter werden regelmäßig von ihren Führungskräften und im Rahmen von verschiedenen Arbeitsrunden und zentralen Veranstaltungen informiert.

In den Jahren 2015, 2016 und 2017 haben nahezu alle Mitarbeiter an einem zweitägigen Seminar zur „Unternehmenskultur der Achtsamkeit“ teilgenommen. Im Jahr 2017 wurde für interessierte Mitarbeiter zusätzlich das Seminar „Unternehmenskultur der Achtsamkeit Teil 2“ angeboten. In diesem Rahmen hat Herr Lind, Vorstandsvorsitzender der Sparda-Bank München, die Teilnehmer u.a. über unternehmenspolitische Themen und strategische Überlegungen informiert und mit den Teilnehmern konstruktiv diskutiert.

Zudem werden anlassbezogen Vorträge und Präsentationen der Vorstandsmitglieder und anderer Führungskräfte bei den Führungskräfte tagungen gefilmt und allen Mitarbeitern als Video zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter können sich so stets über die neuesten wirtschaftlichen und strategischen Entwicklungen des Unternehmens informieren.

Um die Transparenz innerhalb der Sparda-Bank München auch künftig weiter auszubauen, wurde Ende 2016 ein neues Social Intranet, das sogenannte SpardaNet eingeführt. Durch die Kommunikation in verschiedenen Communitys, Blogs und Wikis sowie durch die Möglichkeit der Suchfunktion werden den Mitarbeitern alle Dateien, Informationen und Veränderungen zeitnäher und umfassender zugänglich.

### C5.2 Legitimierung der Führungskräfte

Die Vorstände werden vom Aufsichtsrat bestellt, dem auch die Arbeitnehmervertreter angehören. Aktuell besteht der Vorstand der Sparda-Bank München eG aus vier Männern und einer Frau. Drei Vorstandsmitglieder stammen aus den Reihen der Mitarbeiter.

Alle zu besetzenden Stellen, auch Führungspositionen, werden im Intranet ausgeschrieben. Die Bewerber für diese Führungspositionen müssen sich einem zweistufigen Auswahlverfahren stellen. Dieses besteht sowohl aus einer Selbstpräsentation, einer zu erörternden Fragestellung und Interviews. Die Auswahlgespräche werden vom Bereich Unternehmensentwicklung in Kooperation mit dem jeweiligen Vorgesetzten durchgeführt. Auch bei der Einstellung oder Beförderung von Führungskräften gilt der Grundsatz, dass alle Mitarbeiter

des Teams den Bewerber persönlich kennenlernen und ihre Meinung zur Person abgeben können. Bei begründeten Bedenken wird von einer Zusage Abstand genommen. Auf diese Weise wird den Mitarbeitern ein Vetorecht eingeräumt.

### C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen

Der Grundgedanke der Demokratie ist in der genossenschaftlichen Struktur der Sparda-Bank München verankert.



Abb. 11: Organe der Bank

**Die Vertreterversammlung ist das oberste Organ der Genossenschaft und vertritt die Interessen der Mitglieder. Sie bestimmt in grundlegenden Angelegenheiten die Geschicke unserer Genossenschaft.**

Vorstände und Aufsichtsrat legen über jedes Geschäftsjahr vor der Vertreterversammlung Rechenschaft ab und holen sich die Zustimmung für die geleistete Arbeit ein.

Per 31.12.2017 besteht die Vertreterversammlung aus 231 Vertretern. Die letzte Vertreterwahl fand im Jahr 2016 statt.

**Der Aufsichtsrat besteht aus neun Mitgliedern. Gemäß Drittelbeteiligungsgesetz wird ein Drittel aus der Belegschaft gestellt und von dieser direkt gewählt. Die weiteren sechs Aufsichtsratsmitglieder werden von der Vertreterversammlung (Mitglieder der Bank) gewählt. Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand und überwacht dessen Geschäftsführung.**

Die letzte Wahl für die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat fand im Mai 2017 statt.

**Der Vorstand leitet die Geschäfte der Bank eigenverantwortlich unter Beachtung von Genossenschaftsgesetz und Satzung. Der Vorstand besteht aus fünf Mitgliedern.**

Alle beschriebenen Organe der Bank sind auch auf unserer Internetseite erklärt: <https://www.sparda-m.de/genossenschaftsbank-organe-der-bank/>

Hohe Transparenz besteht auch innerhalb der wirtschaftlichen Situation der Bank. Die Führungskräfte informieren die Mitarbeiter darüber hinaus in regelmäßigen Abständen (zum Beispiel in Jahresauftaktveranstaltungen, Vorstandsdialogen, Regelterminen etc.) über die Geschäftsentwicklung und über wichtige Strategiethemen. Wie bereits unter C5.1 beschrieben, werden teilweise die Vorträge und Präsentationen auf den Führungskräfte tagungen gefilmt und allen Mitarbeitern als Video zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter können sich so über die neuesten wirtschaftlichen und strategischen Entwicklungen des Unternehmens informieren.

Neben der persönlichen Kommunikation (Vorstandsdialoge, Führungskräftebesprechungen, Jahresauftaktveranstaltungen etc.) wird auch auf elektronische Formen (Social Intranet, E-Mail, Internet, Lotus-Notes-Datenbanken etc.) zurückgegriffen.

Seit Ende 2016 wird ein neues Intranet, das sogenannte SpardaNet, aufgebaut. Dieses vereinfacht den Zugriff auf Informationen und ergänzt die interne Kommunikation.

Generell pflegen wir die Kultur der „offenen Bürotür“, das heißt, im Vorstandsbereich und bei Führungskräften stehen – sofern keine Gespräche geführt werden – die Bürotüren stets offen.

### *Der Betriebsrat*

Die Geschäftsleitung arbeitet vertrauensvoll mit dem Betriebsrat der Sparda-Bank München zusammen. Der Betriebsrat der Sparda-Bank München ist zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen (laut § 87 BetrVG) in viele Gremien, Versammlungen und Projekte fest mit eingebunden, zum Beispiel bei Führungskräfte tagungen (zweimal im Jahr), beim Regeltermin mit dem Personalvorstand (wöchentlich), beim Regeltermin mit der Personalbetreuung (wöchentlich), beim Regeltermin mit der Unternehmensentwicklung (wöchentlich), bei der Mitwirkung in Projektteams (ELFI-, Umwelt-, provital-Team) und in der Betriebssportgemeinschaft.

Das für den Personalbereich zuständige Vorstandsmitglied informiert den Betriebsrat regelmäßig. Ebenfalls finden halbjährlich Treffen mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem gesamten Betriebsratsgremium statt.

Mitglieder aus dem Betriebsrat sind in bankinternen Arbeitskreisen und Projekten willkommen und können sich mit einbringen. Auch hier wird ein offener Austausch gepflegt.

Der Betriebsrat kann über die bankinternen Kommunikationswege (Lotus Notes, SpardaNet) Informationen über seine Arbeit und Einladungen zu Betriebsversammlungen versenden.

### *Augenhöhe-Dialog und Teamgeist*

Mitarbeiter und Führungskräfte pflegen einen offenen, authentischen und barriere-freien Dialog miteinander. Im Sinne des Netzwerkgedankens ist das bessere Argument überzeugender als die höhere Position.

**Bei der Sparda-Bank München werden den Mitarbeitern maximale Handlungs- und Entscheidungsspielräume übertragen. So gibt es beispielsweise im Marktbereich keine zentral vorgegebenen Einzelziele, sondern Teamziele.** Wie diese erreicht werden und von wem, obliegt allein der Entscheidungshoheit des Teams. Wir leben einen stärkenorientierten Ansatz, das bedeutet, nicht alle müssen das Gleiche leisten können, sondern jeder einzelne Mitarbeiter soll möglichst viel von dem, was er gern tut, auch im beruflichen Kontext mit Leidenschaft umsetzen können. Damit unterscheiden wir uns von den meisten anderen Banken.



Auch bei Umbaumaßnahmen werden die Mitarbeiter frühzeitig integriert, damit Entscheidungen über die Planungen gemeinsam getroffen werden können und den Bedürfnissen der Mitarbeiter Raum gegeben werden kann.

In den letzten Jahren haben wir auch regelmäßig Formate, wie z.B. „World-Café“ oder kleinere Veranstaltungen mit „Marktplatz-Charakter“ durchgeführt, um die Meinung möglichst vieler Teilnehmer abzufragen und in den Dialog zu kommen. Auch die Methode des Design-Thinking wurde im Berichtszeitraum von 2015 bis 2017 verstärkt angewandt, um zunehmend ein agiles, kreatives und freies Projektmanagement zu ermöglichen.

Seit dem Jahr 2016 wird das Projekt „Geschäftsstellenverbünde“ bearbeitet. Es verfolgt das Ziel, dass sich jeweils zwei bis drei Geschäftsstellen zusammenschließen, um individuelle Kooperationen aufzubauen. Dabei sollen Prozesse verbessert und Synergien genutzt werden. In der konkreten Umsetzung wurden zunächst die Mitarbeiter in einer Auftaktveranstaltung informiert. Im Anschluss wurden alle Mitarbeiter in einem Einzelinterview zu ihrer Meinung, ihren Ideen und Befürchtungen befragt. Die Ausgestaltung des jeweiligen Verbundes wurde gemeinsam mit allen betroffenen Mitarbeitern in einem sogenannten Planungsworkshop unter Anleitung eines Moderators erarbeitet. Es gab dabei keinerlei Ergebnisvorgaben. So haben beispielsweise drei Geschäftsstellen entschieden, dass sich in der angedachten Zusammensetzung keine sinn-stiftende Zusammenarbeit ergibt. Den Argumenten der Mitarbeiter wurde stattgegeben. Die betroffenen Geschäftsstellen konnten sich daraufhin mit anderen Verbundpartnern zusammenschließen. Im Jahr 2017 wurde die Umsetzung der Geschäftsstellenverbünde weiter ausgebaut und die Strukturen sowie die Nutzung von Synergien weiter optimiert. Auf diese Weise haben sich bis Ende 2017 alle Geschäftsstellen erfolgreich in Verbänden formiert und die Zusammenarbeit aufgenommen.

Auch in anderen Bereichen greift die Unternehmensführung zunehmend auf das Wissen und die Ressourcen der Mitarbeiter zurück. In der Zwischenzeit gibt es eine Vielzahl von Projekten, in denen sich Mitarbeiter freiwillig einbringen können, um die Weichen für die Zukunft der Bank zu stellen. So beschäftigen sich beispielsweise einige Mitarbeitergruppen mit verschiedenen Ideen zur Zukunftsgestaltung der Bank. Andere Mitarbeiter erarbeiten verschiedene Fragestellungen im Rahmen der Digitalisierung oder neuartige Produkte, wie z.B. Mehrwertpakete für den Girokontenbereich.

## C5.4 Miteigentum der Mitarbeiter

Die Sparda-Bank München wird seit ihrer Gründung im Jahr 1930 in der Rechtsform der Genossenschaft geführt und gehört ihren Mitgliedern (= Kunden, beziehungsweise Kontoinhaber). Jedes Mitglied hat unabhängig von der Anzahl der Geschäftsanteile ein Stimmrecht.

Alle Mitglieder der Sparda-Bank München – dazu gehören auch die Mitarbeiter – können bis zu maximal 50 Genossenschaftsanteile à 52,- Euro zeichnen.

Bis 31.03.2015 war die Anzahl der Geschäftsanteile auf fünf Stück begrenzt. Im Hinblick auf die weiterhin erforderliche Stärkung des Eigenkapitals unserer Genossenschaft wurde die Zahl der maximal zeichenbaren Anteile mit Wirkung vom 01.07.2015 auf 50 Stück erhöht.

Die Interessen aller Mitglieder werden durch die Vertreterversammlung wahrgenommen. Sie besteht derzeit aus 231 Mitgliedern, 28 Vertreter sind gleichzeitig Mitarbeiter der Bank.

## D1 Ethisches Verkaufen

### D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing + ethischer Verkauf)

Der Mensch steht bei uns immer im Mittelpunkt. Wir verfolgen im Einklang mit unserem Unternehmensleitbild „Werte schaffen Erfolg“ einen kundenbedarfsorientierten Beratungsansatz. Auf Basis der definierten Führungs- und Vertriebsstandards stellen wir eine dauerhaft hohe Qualität sicher, die für unsere Mitglieder und Kunden in einem transparenten und guten Preis-Leistungs-Verhältnis erlebbar ist.

<b>Investitionen für Kommunikationsmaßnahmen</b>	<b>2015 Euro</b>	<b>2016 Euro</b>	<b>2017 Euro</b>
Prospekt und Plakatwerbung	231.891,49	248.457,41	260.122,07
Anzeigenwerbung	179.728,56	179.631,45	403.260,87
Hörfunk-, TV- und Internetwerbung	636.057,00	945.892,72	921.787,51
Schaufensterwerbung, Dekomaßnahmen	151.138,26	108.408,84	81.263,42
Außenwerbung (Banden etc.)	57.198,74	44.525,65	121.815,04
Kontakt- und Kundenpflege (z. B. Kundenzeitung, Mailings, PR-Leistungen, Mitgliedertreueaktionen)	889.616,29	821.819,02	820.266,73
Markenauftritt/Werbegemeinschaft koordiniert über Verband der Sparda-Banken e. V.	735.585,93	739.197,50	241.267,15
Sponsoring	100.164,42	135.594,42	141.312,41
Unterstützung Geschäftsbetrieb NaturTalent Stiftung gGmbH	75.000,00	0,0	50.000,00
Werbegeschenke	527.366,16	405.216,04	386.087,68
Werbepremien (Kunden werben Kunden etc.)	121.590,00	165.480,00	117.540,00
Startguthaben	343.630,00	459.860,00	38.885,00
Sonstiges (z. B. Marktforschung, Veranstaltungen, Geschäftsbericht)	163.759,12	121.840,40	234.952,14
<b>Gesamt</b>	<b>4.212.725,97</b>	<b>4.375.923,45</b>	<b>3.818.560,02</b>

Tab. 32: Investitionen für Kommunikationsmaßnahmen

**Wir verzichten bewusst auf leistungsabhängige Variablen beim Gehalt und seit 2012 auch auf die Zahlung von Provisionen. Ziele werden nur auf Teamebene vereinbart, es gibt keine Einzelziele.**

Bei den angebotenen Finanzprodukten konzentrieren wir uns auf:

- » Lohn-, Gehalts- und Rentenkonto mit kostenloser Kontoführung
- » Private Baufinanzierungen
- » Privatkundenkredite
- » Investmentfonds (Einmalanlagen und Sparpläne)
- » Bausparen und Versicherungen

In den Bereichen Investmentfonds, Versicherungen und Bausparen kooperieren wir mit Partnern. Über Union Investment GmbH, DEVK Versicherungen, Bausparkasse Schwäbisch Hall und Bausparkasse BHW bieten wir unseren Kunden auch Lösungen im Bereich Investmentfonds, Versicherungen und Bausparen.

Die Kooperation mit der Bausparkasse BHW wurde Mitte 2017 beendet.

Bausparverträge dienen hauptsächlich der Zinsabsicherung in der Baufinanzierung oder zum Sparen mit dem Ziel, eine Immobilie zu bauen oder zu kaufen.

**Seit einigen Jahren bietet die Sparda-Bank München auch Zinsfestschreibungen von bis zu 20 Jahren bei Baufinanzierungen an. Damit besteht für die Kunden bereits ein hohes Maß an Zinssicherheit. Unsere Kunden entschieden sich in den letzten Jahren überwiegend für diese Sicherungsmöglichkeit und seltener für einen Bausparvertrag.** Somit wurden weniger Bausparverträge nachgefragt bzw. den Kunden angeboten. Das Bausparvolumen, das wir an die Bausparkassen vermittelten, verringerte sich. Die Ergebnisse gingen zurück und wir mussten uns für einen der beiden Bausparpartner entscheiden. Als Genossenschaftsbank haben wir uns dazu entschieden im Bereich Bausparen, die weitere Zusammenarbeit auf den genossenschaftlichen Partner Schwäbisch Hall zu fokussieren. Die Kunden, die bereits einen BHW-Bausparvertrag besitzen, haben auch weiterhin einen Ansprechpartner.

Über zwei Drittel des Fondsbestandes unserer Kunden verwaltet und managt die Fondsgesellschaft Union Investment GmbH für uns. Seit über 60 Jahren ist die genossenschaftliche Fondsgesellschaft Expertin für Investmentfonds in der genossenschaftlichen FinanzGruppe und bietet Anlagelösungen für Privat- und institutionelle Kunden. Das Unternehmen verfügt über eine eigene, umfassende Klimastrategie und zählt zu den Marktführern im Bereich nachhaltiger Geldanlagen.

**Seit 25 Jahren in Folge bescheinigt der jährlich unabhängig durchgeführte „Kundenmonitor Deutschland“ den Sparda-Banken die höchste Kundenzufriedenheit unter den Banken und Sparkassen.**



In den Jahren 2015, 2016 und 2017 hat die Sparda-Bank München darüber hinaus verschiedene Auszeichnungen vom Deutschen Institut für Service-Qualität (DISQ) im Rahmen von unabhängigen Untersuchungen erhalten.

Wir überprüfen zusätzlich die Kundenzufriedenheit ebenso wie die Mitarbeiterzufriedenheit kontinuierlich durch eigene Befragungen. Die Ergebnisse der im Herbst 2015 durchgeführten Kundenbefragung zeigten im Vergleich zur Befragung in 2012 einige Verbesserungen auf: Die Gesamtzufriedenheit konnte auf 90 Prozent gesteigert werden, die Zufriedenheit mit dem Preis- und Leistungsverhältnis nahm ebenfalls zu und erreichte den Wert von 88 Prozent.

Seit vielen Jahren kommen jährlich rund 85 Prozent der Neukunden auf Empfehlung zu uns.

**Alleine durch die bereits seit 1930 bestehende kostenlose Führung von Lohn-, Gehalts- und Rentenkonto für unsere Mitglieder haben wir in den Jahren 2015 bis einschließlich 2017 eine Förderleistung von insgesamt 45,7 Millionen Euro für unsere Mitglieder erbracht (2013 und 2014: insgesamt 20,3 Mio. Euro).**

### Marketing und Kommunikation

Die Markenkommunikation für die Gruppe der Sparda-Banken wird getragen von der Aussage: „Gemeinsam sind wir mehr als eine Bank!“.

**Unsere Markenwerte:**

**Fair**  
Wir bieten unseren Kunden ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis.

**Einfach und leistungsstark**  
Wir machen nicht alles, aber das, was wir machen, machen wir einfach und richtig gut.

**Sympathisch**  
Bei uns fühlt sich jeder gut aufgehoben.

**Gemeinschaftlich**  
Wir sind die Bank, die ihren Mitgliedern gehört.

Abb. 12: Markenwerte

**Die Sparda-Bank ist eine sympathische Gemeinschaft, die Bankgeschäfte fair und einfach macht. Für uns in der Sparda-Bank München eG bedeutet das auch weiterhin, unsere Mitglieder und Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen und zu ihrem Wohl zu agieren – ganz im Sinne des genossenschaftlichen Prinzips mit Ehrlichkeit, Bodenständigkeit, Transparenz und Stabilität.**

Die überregionale Markenkampagne im TV und im Internet verstärken wir durch lokale Marketingaktivitäten mit Schwerpunkt auf unseren Kernkompetenzen des Lohn-, Gehalts- und Rentenkontos mit kostenloser Kontoführung, der Baufinanzierung und dem Privatkredit mit Anzeigenschaltungen in regionalen Tageszeitungen und durch verschiedene regionale Internetmaßnahmen.

**Alle Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen sind klar und transparent sowie frei von der Vorspiegelung falscher Tatsachen. Werbung, die andere Marktteilnehmer negativ darstellt, schließen wir aus.**

### Schulungsmaßnahmen

Ergänzend zu den in C1.1 dargestellten Personalentwicklungsmaßnahmen stellen wir hier weitere Schulungsmaßnahmen vor:

In der Sparda-Bank München eG werden verschiedenste Schulungen angeboten. Da die Abgrenzung zwischen reinen Schulungen für den Verkauf und den übrigen Schulungsangeboten nicht eindeutig möglich ist, wird das komplette Schulungsangebot beschrieben. Nachfolgend wird der Betrachtungszeitraum 2015, 2016 und 2017 rückwirkend, sowie ein Ausblick auf das Jahr 2018 beschrieben.

Die angebotenen Seminare können wie folgt unterschieden werden:



Abb. 13: Seminartypen

### Fachliche Schulungen/Weiterbildungen

Hierunter fallen alle Schulungsmaßnahmen, welche der Mitarbeiter für seine tägliche Arbeit benötigt. Diese werden sowohl durch Trainer aus unserem Hause sowie von externen Trainern angeboten. Die für uns tätigen externen Trainer können sowohl vom Verband der Sparda-Banken oder aus der Akademie der bayerischen Genossenschaftsbanken kommen sowie freie Trainer sein.

Wie in den vorangegangenen Absätzen beschrieben, ist uns eine kundenorientierte Beratung bzw. Verkauf sehr wichtig. Deshalb achten wir bei unseren Schulungsmaßnahmen ganz besonders darauf dass dieser Aspekt gewahrt wird. Die Schulungen, die unter dieser Kategorie subsummiert werden, sind beispielsweise Aufstiegsschulungen, Ausbildereignungsprüfungen, Schulungen für Fachabteilungen usw.

### Schulungen für den Verkauf

Um unsere Mitarbeiter bedarfsgerecht zu unterstützen, werden im Bereich Verkauf viele verschiedene und individuelle Schulungsmaßnahmen angeboten. Ein wichtiger Baustein sind hierbei unsere Vertriebstrainings.

Diese basieren auf dem Prinzip eines TOJ (Training on the Job). Bei den Vertriebsstrainings wird am Arbeitsplatz des Trainees geschult. Hierbei ist es wichtig dem Trainee unter die Arme zu greifen und ihm Hilfe für seine tägliche Arbeit anzubieten. Da die Trainer aus unserem Hause kommen, kann hier im Sinne der Bank agiert werden. Vertriebsstrainings werden in den Bereichen Service, Girokontoeröffnung und Baufinanzierung angeboten. Gerade für neue Kollegen in den Bereichen ist dies eine weitläufige Hilfestellung.

Ein weiteres Angebot sind Schulungen im Bereich Wertpapiere. Bei diesen Schulungsangeboten wird zwischen gesetzlichen und fachlichen Schulungen unterschieden: Bezüglich der gesetzlichen Schulungen wird laut dem Wertpapierhandelsgesetz gefordert, dass jeder Mitarbeiter welcher im Wertpapierhandel tätig ist, jährlich geschult wird. Dies ist Pflicht für alle Mitarbeiter die in der Wertpapierberatung tätig sind. Als fachliche Schulung bieten wir Kurse wie zum Beispiel „Sicher in der allgemeinen Hausmeinung“, „SpardaAnalyse Plus“ etc. an. Hierbei kommt es darauf an zu verstehen, dass die Priorität nicht auf dem Vertrieb einzelner Produkte liegt, sondern darauf, aus unserem Produktportfolio die passende Anlageform für unseren Kunden wählen zu können. Diese Schulungen sind ein wichtiger Bestandteil des Verkaufs, um unseren Kunden und Mitgliedern stets eine ganzheitliche, nachhaltige und auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmte Beratung bieten zu können.

Die Schulungen werden überwiegend von Mitarbeitern aus unserem Hause gehalten. Zusätzlich werden Schulungen von Trainern unserer Vertriebspartner durchgeführt.

### *Teamveranstaltungen*

Unter dem Begriff Teamveranstaltung wird bei uns jegliche Veranstaltung mit einem Team, einer Abteilung oder einer Geschäftsstelle verstanden. Diese Veranstaltungen werden nicht nur bei Problemen oder Schwierigkeiten im Team durchgeführt. Sie sollen vielmehr das Team zusammen wachsen lassen und den Teamcharakter stärken. Dem Angebot an Teamveranstaltungen werden keine Grenzen gesetzt. Je nach Gruppe werden Teamveranstaltungen zum Beispiel im Rahmen eines Workshops im Klettergarten oder bei Wanderungen realisiert.

Ein weiterer sehr wichtiger Punkt in unserem Haus ist die Erstellung einer so genannten Energiebilanz. Dies ist eine Teamveranstaltung, bei der es besonders intensiv um die Stärkenorientierung am Arbeitsplatz geht. Dazu bewertet jedes Teammitglied für sich selbst, welche seiner Aufgaben „Energiespender“ (grün), „Energie-Neutral“ (gelb) oder „Energieräuber“ (rot) sind. Diese werden vor dem Team präsentiert und entsprechend den Farben an vorbereitete Pinnwände gesammelt. In einem zweiten Schritt geht es nun darum, die „Energieräuber“, wenn möglich, im Team zu verteilen. Eventuell gibt es Kollegen, die diese Aufgaben als „Energiespender“ begreifen. Ein Beispiel könnte hierbei die Bearbeitung von Nachlässen sein. Somit könnte im Rahmen eines Energiebilanz-Workshops eine einvernehmliche Einigung zwischen zwei Kollegen geschlossen werden, die besagt, dass ein Kollege stärker in die Bearbeitung von Nachlässen eingebunden wird. Der andere widmet sich dafür einer Aufgabe, die für ihn neutral oder bestenfalls sogar energiespendend ist und seinem Tauschpartner aber häufig Energie geraubt hat. Im Rahmen einer institutionalisierten Workshopeinheit wie der Energiebilanz kann diesen Tauschprozessen und der Auseinandersetzung mit den eigenen Aufgaben mehr Raum gegeben werden, als wenn dies stets nebenher im beruflichen Alltag geklärt werden müsste.

Die Energiebilanz gehört als Standard inzwischen zu jedem Team und wird regelmäßig wiederholt.

### *Schulungen für die Persönlichkeitsentwicklung*

Wir bieten jedem Mitarbeiter die Teilnahme an Stärkenworkshops an. Hierzu wird im Vorfeld das Buch „Entdecken Sie Ihre Stärken jetzt!“ von Marcus Buckingham und Donald O. Clifton an jeden Mitarbeiter ausgehändigt. Dieses Buch enthält einen Link und die Zugangsdaten für den Stärkentest. Durch den Stärkentest ergeben sich die fünf ausgeprägtesten Stärken eines jeden Einzelnen, mit welchen er sein Team bereichert.

Jedes Team hat einen sogenannten Stärkenbaum, auf dem alle Mitglieder mit ihren Stärken abgebildet sind. Dadurch ergibt sich ein Gesamtbild: Wie ist das Team in Bezug auf die vorhandenen Stärken aufgestellt und wo sind Überschneidungen der Stärken vorhanden? Ziel dieser Maßnahme ist es, sich über seine Stärken bewusst zu werden und selbstbewusst darauf aufzubauen. In diesem Zuge findet auch wieder eine Verknüpfung zur Energiebilanz statt.

Aktuell arbeiten wir nicht mehr mit der 5-er Auswertung des Gallup-Strengths-Finders sondern verstärkt mit der 34-er Auswertung. Dadurch erhalten die Mitarbeiter einen sehr viel tieferen Einblick in die Talentstruktur, was auch deutlich mehr Investitionen nach sich zieht.

Ein weiteres Angebot sind die Seminare der STark!-Reihen. Diese wurden nach 2010 und 2012 zum 3. Mal 2015 angeboten. Seit 2016 werden regelmäßige STark!-Angebote für die Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. STark! steht für:



Abb. 14: STark!-Konzept der Sparda-Bank München

Bei dieser Seminarreihe handelt es sich um verschiedene Angebote.

Bei den Stark!-Angeboten können auch Mitarbeiter Ihre Leidenschaften bzw. Talente einbringen und ebenfalls Ihr Angebot zur Verfügung stellen. Sie bieten Massagekurse, Tanzkurse und Kurse zur Arbeitsmotivation an. Für 2016 wurden beispielsweise ein Erste-Hilfe-Kurs, Reiki und eine Zielkollage von Mitarbeitern für Mitarbeiter angeboten. Wie unter C1.1 beschrieben, wurden die STark!-Reihe im Laufe des Berichtszeitraumes durch die Inanspruchnahme anderer Mitarbeiter-Angebote sukzessive reduziert.

Über verschiedene Trainer wird Mitarbeitern auch die Möglichkeit zur Teilnahme an Einzelcoachings gegeben. Da dies sehr in die Persönlichkeit eingreift, ist eine Teilnahme freiwillig und selbstinitiiert.

#### *Vergleich der Schulungen 2014/2015 und 2016/2017*

Anhand der oben beschriebenen Eingruppierung vergleichen wir die Schulungsmaßnahmen aus den Jahren 2015, 2016 und 2017.

An dieser Stelle ist hinzuzufügen, dass private Veranstaltungen, welche unsere Teams selbstständig durchführen, hierbei nicht erfasst sind. Beispiele hierzu sind selbstständig organisierte Team-Ausflüge, gemeinsame Abendessen oder weitere eigenständig organisierte Teamaktivitäten. Diese nehmen in unserem Hause einen hohen Stellenwert ein.

Die Grundlage der nachstehend aufgeführten Zahlen ist das Mitarbeiterverwaltungsprogramm „Perbit“. In diesem werden alle besuchten Seminare unserer Mitarbeiter erfasst. Unsere Weiterbildungsmaßnahmen wurden in den Jahren nicht nach Geschlecht getrennt erfasst. Für das Jahr 2018 soll diese Unterscheidungsdimension für die Erfassung der Weiterbildungsmaßnahmen aber eingeführt werden.



Die im Folgenden ausgewiesenen Diagramme spiegeln die Gewichtung der voranstehend beschriebenen Kursbereiche wider.

### Schulungen im Jahr 2015

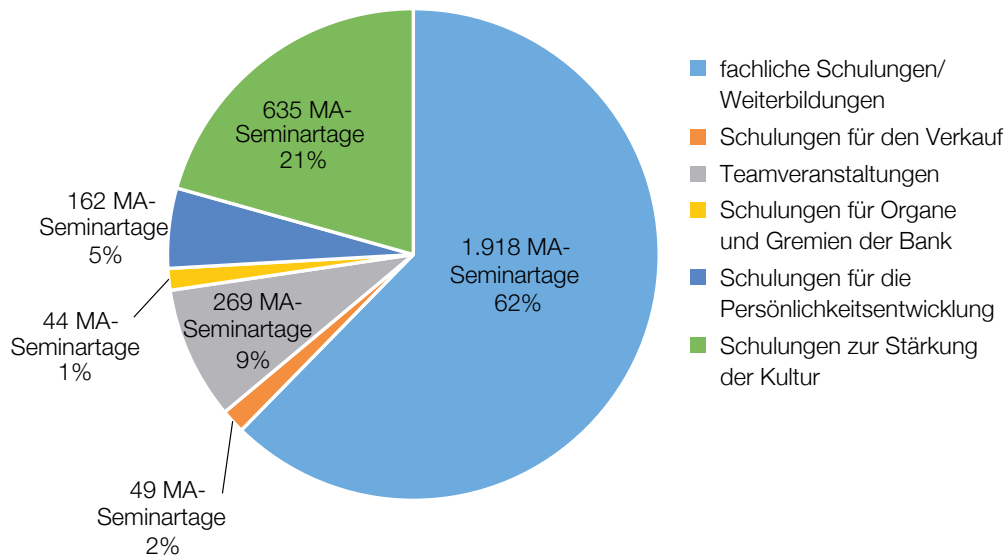


Abb. 15: Verteilung der Schulungen 2015

### Schulungen im Jahr 2016

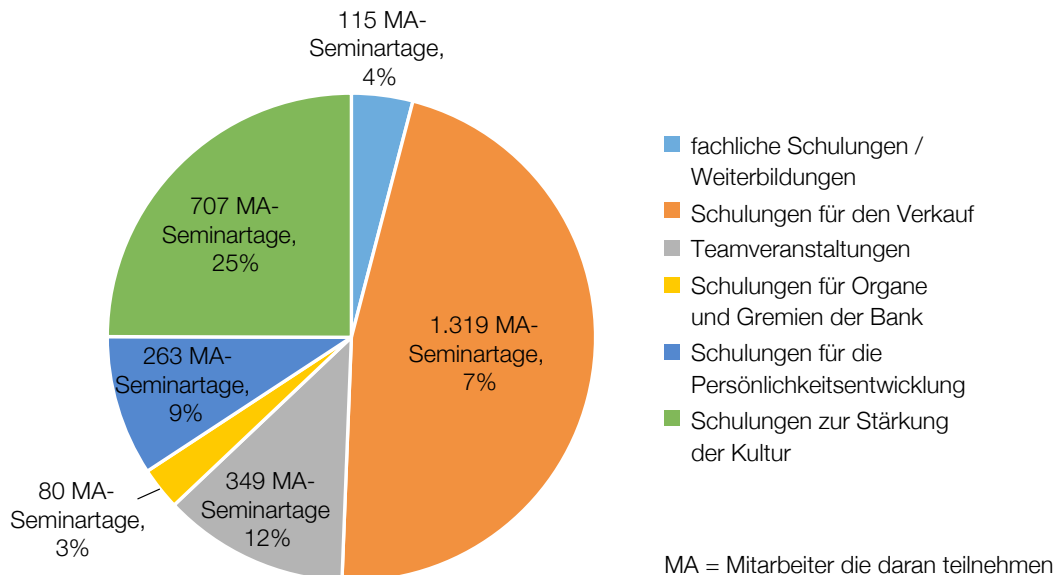


Abb. 16: Verteilung der Schulungen 2016

### Schulungen im Jahr 2017

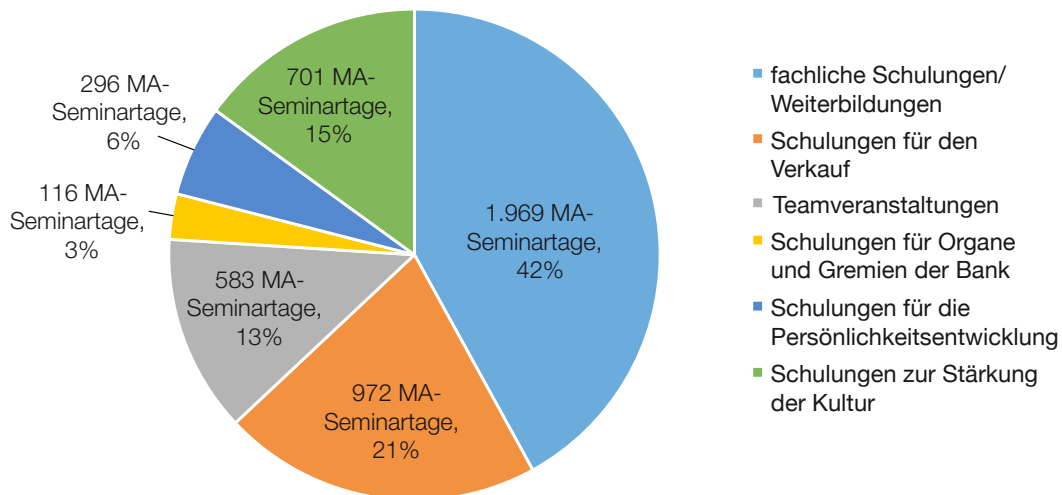


Abb. 17: Verteilung der Schulungen 2017



Vergleichstabelle

	<b>Mitarbeiter- Seminartage in 2015</b>	<b>Anteilig in Pro- zent</b>	<b>Mitarbeiter- Seminartage in 2016</b>	<b>Anteilig in Pro- zent</b>	<b>Mitarbeiter- Seminartage in 2017</b>	<b>Anteilig in Prozent</b>
Fachliche Schulung/ Weiterbildung	1.918*	62%	115	4%	1.969*	42%
Schulungen für den Verkauf	49	2%	1.319*	47%	972*	21%
Teamveranstaltung	269	9%	349	12%	583	13%
Schulungen für Organe und Gremien der Bank	44	1%	80	3%	116	3%
Angebote zur Persönlich- keitsentwicklung	162	5%	263	9%	296	6%
Maßnahmen zur Stärkung der Unternehmenskultur und Integration in den Visions- und Strategie- prozess der Bank	635	21%	707	25%	701	15%
<b>Gesamt</b>	<b>3.077</b>	<b>100%</b>	<b>2.833</b>	<b>100%</b>	<b>4.637</b>	<b>100%</b>

Tab. 33: Vergleichstabelle der Verteilung aller Schulungen 2015-2017

\* Die Mitarbeiter der Sparda-Bank München eG besuchen pro Jahr meist mehr als nur ein Schulungs- oder Seminarangebot.

<b>Personalentwicklungsmaßnahmen</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Tage	3.077	2.833	4.637
Stunden	23.231,4	21.389,2	35.009,4
Durchschnittliche Stunden pro Mitarbeiter	43,4	37,3	58,9
Mitarbeiter produktiv	535	573	594
Anzahl Seminartage pro Mitarbeiter	5,8	4,9	7,8

Tab. 34: Personalentwicklungsmaßnahmen

### Vergleich der Diagramme

Ein Großteil der Schulungsmaßnahmen findet in **fachlichen Schulungen/Weiterbildungen** und Schulungen für den Verkauf statt. Die Auslöser für diese Art von Schulungen sind vielfältig. Zum einen wachsen in den letzten Jahren die regulatorischen Anforderungen stetig. Dies hat zur Folge, dass in verschiedenen Funktionsbereichen eine einmalige oder in Teilen auch regelmäßige Weiterbildungspflicht besteht, da es zum Beispiel häufig zu gesetzlichen, beziehungsweise prozessualen Änderungen kommt.

Zum anderen wurden im Berichtszeitraum verschiedene Programme eingeführt, auf die die Mitarbeiter entsprechend geschult werden mussten. In diesem Zusammenhang wurde 2015 das neue Baufinanzierungsberaterprogramm eingeführt. Hierzu mussten alle Berater in der Baufinanzierung und alle Kollegen in der Marktfolge auf das System geschult werden. Da diese Veränderung nicht nur eine systemgemäße Umstellung

bedeutete, sondern auch die Überarbeitung unseres Beratungskonzeptes zur Folge hatte, entstand hier ein Schulungsaufwand von insgesamt vier Tagen. Aufgrund dieses Umfangs erstreckten sich die getroffenen Schulungsmaßnahmen über rund sieben Monate (September 15 – März 16).

Im Rahmen der **Schulungen für den Verkauf** wurden in den letzten Jahren die Vertriebstrainings ausgebaut. Für die Vertriebstrainings für das Investmentgeschäft wurde jeder Region unseres Geschäftsgebiets ein Vertriebstrainer zugewiesen. Dieser soll im Rahmen eines Trainings on the Job (TOJ) die Mitarbeiter bei der bedarfsgerechten Beratung von Kunden unterstützen. Im Kreditbereich stehen Trainer unseres Partners Credit Life zur Verfügung und führen bei den Kreditberatern die entsprechenden Trainings durch.

Seit 2015 wird das Seminar **Unternehmenskultur der Achtsamkeit** angeboten. Diesen besuchten 2015 und 2016 ca. 330 Mitarbeiter pro Jahr. Die Unternehmenskultur der Achtsamkeit ist ein wichtiger Baustein, um alle Mitarbeiter bei den zukünftigen fachlichen und strategischen Veränderungen zu begleiten und Sie über die Hintergründe von Neuerungen auf Gesamtbankebene zu informieren. In diesen Bereichen hat im Berichtszeitraum auch die interne Projektarbeit zugenommen. Hierbei steht die Veränderung, Neuausrichtung oder Bildung neuer Geschäftsfelder immer im Vordergrund. Bei diesen Veranstaltungen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie bereits unter C1.1 beschrieben mitgestalten, ihre Ideen einfließen lassen oder erhalten aktuelle Informationen über den Stand der verschiedenen weiteren Projekte.

Neben den Schulungen zur Stärkung der Kultur spielen die **Schulungen für die Persönlichkeitsentwicklung** eine wichtige Rolle. In diesem Zusammenhang wurden über die Jahre immer wieder Maßnahmen angeboten. Somit kennen zum Beispiel alle Mitarbeiter ihre fünf ausgeprägtesten Stärken nach dem Gallup Strengths Finder und können diese in ihrer Arbeit aktiv mit einfließen lassen.

Im Rahmen von Teamveranstaltungen wurde im Berichtszeitraum auch die Einführung von Geschäftsstellenverbänden begleitet. Die Begleitung läuft wie folgt ab: Die in der Regel erste Veranstaltung ist die Infoveranstaltung des Verbundes. Hierbei treffen sich alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und werden über den Hintergrund der geplanten Verbundformierung informiert. Dies dient als Auftakt des Verbundes. In einem zweiten Schritt treffen sich die Geschäftsstellenleiter und Stellvertreter zu einem Stärkenworkshop und führen eine Energiebilanz durch. Bei diesem Treffen kann es zur Bündelung der verschiedenen Führungsaufgaben kommen beziehungsweise wird durch diesen Workshop die Zusammenarbeit gelenkt und erleichtert. Der dritte Baustein bei der Bildung des Verbundes ist der Planungsworkshop. Hier kommen wieder alle Mitarbeiter zusammen und planen miteinander das weitere Vorgehen sowie mögliche Umsetzungsschritte. Anschließend erhält der neu formierte Geschäftsstellenverbund im Rahmen regelmäßiger Gespräche individuelle Unterstützung. Die Sparda-Bank München spricht sich für ihr Geschäftsstellennetz aus und sieht in dieser Form des kooperativen Arbeitens die zukunftsweisende Ausrichtung ihrer Geschäftsstellen.

### *Ausblick*

Für das Jahr 2018 ist geplant, die letzten in 2017 formierten Geschäftsstellenverbände auf ihrem Weg der Zusammenarbeit zu begleiten und den Einführungsprozess erfolgreich abzuschließen. Ebenso soll in diesem Zuge eine Betrachtung der Aufgaben im Rahmen der persönlichen Stärken und Talente stattfinden. Dies trägt zu einer höheren Zufriedenheit und Produktivität aller Mitarbeiter bei.

Darüber hinaus sollen ab 2018 Berater zu Spezialisten bestimmter Themengebiete ausgebildet werden, um gegenüber unseren Mitgliedern und Kunden eine noch bessere Beratungs- und Servicequalität gewährleisten zu können. Da in den letzten Jahren sehr viele Weiterbildungsmaßnahmen aus dem kulturellen sowie persönlichen Bereich angeboten wurden, soll ab 2018 der Schwerpunkt unserer Weiterbildungsmaßnahmen wieder mehr auf die fachlichen Weiterbildungen gelegt werden.

## D1.2 Produkttransparenz, fairer Preis und ethische Auswahl der Kunden

### **Die Sparda-Bank München eG ist überwiegend für private Kunden (kein Firmengeschäft) tätig.**

Konditionen und Preise werden transparent im Preisaushang sowie im Preis- und Leistungsverzeichnis veröffentlicht. Beide Dokumente stehen für jedermann zur Einsicht auch online unter [www.sparda-m.de](http://www.sparda-m.de) im Bereich Kundenservice und Sicherheit im Formularcenter zur Verfügung und können darüber hinaus in allen Geschäftsstellen eingesehen werden.

Für verschiedene Produkte stellen wir ausführliche Produktinformationsblätter zur Verfügung.

Auch bei allen Anlageberatungen im Wertpapierbereich ist die Transparenz sichergestellt. Dabei wird der Berater durch entsprechende Beratungssysteme (Anlage Navigator) professionell unterstützt. Im Rahmen des Beratungsgesprächs wird eine Geeignetheitserklärung erstellt. Diese wird dem Kunden gemeinsam mit den wesentlichen Anlegerinformationen und dem Produktinformationsblatt zur Verfügung gestellt.

Für die Zinsgestaltung werden die Entwicklungen am Geld- und Kapitalmarkt systematisch beobachtet.

Die Zinsgestaltung ist transparent, es gibt keine rating- und bonitätsabhängige Bepreisung. Bereits 2013 haben wir für unsere Kunden die Sollzinsen bei eingeräumter Kontoüberziehung im Rahmen von Dispositivkrediten vereinheitlicht.

Bei Zinsfestschreibungen im Baufinanzierungsbereich werden die Konditionen regelmäßig auf Basis der Marktentwicklungen kalkuliert. Im Sinne des Kunden halten wir uns eine Woche an ein abgegebenes Angebot, selbst wenn die Marktlage höhere Konditionen erlauben würde. Zinssenkungen geben wir umgekehrt in der Angebotsphase zum Wohl des Kunden weiter.

In der Baufinanzierung bieten wir unseren Kunden auch ein flexibles Euribor-Darlehen an. Der Kunde kann hier jeweils zum Ende eines Quartals seine Darlehensrate ändern oder Sondertilgungen in unbegrenzter Höhe leisten.

Im Bereich Privatkredite werden laufzeitabhängige Festzinsen angeboten, auf deren Basis der Kunde Planungssicherheit hat. Kostenlose Sondertilgungen sind jederzeit möglich. Bei der Finanzierung von E-Autos und -Fahrrädern sowie Hybrid-Autos erhält unser Kunde seit dem 01.10.2016 einen Zinsnachlass von derzeit 1 Prozent.

Die Sparda-Bank München eG engagiert sich seit Jahrzehnten im Bereich der genossenschaftlichen Wohnungsversorgung. Es werden sowohl Wohnungsbaugenossenschaften direkt, als auch Privatkunden, die sich an einer Wohnungsbaugenossenschaft beteiligen möchten, finanziert.

Aus unserer Historie gewachsen stehen wir in enger Verbindung mit Eisenbahner-Baugenossenschaften. Es konnten bereits umfangreiche Baufinanzierungen in diesem Bereich abgeschlossen werden, dazu zählen Grundstückserwerb, Wohnraumneuerstellung, Renovierung und die energetische Sanierung. Begleitet werden diese Finanzierungen im Rahmen von genossenschaftlichem Wohnungsbau stets von unserem Grundsatz des Gemeinwohls.

### D 1.3 Umfang der Kundenmitbestimmung/gemeinsame Produktentwicklung/ Marktforschung

Der Austausch mit den Kunden erfolgt überwiegend über individuelle Beziehungen in der direkten Kundenbetreuung (Geschäftsstelle, Telefon, Online-Banking), über Social Media (Facebook, Twitter, WhatsApp, eigene App-Familie) und über verschiedene Kunden-/Interessentenveranstaltungen.

Generell nutzen wir das Feedback unserer Kunden, ob persönlich, schriftlich oder telefonisch, um unser Produkt- und Dienstleistungsangebot, unseren Service oder unsere Arbeitsabläufe zu prüfen und, wo möglich, sinnstiftend zu verbessern.

Eine institutionalisierte Form der Kundenmitbestimmung über die Vertreterversammlung hinausgehend gibt es bis dato bei der Sparda-Bank München eG nicht. Allerdings wurde die Gruppe der Kunden und Mitglieder als wichtige Anspruchsgruppe der Bank (engl.: Stakeholder) im Rahmen unseres institutionalisierten Stakeholder-Managements besonders berücksichtigt: Sie wird im Herbst 2018 – eingebettet in die regelmäßig durchgeführte Kundenzufriedenheitsbefragung – explizit zu den Themen Produktentwicklung und Nachhaltigkeit befragt.

**Die Sparda-Bank München ist in der Form einer Genossenschaft organisiert. Jedes Mitglied hat unabhängig von der Anzahl der Geschäftsanteile ein Stimmrecht. Aufgrund der Größe der Genossenschaft mit 299.853 Mitgliedern per 31.12.2017 werden die Mitglieder durch die Vertreterversammlung vertreten (derzeit 231 Mitglieder).** Die Vertreterversammlung wählt sechs Mitglieder für den Aufsichtsrat, drei Aufsichtsratsmitglieder werden über das Drittelbeteiligungsgesetz von den Mitarbeitern der Sparda-Bank München gewählt. Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand.

### D1.4 Servicemanagement

**Wir verstehen uns als Direktbank mit Filialen. Unsere Mitglieder und Kunden können ihren gewünschten Kontaktweg immer individuell wählen:**

- » Persönlich mit einem Mitarbeiter in einer Geschäftsstelle während der Öffnungszeiten
- » Telefonisch mit einem Servicetelefon-Mitarbeiter an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr
- » Online-Banking via Internet an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr
- » Telefon-Banking via Sprachcomputer an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr
- » Seit Februar 2014 sind wir auch via Facebook und Twitter erreichbar.
- » Seit Juni 2016 kommunizieren wir mit unseren Kunden auch über WhatsApp.

#### *Kundenreklamationen als Beitrag zu unserer Entwicklung*

Generell nutzen wir das Feedback unserer Kunden, ob persönlich, schriftlich, telefonisch oder online, um unser Produkt- und Dienstleistungsangebot, unseren Service oder unsere Arbeitsabläufe zu prüfen und, wo möglich, sinnstiftend zu verbessern.

Unser Ziel ist es, im Beschwerdefall das Anliegen des Kunden zeitnah zu klären und die Zufriedenheit des Kunden möglichst wiederherzustellen.

Der prozentuale Anteil der Reklamationen im Verhältnis zur Anzahl der Mitglieder lag 2015 bei 0,29 Prozent (790 Reklamationen bei 276.845 Mitgliedern). 2016 lag dieser Wert bei 0,25 Prozent (728 Reklamationen bei 291.340 Mitgliedern). Für das Berichtsjahr 2017 konnte ein Wert von 0,11 Prozent (342 Reklamationen bei 299.853 Mitgliedern) ermittelt werden. Im Vergleich zu 2014 haben sich die Reklamationen in den Jahren

2015 und 2016 halbiert, im Jahr 2017 fand noch einmal ein deutlicher Rückgang statt. Erklären lassen sich sowohl der Anstieg als auch der starke Rückgang der Reklamationen mit dem Phänomen des sogenannten „Widerrufsjokers“. Nachträglich vom Bundesgerichtshof beanstandete Widerrufsbelehrungen von Kreditinstituten für Finanzierungsverträge, die von 2002 bis etwa 2010 verwendet wurden, sorgten deutschlandweit – auch bei der Sparda-Bank München – für Widerrufswellen von Seiten der Kunden<sup>19</sup>. In 2017 haben sich diese Widerrufsfälle wieder reduziert und die Reklamationen bewegen sich auf normalem Niveau.

Unser **Reputationsmonitoring zu Kommentaren in den sozialen Netzwerken** über die Sparda-Bank München eG zeigt für die Jahre 2015 und 2016 folgendes Bild:

<b>Reputationsmonitoring soziale Netzwerke</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Kommentare gesamt	700	2146	2483
Davon positiv	230	822	1291
Davon neutral	446	1280	1125
Davon negativ	24	44	67

Tab. 35: Reputationsmonitoring

Das Verhältnis zu unseren Kunden und Mitgliedern ist positiv durch lange und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen geprägt, die von beiden Seiten geschätzt und gepflegt werden. Ein Indiz dafür ist die seit Jahren sehr hohe Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Kunden und Mitglieder.

<sup>19</sup> Für uns galt in diesem Zusammenhang stets der Grundsatz der Vertragstreue. Wenn sich das Marktzinsniveau zu Ungunsten der Bank verändert, können sich unsere Kunden darauf verlassen, dass wir uns an einmal getroffene Zinsvereinbarungen halten. Diese Vertragstreue sollte unserer Ansicht nach auch umgekehrt für unsere Kunden gelten. Nur so ist eine langfristige Planung und eine erfolgreiche Geschäftspolitik im Sinne des genossenschaftlichen Gedankens und im Interesse der Gemeinschaft aller Mitglieder der Sparda-Bank München eG realisierbar. Der vom Gesetzgeber vorgesehene mögliche Widerruf zum Schutz des Darlehensnehmers vor einer übereilten Entscheidung innerhalb von 14 Tagen war und ist zu jeder Zeit bei uns gegeben. Ein Widerruf nach mehreren Jahren Darlehenslaufzeit entspricht nach unserer Auffassung nicht dem Grundsatz der Vertragstreue und ist für uns daher nicht akzeptabel.



## D2 Solidarität mit Mitunternehmern

### Allgemeines

Viele Prozesse werden innerhalb der Gruppe der Sparda-Banken abgestimmt und gemeinsam entwickelt. Dazu gehören auch Themen wie Produktentwicklung und das gemeinsame Marketing im Rahmen des bundesweiten Markenauftritts der Sparda-Banken.

### D2.1 Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie

Die Sparda-Bank München ist Mitglied in der Gruppe der Sparda-Banken sowie im Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR).

Auf Ebene der Sparda-Banken kooperieren wir in folgenden Bereichen:

Die Sparda-Banken nutzen für alle EDV-Dienstleistungen das gemeinsame Rechenzentrum Sparda-Datenverarbeitung eG mit Sitz in Nürnberg. Ebenfalls auf Gruppenebene finden in verschiedenen Arbeitskreisen und Gremien ein regelmäßiger Austausch und gemeinsame Projektentwicklungen statt. Verschiedene Mitarbeiter der Sparda-Bank München sind intensiv in eine Vielzahl von Gremien und Projekten auf Gruppenebene eingebunden.

Die SpardaTelefonservice GmbH (SUMMACOM) mit Sitz in St. Ingbert im Saarland, ist eine Tochter der Sparda-Banken und übernimmt den Telefonservice und E-Mail-Service individuell nach Auftragslage für die einzelnen Sparda-Banken. Die Zusammenlegung bestimmter Serviceangebote ermöglicht der Sparda-Bank München eG eine 24-stündige telefonische Erreichbarkeit an sieben Tagen in der Woche.

Darüber hinaus engagieren sich der Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter aus den Bereichen Unternehmenskommunikation, Unternehmensentwicklung, Controlling, Personalbetreuung, interne Revision, Vertrieb und Marketing in verschiedenen, teilweise auch branchenübergreifenden Netzwerken und Initiativen.

Auch Mitarbeiter-Hospitanzen in anderen Sparda-Banken werden genutzt, um beispielsweise neue Arbeitsweisen oder anders strukturierte Arbeitsprozesse kennen zu lernen.

### D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme

**Typischerweise basieren Kooperationen in der Wirtschaft auf finanziellen Gewinnerwartungen der Partner. Anders ist das bei der Sparda-Bank München und dem Energieversorger Polarstern. Am 06.12.2017 gaben wir offiziell unsere Werte-Kooperation bekannt. Hier sind anstelle von Finanzkennzahlen die gemeinsamen Werte der Ausgangspunkt unserer aktuellen Zusammenarbeit. Wir setzen damit gezielt ein Zeichen für den Wandel hin zu mehr Verantwortung in Ökonomie, Gesellschaft und Umwelt.** Als erstes Angebot bieten beide Partner den Mitgliedern und Kunden der Sparda-Bank München einen Ökostrom-Spezialtarif an, um die Energiewende gemeinsam weiter voranzutreiben. Der Ökostrom von Polarstern wird im Fließwasserkraftwerk Feldkirchen bei Rosenheim nachhaltig erzeugt und ist von TÜV Nord zertifiziert und mit dem „Grüner Strom-Label“ ausgezeichnet.

Die Sparda-Bank München und Polarstern teilen eine gemeinsame Wertebasis, denn beide Unternehmen sind gemeinwohl-bilanzierend. Unser unternehmerischer Erfolg im Rahmen dieser Kooperation wird nicht am ausschließlichen ökonomischen Gewinn, sondern am Nutzen für das Gemeinwohl gemessen. Entsprechend der GWÖ-Werte hat diese Zusammenarbeit das Ziel, für Mensch, Umwelt und Gesellschaft mehr zu erreichen. **Wir verstehen uns in unserer neuen Rolle als Werte-Kooperationspartner erneut als Pioniere, denn bis heute sind die Sparda-Bank München und Polarstern in ihren Branchen die einzigen gemeinwohl-bilanzierenden Unternehmen in Deutschland. Die Sparda-Bank München bezieht bereits seit dem 01.01.2015 Ökostrom, ab dem 01.01.2018 ist es „Wirklich Ökostrom“ von Polarstern.**

Mehr Informationen unter [www.zum-wohl-aller.de](http://www.zum-wohl-aller.de) und [www.polarstern-energie.de](http://www.polarstern-energie.de).

### D2.3 Kooperatives Marketing

Im Rahmen der Gemeinschaftswerbung kooperieren wir in unterschiedlicher Intensität mit den anderen Sparda-Banken in Deutschland. Beispielsweise wurde im Berichtsjahr 2017 die kooperative Zusammenarbeit mit der Sparda-Bank Ostbayern für einen kurzen Werbefilm im Bereich der Baufinanzierung begonnen. In 2018 wurde der Film erfolgreich veröffentlicht.

Ein besonders erwähnenswertes Projekt aus dem Bereich des kooperativen Marketings ist die Entwicklung und Vermarktung der KontostandApp. Die drei Sparda-Banken aus Baden-Württemberg, Hannover und München haben dieses gemeinsame Projekt im Bereich digitaler Kunden-Services im April 2016 gestartet und bereits Mitte Dezember 2016 auf den Markt gebracht. Zum Stichtag 31.12.2017 nutzten 7.155 Kunden der Sparda-Bank München die KontostandApp. Das sind 81,6 Prozent mehr als im Jahr der Markteinführung (2016: 3.940 Nutzer).

Potentiellen Neukunden, die wir gemäß gültiger Satzung nicht aufnehmen dürfen (z.B. Selbstständige), empfehlen wir als Bankpartner die GLS-Bank.

## D3 Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen

### D3.1 Produkte/Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu Produkten/Dienstleistungen von Mitbewerbern bzw. zu Alternativen von gleichem Nutzen

Für die Sparda-Bank München als Genossenschaftsbank haben die Förderung ihrer Mitglieder im Speziellen und der Beitrag zum Gemeinwohl im Allgemeinen eine sehr hohe Priorität. Kunden und Mitglieder, Mitarbeiter und die Öffentlichkeit nehmen unsere Bank als nachhaltiges Unternehmen wahr. Durch die Kooperation mit Partnerunternehmen schafft die Sparda-Bank München nachhaltigen Mehrwert für ihre Kunden und Mitglieder:

Im Bereich der Kreditvergabe an Kunden ist unser Hauptgeschäftsfeld die Vergabe von Baufinanzierungen für den Erwerb, die Instandhaltung oder energetische Modernisierung von wohnwirtschaftlich genutzten Immobilien in unserem Geschäftsgebiet. Dazu beraten wir unsere Kunden zu zinsgünstigen Fördermitteln und Zuschüssen der KfW, die wir als Hausbank der Kunden direkt für sie beantragen. Die Programme der KfW beinhalten alle relevanten ökologischen Maßnahmen, die an einer Immobilie stattfinden. Auch der altersgerechte Umbau einer Immobilie wird durch die KfW gefördert.

Der Kunde wird bereits auf der Homepage im Bereich der Baufinanzierung auf das Thema hingewiesen. Systemseitig werden unsere Berater im Beratungsprozess durch Links, die direkt auf die Fördermittelprogrammseiten der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW, weltweit größte nationale Förderbank und Anstalt des öffentlichen Rechts) verlinken, unterstützt. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 7,3 Mio. Euro als energetische KfW-Darlehen im Rahmen des Neugeschäfts für Baufinanzierungen bewilligt.

**Seit dem Jahr 2015 bieten wir unseren Mitgliedern (zusätzlich zu den KfW-Förderprogrammen) den Sparda-Wohnraum-Kredit an.** Dieser hat zum 01.10.2015 den vorherigen Sparda-Modernisierungskredit abgelöst. Mit dem Sparda-Wohnraum-Kredit finanzieren wir energetische Modernisierungen und andere Maßnahmen rund um Immobilien (außer Immobilienerwerb) mit Kreditsummen von 5.000 Euro bis 75.000 Euro. Der Kredit ist mit attraktiven Konditionen ausgestattet und kann ohne Grundschuldeintragung gewährt werden. Eine vorzeitige Kreditrückzahlung ist kostenfrei möglich.

**Mit dem SpardaAutoKreditGrün (bis 2018: SpardaKlimaKredit) unterstützen wir seit dem 01.10.2016 die Initiative zum Kauf von umweltfreundlichen Elektro- beziehungsweise Hybridfahrzeugen.** Unsere Mitglieder haben ab dem Jahr 2018 mit diesem Produkt Zugang zu günstigen Finanzierungsbedingungen bei hoher Flexibilität.

**Im Investmentfondsbereich kooperiert die Sparda-Bank München mit der Fondsgesellschaft Union Investment GmbH, die ebenso wie wir die United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterzeichnet und sich zum führenden Anbieter von nachhaltigen Geldanlagen entwickelt hat.** Wir vermitteln unseren Kunden und Mitgliedern auch nachhaltige Investmentfonds aus dem Portfolio der Union Investment GmbH.

Hierzu zählt im Berichtszeitraum 2015 bis 2017 beispielsweise der Fond UniRak nachhaltig – net – und Sparda München nachhaltige Vermögensverwaltung, darüber hinaus kooperieren wir im Bereich nachhaltige Fonds mit der ÖKOWORLD AG (Ökoworld Ökovision ist bereits seit 2008 auf unserer Empfehlungsliste). Im

Jahr 2018 werden zudem die Fonds UniNachhaltig Aktien Global, UniRakNachhaltigKonservativ – net – und Ökoworld Rock and Roll Fonds in unser Portfolio aufgenommen.

Wir arbeiten gemeinsam mit unseren Partnern kontinuierlich und langfristig an unserer ethisch wie ökologisch ausgerichteten Produktpalette und suchen gemeinsam immer wieder nach Lösungen, die unseren Unternehmensansprüchen und Zielen gerecht werden. Dazu kommen beispielsweise Mitarbeiter der Sparda-Bank und von Union Investment in Arbeitskreisen zusammen mit dem Ziel, konkret Lösungen zu erarbeiten, um künftig noch mehr Investmentfonds mit nachhaltigem Anlagecharakter anbieten zu können. An den gemeinsamen Fahrplänen und der Ausrichtung der Fonds wird laufend gearbeitet. Besonders im Berichtszeitraum wurden die Anstrengungen von beiden Seiten intensiviert. Nur so können wir unseren Kunden und Mitgliedern die bestmögliche sozial- und ökologisch verträgliche wirtschaftliche Förderung bieten.

Auch im Bereich Versicherungen und Bausparen existieren in unserem Portfolio attraktive Lösungen, die wir unseren Mitgliedern und Kunden in Kooperation mit den Partnern Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und DEVK Versicherungen anbieten können.

Seit Dezember 2017 ist der regionale Energieversorger Polarstern GmbH Kooperationspartner der Sparda-Bank München. Kunden, Mitglieder und Mitarbeiter der Bank erhalten von Polarstern Ökostrom zu besonderen Konditionen und werden gleichzeitig Teil der ersten Werte-Kooperation zwischen zwei Gemeinwohlabanzierenden Unternehmen (mehr dazu ist in Kapitel D2.2 beschrieben).

**Seit September 2016 stehen auf dem Gelände der Zentrale der Sparda-Bank München Ökostrom-Tankstellen für Elektrofahrräder und Elektroautos.** Kostenlos kann hier jeder Strom tanken, der mit einem Elektrofahrrad oder -auto unterwegs ist. Die Sparda-Bank München trägt so auch erfolgreich zur Erweiterung des E-Mobilitäts-Netzes in München bei.

Unsere Mitglieder sind sehr an digitalisierten Dienstleistungen interessiert. Die Sparda-Bank München hat ihr bestehendes Online-Banking-Angebot daher in den letzten Jahren um eine App-Familie erweitert. **Da ein wichtiger Aspekt des Bankenwesens der hohe Papierverbrauch ist, freuen wir uns, durch unsere digitalen Services in der Zeit von 2015 bis 2017 einen Rückgang des Spezialpapiers für Kontoauszugsdrucker um 16 Prozent verzeichnen zu können.**

- » Die SpardaApp: für Online-Banking einschließlich aller darin enthaltenen Funktionen, zuzüglich Fotoüberweisungen und Abhebungen an Supermarktkassen
- » Die SpardaSecureApp: für eine schnelle und sichere Freigabe von Transaktionen.
- » Die SpardaKontostandApp: multibankenfähige Anzeige von Depots und Kontoständen

Im Unternehmen selbst und im Kundenverkehr wird ebenfalls auf die Implementierung ressourcenschonender Prozesse geachtet. So verfügt die Sparda-Bank München seit August 2016 über ein digitales Posteingangsmanagement im Bereich Marktfolge Passiv, um Papier- und Transportkosten einzusparen. Das Posteingangsmanagement wird künftig sukzessive auf weitere Bereiche der Bank ausgedehnt.

**Darüber hinaus pflanzt die Bank für jedes Mitglied, das erstmals ein Lohn-, Gehalts- oder Rentenkonto eröffnet, einen Baum. Bis Ende 2017 wurden 43.030 Bäume für die Mitglieder gepflanzt. Hinzu kommen Aktionen, beispielsweise anlässlich des Weltspartages 2017, im Rahmen derer die Bank für jedes von Kindern bis 14 Jahre eingereichte Baum-Bild einen echten Baum pflanzt. Insgesamt hat die Sparda-Bank München eG so bis Ende 2017 51.380 Bäume in Oberbayern gepflanzt. Regelmäßig werden Familien auch zu den Baumpflanzungen in unserem Geschäftsgebiet eingeladen.**





Abb. 18: Baumpflanzungen 2015-2017

Eine wichtige Rolle im Produkt- und Innovationsmanagement haben auch alle Mitarbeiter unserer Bank. Seit 2015 finden regelmäßig Veranstaltungen und Workshops zu verschiedenen Themenbereichen statt. Hierbei steht die Veränderung, Neuausrichtung oder Bildung neuer nachhaltiger Geschäftsfelder immer im Vordergrund. Bei diesen Veranstaltungen können die Mitarbeiter mitgestalten, ihre Ideen einfließen lassen oder erhalten aktuelle Informationen über den Stand verschiedener bereits laufender Projekte im Haus.



Seit 2014 wirtschaftet die Sparda-Bank München klimaneutral. Die durch die Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebs entstehende Umweltbelastung durch Treibhausgase weisen wir in einer CO<sub>2</sub>-Bilanz aus. Mehr Informationen dazu sind in Kapitel C3 und E3 zu finden.

### D3.2 Suffizienz (Genügsamkeit): aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und einen suffizienten Konsum

Von den von der Sparda-Bank München angebotenen oder vermittelten Finanzdienstleistungen gehen keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und körperliche Sicherheit unserer Kunden aus.

Ende 2013 hat die EU-Kommission das bürgerliche Grundrecht auf ein Bankkonto beschlossen. Zahlungsverkehrsprodukte stehen daher nicht in Widerspruch zu einem suffizienten Lebensstil.

### D3.3 Kommunikation: aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den Kunden gegenüber

Für das Jahr 2015 hat die Sparda-Bank München im Berichtszeitraum zum bereits dritten Mal eine CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt. Die vierte CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Jahr 2016 wurde im Sommer 2018 veröffentlicht, die Bilanz für 2017 wird derzeit erstellt. Über umweltrelevante Themen wird regelmäßig in der Kundenzeitung Sparda aktuell, auf der Homepage (<https://www.sparda-m.de/#/>) und auf der eigens für die Darstellung des gemeinwohl-orientierten Wirtschaftens der Sparda-Bank München erstellten Website (<https://www.zum-wohl-aller.de/>) informiert.

<https://www.sparda-m.de/klima.php>

<http://www.zum-wohl-aller.de/>



Abb. 19: Darstellung umweltrelevanter Themen im Internet

## D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen

### D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen/Produkten/Dienstleistungen für benachteiligte Kundengruppen

**Das Geschäftsgebiet der Sparda-Bank München eG liegt im Wesentlichen in der Region Oberbayern. Unsere Bankangebote richten sich grundsätzlich an deutsche Staatsbürger mit Wohnsitz in Oberbayern.**

**Unsere Kunden sind zu rund 89 Prozent deutsche Staatsbürger. Rund 11 Prozent unserer Kunden besitzen eine andere Staatsbürgerschaft. Unsere Geschäftssprache ist Deutsch.**

Für körperlich benachteiligte Menschen stehen als Zugangswege das SpardaService-Telefon, das Sparda-Telefon-Banking und das SpardaOnline-Banking zur Verfügung.

Die technischen Infrastrukturen für Homepage und SpardaOnline-Banking werden zentral in der Gruppe der Sparda-Banken weiterentwickelt. Im Rahmen der Neugestaltung unseres Internetauftritts, die in 2017 begonnen und in 2018 fertiggestellt wird, wurde bei der Umsetzung der Inhaltselemente darauf geachtet, diese speziell für Screenreader<sup>20</sup> passend auszuzeichnen. Diese Barrierefreiheit war vor der Neugestaltung unseres Internetauftritts noch nicht in diesem Maß gegeben. Handlungsbedarf besteht aktuell noch bei der Hauptnavigation, dies ist bereits in Bearbeitung. Unterstützend werden Blindenvereine in die Gestaltung und Weiterentwicklungsmaßnahmen unseres barrierefreien Internetauftritts eingebunden. Das SpardaOnline-Banking (einheitlicher Standard für alle Sparda-Banken) ist zum Berichtszeitpunkt noch nicht für blinde Menschen und Sehbehinderte nutzbar, da dieser spezielle Bereich unseres Internetauftritts erst anschließend erneuert wird.

In den Geschäftsstellen gibt es keine Wegweiser mit Blindenschrift. Blinde oder sehbehinderte Personen werden selbstverständlich von unseren Mitarbeitern individuell betreut. Gleiches gilt auch für andere Personen mit einem höheren Hilfebedürfnis (z.B. gehbehinderte Menschen).

Die Tastaturen unserer Geldautomaten sind mit den Brailleschriftzeichen ausgestattet. Kontoauszugsdrucker und Geldautomaten sind in eingeschränktem Rahmen auch für Rollstuhlfahrer zugänglich.

### D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt

Die Sparda-Bank München eG ist ausschließlich im Privatkundenbereich tätig und betreibt kein Firmenkundengeschäft (B2B-Kunden).

<sup>20</sup> Ein Screenreader ist eine Vorlese-Anwendung. Die Software bietet Blinden und Sehbehinderten eine alternative Benutzerschnittstelle anstelle des Textmodus oder anstelle einer grafischen Benutzeroberfläche. Ein Screenreader vermittelt jene Informationen, die auf Bildschirmen ausgegeben werden, mit Hilfe nicht-visueller Ausgabegeräte. Die Bildschirminformationen werden dabei mittels Sprachsynthese akustisch oder taktil über Braillezeilen an die blinden oder sehbehinderten Rezipienten wiedergegeben.



## D5 Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards

### D5.1 Kooperation mit Mitbewerbern und Partnern der Wertschöpfungskette

Gesellschaftliche und ökologische Entwicklungen haben einen direkten Einfluss auf unsere Mitarbeiter sowie auf unsere Geschäftstätigkeit. In einem produzierenden Wirtschaftsbetrieb würden sich diese Aspekte direkt in den einzelnen, aufeinander folgenden Produktionsschritten widerspiegeln. Aber anders als im produzierenden Wirtschaftssektor ist der Begriff der „Wertschöpfungskette“ im Finanzdienstleistungssektor nicht auf einen Produktlebenszyklus anwendbar.

Die Sparda-Bank München verwendet daher den Begriff „**Wertschöpfungsnetz**“, da dieser die Entstehung und Wirkung unserer Finanzprodukte besser beschreibt. Hier ergeben die verschiedenen Produkte, Dienstleistungen und Partnerangebote ein Gesamtnetz, das die Arbeit der Sparda-Bank München ausmacht. Im gesamten Wertschöpfungsnetz werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt; sowohl im Bankbetrieb als auch bezüglich der Ausgestaltung des Produktportfolios für die Kunden. Auch durch unsere Lieferanten- und Produktpartnerbefragungen versuchen wir, höhere soziale und ökologische Standards zu fördern indem wir durch unsere Fragen deutlich machen, was uns bei unseren Geschäftspartnern wichtig ist. Diese Aspekte spiegeln sich im Dialog mit unseren Partnern wider und sind auch in unseren Umweltrichtlinien verankert.

Bezüglich des **Bankbetriebs** wurden im Rahmen unseres Stakeholder-Dialogs 2017 Lieferanten und Geschäftspartner befragt, die mit Produkten und/oder Dienstleistungen zum Geschäftsbetrieb der Sparda-Bank München beitragen. Bezüglich des **Produktportfolios** wurden ebenfalls im Berichtsjahr 2017 im Rahmen des Stakeholder-Dialogs die Produkt- und Kooperationspartner des Unternehmens befragt.

Beide Befragungsgruppen wurden auch gefragt, ob sie sich im Rahmen der Entwicklung zukunftsweisender, ethisch und ökologisch vertretbarer Produkte und/oder diverser anderer Nachhaltigkeitsthemen eine Zusammenarbeit mit der Sparda-Bank München vorstellen könnten. Von den befragten Produktpartnern kreuzte niemand „nein“ an, bei den Befragten Lieferanten konnten sich 67 Prozent gut vorstellen, hierzu Gespräche aufzunehmen. Von vielen befragten Teilnehmern unseres Wertschöpfungsnetzes wurden hier auch ganz konkrete Ideen und Projekte genannt, die derzeit gesichtet und besprochen werden.

Wie bereits unter D1.1 und D3.1 beschrieben arbeiten wir im Rahmen unseres Wertschöpfungsnetzes in partnerschaftlicher Kooperation insbesondere mit Union Investment, DEVK und der Bausparkasse Schwäbisch Hall zusammen.

Auch der gemeinwohl-bilanzierende Energieversorger Polarstern zählt mittlerweile zu unseren Kooperationspartnern. Die Werte-Kooperation, mit der wir aktiv zur Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards beitragen möchten, ist unter D2.2 beschrieben.

In Zeitraum Frühjahr 2015 bis Februar 2016 hat sich die Sparda-Bank München eG an dem Gruppenprojekt Konvergenzmodell der Nachhaltigkeit aktiv beteiligt. Ziel war die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsmatrix, die alle Sparda-Banken in ihren Nachhaltigkeitsaktivitäten unterstützt und bestimmte Mindeststandards setzt.

## Sparda 360° – nachhaltig die Zukunft sichern

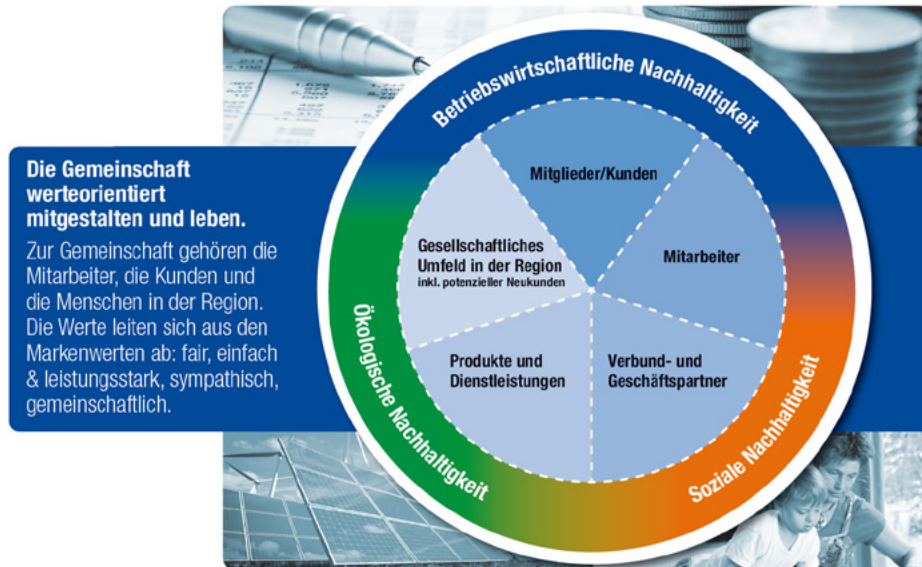


Abb. 20: Konvergenzmodell der Nachhaltigkeit

Die Umsetzung verbleibt in der Verantwortung der einzelnen Sparda-Bank. Die Nachhaltigkeitskoordinatoren der Sparda-Banken tauschen sich regelmäßig in Telefon-Calls und persönlich über Entwicklungen und Fragestellungen aus.

**Wir sind Pionierunternehmen in der Gemeinwohl-Ökonomie und erstellten als erste Bank 2011 einen Gemeinwohlbericht. Damit sehen wir uns als Vorbild sowohl innerhalb der Sparda-Gruppe als auch innerhalb des Bankensystems und treten aktiv für eine neue Wirtschaftsform ein.**

### D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards

#### *Aktive Teilnahme am politischen Willensbildungsprozess*

Die Sparda-Bank München beteiligt sich grundsätzlich an der politischen Willensbildung (Aktivitäten im Rahmen des Senats der Wirtschaft, Verband der Sparda-Banken e.V., andere Wirtschaftsverbände, Diskussionsrunden etc.).

Direkte und systemische Lobbyarbeit zur Beeinflussung von politischen Entscheidungsträgern im engeren Sinn betreiben wir nicht.

Für die Beziehungen zur Öffentlichkeit ist in erster Linie der Vorstand verantwortlich. Er wird durch die Abteilung Unternehmenskommunikation und auch durch andere Führungskräfte im Haus unterstützt.

### Wir haben im Berichtszeitraum folgende Erklärungen unterzeichnet:

- 23.11.2015:** Paris Pledge: Unterzeichnung der Erklärung gegen die Unterstützung von Kohlekraft.
- 07.11.2016:** Unterzeichnung der Erklärung zum Entwurf des Klimaschutzplans 2050 (41 unterzeichnende Unternehmen, Koordination durch Stiftung 2°, Germanwatch und B.A.U.M. e.V.).
- 07.11.2017:** Sparda-Bank München fordert die Politik zu konkretem Klimaschutz auf (51 unterzeichnende Unternehmen, Koordination durch Stiftung 2°, Germanwatch und B.A.U.M. e.V.).

### Aktive Mitgliedschaften der Sparda-Bank München

Die Sparda-Bank München eG ist unter anderem Mitglied bei:

- » Verein zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie
- » Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR)
- » Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung (FMSA)
- » Senat der Wirtschaft (Unser Vorstandsvorsitzender, Helmut Lind, ist Vizepräsident im Senat der Wirtschaft. Auch in diesem Gremium und damit zusammenhängenden anderen Netzwerken werden u.a. regelmäßig Fragestellungen der Gemeinwohlökonomie diskutiert und verschiedene Projekte initiiert und unterstützt.)
- » B.A.U.M. e.V. (Bundesdeutscher Arbeitskreis für umweltbewusstes Management Genossenschaftsverband Bayern e.V.)
- » Verein zur Förderung der Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. (ADG)
- » Global Entrepreneurs GENISIS gGmbH „Forum Zukunftsunternehmer“
- » Institut für gemeinwohlorientierte Politikberatung (IGP e.V.)
- » IHK München
- » Gemeinsam sind wir mehr e.V.
- » Gesellschaft zur Förderung des Forschungsinstituts für Genossenschaftswesen an der Universität Erlangen-Nürnberg
- » PRI Association, Eigenhandel verantwortungsvolles Investment
- » Schutzgemeinschaft Deutscher Wald
- » Verein Gemeinwohl-Ökonomie Bayern e.V.
- » VfU e.V. Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten
- » Zukunftsinstitut GmbH

## D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe

### Mit dem Engagement in der Gemeinwohlökonomie und der Berichterstellung wird unser gesamtes Geschäftsfeld abgedeckt.

Mit diversen Stakeholder-Befragungen und -Dialogen, die wir in der Vergangenheit immer wieder fallabhängig durchgeführt haben und die wir seit 2017 institutionalisiert umsetzen, beeinflussen wir die Gestaltung all jener Geschäftsbeziehungen, die wir auf regionaler Ebene eigenständig entscheiden und abschließen. Zusätzlich wurde in 2016 ein Erklärvideo<sup>21</sup> zur Gemeinwohl-Ökonomie erstellt, das sowohl in der Öffentlichkeitsarbeit als auch in der Mitarbeiterkommunikation eingesetzt wird.

Soweit es um gemeinsame Beschaffungen innerhalb der Gruppe der Sparda-Banken geht, bringen wir uns aktiv mit unserer ganzheitlichen nachhaltigen und gemeinwohlorientierten Sicht in Arbeitsgruppen ein.

<sup>21</sup> Das Video ist hier einsehbar: <https://www.sparda-m.de/gemeinwohl-oekonomie-wirtschaft-der-zukunft/>

## E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen

**Die Sparda-Bank München eG ist eine Genossenschaftsbank und somit den genossenschaftlichen Werten verpflichtet.** Eine Genossenschaft ist eine selbstständige Vereinigung von Personen, die sich auf freiwilliger Basis zusammenschließen, um ihre gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse zu befriedigen und ihre Vorstellungen in einem Unternehmen zu verwirklichen, das ihnen gemeinsam gehört und demokratisch geleitet wird.

Genossenschaften basieren auf den Werten Selbsthilfe, Selbstverantwortung, Demokratie, Gleichheit und Solidarität. Genossenschaftsmitglieder glauben in der Tradition ihrer Gründerväter an ethische Werte wie Ehrlichkeit, Offenheit, soziale Verantwortung und das Bemühen um den anderen.

Im Sinne dieser genossenschaftlichen Prinzipien wurde die Sparda-Bank München eG am 10.10.1930 gegründet. Die Förderung der Mitglieder als oberste Maxime genossenschaftlichen Handelns ist darüber hinaus in § 1 des Genossenschaftsgesetzes verankert.

Die genossenschaftlichen Werte und Prinzipien sind das Fundament unseres unternehmerischen Handelns und geben Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitern gleichermaßen Orientierung. Wir streben somit auch keine Gewinnmaximierung an. Der Solidaritätsgedanke war und ist auch in Zukunft die tragende Säule unseres Unternehmens.

**Wir verstehen uns als „Bank von Menschen für Menschen“. Wir verfolgen eine bodenständige Geschäftspolitik mit fairen Angeboten, kompetenter Beratung und persönlichem Kontakt (weitere Ausführungen unter D1.2, D1.3 und D1.4).**

In unserer Heimat Oberbayern wollen wir dauerhaft sichere Arbeitsplätze bieten. Dabei sind wir uns auch unserer darüber hinaus bestehenden sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Durch achtsames Verhalten (beschrieben unter C1.1) wollen wir die Lebensgrundlagen für unsere eigene Zukunft und die späterer Generationen sichern.

**Bereits vor Ausbruch der Finanzkrise 2008 hat sich die Sparda-Bank München gegen das kapitalgetriebene Shareholder-Value-System gestellt. Denn Kapitalismus und Gewinnmaximierung dienen nur wenigen. Mit dem Engagement für die Gemeinwohl-Ökonomie leisten wir seit 2011 einen zusätzlichen Beitrag für einen konsequenten Wandel in der Gesellschaft. Wir engagieren uns, damit Werte wie Menschenwürde, Solidarität, Kooperation, Vertrauensbildung, Verantwortung und Mitgefühl mehr Platz in der Wirtschaft finden.**

Wir stehen für ein bodenständiges Wirtschaften und den Einsatz für die Menschen in Oberbayern. Diese Werteorientierung ist in unserer Unternehmensphilosophie verankert.

**Als erste und einzige Bank in Deutschland erstellen wir eine Gemeinwohl-Bilanz.** Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Unternehmensphilosophie und -strategie auf Basis der oben beschriebenen Werte weiterzuentwickeln. Dabei verstehen wir uns als Potenzial- und Lebensbank. Das heißt, dass wir uns nicht nur um das finanzielle, sondern zukünftig auch verstärkt um das ideelle Vermögen unserer Kunden und Mitglieder kümmern. Mit der NaturTalent Stiftung gGmbH und der NaturTalent Beratung GmbH haben wir damit bereits begonnen.

## E1.1 Produkte/Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen

Als Genossenschaftsbank für private Kunden sind wir für unsere Mitglieder eine Direktbank mit Filialen. Der Kunde hat die Wahl und entscheidet immer individuell, welchen Weg er wann nutzen will.

Die Kunden nehmen uns als Orientierungsstifter, familiäre Fördergemeinschaft und sympathische, vertrauenswürdige Bank wahr. Zudem hat die EU-Kommission Ende 2013 das bürgerliche Grundrecht auf ein Bankkonto beschlossen. Dieses Bedürfnis erfüllen wir als Bank von Menschen für Menschen.

Die Angebotspalette der Sparda-Bank München eG konzentriert sich im Wesentlichen auf folgende Dienstleistungen:

- » Lohn-, Gehalts- und Rentenkonto mit kostenloser Kontoführung
- » Baufinanzierung für private Immobilien in Oberbayern (Neubau, Kauf, Modernisierung, Umschuldung)
- » Privatkredit (Ratenkredit mit laufzeitabhängigem Festzinssatz für Anschaffungen, wie z. B. Wohnungseinrichtung)
- » Ergänzt wird die Palette durch das Angebot im Bereich Investmentfonds sowie Versicherungen und Bausparen.

## E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/Dienstleistungen zu Alternativen mit ähnlichem Endnutzen

**Als klimaneutrale Bank fördern wir seit 01.10.2016 den Umstieg unserer Mitglieder auf umweltfreundlichere Fahrzeuge mit dem SpardaKlimaKredit. Seit 2018 ist der SpardaKlimaKredit durch den speziellen SpardaAutoKredit für Elektro-, beziehungsweise Hybrid-Autos und Elektrofahrräder ersetzt. Bei einer Finanzierung von Elektro-, beziehungsweise Hybrid-Autos oder Elektrofahrrädern gilt der Zinssatz des SpardaAutoKredits, jedoch verringert um 1 Prozent. Die Finanzierung ist kombinierbar mit dem Umweltbonus vom Staat.**

Innerhalb der Gruppe der Sparda-Banken haben wir einen intensiven Austausch über die wesentlichen Finanzkennzahlen. Zu Kennzahlen aus dem Nachhaltigkeitsmanagement gibt es derzeit noch keinen Austausch.

Was den sozialen Umgang mit den Mitarbeitern anbelangt, sind wir durch die mehrjährige Teilnahme am Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ sehr gut aufgestellt. Die freiwilligen sozialen Leistungen für unsere Mitarbeiter bewerten wir im Branchenvergleich als sehr positiv.

## E2 Beitrag zum Gemeinwesen

### E2.1 Leistungen

Wir sehen uns in der Verantwortung, die Gesellschaft und die Umwelt in unserer Heimat Oberbayern zu fördern.

Durch das Girokonto mit kostenloser Kontoführung haben wir unseren Mitgliedern folgende Kosten erspart:

**2015:** 11,5 Millionen Euro (Mitglieder Stand Ende 2015: 276.845)

**2016:** 15,6 Millionen Euro (Mitglieder Stand Ende 2016: 291.340)

**2017:** 18,6 Millionen Euro (Mitglieder Stand Ende 2017: 299.853)

Auch unsere Steuerzahlungen betrachten wir als Beitrag zum Gemeinwesen:

	2015	2016	2017
<b>Ertragsabhängige Steuern</b>	16.937.454,85 €	11.139.662,63 €	9.747.007,39 €
<b>Sonstige Steuern</b> (z.B. Grundsteuer, etc.)	139.650,08 €	38.806,61 €	92.205,79 €

Tab. 36: Steuerzahlungen 2015-2017

Um weiterhin im gesellschaftlichen Kontext gegenüber allen Anspruchsgruppen gemeinwohlorientiert handeln zu können, wollen und müssen wir auch neue Mitglieder gewinnen.

Im Jahr 2015 haben wir zudem mehr als 2,7 Millionen Euro (davon über 2,5 Millionen Euro aus dem Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e. V. [GSV]), im Jahr 2016 einen Betrag von rund 2,9 Millionen Euro (davon aus dem GSV rund 2,7 Millionen Euro) zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2017 haben wir rund 3,0 Millionen Euro (davon rund 2,8 Millionen Euro aus dem GSV) als Beitrag zum Gemeinwesen vergeben.

Beitrag zum Gemeinwesen	2015	2016	2017
in Prozent der Bilanzsumme	0,04%	0,04%	0,04%
in Prozent des Gewinnes	31,5%	31,3%	34,4%

Tab. 37: Beitrag zum Gemeinwesen

Durch die Teilnahme am Gewinnsparen ermöglichen die Mitglieder das soziale Engagement. Der gesamte Reinertrag des GSV kommt zum einen den Mitgliedern in Form von Gewinnen bei den monatlichen Auslosungen und zum anderen sozialen, gemeinnützigen und karitativen Einrichtungen als Spenden zugute. Der GSV arbeitet kostendeckend und erzielt keinen Gewinn. Die Mitarbeiter der Sparda-Bank München arbeiten unentgeltlich für den GSV.

Wir informieren unsere Mitglieder, Kunden und Interessenten durch unsere eigenen Medien (print und digital) über das Engagement der Bank und des GSV. Die Mitglieder und Kunden haben das Recht zu erfahren, in welcher Form sich die Sparda-Bank München über den GSV mit dem Geld engagiert, das die Bank über ihre Mitglieder und Kunden erwirtschaftet und das durch den Loskauf der Mitglieder dem GSV zugutekommt.

Viele Maßnahmen werden auch von den regionalen Medien verbreitet; dabei ist es unterschiedlich, ob unsere

bzw. die Unterstützung des GSV betragsmäßig hoch oder eher gering ist. Die regionalen Gegebenheiten geben hier den Ausschlag: Im ländlichen Bereich, wo traditionell ein ausgeprägtes öffentlichkeitswirksames und mitgliederstarkes Vereinsleben stattfindet, kann zum Beispiel die Spende an einen Sportverein über 500 Euro eine Nachricht für die Menschen vor Ort sein. Im Raum München findet eine solche Berichterstattung in den großen Medien in der Regel nicht statt; stadtteilbezogene Wochenblätter berichten aber des Öfteren über unser Engagement. Die mediale Berichterstattung ist daher unterschiedlich ausführlich.

**Entscheidungen über die Unterstützungsmaßnahmen werden grundsätzlich in Bezug auf die Sinnstiftung und des Nutzens für das Gemeinwohl getroffen und werden nicht von einer medialen Verbreitung abhängig gemacht.**

Unser Eigeninteresse aus dem Engagement, beziehungsweise der Zusatznutzen, der dadurch entsteht, kommt unseren Mitgliedern und unserer Heimat Oberbayern zugute.

**Informationen zum Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e.V. und seinen Spendenaktivitäten können in den auf unserer Website zur Verfügung stehenden Jahresberichten 2015 bis 2017 nachgelesen werden:**

<https://www.sparda-m.de/unternehmensberichte.php>

**Schwerpunkte bei unserer Unterstützung bilden die Bereiche Förderung von natürlichen Talenten der Menschen, Arbeit gegen Altersarmut, Bildung, Förderung von Familien und Umweltschutz. Ausgewählte Leuchtturm-Projekte mit höherer Förderung aus diesen Bereichen werden im Folgenden beschrieben:**

#### *Arbeit gegen Altersarmut*

Immer mehr Rentner sind auf staatliche Grundsicherung angewiesen. Frauen sind von Altersarmut besonders betroffen. Der Verein LichtBlick Seniorenhilfe e. V. unterstützt notleidende Senioren und setzt sich für eine Aufklärung der Gesellschaft und damit für ein Umdenken ein.

Arme Menschen sind oft einsam. Die aufgrund von Scheidung oder Verwitwung alleinlebenden Senioren haben meist keine Mittel für soziale Aktivitäten. Kulturveranstaltungen stellen einen Luxus dar, der das Budget übersteigt. Die Folgen sind Rückzug, Vereinsamung und somit eine Abspaltung von der Gesellschaft. LichtBlick Seniorenhilfe e.V. organisiert deshalb zum Beispiel Ausflüge, geselliges Beisammensein oder Theaterbesuche.

Mit kulturellen und sozialen Veranstaltungen wird der Kreislauf der Isolation durchbrochen. Kostenfreie Bildungsangebote wie Computerkurse sind ebenfalls Teil der Betreuung durch den Verein. Der Förderbetrag des GSV an den Verein betrug 2015, 2016 und 2017 jeweils 250.000 Euro.

Zusätzlich unterstützen die Sparda-Bank München eG und der Zeitungsverlag Münchner Merkur in einer Kooperation den Verein LichtBlick Seniorenhilfe e. V. mit einer Spenden- und Patenschaftsaktion. 2015 kamen dem Verein dadurch zusätzlich Spenden in Höhe von rund 1,2 Millionen Euro zugute, 2016 und 2017 waren es jeweils über 1,3 Millionen Euro. Die Sparda-Bank München eG und der Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e. V. unterstützen LichtBlick Seniorenhilfe e. V. seit 2007.

<http://zum-wohl-aller.de/>



### Förderung von Familien

Die Sparda-Bank München eG und der GSV fördern den Münchner Familienpass seit 2008 mit jährlich 75.000 Euro. Der Familienpass ermöglicht Familien aus München und dem nahen Umland, Freizeitaktivitäten kostengünstig zu nutzen (z. B. Workshopangebote, Gutscheine und viele attraktive Ermäßigungen).

<http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Jugendamt/Ferienangebote/Familienpass.html>

### Plant-for-the-Planet

Der GSV unterstützt seit 2011 die Schülerinitiative Plant-for-the-Planet, die sich dem Bäume pflanzen für eine bessere Welt verschrieben hat. Durch die Unterstützung des GSV können Klimaakademien für Schüler im Alter von acht bis 14 Jahren in Oberbayern durchgeführt werden. In den eintägigen Akademien lernen Schüler alles Wichtige zu den Themen Klimakrise und globale Gerechtigkeit. Sie lernen auch, Vorträge zu halten und Pflanzaktionen zu organisieren. Die Akademien sind als offizielle Maßnahme der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet.

Heute sind über 100.000 Kinder weltweit für Plant-for-the-Planet aktiv. 63.000 von ihnen sind Botschafter für Klimagerechtigkeit. Das sind Kinder von neun bis zwölf Jahren, die ihr Wissen in den Akademien an andere weitergeben und sie ebenfalls zu Botschaftern ausbilden. So erreicht Plant-for-the-Planet möglichst viele Kinder und motiviert sie, für ihre Zukunft aktiv zu werden. Das Ziel von Plant-for-the-Planet lautet, 1.000 Milliarden Bäume zu pflanzen – 15,2 Milliarden sind weltweit bereits gepflanzt. Damit soll der globalen Erwärmung und dem verschwenderischen Umgang mit begrenzten Ressourcen entgegengewirkt werden.

2015 hat der GSV acht und 2016 sieben Klima-Akademien ermöglicht. 2017 wurden fünf vom GSV unterstützte Akademien durchgeführt. Pro Akademie fördert der GSV mit 10.000 Euro (2015: 80.000 Euro, 2016: 70.000 Euro, 2017: 50.000 Euro). Für 2018 sind drei vom GSV zu unterstützende Akademien in Planung.

Informationen zu Plant-for-the-Planet: [www.plant-for-the-planet.org](http://www.plant-for-the-planet.org)

### Münchner Klimaherbst

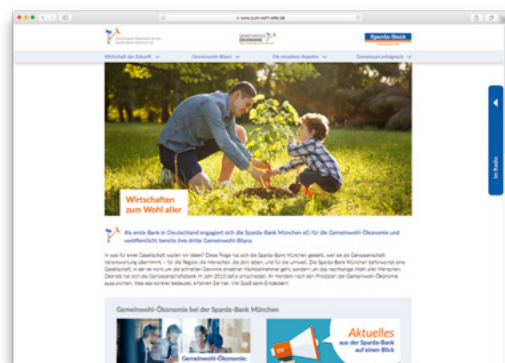
Der Münchner Klimaherbst wird seit 2011 unterstützt. Er ist eine jährlich im Oktober stattfindende Veranstaltungsreihe und reflektiert globale Entwicklungen und Strategien in den Bereichen Klimawandel, Klimapolitik und Klimaschutz.

#### 2015:

Der 9. Münchner Klimaherbst vom 12. bis 29. Oktober 2015 beschäftigte sich mit dem Thema „Politik. Macht. Klima. – und wir?“. Die Sparda-Bank München beteiligte sich mit einem Theaterstück zum Umweltschutz für Kinder ab sechs Jahren im Café Sparda. Im Theaterstück „BärOhneArm und die 7 MüllZwerge“ möchten das Mädchen Lisa und ihr Freund „BärOhneArm“ herausfinden, wo der Müll herkommt und wie sie ihren geliebten Märchenwald retten können. Das humorvolle Stück von „EUKITEA“ ging dabei altersgerecht auf die Abfallthematik ein.

#### 2016:

Der 10. Münchner Klimaherbst vom 4. bis 28. Oktober 2016 zum Thema „Cool bleiben, auf geht's!“ beschäftigte sich unter anderem mit dem Vertrauen in wissenschaftliche Aussagen zum Klimawandel. Die Veranstal-



tung der Sparda-Bank München im Café Sparda am 25. Oktober 2016 im Rahmen des Münchner Klimaherbsts mit dem Titel „Wie man als Unternehmen nachhaltig erfolgreich wirtschaften kann“ richtete sich an Unternehmen, die sich für die Idee der Gemeinwohl-Ökonomie und nachhaltiges Wirtschaften interessierten. Fünf Unternehmer, darunter unser Vorstandsvorsitzender Helmut Lind, berichteten in einer Gesprächsrunde von ihren unterschiedlichen Erfahrungen und gaben praktische Tipps.

#### 2017:

Zum Thema „Klimaschutz – eine Frage der Gerechtigkeit“ richtete 2017 der 11. Münchner Klimaherbst vom 4. bis 27. Oktober 2017 seine Veranstaltungen aus. Die Sparda-Bank München lud zu einer Podiumsdiskussion ein in das Café Sparda mit dem Titel „Alle Farben von Gerechtigkeit und was das mit Geld, Wasser und Wohnen zu tun hat“. Der Vorstandsvorsitzende Helmut Lind diskutierte am 26. Oktober unter anderem mit einem Filmmacher, dem Vorstand einer Wohnungsgenossenschaft und einer Social Entrepreneur darüber.

Im Berichtszeitraum wurden all unsere Veranstaltungen zum Klimaherbst mit freiem Eintritt angeboten.

Informationen zum Münchner Klimaherbst: [www.klimaherbst.de](http://www.klimaherbst.de)

#### Baumpflanzaktionen

Für jedes Mitglied, das erstmals ein Lohn-, Gehalts- oder Rentenkonto eröffnet, pflanzen wir seit 2015 einen Baum in Oberbayern. Bis Ende 2017 wurden 43.030 Bäume für die Mitglieder gepflanzt (2015: 15.238, 2016: 9.650, 2017: 18.142 Bäume).

Seit 2014 führen wir anlässlich des Weltspartags ab Ende Oktober bis Ende Januar Malwettbewerbe durch. 2015 forderten wir Kinder bis 14 Jahre zum Bäume malen auf, 2016 waren gemalte Tiere im Wald gefragt, 2017 fragten wir nach gemalten Lieblingsbäumen. Für jedes eingesandte gemalte Bild pflanzt die Sparda-Bank München eG ebenfalls einen Baum. 2015 wurden 1.349, 2016 9.650 und 2017 770 Bilder abgegeben.

Insgesamt hat die Sparda-Bank München bis Ende 2017 51.380 Bäume gepflanzt.



#### Förderung von natürlichen Talenten mit der NaturTalent Stiftung gGmbH

**Jeder Mensch hat Talente und Stärken. Wer dieses Potenzial kennt, kann es bewusst weiterentwickeln, leben und einsetzen und wird so ganz einfach und natürlich erfolgreich in Beruf und Leben.**

Die eigenen Talente zu entdecken und zu nutzen ist der Schlüssel zum Erfolg für Mensch und Unternehmen. Vieles geht von allein, erscheint einfach und natürlich. Gesundheit, Zufriedenheit und Lebensfreude sind die Folge. Dieses bislang viel zu wenig genutzte Potenzial ist für Wirtschaft, Kultur und Entwicklung in unserem Land und in der Welt von unschätzbarem Wert.

Die Sparda-Bank München eG ist seit Juli 2011 Inhaberin der NaturTalent Stiftung gGmbH. Diese hat als Ziel eine Gesellschaft, in der die Menschen – aufbauend auf ihren Talenten – ihre Berufung leben können und dadurch engagiert, erfolgreich und zufrieden sind.



Die NaturTalent Stiftung gGmbH unterstützt insbesondere Jugendliche in der Phase der Berufswahl. Zu viele Möglichkeiten führen zu Unsicherheit und Frustration bei der Studien- und Berufsorientierung. In den sogenannten Talenteschmieden (eintägige Intensivseminare) lernen die Schüler, ihre Talente zu verstehen, und erarbeiten fünf konkrete Berufsvorschläge. Die Seminare werden in der Regel an der Schule durchgeführt und sind für die Schüler kostenlos.

2015 fanden an 37 oberbayerischen Schulen Talenteschmiede-Seminare statt, 2016 an 40 und 2017 an 41 oberbayerischen Schulen.

Durch die Förderung aus dem GSV ist die Teilnahme für die Schüler kostenlos. 2015, 2016 und 2017 betrug die Unterstützung jeweils 400.000 Euro.

Mehr Informationen zur NaturTalent Stiftung: <http://naturtalent-stiftung.de/>

Das gesamte Spendenengagement des GSV weisen wir jährlich auch in Kategorien aus:

#### Spendentätigkeit des GSV 2015:

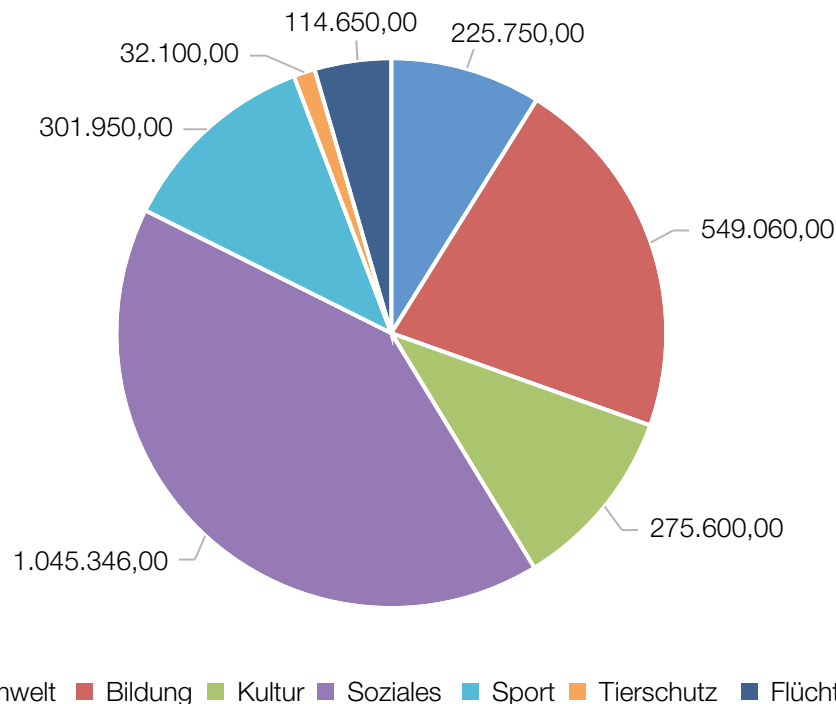


Abb. 21: Spendentätigkeit des GSV 2015

**Spendentätigkeit des GSV 2016:**

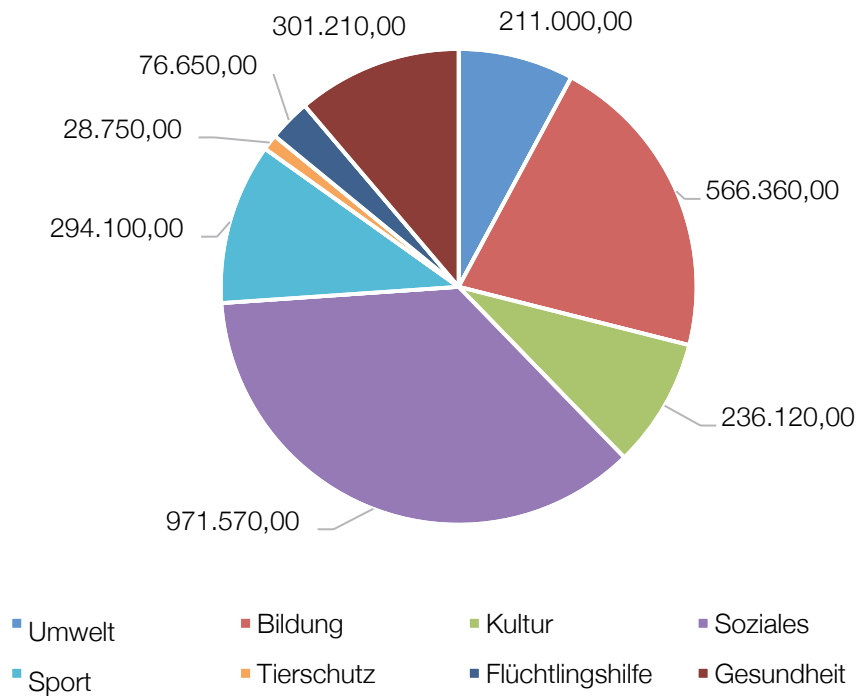


Abb. 22: Spendentätigkeit des GSV 2016

**Spendentätigkeit des GSV 2017:**

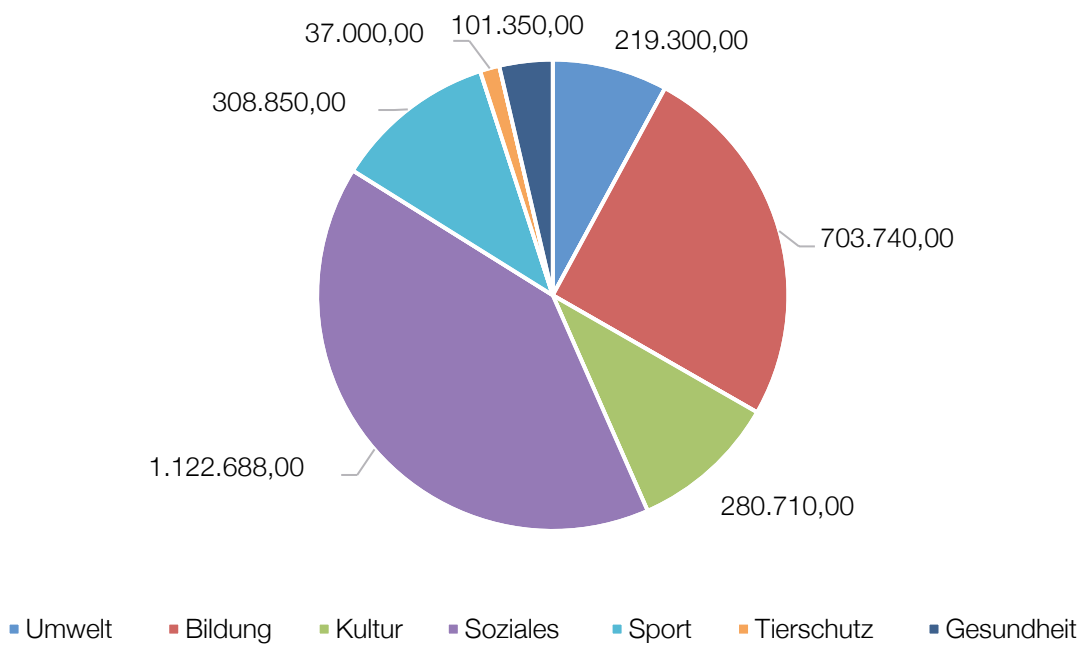


Abb. 23: Spendentätigkeit des GSV 2017

### Sponsoring und Spenden der Sparda-Bank München<sup>22</sup>

Im Bereich Sponsoring unterstützt die Sparda-Bank München verschiedene Projekte, Einrichtungen und Organisationen in den Themenfeldern Bildung, Kultur und Soziales:

**2015:** 100.164 Euro

**2016:** 135.594 Euro

**2017:** 141.312 Euro

Die Spenden der Sparda-Bank München fließen ebenfalls an verschiedene Projekte, Einrichtungen und Organisationen in den Themenfeldern Bildung, Kultur und Soziales:

**2015:** 97.846 Euro

**2016:** 28.710 Euro

**2017:** 89.158 Euro

## E2.2 Wirkungen

Siehe E2.1

## E2.3 Intensität

Auf Basis der Strategie der Sparda-Bank München erfolgt die Koordination und Steuerung aller Maßnahmen federführend im Bereich Unternehmenskommunikation in Zusammenarbeit mit dem Vorstand und, je nach Themenfeld, weiteren Bereichen (zum Beispiel Unternehmensentwicklung, NaturTalent Stiftung gGmbH).

---

<sup>22</sup> Spenden der Sparda-Bank München eG (nicht Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e. V.)

## E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

### E3.1 Absolute Auswirkungen

Wir stellen uns im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Verantwortung, den Umweltschutz aktiv und fortwährend weiterzuentwickeln und so die Belastungen für die Umwelt, wo möglich, Schritt für Schritt zu verringern.

**Der achtsame Umgang mit der Umwelt ist explizit in unserem Unternehmensleitbild ([https://www.sparda-m.de/leitbild\\_leitbild.php](https://www.sparda-m.de/leitbild_leitbild.php)) und in unseren Umweltleitlinien (<https://www.sparda-m.de/klima.php>) verankert und damit zum dauerhaften Unternehmensziel erklärt. Unser umweltfreundliches Handeln erstreckt sich über alle betrieblichen Bereiche.**

Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen, die wir nach dem international anerkannten Standard des Greenhouse Gas Protocol ermitteln lassen, sind in den Berichtsjahren 2012 bis 2015 stetig zurückgegangen. Für das Jahr 2016 verzeichnen wir erstmals eine leichte Erhöhung von insgesamt 0,4 Prozent über alle zu berichtenden Bereiche. Es ergaben sich keine signifikanten Veränderungen zum Vorjahr, der Anstieg unserer Emissionswerte in einigen Bereichen ist vielmehr darauf zurückzuführen, dass für das Jahr 2016 mehr Daten erhoben und ausgewertet werden konnten, als es in den Vorjahren möglich war. Umstellungen auf neue Systeme machen zum Beispiel bei der Personalmobilität eine präzisere Kennzahlenerfassung möglich. Dieses zusätzliche Datenmaterial nutzen wir auch, um unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz zu unterfüttern. In einigen Bereichen führten die zusätzlichen Kennzahlen zu erhöhten Emissionswerten. Wir sehen es als positiv an, auf unserem Weg der Nachhaltigkeit noch präzisere Auswertungen veröffentlichen zu können. Erst wieder über den Vergleich mit den folgenden CO<sub>2</sub>-Bilanzen wird sich die Entwicklung dieser aktualisierten Emissionswerte zeigen.

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 1.514,9 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente emittiert. Im Vergleich zum Vorjahr konnten in 2015 ca. 850 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart werden. Durch den Bezug von Ökostrom seit dem 01.01.2015 stehen nun nicht mehr der Stromverbrauch, sondern die Arbeitswege der Mitarbeiter mit 31,0 Prozent anteilig an der Gesamtbilanz an erster Stelle der Emissionsquellen unserer Bank. Externe Dienstleister (21,9 Prozent) und der Bezug von Brennstoffen (18,6 Prozent) machen den zweit- und drittgrößten Bilanzposten aus.

Im Jahr 2016 wurden 1.567,8 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente emittiert. Die drei größten Emissionsquellen sind unverändert an erster Stelle die Arbeitswege der Mitarbeiter (30,2 Prozent), die externen Dienstleister (21,3 Prozent) und Brennstoffe (18,3 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen wir in den Bereichen Brennstoff- und Fernwärmezulieferung einen leichten Anstieg, deutliche Anstiege sind in den Bereichen Geschäftsreisen der Mitarbeiter und Abfall erkennbar. Diese beiden deutlichen Anstiege sind zurückzuführen auf neue Möglichkeiten der Kennzahlenerfassung, die, wie oben beschrieben, teilweise zu neuen Verbrauchswerten im Unternehmen geführt haben. Aber auch Reduktionen können verzeichnet werden: So haben wir beispielsweise beim Unternehmensfuhrpark 15,2 Prozent weniger CO<sub>2</sub>-Äquivalente emittiert als noch in 2015. Unser Fazit lautet: Wir bleiben mit dieser CO<sub>2</sub>-Bilanz konsequent transparent. Wie viele Unternehmen, die sich mit Nachhaltigkeit beschäftigen, ist der Weg unser Ziel. Hinter jedem Meilenstein verbergen sich neue Themenfelder, Anforderungen, Auswertungsmöglichkeiten und Ideen. Mit neuen Entwicklungspotenzialen und Lernfeldern im Bereich Nachhaltigkeit gehen wir offen um.

Die vollständige CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Geschäftsjahr 2017 lag zum Zeitpunkt der Erstellung der vierten Gemeinwohl-Bilanz noch nicht abschließend vor, da die finalen Abrechnungen für wichtige Verbrauchskennzahlen noch fehlten. Aus diesem Grund können an einigen Stellen in diesem Bericht nur hochgerechnete Werte berichtet werden. Von einer vorläufigen CO<sub>2</sub>-Bilanzierung für das Jahr 2017 sehen wir an dieser Stelle des Berichts ab.

Die aktuelle CO<sub>2</sub>-Bilanz der Sparda-Bank München eG steht online auf der Homepage [www.sparda-m.de](http://www.sparda-m.de) im Bereich Unternehmensberichte zur Verfügung (<https://www.sparda-m.de/genossenschaftsbank-umwelt-und-klimaschutz/>).

Mit dem Emissionsausgleich bei Druckaufträgen, der Verwendung von Recyclingpapier und der Nutzung von Ökostrom (seit 01.01.2015: 100 Prozent) tragen wir ebenfalls dazu bei, den Klimawandel zu verlangsamen. Allein durch die Nutzung von Ökostrom konnten seit Anfang 2015 bis Ende des Berichtszeitraumes (31.12.2017) rund 3.607 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart werden.

Bereits im Jahr 2014 wurde zudem für Kurier- und Transportfahrten auch ein Elektroauto angeschafft, das null CO<sub>2</sub>-Emissionen ausstößt. Dieses Konzept haben wir im Berichtszeitraum weiter ausgebaut: Seit September 2016 verfügt die Zentrale der Sparda-Bank München über Ökostrom-Tankstellen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Kostenlos kann hier jeder Strom tanken, der mit einem Elektrofahrrad oder -auto unterwegs ist. Wir tragen so maßgeblich zur Erweiterung des E-Mobilitätsnetzes in München bei. Wie bereits unter C3.2 beschrieben, haben wir zudem im Bereich unseres Fuhrparks zum 01.01.2015 eine neue Dienstwagenrichtlinie eingeführt, die bis 2021 die schrittweise Senkung des Durchschnittswerts der Emissionen auf 95g CO<sub>2</sub>/km vorsieht.

Im Rahmen der mit der Deutschen Post AG bestehenden GoGreen-Vereinbarung konnte für unseren Postversand aus der Zentrale der Sparda-Bank München von 2012 bis 2017 folgende jährliche Kompensation von CO<sub>2</sub>-Emissionen erreicht werden:

Zeitraum	Menge Kompensation
Jahr 2015	15,91 t CO <sub>2</sub> e
Jahr 2016	25,06 t CO <sub>2</sub> e
Jahr 2017	23,08 t CO <sub>2</sub> e

Tab. 38: CO<sub>2</sub>-Kompensation durch GoGreen-Versand

**Die Sparda-Bank München ist bereits seit 2014 ein klimaneutrales Unternehmen.** Mit der jährlich erstellten CO<sub>2</sub>-Bilanz messen wir unsere Emissionen, um diese so weit wie möglich zu reduzieren. Die Reduzierungspotentiale unterliegen jedoch auch in unserem Unternehmen technischen und wirtschaftlichen Grenzen. Die Restmenge der durch unser Wirtschaften nicht vermeidbaren Emissionen wird seit 2014 durch den Erwerb von Klimazertifikaten gemäß dem Kyoto-Protokoll kompensiert. Die erworbenen Klimazertifikate kommen folgenden Projekten zugute:

*Klimazertifikate 2014 bis 2016:*

Diese unterstützten ein Projekt für die Erzeugung erneuerbarer Energien in Brasilien. Es wurden sechs bestehende kleinere Wasserkraftanlagen, die im frühen 20. Jahrhundert erbaut worden sind, modernisiert. Dadurch erhöhte sich die Stromerzeugung deutlich und es wurden nachweislich circa 22.000 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr im Verhältnis zur Stromerzeugung aus fossilen Brennstoffen eingespart. Durch diese Modernisierung konnte der Bau von neuen Kraftwerken vermieden werden.

*Klimazertifikate 2017 bis 2019:*

Mit diesen Klimazertifikaten fördert die Sparda-Bank München ein Projekt in Mali. Eine Wasserkraftanlage erzeugt dort Strom mit einem geringen Emissionsfaktor. Auf diese Weise trägt die Anlage zur Reduzierung der Treibhausgase bei.



## E3.2 Relative Auswirkungen

Der Emissionsausgleich bei Druckaufträgen, die Verwendung von überwiegend Recyclingpapier, das mit dem Umweltzeichen Blauer Engel ausgezeichnet ist, der klimaneutrale Postversand und die konsequente Mülltrennung begleiten uns bereits seit geraumer Zeit in unserem Arbeitsalltag.

Aus unserer Sicht besteht noch weiterhin Minderungspotenzial im Mobilitätsbereich der Mitarbeiter. Aus diesem Grund wird im Herbst 2018 eine erneute Mobilitätsbefragung aller Mitarbeiter durchgeführt. Es ist aber erfreulich, dass die Umweltbelastung durch unseren Unternehmensfuhrpark im Berichtszeitraum bereits deutlich gesenkt werden konnte.

Inspiziert durch die eingesparten 16 Prozent des genutzten Kontoauszugsdruckerpapiers wurde im Berichtsjahr 2016 auch überprüft, ob wir unseren Kunden Überweisungsvordrucke aus recyceltem Papier anbieten können. Überweisungsvordrucke bestehen aus einer Vorderseite und einem Durchschlag. Der Durchschlag ist aufgrund seiner chemischen Eigenschaften nicht als Recycling-Papier zu erhalten, somit wäre die Überweisung nur 50 Prozent umweltfreundlich. Ferner kam bei der Überprüfung heraus, dass die Kosten das fast Vierfache des bisherigen Preises erreicht hätten. Hier wurde daher Abstand von einer Umstellung genommen.

Im Zuge der Umstellung unseres Briefpapier-Designs haben wir Anfang 2017 eine digitale Briefvorlage eingeführt, die über das Intranet von allen Mitarbeitern im Haus für die schriftliche Kommunikation mit Kunden und Geschäftspartnern genutzt werden kann. Auf diese Weise ist es künftig nicht mehr nötig, große Bestände vorgedruckten Briefpapiers zu produzieren und zu lagern. Es wird nur noch das Papier für geschäftliche Briefe verwendet, das auch tatsächlich benötigt wird. Bei zukünftigen Änderungen unseres Briefpapiers entstehen so auch keine Restbestände mehr.

**Seit 2015 nutzt die Sparda-Bank München Ökostrom. Allein dadurch wurden im Jahr ca. 680 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart. Gegenüber 2014 wurden insgesamt ca. 850 Tonnen weniger CO<sub>2</sub>-Äquivalente emittiert.**

## E3.3 Management und Strategie

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung übernehmen wir Verantwortung, die durch uns verursachten Belastungen für die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Dazu gehören im Rahmen unserer Möglichkeiten die Reduktion von Energie- und Wasserbedarf, Treibhausgas-Emissionen und Abfall. Unseres Erachtens nach umfasst diese Verantwortung auch die Kommunikation von Nachhaltigkeitsthemen an Mitarbeiter und Mitglieder, sowie die Kooperation mit gemeinwohl-bilanzierenden Unternehmen (D2.2) und zivilgesellschaftlichen Initiativen (D5.2).

Initiiert durch das Umweltteam wurden bereits Anfang 2014 Umweltleitlinien verabschiedet, die auch auf der Homepage einsehbar sind.

<https://www.sparda-m.de/genossenschaftsbank-umwelt-und-klimaschutz/>

Unsere Mitarbeiter werden konsequent zu umweltschonendem Verhalten sensibilisiert und in die Umsetzungsprozesse mit eingebunden (siehe Beschreibungen unter C3.3).



Abb. 24: Darstellung der Umweltleitlinien im Internet

**Unsere Druckerzeugnisse für Werbematerialien werden klimaneutral gedruckt.** Genau die Menge an Treibhausgasen, die bei der Produktion entsteht, wird durch die Unterstützung von anerkannten Klimaschutzprojekten wie ClimatePartner und natureOffice ausgeglichen (siehe dazu auch Kapitel E3.1). Zudem haben wir im Berichtszeitraum positiv darauf einwirken können, dass eine unserer meistbeauftragten Druckereien im Frühjahr 2017 mineralölfreie Druckfarbe (Serie Saphira® Ink Excel 110<sup>23</sup>) eingeführt hat. Mineralöl ist ein wichtiges Lösungsmittel in konventionell hergestellten Druckfarben. Allerdings ist dieser Rohstoff wasserunlöslich und damit biologisch schlecht abbaubar. Mineralölfreie Druckfarben enthalten biologisch leichter abbaubare Pflanzenöle und sind in Recyclingprozessen rückstandsfrei entfernbar.

„Wir haben unsere Druckfarbe umgestellt, um unserem ökologischen Anspruch und dem unserer Kunden gerecht zu werden. Als wir auf ein Produkt gestoßen sind, das die Qualität und die Umweltfreundlichkeit erfüllt, haben wir diese neue Farbskala bei uns im Hause eingeführt.“

(Sabine Bissinger, Geschäftsführung alpha-teamDRUCK GmbH, April 2017)

Zusätzlich zu den eigenen Umweltschutzmaßnahmen fördern wir über den Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e.V. regelmäßig gesellschaftliche Initiativen und Projekte, die sich für den Schutz und Erhalt der Umwelt einsetzen. Ein Beispiel ist die Förderung von Baumpflanzungen und waldpädagogischen Projekten der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e.V. mit insgesamt 89.500 Euro im Zeitraum von 2015 bis Ende 2017. Im gleichen Zeitraum wurden auch die Schulklassenprojekte „Anziehend – mit Kleidung die Welt fairändern“ der Münchner Initiative Ökoprosjekt MobilSpiel e.V. mit insgesamt 75.000 Euro gefördert. Im Rahmen dieser Veranstaltungen lernen Jugendliche und junge Erwachsene die Modeindustrie und ihr eigenes Kaufverhalten zu reflektieren.

Zwei weitere Beispiele für die Förderung von Umweltmaßnahmen anderer Initiativen und Projekte sind zum einen die Unterstützung des WWF in 2016 und 2017 mit insgesamt 30.000 Euro zum Schutz von Alpenflusslandschaften und zum anderen die Unterstützung des Vereins Umwelt-Akademie e.V., der in 2015, 2016 und 2017 insgesamt 109.000 Euro erhielt, um (Schul-) Projekte rund um das Thema Nachhaltigkeit durchzuführen.

## E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung

### Allgemeines

**Ziel unserer Genossenschaft ist es, vor allem den Auftrag nach §1 des Genossenschaftsgesetzes mit Leben zu füllen. Dies bedeutet, dass die Mitglieder der Genossenschaft in erster Linie in allen Angelegenheiten, die ihre wirtschaftlichen Belange berühren, bestmögliche Unterstützung, z. B. durch kompetente Beratung, erhalten und dass sie bestmögliche Sicherheit bei Finanzanlagen im gewünschten Anlagesektor sowie faire Bedingungen bei Aufnahme von Krediten und letztlich angemessene Preise bei allen in Anspruch genommenen Dienstleistungen erwarten dürfen.**

Diese Mitgliederorientierung erfolgt in einem nach den genossenschaftlichen Regeln organisierten Geschäftsbetrieb, das heißt, unter Leitung und Überwachung durch die demokratisch legitimierten Organe „Vertreterversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand“. Ziel der Sparda-Bank München eG ist es aber auch, nicht nur die Wirtschaft der Mitglieder bestmöglich zu fördern, sondern auch die Interessen der Mitarbeiter in bestmöglicher Weise zu berücksichtigen und zu fördern. Diesen Unternehmenszielen wird durch anonyme Befragungen sowohl der Kunden (= Mitglieder) als auch der Mitarbeiter Rechnung getragen. Die Ergebnisse werden grundsätzlich veröffentlicht.

Dabei stimmen die Interessen der Mitarbeiter weitgehend mit den Interessen der Kunden überein, da alle unsere Mitarbeiter gleichzeitig – wie grundsätzlich alle Kunden – auch Mitglied der Genossenschaft sind. Diese Tatsache unterscheidet uns fundamental von der Interessenlage nichtgenossenschaftlicher Unternehmen.

Da wir unsere Genossenschaft auch als beispielhaftes Gegenmodell zur „Renditemaximierung“ der an der neoliberalen/neoklassischen Wirtschafts- und Gesellschaftsideologie orientierten Unternehmen betrachten, befürworten wir eine demokratisch legitimierte Verpflichtung für alle Unternehmen mit über 50 Mitarbeitern, jährlich unabhängige Untersuchungen zur Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit durchzuführen und die Ergebnisse in den Unternehmensbilanzen zu veröffentlichen.

Ein weiteres wichtiges Ziel unseres Unternehmens ist die mittelfristige Ergänzung unseres Geschäftsbetriebs über den Finanzbereich hinaus. Unserer Überzeugung nach hat jedes Unternehmen neben dem wirtschaftlichen Auftrag für Eigentümer und Kunden auch gesamtgesellschaftliche Aufgaben. Wir arbeiten deshalb konsequent und kontinuierlich am Ausbau unseres Unternehmens-Engagements in sinnvollen Bereichen wie beispielsweise Bildung im Sinne von Stärkenbewusstsein und individueller Potentialförderung, Jugendarbeit und Seniorenarbeit. Ein wichtiger Baustein dieser Strategie sind die NaturTalent Stiftung gGmbH und die NaturTalent Beratung GmbH.

**Wir wollen dazu beitragen, die These von den Aufgaben der Wirtschaft wieder „vom Kopf auf die Beine zu stellen“. Dies bedeutet nicht mehr und nicht weniger, als sich auf die Tatsache zu fokussieren, dass die Wirtschaft für die Menschen da ist und nicht umgekehrt.** Diese Unternehmensausrichtung halten wir für den wichtigsten Aspekt zur Etablierung einer Gemeinwohlökonomie. Dabei wollen wir verdeutlichen, dass die genossenschaftliche Unternehmensform der Schlüssel für eine demokratische Wirtschaftsform ist, die einen fairen marktwirtschaftlichen Wettbewerb bei höchstmöglicher Kooperation zulässt. Weder die Marktwirtschaft, der Kapitalismus an sich, noch eine Gemeinwohl-Ökonomie oder der Sozialismus benötigen eine Demokratie als existenzielle Voraussetzung. Dies beweisen beispielsweise diktatorisch gelenkte kapitalistische Volkswirtschaften wie China oder der untergegangene parteidiktatorische Sozialismus. **Die Demokratie muss also unseres Erachtens immer getrennt von allen wirtschaftlichen Systemen gestaltet werden. Dabei ist die Unternehmensform der Genossenschaft der wichtigste Beitrag der Wirtschaft für eine demokratisch organisierte Gesellschaft.**

Unser Ziel ist also, in unserer Gesellschaft die genossenschaftliche Unternehmensform als grundsätzlich anzustrebende Rechtsform zu etablieren und damit die Demokratie insgesamt zu stärken.

Leistung bedeutet, sowohl die Interessen der Kunden und Mitarbeiter als auch aller vom Unternehmen berührten Gesellschaftsschichten in bestmöglicher Ausgewogenheit zu verfolgen. Nur wenn ich weder mich selbst noch andere Beteiligte ausbeute oder übervorteile, erbringe ich die Leistung, die zur Umsetzung einer Gemeinwohl-Ökonomie zielführend ist. Die Sparda-Bank München evaluiert diesen zielorientierten Leistungsgedanken durch die regelmäßigen Befragungen ihrer Mitarbeiter und Mitglieder sowie ihrer weiteren Stakeholder.

In einem demokratisch legitimierten marktwirtschaftlichen Kapitalismus ist ein grundsätzlicher Vermehrungsanspruch des zur Verfügung gestellten Kapitals zulässig und sinnvoll. Die in unseren Gesellschaften etablierte kleinteilige globale Arbeitsteilung und der aktuelle Stand der Evolution erfordern offensichtlich einen sichtbaren Erfolg des „Schaffens“ des Einzelnen. Da dieses „Schaffen“ nicht mehr wie vor Jahrhunderten in sichtbaren und greifbaren gegenständlichen Ergebnissen, sondern vor allem durch Geld erlebbar ist, wäre ein Wegfall des Vermehrungsanspruchs von Kapital für unsere Gesellschaftsentwicklung kontraproduktiv. Also ist für die Etablierung einer Gemeinwohl-Ökonomie grundsätzlich nicht die Abschaffung des Vermehrungsanspruchs eine zielführende Idee, sondern es geht hier vor allem um die Fairness bei der Verteilungsfrage des Mehrwerts.

Die Umsetzung einer Gemeinwohl-Ökonomie hängt also sehr davon ab, wie fair die Primärverteilung und Sekundärverteilung der zusätzlich geschaffenen Wertschöpfung aufgrund des zur Verfügung gestellten Kapitals erfolgen. Als Primärverteilung ist hier die Aufteilung des Gewinns auf die Arbeitnehmer, das Unternehmen und die Kapitaleigner gemeint. Unter Sekundärverteilung ist zu verstehen, in welcher Höhe Steuern und Abgaben, die Arbeitnehmer, Unternehmen und Kapitaleigner als Gemeinwohlabgaben an die Gesamtheit der Bürger (= Staat) zu leisten haben.

Ohne Vermehrungsanspruch bei zur Verfügungsstellung von Kapital wäre nach dem derzeitigen Stand der menschlichen Evolution, der davon geprägt ist, dass Sicherheit, Zukunftssicherung und gesellschaftlicher Stand (auch Machtanspruch) vor allem durch Kapitalanhäufung gewährleistet wird, ein Fortschritt im gemeinwohlorientiertem Sinn sehr beschränkt.

Deshalb befürworten wir nicht die Abschaffung des Vermehrungsanspruchs des Kapitals, sondern die Etablierung des Staatsziels einer „balancierten Ungleichheit“ im Sinne einer fairen Verteilung von Einkommen und Vermögen. Dieses Ziel erfordert neben dem bisherigen rein finanziell ausgerichteten Wohlstands-Messinstrument Bruttoinlandsprodukt (BIP) auch die Etablierung einer „Gesellschafts-Zufriedenheitsbilanz“ („Glücksbilanz“). Ziel für diese Bilanz können unseres Erachtens jeweils die Zahlen des Landes mit den besten Ergebnissen hinsichtlich Säuglingssterblichkeit, Lebenserwartung, Bildungsstand, Gewalt und Drogenkonsum sowie Gefängnisbelegung sein (derzeit in Europa am ehesten von den skandinavischen Ländern erreicht). Eine geeignete Gesamtkennzahl zur Außendarstellung dieser Glücksbilanz wäre der „Gini-Koeffizient“. Letztlich wäre die Umsetzung der Glücksbilanz nichts anderes als die Schaffung einer Gemeinwohlabilanz für Staaten.

## E4.1 Außenausschüttung

Die Sparda-Bank München arbeitet seit ihrer Gründung im Jahr 1930 in der Rechtsform der Genossenschaft. Im Vordergrund steht die Förderung der Wirtschaft der Mitglieder und nicht kurzfristiges Gewinn- und Renditestreben.

Die Mitgliedschaft dient als Basis für die Geschäftsbeziehung zwischen dem Mitglied und der Sparda-Bank München. Sie spiegelt sich in der Inanspruchnahme von Bankgeschäften auf Grundlage des Gehalts-, Lohn-

bzw. Renteneingangs auf dem Girokonto wider. Alle Mitarbeiter der Bank sind auch Mitglieder der Genossenschaft. Die Interessen der Mitglieder werden durch die Vertreterversammlung (derzeit 231 Mitglieder) vertreten.

Ein Genossenschaftsanteil beträgt 52,- Euro, die Pflichteinzahlung beläuft sich auf 52,- Euro. Die Haftsumme je Geschäftsanteil beträgt 52,- Euro. Als vorsorgliche Maßnahme zur weiteren Erhöhung des Eigenkapitals der Genossenschaft wurde die Anzahl der Geschäftsanteile pro Mitglied mit Wirkung vom 01.07.2015 auf 50 Stück erhöht.

**Eine Gewinnausschüttung an Externe ohne jegliche Bindung an das Unternehmen, wie beispielsweise bei Aktiengesellschaften oder bei Unternehmensformen mit stillen Teilhabern, findet bei der Sparda-Bank München nicht statt.**

**Über die Ausschüttungshöhe wird in einem demokratischen Prozess, an dem alle drei genossenschaftlichen Gremien – Vertreterversammlung, Vorstand und Aufsichtsrat – mit Mehrheitsbeschluss beteiligt sind, entschieden.**

Entwicklung der Dividende und Inflationsrate Jahre 2009 bis 2017

Jahr	Dividenden-Ausschüttung	Inflationsrate
2009	5,5%	0,3%
2010	5,5%	1,1%
2011	4,5%	2,1%
2012	4,5%	2,0%
2013	3,0%	1,5%
2014	3,0%	0,9%
2015	3,0%	0,3%
2016	3,0%	0,5%
2017	1,5%	1,8%
<b>Durchschnitt</b>	<b>3,7%</b>	<b>1,16%</b>

Tab. 39: Außenausschüttung

## E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung

Verwendung Jahresüberschuss	2015 Euro	2016 Euro	2017 Euro
Jahresüberschuss gesamt	11.218.037,89	15.592.895,30	16.224.745,09
Davon Einstellung in die Rücklagen	2.500.000,00	6.500.000,00	7.500.000,00
Davon Zuweisung an andere Ergebnismrücklagen	6.353.064,21	5.699.522,54	6.775.317,24
Davon Dividende auf Geschäftsguthaben	(3% Dividende) 2.364.973,68	(3% Dividende) 3.393.372,76	(1,5% Dividende) 1.949.427,85

Tab. 40: Verwendung des Jahresüberschusses

## E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung

### E5.1 Transparenz

Die Sparda-Bank München hat erstmals im Herbst 2011 eine Gemeinwohl-Bilanz erstellt und veröffentlicht. Die zweite Gemeinwohl-Bilanz für das Geschäftsjahr 2012 wurde im Frühjahr 2013 veröffentlicht. Im Januar 2016 wurde die dritte Gemeinwohl-Bilanz für die Geschäftsjahre 2013 und 2014 vorgelegt. Im Herbst 2018 bilanzieren wir zum vierten Mal für die Berichtsjahre 2015, 2016 und 2017.

Wie viele Unternehmen, die sich mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen, sind auch wir der Meinung: Der Weg ist das Ziel. Hinter jedem Meilenstein verbergen sich neue Ideen, Verbesserungsvorschläge und Anforderungen. Auch wir haben uns den Weg der Nachhaltigkeit zum Ziel erklärt und stoßen gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen stets auf neue Themenfelder, Ideen und Auswertungsmöglichkeiten unserer Unternehmenskennzahlen. Wir gehen auch mit unerwünschten Erhöhungen bestimmter Nachhaltigkeitskennzahlen und mit erforderlichen nachträglichen Anpassungen unserer Bilanzwerte transparent um und begreifen uns als lernende Organisation.

Wir kommunizieren den Gemeinwohlbericht und Maßnahmen sowie Arbeitsergebnisse über alle Print- und Onlinekanäle der Bank sowie fortlaufend bei diversen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen in unserem Geschäftsgebiet Oberbayern.

Darüber hinaus werden themenabhängig Aspekte der Gemeinwohl-Bilanz bei Mitarbeiterveranstaltungen vorgestellt und diskutiert.

### E5.2 Mitbestimmung

Das gesellschaftliche Umfeld umfasst unserer Ansicht nach allem voran die Mitglieder und Kunden der Sparda-Bank München, die im Wesentlichen aus der Region Oberbayern kommen. Wie schon in D1.3 geschildert, haben sie über die gewählten Vertreter in der Vertreterversammlung Mitbestimmungsrechte.

2017 wurde begonnen, institutionalisierte, über die Vertreterversammlung hinausgehende regelmäßige Dialoge mit den Stakeholdern durchzuführen. Bei der ersten Kickoff-Sitzung aller von diesem Vorhaben betroffenen Kolleginnen und Kollegen Anfang 2017 wurden die Stakeholdergruppen der Sparda-Bank München erarbeitet. Die ermittelten 15 Stakeholder (-gruppen) sind:

- » Aufsichtsrat
- » Vertreterversammlung
- » Mitarbeiter
- » Kunden und Mitglieder
- » Produkt- und Kooperationspartner
- » Vermittler
- » Lieferanten und weitere Geschäftspartner
- » Verbraucherschutz
- » Medien
- » Kommunen

- » Politik u. Gesellschaft
- » Anrainer der Zentrale und der Geschäftsstellen
- » Verband der Sparda-Banken
- » SDV (Sparda-Datenverarbeitung)
- » Gewerkschaften

Die wichtigsten Stakeholdergruppen haben wir in 2017, zum Teil bis in das Jahr 2018 hinein, befragt. Diese sind: Aufsichtsrat, Vertreterversammlung, Mitarbeiter, Kunden und Mitglieder, Produkt- und Kooperationspartner, Vermittler, Lieferanten und weitere Geschäftspartner.

Ausschlaggebend für die Etablierung institutionalisierter Stakeholder-Dialoge war zum einen die neue Berichtspflicht nach dem im Frühjahr 2017 in Kraft getretenen CSR-Richtlinieumsetzungsgesetz. Zum anderen sind wir auch im Hinblick auf unseren eigenen Anspruch als gemeinwohl-bilanzierendes Unternehmen daran interessiert, noch mehr über unsere unterschiedlichen Anspruchsgruppen zu erfahren und unsere Lieferketten und Geschäftsbeziehungen näher zu beleuchten, um Potenziale aufzudecken. Zusätzlich dienen Stakeholder-Dialoge auch der Markt- und Meinungsforschung, welche wir als Instrument zur Weiterentwicklung begreifen. Diese Dialoge fördern auch die Teilhabe aller mit der Bank verbundenen Anspruchsgruppen. Es wurde 2017 für die relevantesten Anspruchsgruppen ein Befragungskonzept erarbeitet und umgesetzt, das auch den Raum gibt, die Befragten zu ihren eigenen Anliegen zu Wort kommen zu lassen. Dieses bietet zum einen die Möglichkeit der umfassenden Auslotung der Beziehung mit der jeweiligen Anspruchsgruppe als auch eine Basis für die gemeinsame Gestaltung dieser Beziehungen.

Um die Dialoge zu starten, wurden in 2017 mit fast allen der wichtigsten Anspruchsgruppen Befragungen durchgeführt. Über die Ergebnis-Berichte soll sich in den folgenden Jahren ein regelmäßiger, individueller Dialog zu den wesentlichen Themen mit den jeweiligen Anspruchsgruppen entwickeln. Wir dokumentieren die Fragebögen, die Befragungsprozesse und die Ergebnisse umfassend. Mit Hilfe externer Unterstützung vergleichen und analysieren wir die Antworten der verschiedenen Befragungsgruppen einzeln und in diversen Stakeholder-Kombinationen, um eine ganzheitliche Sichtweise auf die für unsere Bank wesentlichen Themen und Handlungsfelder zu erlangen. Dieser Analyseprozess wird in 2018 begonnen.

Wirtschafts- und bankkritische NGOs: Die Beschäftigung mit der Gemeinwohl-Ökonomie ist eine indirekte Mitbestimmung, weil wir die Werte und konkreten Instrumente so gut es geht übernehmen und uns so inspirieren lassen. Darüber hinaus gibt es lose Kontakte mit Initiativen, die sich für regionale Währungen/ Verrechnungssysteme einsetzen.



## Kurzfristige Ziele

**Die Umstellung auf 100 Prozent Ökostrom-Nutzung wurde mit Wirkung vom 01.01.2015 bereits umgesetzt.** Allein von 2015 bis 2017 konnten so rund 3.607 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart werden.

Bis Ende 2014 haben alle Mitarbeiter zum Geburtstag einen Gutschein von Amazon im Wert von 25,- Euro erhalten. Um das Werteverständnis unserer Bank konsequenter durch alle Bereiche zu tragen, erhielten ab dem Berichtsjahr 2015 alle Mitarbeiter als Geschenk eine Bienenpatenschaft zusammen mit dem Buch „Makrokosmos Honigbiene“. Im Rahmen der Weihnachtsfeier im Dezember 2015 erhielten alle Mitarbeiter dann noch ihr persönliches Glas Honig dazu. Im Jahr 2016 und 2017 wurden alle Mitarbeiter zum Geburtstag mit einem Gutschein des sozialen Online-Buchhandels Buch7<sup>24</sup> bedacht. Buch7 fördert mit 75 Prozent des Gewinns soziale, kulturelle und ökologische Projekte. **Ab 2018 wird es für alle Mitarbeiter Gutscheine der umweltbewussten deutschen Drogeriemarktkette dm geben.**

**Seit 2015 pflanzen wir für jedes Mitglied, das erstmals ein Lohn-, Gehalts- oder Rentenkonto bei der Sparda-Bank München eG eröffnet, einen Baum in Oberbayern.** Bis Ende 2017 wurden 43.030 Bäume für die Mitglieder gepflanzt (2015: 15.238, 2016: 9.650, 2017: 18.142 Bäume). Zusätzlich führen wir anlässlich des Weltspartags Malwettbewerbe durch. Für jedes eingesandte Bild pflanzen wir ebenfalls einen Baum. So hat die Sparda-Bank München bis Ende 2017 51.380 Bäume gepflanzt. Wir rechnen mit jährlich circa 15.000 bis 20.000 neuen Mitgliedern. Ebenso viele Bäume sollen auch in Zukunft für unsere Mitglieder gepflanzt werden.

Das Wertpapiergeschäft wurde 2015 zum Teil neu ausgerichtet. Mit Wirkung vom 01.05.2015 haben die Sparda-Banken ihr Depotgeschäft an GENO Broker, einer Tochter der DZ BANK AG, übertragen. Dieser Schritt wurde in der Gruppe der Sparda-Banken gemeinsam entschieden. GENO Broker vereint nicht nur die Wertpapierkompetenz der Genossenschaftsbanken, sondern ist auch unseren Grundwerten wie Transparenz, Partnerschaft und Verantwortung verpflichtet. Im Investmentfondsgeschäft werden wir unverändert von Union Investment als starkem Partner unterstützt.

Im letzten Gemeinwohl-Bericht haben wir über eine Beteiligungszusage bei der neuen paneuropäischen Mittelstandsbörse, die sogenannte Alpenbörse informiert. Leider war die Zeit für die Gründung offensichtlich noch nicht reif. Das Projekt konnte bis dato nicht umgesetzt werden.

Von 2015 bis Mitte 2017 engagierten wir uns für die neue regionale Crowdfunding-Plattform place2help. Ziel von place2help ist es, Akteure vor Ort zu vernetzen und Projekte in und um München mithilfe von Crowdfunding zu finanzieren. Im Unterschied zu anderen Crowdfunding-Plattformen liegt der Fokus ausschließlich auf Projekten, die München lebenswerter und zukunftsfähiger machen – von der Fassadenbegrünung über innovative Mobilitätsangebote bis hin zu zukunftsweisenden Mehrgenerationenprojekten. Die Plattform wurde am 16.07.2015 der Öffentlichkeit vorgestellt. Im Sommer 2017 war das Projekt aus der Startphase heraus soweit gewachsen, dass sich die Sparda-Bank daraus zurückziehen konnte.

**Im Bereich des Beschaffungsmanagements wird bis Ende 2018 der Grundstein für generelle Beschaffungsrichtlinien und einen damit verbundenen transparenten softwaregestützten Beschaffungsprozess gelegt. Der Fokus bei der Entwicklung der Richtlinien liegt neben der Überprüfung der Einhaltung gesetzlicher Standards auch auf gemeinwohl-basierten Aspekten. Die Einführung wird in 2019 erfolgen.**

**Des Weiteren wird die Werte-Kooperation mit dem Energieversorger Polarstern weiter ausgebaut und schrittweise intensiviert.** Durch gemeinsame Aktionen und Kommunikationsmaßnahmen sollen die besondere Werte-Kooperation beider Unternehmen und das verbindende Element des Gemeinwohl-Gedankens weiter in die Gesellschaft hineingetragen werden.

<sup>24</sup> <https://buch7.de/>

Ein wichtiges Ziel ist die Fortführung des Dialogs mit unseren Stakeholdern. In 2017 haben wir mit diversen Befragungen eine Basis für den Austausch mit den Anspruchsgruppen unseres Unternehmens geschaffen. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse wird ein Dialog über die wesentlichen Themen, Chancen, Potenziale und Entwicklungen entstehen, über die wir mit unseren Stakeholdern verbunden sind. Hierzu müssen geeignete Kommunikations- und Dialogformate entwickelt werden, die auf die einzelnen Anspruchsgruppen abgestimmt sind.

Wie bereits eingangs beschrieben, haben wir die 4. Gemeinwohl-Bilanz der Sparda-Bank München eG erstmals auf Basis der Matrix 4.1. erstellt. Im November 2018 startete ein Projekt mit dem Ziel, die 5. Gemeinwohl-Bilanz für das Jahr 2018 auf Basis der Matrix 5.0 und mit Hinblick auf die Agenda 2030 zu erstellen.

## Die Agenda für nachhaltige Entwicklung



Abb. 25: Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

## Langfristige Ziele

**Aktuell ist die Sparda-Bank München eine der erfolgreichsten Genossenschaftsbanken in Deutschland.**

**Aber – auch das ist aktuell Realität: Die Rahmenbedingungen ändern sich in einem Ausmaß, wie sich das vor einem Jahrzehnt noch kaum jemand vorstellen konnte. Niedrigzins und der damit verbundene Ertragsrückgang im Kerngeschäft, Digitalisierung und Regulierung sind zusammen mit der demografischen Entwicklung und dem gesellschaftlichen Wertewandel wesentliche Herausforderungen, für die es zukunftsfähige Lösungen zu finden gilt.**

In unserer mehr als 87-jährigen Geschichte haben wir bereits mehrfach bewiesen, dass wir uns kontinuierlich weiterentwickeln können, dass wir Antworten haben auf neue rechtliche, ökonomische, gesellschaftliche und technologische Anforderungen. Gestartet als Selbsthilfeorganisation für Eisenbahner sind wir heute die größte und mitgliederstärkste Genossenschaftsbank in Bayern. Das haben wir u. a. geschafft, weil wir bereits seit einigen Jahren konsequent daran arbeiten, unseren Mitarbeitern und Kunden mehr zu bieten als ein klassisches Finanzinstitut. **Unser Wachstum ist werteorientiert, weil wir davon überzeugt sind, dass man als Unternehmen nur dauerhaft wirtschaftlich erfolgreich sein kann, wenn man sozial und ökologisch verantwortungsbewusst handelt.**

Unser Erfolg bestätigt unsere Überzeugung – gleichzeitig nehmen wir aber wahr, dass das Marktumfeld im Retailbanking stets schwieriger wird: Aktuelle Schlagzeilen in den Medien bestätigen diese Wahrnehmung und sprechen von dramatisch einbrechenden Erträgen, steigenden Kosten, erhöhten regulatorischen Anforderungen, Filialschließungen, Negativ- und Strafzinsen für Firmen- wie Privatkunden, einer steigenden Nutzung des Online- und Mobile-Bankings sowie dem Aufkommen von künstlicher Intelligenz, die Bankmitarbeiter in Geschäftsstellen und in der Marktfolge in Zukunft teilweise überflüssig machen könnte etc.

Die maßgeblichen Erfolgsfaktoren unseres Handelns der letzten 87 Jahre sind uns bewusst. Bei einer strategischen Weiterentwicklung werden wir diese Erfolgsfaktoren nicht „über Bord werfen“, sondern im Hinblick auf das Vertrauen und die Zufriedenheit unserer Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter berücksichtigen und wertschätzen.

Als Erfolgsfaktoren, die auch zukünftig unser Handeln maßgeblich bestimmen werden, sehen wir in diesem Rahmen u.a.

- » die genossenschaftlich-demokratische Grundausrichtung unserer Bank mit dem Sinn, gesellschaftliche Mängel zu beheben.
- » unseren stetigen Drang nach Prozessinnovationen und die Motivation zur Steigerung unserer Produktivität.
- » den Willen und Mut, unsere Zielgruppen zukünftig auszuweiten und diese mit nutzenstiftenden Serviceangeboten und Dienstleistungen zu begleiten.
- » unsere Orientierung an Potentialen anstelle der Ausbeutung von Ressourcen.

In Bezug auf die Weiterentwicklung unserer Ausrichtung formen die aktuellen und zukünftigen Veränderungen im Bankenmarkt im Speziellen aber auch die großen Entwicklungen in Natur, Wirtschaft, Gesellschaft, Technologie und Politik im Allgemeinen unseren Handlungsrahmen.

In den letzten zwölf Monaten hat der Vorstand gemeinsam mit den Mitarbeitern intensiv an der Fortschreibung der Strategie 2019 – 2023 gearbeitet. Da zum Zeitpunkt der Berichtsabgabe, die Präsentation und Bestätigung durch den Aufsichtsrat noch ausstand, können wir hier zu langfristigen Zielen und Maßnahmen noch keine Details veröffentlichen.

## EU Konformität: Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen

Im Dezember 2014 hat die EU-Kommission eine Richtlinie zur Erweiterung der finanziellen Berichterstattung um nichtfinanzielle und die Diversität betreffende Aspekte verabschiedet (2014/95/EU). Im März 2017 wurde diese Richtlinie mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz ins deutsche Recht überführt. Die Berichtspflicht trifft ausgewählte Unternehmen und Konzerne und gilt für alle nach dem 31.12.2016 beginnenden Berichtsjahre. Die berichtspflichtigen Unternehmen sind demzufolge verpflichtet, künftig in jedem Geschäftsjahr im Kontext der Lageberichterstattung eine nichtfinanzielle Erklärung bzw. einen nichtfinanziellen Bericht abzugeben, in welchem über wesentliche nichtfinanzielle Belange berichtet wird.

Zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung, bzw. eines nichtfinanziellen Berichts ist nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz auch die Sparda-Bank München eG verpflichtet (vgl. §340a HGB). Wir haben daher zusätzlich zu diesem Gemeinwohlbericht unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung um eine erstmals für 2017 veröffentlichte DNK-Entsprechenserklärung ergänzt.

Der Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2017 sowie die Informationen zur nichtfinanziellen Berichterstattung in Form der DNK-Entsprechenserklärung sind auf unserer Website [www.sparda-m.de](http://www.sparda-m.de) veröffentlicht.

Zusätzlich ist der Lagebericht der Bank zusammen mit der DNK-Entsprechenserklärung für das Jahr 2017 auch im elektronischen Bundesanzeiger erschienen.



## Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

### **Gesamtprojektleitung und Koordination:**

Christine Miedl, Prokuristin, Direktorin Unternehmenskommunikation und Nachhaltigkeitsmanagement

Hanna Palzer, Referentin Nachhaltigkeitsmanagement und Kommunikation

### **Folgende Mitarbeiter haben sich im Rahmen der Erstellung der dritten Gemeinwohl-Bilanz besonders für die einzelnen Bereiche engagiert:**

Katrin Zideck (Teamleiterin Abteilung Einkauf und Verwaltung) und Kerstin Weber (Sachbearbeiterin Einkauf und Verwaltung)

» A1 Ethisches Beschaffungsmanagement

Clemens Quast (Leiter Abteilung Treasury)

» B1 Ethisches Finanzmanagement

Christine Büeck (Referentin Personalbetreuung)

- » C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung
- » C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit
- » C3 Forderung und Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter
- » C4 Gerechte Verteilung des Einkommens
- » C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz

Uwe Berkner (Direktor Vertriebsmanagement Versicherungen, Regionalleiter)

- » D1 Ethische Kundenbeziehung
- » D2 Solidarität mit Mitunternehmen
- » D3 Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen
- » D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen
- » D5 Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards

Christine Miedl (Prokuristin, Direktorin Nachhaltigkeitsmanagement und Unternehmenskommunikation) und  
Hanna Palzer (Referentin Nachhaltigkeitsmanagement und Kommunikation)

- » E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen
- » E2 Beitrag zum Gemeinwesen
- » E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen
- » E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung
- » E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung

**Sie wurden tatkräftig unterstützt von (Nennung in alphabetischer Reihenfolge):**

Sebastian Bergbauer	Direktor Vertriebsmanagement Kredit und Bausparen, Regionalleiter
Dr. Michael Dumpert	Prokurist, Direktor Unternehmensentwicklung
Oliver Edelmann	Stellv. Betriebsratsvorsitzender und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat
Angelika Hellmeier	Sachbearbeiterin Personalbetreuung
Christine Hirn	Abteilungsleiterin Rechnungswesen
Maria Huber	Direktorin Vertriebsmanagement Kundeneinlagen
Matthias Kaiser	Sachbearbeiter Unternehmensentwicklung
Günther Kraus	Prokurist, Direktor Verwaltung
Anna Löwenhaupt	Sachbearbeiterin Personalbetreuung
Nina Nürnberg	Sachbearbeiterin Personalbetreuung
Klaus Nützl	Direktor Produkt- und Vertriebsmanagement Kredit
Thomas Piel	Prokurist, Direktor Compliance
Karin Schichl	Sachbearbeiterin Personalbetreuung
Marianne Schmid	Referentin Unternehmenskommunikation
Astrid Sollfrank	Sachbearbeiterin Personalbetreuung
Petra Thanner	Sachbearbeiterin Controlling
Paul Vorsatz	Leiter Personalbetreuung
Christian Walter	Teamleiter Problemkreditmanagement
Ernst Widmann	Referent Bau- und Immobilienmanagement
Daniel Zeder	Referent Unternehmensentwicklung
Sebastian Zierhofer	Abteilungsleiter Marktunterstützung Geldanlage

Ein herzliches Dankeschön geht an dieser Stelle auch an alle hier nicht namentlich genannten Mitarbeiter sowie an unsere Ansprechpartner bei unseren Geschäftspartnern und Lieferanten, die uns bei verschiedenen Fragestellungen in Einzelfällen mit weiteren Daten sowie Rat und Tat unterstützt haben.

Der vierte Gemeinwohlbericht und die Gemeinwohl-Bilanz für die Jahre 2015 bis 2017 wurden mit Unterbrechungen im Zeitraum von Sommer 2016 bis Herbst 2018 erstellt. Es wurden ca. 350 Arbeitsstunden in die Erstellung investiert.

Nach Auditierung werden die Gemeinwohl-Bilanz und der -bericht über die Online-Kanäle der Bank kommuniziert. Ein Extrakt der Ergebnisse wird in einer Broschüre in gedruckter Form zusätzlich zur Verfügung gestellt.

München, den 22.11.2018

Vorstand der Sparda-Bank München eG

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Die Sparda-Bank München eG auf einen Blick I	9
Tab. 2: Die Sparda-Bank München eG auf einen Blick II	10-11
Tab. 3: Absatz Bauspar- und Versicherungsverträge	11
Tab. 4: Sachaufwand	13
Tab. 5: Kernkapitalquote im Vergleich zum Branchendurchschnitt	23
Tab. 6: Kennzahlen der Mitarbeiter	24
Tab. 7: Personalentwicklungsmaßnahmen	27
Tab. 8: Tariftabelle ab 01.02.2015	33
Tab. 9: Vergütungstabelle Auszubildende ab 01.02.2015	33
Tab. 10: Tariftabelle ab 01.02.2016	34
Tab. 11: Vergütungstabelle Auszubildende ab 01.02.2016	34
Tab. 12: Tariftabelle ab 01.02.2017	34
Tab. 13: Vergütungstabelle Auszubildende ab 01.02.2017	34
Tab. 14: Leistungen im Rahmen des Sozialleistungskatalogs	36-37
Tab. 15: Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung	37
Tab. 16: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu Sozialleistungen	37
Tab. 17: Tabelle der außertariflichen Vergütungen ab 01.02.2015	38
Tab. 18: Tabelle der außertariflichen Vergütungen ab 01.02.2016	38
Tab. 19: Tabelle der außertariflichen Vergütungen ab 01.02.2017	38
Tab. 20: Anzahl mobiler Arbeitsplätze	39
Tab. 21: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu Arbeitszeit	40
Tab. 22: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu Arbeitsplatzausstattung und -umgebung	40
Tab. 23: Anteil Zeitarbeitskräfte	42
Tab. 24: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu gesunder Arbeitsplatzgestaltung	47
Tab. 25: Beschäftigte mit Behinderung	48
Tab. 26: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu Fairness am Arbeitsplatz	48
Tab. 27: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zum Ausgleich im Berufs- und Privatleben	49
Tab. 28: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse zu Freizeit	49
Tab. 29: Bewerbermanagement	50
Tab. 30: Great Place to Work®-Befragungsergebnisse: Gegenüberstellung Zeit für Berufs- und Privatleben	51
Tab. 31: CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Geschäftsreisen	53
Tab. 32: Investitionen für Kommunikationsmaßnahmen	60
Tab. 33: Vergleichstabelle der Verteilung aller Schulungen 2015-2017	68
Tab. 34: Personalentwicklungsmaßnahmen	68
Tab. 35: Reputationsmonitoring	72
Tab. 36: Steuerzahlungen 2015-2017	85
Tab. 37: Beitrag zum Gemeinwesen	85
Tab. 38: CO <sub>2</sub> -Kompensation durch GoGreen-Versand	93
Tab. 39: Außenausschüttung	98
Tab. 40: Verwendung des Jahresüberschusses	98



## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Testat der Sparda-Bank München eG	8
Abb. 2: Prinzipien für verantwortliches Investieren	21
Abb. 3: Finanzdienstleister	22
Abb. 4: Eigen- und Fremdkapitalanteil	23
Abb. 5: Aufteilung der Finanzierungsformen/des Fremdkapitals	23
Abb. 6: Great Place to Work®-Platzierung 2016 (Befragung 2015)	25
Abb. 7: Great Place to Work®-Platzierung 2017 (Befragung 2016)	26
Abb. 8: Great Place to Work®-Platzierung 2018 (Befragung 2017)	26
Abb. 9: Auszug aus dem Manteltarifvertrag §6, Tarifgruppe 5	32
Abb. 10: Auszug aus dem Manteltarifvertrag, §6, Tarifgruppe 6	32
Abb. 11: Organe der Bank	57
Abb. 12: Markenwerte	62
Abb. 13: Seminartypen	63
Abb. 14: STark!-Konzept der Sparda-Bank München	65
Abb. 15: Verteilung der Schulungen 2015	66
Abb. 16: Verteilung der Schulungen 2016	67
Abb. 17: Verteilung der Schulungen 2017	67
Abb. 18: Baumpflanzungen 2015-2017	77
Abb. 19: Darstellung umweltrelevanter Themen im Internet	78
Abb. 20: Konvergenzmodell der Nachhaltigkeit	81
Abb. 21: Spendentätigkeit des GSV 2015	89
Abb. 22: Spendentätigkeit des GSV 2016	90
Abb. 23: Spendentätigkeit des GSV 2017	90
Abb. 24: Darstellung der Umweltleitlinien im Internet	95
Abb. 25: Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung	102



## Impressum

**Herausgeber:** Sparda-Bank München eG

**V.i.S.d.P.:** Christine Miedl

**Redaktion:** Hanna Palzer und Dominik Herbein,  
Sparda-Bank München eG

**Layout und Satz:**

acpress GmbH,  
Provinzialstraße 26, 66787 Wadgassen

Nachdruck – auch in Auszügen – mit Quellenangabe und  
nach Absprache mit der Redaktion gestattet.

Die Haftung für Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesen Bericht  
gemachten Angaben ist auf grobes Verschulden begrenzt.

Bildnachweise – Titel: Adobe Stock/Monkey Business;  
S. 3: iStock/HS3RUS; S. 5: istock/Romolo Tavani; S. 26: Hans Miedl;  
S. 32: istock/franckreporter; S. 52: Adobe Stock/blacksalmon;  
S. 68: Hans Miedl; S. 78: Hans Miedl; S. 89: iStock/BrianAJackson;  
S. 105: Adobe Stock/mik ivan

## Sparda-Bank München eG

**Zentrale:** Arnulfstraße 15, 80335 München

**E-Mail:** [info@sparda-m.de](mailto:info@sparda-m.de)

**Internet:** [www.sparda-m.de](http://www.sparda-m.de), [www.zum-wohl-aller.de](http://www.zum-wohl-aller.de)



**SpardaService-Telefon:**

089 55142-400

Telefax: 089 55142-100

# Sparda-Bank

[www.sparda-m.de](http://www.sparda-m.de)