

# GEMEINWOHLBERICHT 2012

## UNTERNEHMEN



## BRANCHE

Finanzdienstleistung – Genossenschaftsbank

## ANZAHL DER MITARBEITER<sup>(\*)</sup>

705 (Stand 31. Dezember 2012)

Hinweis: Der vorliegende Gemeinwohlbericht bezieht sich nur auf die Sparda-Bank München eG.

<sup>(\*)</sup> Aufgrund der besseren Lesbarkeit verwenden wir im Text nur die männliche Form. Damen und Herren sind damit selbstverständlich gleichermaßen angesprochen.

## INHALT

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| UNTERNEHMEN.....                                                                             | 1  |
| TÄTIGKEITSBEREICH.....                                                                       | 3  |
| DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL.....                                                          | 3  |
| TESTAT.....                                                                                  | 5  |
| GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN .....                                            | 6  |
| A1    ETHISCHES BESCHAFFUNGSWESEN .....                                                      | 6  |
| B1    ETHISCHES FINANZMANAGEMENT .....                                                       | 7  |
| C1    ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG .....                                          | 9  |
| C1.1    Arbeitszeiten.....                                                                   | 11 |
| C1.2    Arbeitsplatzgestaltung .....                                                         | 11 |
| C1.3    Psychische und physische Gesundheit .....                                            | 11 |
| C1.4    Selbstorganisation, Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Sinnstiftung.....                 | 13 |
| C1.5    Gleichstellung und Gleichbehandlung von Mann und Frau .....                          | 14 |
| C1.6    Benachteiligte (z.B. Menschen mit Behinderung, Migranten, Langzeitarbeitslose) ..... | 14 |
| C2    GERECHTE VERTEILUNG DES ARBEITSVOLUMENS.....                                           | 15 |
| C3    FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER .....                  | 16 |
| C4    GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS.....                                                | 18 |
| C5    INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ .....                                     | 19 |
| D1    ETHISCHES VERKAUFEN.....                                                               | 22 |
| D2    SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN .....                                                   | 25 |
| D3    ÖKOLOGISCHE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN .....                         | 26 |
| D4    SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN.....                              | 27 |
| D5    ERHÖHUNG DER SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHEN-STANDARDS .....                        | 28 |
| E1    SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN .....                 | 29 |
| E2    BEITRAG ZUM GEMEINWESEN .....                                                          | 31 |
| E3    REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN .....                                              | 33 |
| E4    MINIMIERUNG DER GEWINNAUSSCHÜTTUNG AN EXTERNE.....                                     | 35 |
| E5    GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG.....                                   | 36 |
| AUSBLICK.....                                                                                | 37 |
| BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHLBILANZ .....                         | 38 |

---

## TÄTIGKEITSBEREICH

Die Sparda-Bank München eG ist eine regional in Oberbayern tätige Genossenschaftsbank von Menschen für Menschen. Der Grundstein liegt schon in unserer genossenschaftlichen Unternehmensphilosophie begründet, dem Handeln zum Wohle jedes Einzelnen. Diese Maxime gilt für unsere Mitglieder ebenso wie für unsere Mitarbeiter und die Menschen in unserem Geschäftsgebiet Oberbayern.

## DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Die Sparda-Bank München eG ist traditionell als Genossenschaftsbank sozial und wertorientiert. Nachhaltiges, also soziales, ökonomisches und ökologisches Denken und Handeln sind für uns keine Modeerscheinung, sondern eine feste Größe - aus Überzeugung und Respekt gegenüber den zukünftigen Generationen. Als demokratisch verfasste und gelebte Genossenschaft ist nicht monetäre Gewinnmaximierung für wenige Großkapitalgeber, sondern die Förderung der Wirtschaft aller Mitglieder der Genossenschaft unser zentrales Unternehmensziel.

Im Frühjahr 2009 führten wir erstmals eine anonyme Online-Umfrage unter allen Mitarbeitern durch. Sie wurden gefragt, für welche persönlichen Werte sie einstehen, welche sie der Sparda-Bank München eG zuschreiben und welche Kulturwerte ihrer Meinung nach für den zukünftigen Erfolg der Bank zentral sind. Auf Basis dieser Ergebnisse wurde in einem Bankprojektteam, bestehend aus Führungskräften und Mitarbeitern aus verschiedenen Bereichen der Bank, unser Unternehmensleitbild „Werte schaffen Erfolg“ entwickelt.

### **Unsere zentralen Werte**

#### Nachhaltigkeit

Gerechtes und lebensbejahendes Handeln ist ein Gewinn für alle.

#### Freundlichkeit & Fairness

In allen Lebenslagen menschliche Wärme schaffen und Bankgeschäfte mit Sympathie leben.

#### Wertschätzung

Kunden, Partner und Kollegen wertschätzen und auf Augenhöhe begegnen.

#### Zuverlässigkeit

Schafft Vertrauen. Wir nehmen Vereinbarungen ernst.

#### Loyalität

Gemeinsam erreichen wir mehr.

Im März 2011 haben wir die Kulturanalyse erneut durchgeführt. Die im Unternehmensleitbild dargestellten Werte wurden erneut bestätigt (<https://www.sparda-m.de/leitbild.php>).

Seit Frühjahr 2011 engagieren wir uns für die Gemeinwohlökonomie. Menschenwürde, Solidarität, Kooperation, Vertrauensbildung, Verantwortung und Mitgefühl spielen bei dieser alternativen Wirtschaftsform die zentrale Rolle. Diese Werte haben auch in der Philosophie und dem Geschäftsmodell der Sparda-Bank München eG ergänzend zu den Werten aus dem Unternehmensleitbild seit jeher ihren festen Platz.

Im Oktober 2011 haben wir die erste Gemeinwohlbilanz veröffentlicht. Mit der Veröffentlichung der zweiten Gemeinwohlbilanz setzen wir unseren werte- und menschenorientierten Weg konsequent Stück für Stück fort und entwickeln uns weiter. Es gibt noch viel zu tun.

# TESTAT

| TESTAT : AUDIT                                                                                          |                                                                       |                                                                      |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GEMEINWOHL BILANZ 2012 für                                                                              |                                                                       | Sparda Bank München<br>Auditor: Christian Loy                        |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                           |
| WERT BERÜHRUNGSGRUPPE                                                                                   | Menschenwürde                                                         | Solidarität                                                          | Ökologische Nachhaltigkeit                                                                                                                                                 | Soziale Gerechtigkeit                                                                                                                                                             | Demokratische Mitbestimmung & Transparenz                                                                                                                                                 |
| A) LieferantInnen                                                                                       | A1: Ethisches Beschaffungsmanagement                                  |                                                                      |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                   | 30 von 90                                                                                                                                                                                 |
| B) GeldgeberInnen                                                                                       | B1: Ethisches Finanzmanagement                                        |                                                                      |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                   | 10 von 30                                                                                                                                                                                 |
| C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen                                                           | C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung<br>70 von 90              | C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit<br>35 von 50               | C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen<br>10 von 30                                                                                                    | C4: Gerechte Verteilung des Einkommens<br>25 von 60                                                                                                                               | C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz<br>20 von 90                                                                                                                             |
| D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmern                                            | D1: Ethisches Verkaufen<br>20 von 50                                  | D2: Solidarität mit Mitunternehmern<br>20 von 70                     | D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen<br>15 von 90                                                                                                  | D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen<br>10 von 30                                                                                                             | D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards<br>15 von 30                                                                                                                 |
| E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Mitmenschen und Natur weltweit | E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL<br>25 von 90 | E2: Beitrag zum Gemeinwesen<br>30 von 40                             | E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen<br>20 von 70                                                                                                                       | E4: Minimierung der Gewinnausschüttung an Externe<br>20 von 60                                                                                                                    | E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung<br>10 von 30                                                                                                                          |
| <b>Negativ-Kriterien</b>                                                                                | Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte<br>0                 | Feindliche Übernahme<br>0<br>Sperrpatente<br>0<br>Dumpingpreise<br>0 | Massive Umweltbelastungen für Ökosysteme<br>0<br>Grobe Verstöße gegen Umweltauflagen (z.B.: Grenzwerte)<br>0<br>Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte)<br>0 | Ungleichbezahlung von Frauen und Männern<br>0<br>Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerungen bei Gewinn<br>0<br>Töchter in Steueroasen<br>0<br>Eigenkapitalverzinsung >10 %<br>0 | Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter<br>0<br>Verhinderung eines Betriebsrats<br>0<br>Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister<br>0 |
| <b>BILANZSUMME</b>                                                                                      |                                                                       |                                                                      |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                   | <b>385</b>                                                                                                                                                                                |

---

## GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

### A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSWESEN

Wir achten bei der Auswahl unserer Geschäftspartner grundsätzlich darauf, dass diese zu uns und unserer Philosophie sowie Unternehmenskultur passen. Darüber hinaus ist es uns sehr wichtig, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner überwiegend ihren Sitz in unserem Geschäftsgeschäft Oberbayern oder zumindest in Bayern haben.

Der ursprünglich für Ende 2012 geplante Fertigstellungstermin zur Einführung eines standardisierten Qualitätsprozesses für ethisches Beschaffungswesen in der Gesamtbank konnte leider nicht eingehalten werden. Wir planen die Einführung ab dem Jahr 2014.

Die Sparda-Bank München eG engagiert sich für den Umweltschutz. Mit dem Emissionenausgleich bei Druckaufträgen, der konsequenten Verwendung von Recyclingpapier und der Nutzung von Ökostrom tragen wir dazu bei, den Klimawandel zu verlangsamen.

Seit August 2009 drucken wir Werbematerialien auf Papier, das aus 100 Prozent Altpapier hergestellt wird. Büropapier (Briefbögen, Druck- und Kopierpapier) ist ebenfalls auf Recycling-Papier umgestellt. Für die Schonung der Ressourcen haben wir das Qualitätssiegel „Blauer Engel“ erhalten.

Die genaue Menge an Treibhausgasen, welche bei der Produktion entsteht, wird seit Frühjahr 2012 durch die Unterstützung von anerkannten Klimaschutzprojekten ausgeglichen. Hier arbeiten wir mit ClimatePartner und natureOffice zusammen. Auch unser monatlich erscheinendes Kundenmagazin „sparda aktuell“ wird klimaneutral gedruckt.

Bei unserem Geschäftspartner Trans-o-flex haben wir mit Wirkung vom 19. März 2012 auf klimaneutrale Transporte unserer Werbemittel zu den Geschäftsstellen umgestellt. Im Zeitraum 19. März bis 31. Dezember 2012 konnten so 1.042,9 kg CO<sub>2</sub> kompensiert werden.

Seit Oktober 2012 wird die Briefpost aus der Zentrale der Sparda-Bank München eG umweltfreundlich mit dem Go Green Service der Deutschen Post AG versandt.

Durch die Anschaffung einer neuen Software können wir erstmals ab dem Geschäftsjahr 2013 eine transparente CO<sub>2</sub>-Bilanz für unser Unternehmen aufstellen. Parallel prüfen wir Lösungsansätze, die uns dabei unterstützen, die Aktivitäten in der Bank mittelfristig komplett klimaneutral abwickeln zu können.

---

## B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

- Welche Finanzdienstleistungen werden durch Ihr Unternehmen von welchem Finanzdienstleister in Anspruch genommen (Firmenkonto, Kredite, Veranlagung von Rückstellungen, etc.)?
- Werden bei der Veranlagung explizite soziale oder ökologische Kriterien berücksichtigt?
- Wofür werden etwaige Zinserträge verwendet?

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

Durch die stabile Art zu wirtschaften können wir all unseren Mitgliedern und Kunden versichern, dass ihre Einlagen bei uns sicher sind. Wir verwenden die Kundeneinlagen, um sie als Kredite, die wir ausschließlich an Privatkunden, die Mitglied bei uns sind, wieder auszugeben. Der Großteil der Kreditvergabe dient der Finanzierung von Immobilien (Immobilienbau/-kauf) in unserem Geschäftsgebiet Oberbayern. Der restliche Anteil wird ebenfalls ausschließlich an unsere Mitglieder im Rahmen von Privatkrediten für den Konsum (Anschaffungen) vergeben. Darüber hinaus ist die Sparda-Bank München eG Mitglied der Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR). Damit sind sämtliche Kundeneinlagen uneingeschränkt geschützt.

Auch die Eigenanlagen der Sparda-Bank München eG sind nach festen Regeln angelegt. Unsere sicherheitsorientierte Anlagestrategie ist weitgehend auf Deutschland ausgerichtet. Dies praktizierten wir bereits vor Beginn der Finanzkrise in 2008 und wird auch in Zukunft so bleiben. Als Genossenschaftsbank stehen wir für traditionelle Werte ein und haben nicht die Maximierung unseres Gewinns, sondern den größtmöglichen Einsatz für das Wohl unserer Mitglieder im Blick. So ist es für uns auch selbstverständlich, die Anlagepolitik und unsere Eigenanlagen transparent zu gestalten, um Vertrauen zu schaffen.

Bei den eigenen Anlagen der Sparda-Bank München eG werden keine Gelder in die Atomindustrie, in Waffen, in aus Umweltsicht problematische Bauvorhaben oder in Spekulationsgeschäfte mit Rohstoffen oder Nahrungsmitteln investiert.

Im Mai 2012 haben wir die „Prinzipien für verantwortliches Investieren“ der Vereinten Nationen („UN Principles for Responsible Investment“, kurz: UN PRI) unterzeichnet. Insgesamt haben sich mittlerweile mehr als 1.000 Großinvestoren, Vermögensverwalter und Finanzdienstleister aus der ganzen Welt mit einem Gesamtkapital von mehr als 35 Billionen US-Dollar zu den sechs Prinzipien verpflichtet.

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 Corporate-Governance-bezogene Themen (= ESG) bei Investment-Entscheidungen und bei ihren Aktivitäten als Anteilseigner verstärkt fördern und fordern. Die sechs definierten Prinzipien dienen dabei als eine Art Leitfaden, die den Investoren dabei helfen sollen, diese Themen zu verankern und umzusetzen:

1. Wir werden Ökologie-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen (ESG) in Investmentanalyse- und Entscheidungsfindungsprozesse einbeziehen.
2. Wir werden aktive Inhaber sein und ESG-Themen in unsere Eigentümerpolitik und -praxis integrieren.
3. Wir werden auf angemessene Offenlegung von ESG-Themen bei den Unternehmen achten, in die wir investieren.
4. Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Grundsätze in der Investmentindustrie vorantreiben.
5. Wir werden zusammenarbeiten, um die Effektivität bei der Umsetzung der Grundsätze zu steigern.
6. Wir werden jedem über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsätze berichten.

Alle beteiligten Unternehmen nehmen in Folge an einem jährlichen Berichts- und Bewertungsprozess teil. Hierzu ist ein Fragebogen auszufüllen, der 88 Punkte enthält und im Anschluss von der UN-PRI-Organisation geprüft wird. Durch dieses transparente Verfahren und die anschließende unabhängige Bewertung soll verhindert werden, dass die Unternehmen nur aus Gründen des sogenannten „Green Washing“, des marketing- oder PR-getriebenen Umweltengagements, an UN PRI teilnehmen.

Seit Dezember 2012 ist die Entwicklung unserer Eigenanlagen auch auf der Homepage für jedermann einsehbar: <https://www.sparda-m.de/transparenz.php>.

## C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

### Sparda-Bank München eG Kennzahlen Mitarbeiter

Stand 31. Dezember 2012

|                                                          |            |
|----------------------------------------------------------|------------|
| <b>Beschäftigte gesamt</b>                               | <b>705</b> |
| Frauen gesamt                                            | 518        |
| Männer gesamt                                            | 187        |
| Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren        | 12         |
| Altersstruktur                                           |            |
| · älter als 60 Jahre                                     | 6          |
| · 51–60 Jahre                                            | 94         |
| · 41–50 Jahre                                            | 246        |
| · 31–40 Jahre                                            | 198        |
| · 25–30 Jahre                                            | 90         |
| · jünger als 25 Jahre                                    | 71         |
| · Durchschnittsalter                                     | 39,32      |
| Beschäftigte in Vollzeit                                 | 440        |
| Beschäftigte in Teilzeit                                 | 265        |
| · davon Männer in Teilzeit                               | 12         |
| · davon Frauen in Teilzeit                               | 253        |
| Anzahl Auszubildende                                     | 24         |
| Ausbildungsquote                                         | 3,40       |
| Anzahl befristeter Beschäftigter (Jahressumme)           | 16         |
| Anzahl befristeter Beschäftigter (Stichtag 31. Dezember) | 16         |
| Anzahl Beschäftigter mit Behinderung/Gleichgestellte     | 24         |

Alles Wirken und Entscheiden in der Bank basiert auf einem spezifischen Menschenbild. Jeder einzelne Mitarbeiter ist wertvoll und einzigartig und nicht nach Belieben austauschbar.

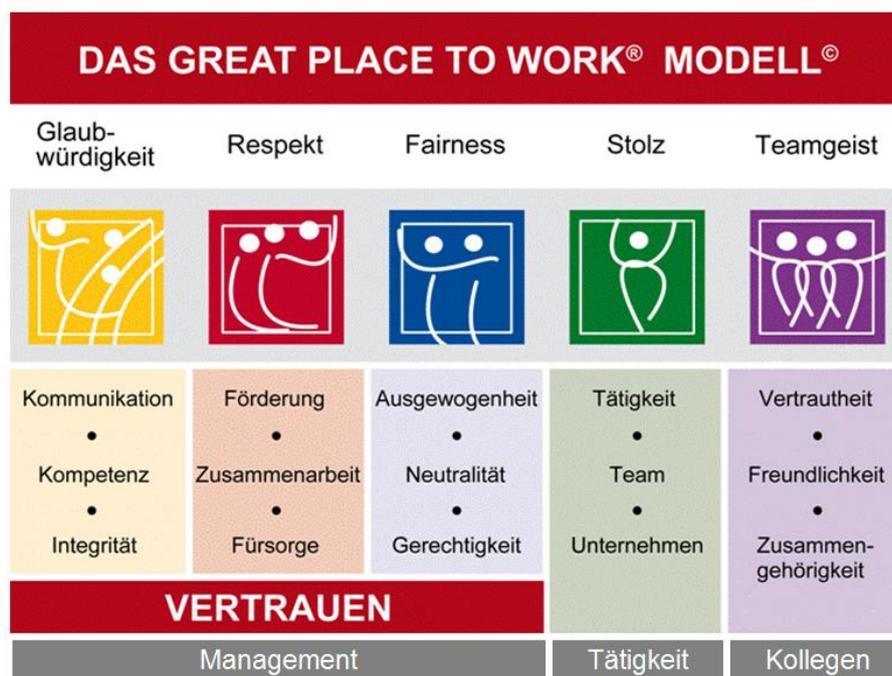
Jeder Mensch hat individuelle und einzigartige Talente, die dauerhaft sind und nicht nach Belieben verändert werden können. Alle Mitarbeiter der Sparda-Bank München eG eint das Ziel, die eigenen (mehr oder weniger bewussten) Talente zur Entfaltung zu bringen. Vor diesem Hintergrund setzen wir auf die Stärkenorientierung in unserer gemeinsamen Kultur. Dies bedeutet, dass alle Mitarbeiter mittel- bis langfristig an dem für sie „richtigen Arbeitsplatz“ sind, statt sich durch „Ausmerzen“ von Schwächen an einen gegebenen Arbeitsplatz „anzupassen“.

Seit 2007 nimmt die Sparda-Bank München eG jährlich an der Vergleichsstudie „Deutschlands beste Arbeitgeber“ vom Great Place to Work Institute teil.

Im Jahr 2012 haben wir gemeinsam mit 405 anderen Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern erneut unsere Qualität als Arbeitgeber auf den Prüfstand gestellt. Great Place to Work (GPW) untersucht die Arbeitsplatzkultur nach Kriterien wie Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Teamgeist und Stolz. Innerhalb der Größenklasse „Unternehmen mit 501 bis 2.000 Mitarbeiter“ konnten wir bei 21 in dieser Kategorie teilnehmenden Unternehmen den 4. Platz erreichen (2011: 7. Platz von 29 in dieser Kategorie teilnehmenden Unternehmen). In die Bewertung durch das Great Place to Work Institute fließen je zu 50 Prozent die Ergebnisse aus der einer anonymen Online-Befragung der Mitarbeiter und aus einem schriftlichen Kultur-Audit ein.

Die Ergebnisse aus der Vergleichsstudie „Deutschlands beste Arbeitgeber 2013“, an welcher wir erneut teilgenommen haben, werden am 24. April 2013 in Berlin vorgestellt.

## Was einen sehr guten Arbeitsplatz ausmacht



Für die folgenden Daten wurden unsere individuellen Ergebnisse aus der Vergleichsstudie „Deutschlands beste Arbeitgeber 2012“ (Vollbefragung aller Mitarbeiter) als Basis verwendet.

Die GPW-Ergebnisse aus der Befragung 2012 belegen, dass die Mitarbeiter mit den Arbeitszeiten durchaus zufrieden sind.

### C1.1 Arbeitszeiten

37 Prozent der Mitarbeiter arbeiten derzeit in Teilzeit und können ihre Arbeitszeit auf Basis von mehr als 130 verschiedenen Teilzeitmodellen gestalten.

100 Prozent unserer 90 Führungskräfte arbeiten im Modell der selbstbestimmten Vertrauensarbeitszeit.

|                                                                                                    |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.                                    | 76% |
| Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden. | 84% |

### C1.2 Arbeitsplatzgestaltung

|                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Ich bekomme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut zu erledigen. | 92% |
| Unser Gebäude und die Einrichtungen tragen zu einer guten Arbeitsumgebung bei.            | 68% |

Der Erweiterungsbau der Zentrale in der Arnulfstraße 15 wurde im Laufe des Jahres 2012 weitgehend fertiggestellt. Damit konnten die räumlichen Bedingungen deutlich verbessert werden (der Wert von 68 Prozent wurde im Rahmen der Online-Befragung der Mitarbeiter im Herbst 2011 ermittelt).

Darüber hinaus können die Mitarbeiter in der Zentrale nun mehrere Ruheräume, ein großzügiges Casino mit Galerie und Dachterrasse sowie einen voll ausgestatteten Sport- und Gymnastikraum nutzen.

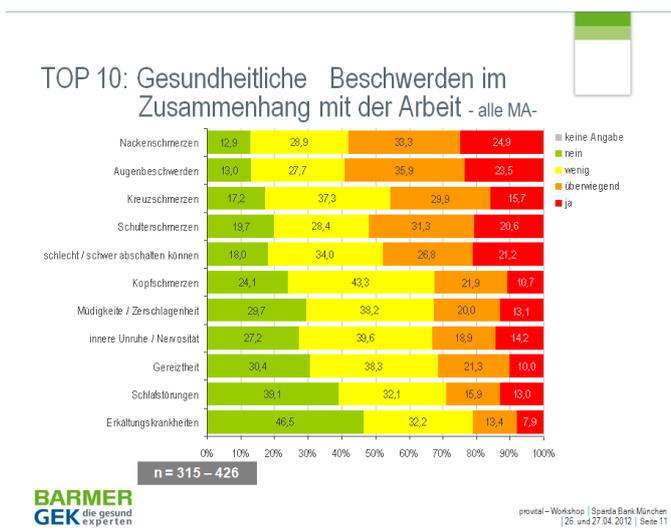
Auch die laufende Modernisierung unserer Geschäftsstellen ist ein wichtiges Handlungsfeld. Hier wurden im Jahr 2012 rund 1,1 Millionen Euro investiert.

### C1.3 Psychische und physische Gesundheit

Auf Basis der Befragungsergebnisse aus Great Place to Work liegt der Mittelwert bei 80 Prozent.

Das spricht für unsere Angebote im Bereich Stärkenmanagement, aktive Unterstützung bei Teamprozessen, Konfliktmanagement, betriebliches Eingliederungsmanagement, Gesundheitsberatung (in Kooperation mit B.A.D. / <http://www.bad-gmbh.de>), Gesundheitsmanagement (provital) mit der Partnerschaft mit der BEK/GEK.

Im Frühjahr 2012 führten wir eine Gesundheitsbefragung durch, an der sich 92 Prozent aller Mitarbeiter beteiligt haben. Aufgrund der Befragungsergebnisse werden vom Steuerkreis Gesundheit („provital-Team“) Maßnahmen zur Prävention erarbeitet; so gelingt es uns, das Angebot an gesundheitsfördernden und präventiven Maßnahmen auf den tatsächlichen Bedarf abzustimmen. Ziel ist nicht, die Krankenquote um jeden Preis zu senken; vielmehr liegen uns die Gesundheit und das Wohl des mitarbeitenden Menschen am Herzen.



Im Jahr 2012 lag die Krankheitsquote bei 3,93 Prozent; die Fluktuationsquote bei 3,6 Prozent.

|                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----|
| Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet.               | 91% |
| An diesem Arbeitsplatz bleibt man psychisch und emotional gesund.           | 70% |
| Die Mitarbeiter erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit. | 79% |

Im Rahmen der betrieblichen Wiedereingliederung (BEM) haben wir im Jahr 2012 für mehr als 10 Mitarbeiter nach längerer (6 bis 78 Wochen dauernder) Erkrankung einen stufen-/stundenweisen, „sanften“ Wiedereinstieg an den Arbeitsplatz arrangieren können.

Die Betriebssportgemeinschaft der Sparda-Bank München eG (BSG) betreut derzeit 264 Mitglieder. Die BSG bietet ein umfangreiches Bewegungs- und Entspannungsprogramm an, z.B. Rückentraining, Mobile Firmenfitness, Yoga, Zumba, Massageangebote am Arbeitsplatz. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Veranstaltungen, die auch die Gemeinschaft fördern (Wander- und Fahrradausflüge, Teilnahme an Firmenläufen, Langlaufkurs etc.). Ein Großteil der Kosten wird von der BSG übernommen. Bei einigen Kursangeboten beteiligen sich die Teilnehmer mit einem kleinen finanziellen Zusatzbeitrag.

Derzeit steht die Bank in Vertragsverhandlungen mit einem Anbieter für Lebenslagen-Coaching (Employee Assistance Program), ein Beratungsangebot in psy-

chischen Notsituationen für Mitarbeiter und Führungskräfte. Ziel ist es, diese Leistung noch im Jahr 2013 anzubieten.

Im Zeitraum vom 20. Februar bis 31. März 2013 haben wir allen Mitarbeitern ein kostenloses Darmkrebs-Screening angeboten. Mitarbeiter konnten hier auf Wunsch kostenlos ein Testpaket bestellen. Die Kosten für die Testpakete werden in voller Höhe von der Bank getragen.

#### C1.4 Selbstorganisation, Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Sinnstiftung

Die Befragungsergebnisse weisen in mehreren Punkten auf die hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter bei diesen Bedingungen hin.

|                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Ich werde hier unabhängig von meiner Position als vollwertiges Mitglied behandelt.      | 91% |
| Ich glaube, ich kann hier einen bedeutsamen Beitrag leisten.                            | 86% |
| Meine Arbeit hat eine besondere Bedeutung für mich und ist nicht einfach nur ein „Job“. | 84% |
| Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.               | 91% |

Eine wesentliche Maßnahme in diesem Bereich ist, dass seit 2009 im Bereich eine Konfliktmanagerin installiert wurde. Hierbei handelt es sich um eine Mitarbeiterin (30 Stunden pro Woche), die neben ihrem Studium der Sozialpsychologie eine Zusatzausbildung absolviert hat. Jedem Mitarbeiter ist es dadurch möglich, an eine kompetente Person (die sich nicht in der Hierarchie befindet) zu wenden, um sich Rat zu holen oder einfach die Situation zu reflektieren. Zu ihrem Aufgabenbereich zählen Einzelcoachings, Mediationen in Zweier-Konstellationen und Teamentwicklungen zur Konfliktlösung oder auch -prävention. Mit dieser Maßnahme geben wir allen Mitarbeitern die Möglichkeit (und nicht nur wie üblich den Führungskräften), sich (kostenfrei und völlig selbstbestimmt) an eine Vertrauensperson zu wenden; eine vorherige Absprache mit der Führungskraft, Betriebsrat oder Personalabteilung ist nicht erforderlich.

Im ersten Jahr 2009 wurden 45 Mitarbeiter (7 Prozent der Belegschaft) aktiv in einem Konfliktprozess begleitet. Das betrifft nur Personen, bei denen direkt eine Maßnahme oder Intervention erfolgte (Gespräch etc.), aber nicht jene Mitarbeiter, die z.B. als Mitglieder des jeweiligen Teams ebenfalls von dem Konflikt betroffen waren. In den Folgejahren schwankte die Anzahl der Mitarbeiter zwischen 45 und 70.

Nach vier Jahren hat sich gezeigt, dass die Hemmschwelle einer Kontaktaufnahme für die Mitarbeiter noch niedriger ist, wenn es sich bei der Ansprechpartnerin um eine Externe handelt. Vor allem aus diesem Grund ist die Konfliktmanagerin seit April 2012 als Selbstständige für die Bank tätig, für die Mitarbeiter ändert sich nichts. Sie können sich auch weiterhin bei Bedarf direkt an die Konfliktmanagerin wenden, ohne vorher eine Erlaubnis einzuholen. Die Abteilung Un-

ternehmensentwicklung wird an der Stelle informiert, wenn Kosten in Form von Beratungshonoraren anfallen.

### C1.5 Gleichstellung und Gleichbehandlung von Mann und Frau

Aufgrund unserer Frauenquote von 74 Prozent war es für uns schon immer wichtig, eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern sicherzustellen; so zählt die gleiche Bezahlung vergleichbarer Aufgaben zu den Grundbedingungen.

|                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------|-----|
| Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt. | 94% |
|------------------------------------------------------------------------|-----|

Stellen werden intern und extern geschlechtsneutral ausgeschrieben und besetzt. Dies wird unter anderem von unserem Betriebsrat überwacht.

Der Anteil weiblicher Führungskräfte beträgt in der ersten Führungsebene (nach dem Vorstand) 25 Prozent und in der zweiten Führungsebene 19 Prozent.

Im Jahr 2011 haben wir uns einer Auditierung unseres Vergütungssystems unterzogen und am Projekt Logib-D teilgenommen. Logib-D wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bereitgestellt und steht für „Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland“. Logib-D hilft, betriebliche Lösungen für eine faire Entlohnung zu entwickeln. Dabei wurden die Entgeltstrukturen des Unternehmens nach Geschlechtergesichtspunkten analysiert.

Das Ergebnis bestätigte unsere bisher zur „gerechten und geschlechtergleichen Bezahlung“ getroffenen Aussagen in vollem Umfang.

### C1.6 Benachteiligte (z.B. Menschen mit Behinderung, Migranten, Langzeitarbeitslose)

Neue Mitarbeiter nehmen innerhalb unserer Einführungsschulungen an der Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) teil. Diese Schulung ist verpflichtend.

Führungskräfte nehmen an einer erweiterten Schulung zu diesem Thema teil.

|                                                                                               |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Die Mitarbeiter werden unabhängig von körperlicher oder geistiger Behinderung fair behandelt. | 98% |
| Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung fair behandelt.            | 99% |

Die gesetzliche Besetzungsquote von Pflichtarbeitsplätzen für behinderte Menschen erfüllen wir mit einem Wert von drei Prozent.

## C2 GERECHTE VERTEILUNG DES ARBEITSVOLUMENS

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,75 Stunden. Damit unterschreitet die Sparda-Bank München eG seit mehr als 26 Jahren die tarifliche Arbeitszeit von 39 Stunden um 1,25 Stunden. „All-incl.-Überstunden“ gibt es bei uns im Bereich der tariflich beschäftigten Mitarbeiter nicht. Für alle Führungskräfte der Sparda-Bank München eG gilt die Vertrauensarbeitszeit.

|                                                                                                    |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden. | 84% |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

Überstunden im klassischen Sinn bilden bei uns die Ausnahme. In den Bedingungen unserer variablen, serviceorientierten Arbeitszeit sind Überstunden nicht vorgesehen und werden durch die bewusste Nutzung von Schwankungsbreiten (+/- 36 Stunden je Monat) überflüssig. Im Jahresdurchschnitt je Mitarbeiter liegt die Zahl der angeordneten Überstunden bei unter 0,1 Stunden/Monat.

### Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle

Die Teilzeitquote beträgt aktuell 37 Prozent. Wo möglich und zur Aufgabenstellung passend bieten wir Teilzeitarbeitsplätze bei neuen Stellenausschreibungen aktiv an.

Darüber hinaus bestätigen die Mitarbeiter in der Befragung, dass es jederzeit möglich ist, persönliche Belange bei der Wahl der Arbeitszeit durchzusetzen:

|                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte. | 76% |
|-----------------------------------------------------------------|-----|

In der Zertifizierung zum „familienfreundlichen Unternehmen“ der Hertie-Stiftung (Audit Beruf & Familie) wird uns seit 2006 attestiert, dass wir hervorragende Teilzeitbedingungen anbieten.

Der Anteil an Zeitarbeitskräften ist äußerst gering und beträgt 0,29 Prozent der Gesamtbelegschaft.

### C3 FÖRDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER

Unser Geschäftsgebiet entspricht im Wesentlichen dem Regierungsbezirk Oberbayern. Neben der Zentrale in München (316 Mitarbeiter) sind unsere Mitarbeiter in 46 Geschäftsstellen-Standorten tätig.

Alle Mitarbeiter der Bank erhalten monatlich elf Restaurantschecks der Firma Sodexo im Wert von 60,50 Euro. 50 Prozent der Kosten übernimmt die Bank.

Nahezu alle Produkte für die Kunden- und Mitarbeiterbewirtung werden von der GEPA bezogen, sind biologisch (Bio-Siegel nach EU-Bio-Verordnung oder das Naturland-Zeichen) und aus fairem Handel. Dadurch wird der ökologische Anbau gefördert, es werden keine gentechnisch veränderten Zutaten verwendet und nur umweltfreundliche Verpackungen benutzt. Der faire Handel hilft, die Lebensbedingungen von Menschen – besonders in Ländern der „Dritten Welt“ – zu verbessern, die in der regionalen Wirtschafts- und Sozialstruktur sowie der Weltwirtschaft benachteiligt sind (<http://www.gepa.de/>).

| Arten         | Preis EUR          | Zeitraum |
|---------------|--------------------|----------|
| Kaffee        | 22.726,44 €        | 2012     |
| Tee           | 696,31 €           |          |
| Gebäck        | 6.308,56 €         |          |
| <b>Gesamt</b> | <b>29.731,31 €</b> |          |

Zusätzlich wird für Seminare in unserer Zentrale und ausgewählten Bereichen frisches Obst, das saisonbedingt zur Verfügung steht, angeboten. Unser Partner „Obstlieferung“ bezieht die Ware von Großhändlern aus der Großmarkthalle in München.

| Arten | Preis EUR  | Zeitraum |
|-------|------------|----------|
| Obst  | 8.561,34 € | 2012     |

### **Job-Ticket für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln**

Die Sparda-Bank München eG fördert die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel auf dem Weg von und zur Arbeit. Sie übernimmt die Kosten ab 400 Euro der jährlichen Kosten für ein Ticket mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Dies stellt einen großen Anreiz für die Benutzung des ÖPNV für die Mitarbeiter dar. Im Jahr 2012 nutzen 337 Mitarbeiter (47,8 Prozent) das Jobticket. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Mitarbeiter aus den Geschäftsstellen häufig bereits vor Ort wohnen und deshalb kein Jobticket besitzen.

### **„Mit dem Rad zur Arbeit“**

Die Teilnahme am Wettbewerb „Mit dem Rad zur Arbeit“ (Initiative des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs und der AOK) ist ebenfalls ein fester Bestandteil. Im Aktionszeitraum fahren alle Teilnehmer mindestens 20 Tage mit dem Rad zur Arbeit – von zu Hause aus oder kombiniert mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Kollegen können zur gegenseitigen Motivation ein Team bilden. Dies ist nicht nur gut für die Gesundheit, sondern schont auch noch die Umwelt.

### **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 1. Januar – bis 31. Dezember 2012 den Energiebedarf aus erneuerbaren Energiequellen decken lassen. Die Zugfahrten wurden CO<sub>2</sub>-neutral durchgeführt und wir konnten so 13.683 kg CO<sub>2</sub> vermeiden.

### **Organisationskultur fördert lebensbejahendes und lebensförderndes Handeln**

Lebensbejahendes und lebensförderndes Handeln ist für alle Mitarbeiter der Sparda-Bank München eG selbstverständlich. Wir berücksichtigen ökologische Aspekte im Arbeitsalltag und gehen mit den vorhandenen Ressourcen schonend um. Eine effektive und effiziente Energienutzung ist für uns selbstverständlich.

In den Arbeitsgruppen provital (Gesundheit), Umweltteam und Elfi (Eltern und Familie) gestalten unsere Mitarbeiter während der Arbeitszeit unser aller Arbeitsumfeld entscheidend mit. Die Teilnahme ist freiwillig – für die dafür erforderliche Zeit gibt es keine Beschränkung, d. h., die Arbeitsgruppen tagen, so oft es erforderlich ist.

## C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

Die Einkommensspreizung zwischen der Vergütungsgruppe (TG 04) im Vergütungstarif der Sparda-Banken und der höchsten AT-Vergütung (Vorstand) beträgt das Achtfache.

Das Mindestgehalt (Vollzeit Tarifgruppe 4, 1. Berufsjahr) liegt bei 2.309 Euro brutto. Die Sparda-Bank München eG zahlt regelmäßig 14,4 Gehälter und bietet großzügige Sozialleistungen, z.B. Restaurantschecks im Wert von 363 Euro p.a., Familienzeitkonto, einen Sparda-Sonderurlaubstag zusätzlich zum 30-tägigen Tarifurlaub, 150 Euro Elterngeld pro Kind und Monat für alle Eltern mit Kindern im Alter zwischen 13 und 36 Monaten, Jobticket usw.). Insgesamt investiert die Bank jährlich rund 4,4 Millionen Euro in Sozialleistungen.

|                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| Wir haben besondere und einzigartige Sozialleistungen.                    | 93% |
| Die Mitarbeiter werden hier für die geleistete Arbeit angemessen bezahlt. | 59% |

Kein Einkommen der Mitarbeiter bei voller Arbeitszeit unterschreitet 1.250 Euro brutto.

---

## C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

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

Die Mitarbeiter der Bank wählen alle vier Jahre drei Arbeitnehmervereiter in den Aufsichtsrat, der derzeit aus neun Personen besteht. Die Arbeitnehmervereiter im Aufsichtsrat der Sparda-Bank München eG sind aktuell der Betriebsratsvorsitzende Oliver Edelmann, die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Evelyne Püschner-Koske sowie der Leiter der Personalbetreuung, Paul Vorsatz. Herr Vorsatz ist gleichzeitig stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender.

Weitere sechs Aufsichtsratsmitglieder werden von der Vertreterversammlung (Mitglieder der Bank) gewählt. Der Aufsichtsrat bestellt, kontrolliert und entlastet den Vorstand ([https://www.sparda-m.de/organisation\\_aufsichtsrat.php](https://www.sparda-m.de/organisation_aufsichtsrat.php)).

Darüber hinaus ist die innerbetriebliche Demokratie bei der Sparda-Bank München eG auf verschiedene Weise organisatorisch verankert:

Für alle Mitarbeiter der Bank besteht die Möglichkeit, individuell an einem Vorstandsdialog teilzunehmen. Die Vorstandsdialoge finden jeden zweiten Monat in der Zentrale der Bank statt. Hier kann sich jeder Mitarbeiter unabhängig von seiner Position und Aufgabenstellung im Unternehmen mit den Vorstandsmitgliedern austauschen und Fragen stellen. Auf diese Weise werden nicht nur persönliche Meinungen kundgetan, sondern es gelangen auch Themen auf die Tagesordnung, die für die Strategie der Bank relevant sind. Alle Mitarbeiter haben damit die Möglichkeit, Entscheidungsprozesse unmittelbar zu beeinflussen.

Im Rahmen des einmal im Jahr zusätzlich stattfindenden „Vorstandsdialogteams“ besucht jeweils ein Mitglied des Vorstandes Abteilungen und Geschäftsstellen. Im Dialog werden aktuelle Geschäftsergebnisse, Ergebnisse der Mitarbeiter- und Kundenbefragung und strategische Themen besprochen und diskutiert. Der Vorstand gibt offen und ehrlich Antwort.

Das anschließende gemeinsame Mittag- oder Abendessen ist mittlerweile eine Tradition, die niemand missen möchte.

Für die jährlich im Februar stattfindende Jahresauftaktveranstaltung wird für alle Mitarbeiter im Vorfeld eine Online-Befragung durchgeführt. Hier können die Mitarbeiter vorab anonym Fragen an den Vorstand stellen. Die Fragestellungen werden von den Moderatoren der Jahresauftaktveranstaltung aufbereitet und bei einer Interviewrunde mit allen Vorständen live in der Veranstaltung diskutiert.

Die Mitbestimmung der Mitarbeiter wird auch durch den Einsatz innovativer Instrumente gefördert, die auf eine Gleichwertigkeit aller Mitarbeiter ausgerichtet sind. So haben wir im z.B. Rahmen der Jahresauftaktveranstaltung 2012 ein „World-Cafe“ zur Gemeinwohlausrichtung der Bank durchgeführt. Es ging dabei um die Fragestellung „Welche Hoffnungen und Befürchtungen verbinden die Mitarbeiter mit dem Engagement für die Gemeinwohlökonomie?“. Im Anschluss an die rege und konstruktive Diskussion auf der Jahresauftaktveranstaltung wurden die schriftlichen Rückmeldungen aufbereitet und an

die Mitarbeiter kommuniziert. Die Führungskräfte haben die Fragestellungen in ihren individuellen Mitarbeitergesprächen ebenfalls weiter bearbeitet.

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

Die Sparda-Bank München ist eine der wenigen Organisationen, die kein schematisches und starres Beurteilungssystem für Mitarbeiter einsetzt.

Im Rahmen unserer stärkenorientierten Kultur sind in ca. 80 Prozent aller Teams mittlerweile sogenannte Energiebilanzen umgesetzt worden. Hierbei handelt es sich um ein von der Bank selbst entwickeltes Instrument, in dem jeder Mitarbeiter seine Tätigkeiten unterteilt in energiesparende, -fressende und -neutrale Tätigkeiten. Durch eine spezifische Visualisierung wird die Energiebilanz des ganzen Teams ersichtlich. Anschließend beginnt ein gemeinschaftlicher (durch die Führungskraft lediglich moderierter) Entscheidungsprozess, in dem Aufgaben vom Team eigenständig weitgehend so umverteilt werden, dass jeder Mitarbeiter möglichst viele energiesparende Tätigkeiten bekommt. Auf diese Weise werden Stellenbeschreibungen obsolet gemacht und die Mitarbeiter können sich weitgehend für die Aufgaben engagieren, die ihren Stärken am meisten entsprechen.

Bei der Einstellung externer Mitarbeiter gilt der Grundsatz, dass alle Mitarbeiter der Abteilung diese Person im Vorfeld persönlich kennenlernen und deren Meinung auch eingeholt wird. Bei begründeten Bedenken wird von einer Zusage Abstand genommen. Auf diese Weise wird den Mitarbeitern ein Veto-Recht eingeräumt.

Bei der Beförderung interner Mitarbeiter wird ein sehr transparentes Vorgehen gewählt. Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, d. h., jeder Mitarbeiter, der sich angesprochen fühlt, kann sich bewerben. Es gilt der Grundsatz, dass jeder Mitarbeiter, der sich bewirbt (und auch formal zur Stelle passt), die Möglichkeit bekommt sich zu präsentieren. In den Gesprächen ist neben der zuständigen Führungskraft immer auch ein Vertreter der Unternehmensentwicklung anwesend. Nach der Entscheidung wird jedem Bewerber ein persönliches Feedback und eine Entscheidungsbegründung angeboten.

Grundsätzlich wird höchstmögliche Transparenz im Unternehmen angestrebt. Dies wird vor allem auch bei kritischen Daten wie Gehältern umgesetzt. So ist völlig transparent, wie eine entsprechende Stelle eingestuft ist, und damit auch, welches Gehalt damit verbunden ist.

Gehälter werden in diesem Sinne nicht frei verhandelt, leistungsabhängige Bestandteile gibt es nicht, bei der Erreichung eines Mindestgewinns wird an alle Mitarbeiter ein 14. Gehalt ausgezahlt.

Hohe Transparenz besteht auch innerhalb der wirtschaftlichen Situation der Bank. Sowohl in Bank- als auch in Teamveranstaltungen werden auch die Eigenanlagen offen gelegt und erklärt. Damit kann jeder interessierte Mitarbeiter auch das Risiko der Bank fundiert einschätzen. Die Führungskräfte informieren die Mitarbeiter darüber hinaus in regelmäßigen Abständen über die Geschäftsentwicklung und wichtige Strategiethemata.

Als Medium, um Transparenz zu schaffen, wird neben der persönlichen Kommunikation auf das Internet sowie die Datenbank Lotus-Notes (quasi als Intranet) zurückgegriffen. Als besonders kritische Daten im Bankbereich gelten die Eigenanlagen, die nicht nur für Mitarbeiter im Rahmen der Veranstaltungen, sondern nun auch für Kunden transparent gemacht werden (<https://www.sparda-m.de/transparenz.php>).

Es gibt allerdings auch eine klare Grenze der Transparenz und damit auch einen grundsätzlichen Entscheidungspunkt, wann eine Information nicht veröffentlicht wird. Dabei handelt es sich dem Grundsatz, dass mit Informationen kein einzelner Mitarbeiter oder einzelne Mitarbeiter bloßgestellt werden dürfen. Ist dies gewährleistet, steht einer Veröffentlichung grundsätzlich nichts im Wege. Geklärt werden muss im Einzelfall lediglich die passende Art und Weise.

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

In der „Gerüchteküche“, einem elektronischen Briefkasten beim Betriebsrat, können sich Mitarbeiter über den Wahrheitsgehalt umhergehender Gerüchte informieren und auch Gestaltungsvorschläge und Verbesserungswünsche einbringen.

Die Geschäftsleitung arbeitet vertrauensvoll mit dem Betriebsrat der Sparda-Bank München eG zusammen. Der Betriebsrat der Sparda-Bank München eG ist zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen (laut § 87 Betr VG) in viele Gremien, Versammlungen, Projekte und Betriebsfeiern fest mit eingebunden, z.B. Führungskräfte tagungen (zweimal im Jahr), Regeltermin mit dem Personalvorstand (wöchentlich), Regeltermin mit der Personalbetreuung (wöchentlich), Regeltermin mit der Unternehmensentwicklung (wöchentlich), Mitwirkung in Sparda-Projektteams (Elfi-, Umwelt-, provital-Team), Betriebs-sportgemeinschaft etc.

---

## D1 ETHISCHES VERKAUFEN

Der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens hängt in erster Linie von den Kunden und ihrer Zufriedenheit ab. In unserem Fall heißt das: ohne Mitglieder keine Bank. Eine hohe Kundenzufriedenheit entsteht nur durch inspirierte Mitarbeiterbeziehungen und eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Wir sind nur für private Kunden tätig. Dabei steht die wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder durch eine freundliche und kompetente Beratung sowie faire Angebote und umfassende Serviceleistungen im Mittelpunkt unseres Handelns. In Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung sind wir fest in der Region Oberbayern verankert. Wir fühlen uns in erster Linie unseren Mitgliedern und Kunden vor Ort verpflichtet. Unsere Beziehung zu ihnen wird daher immer ein Stück persönlicher sein als anderswo.

Wir bieten Finanzprodukte nur an, wenn sie für unsere Mitglieder sinnvoll sind und wir sie mit gutem Gewissen empfehlen können

Durch die bereits seit 1930 bestehende gebührenfreie Führung von Lohn-, Gehalts- und Rentenkonten für unsere Mitglieder haben wir im Jahr 2012 eine Förderleistung von 9,4 Millionen Euro für unsere Mitglieder erbracht.

Wir verzichten bewusst auf eine leistungsabhängige Gehaltszahlung und seit 1. Januar 2012 auch auf die Zahlung von zusätzlichen Provisionen. Alle Mitarbeiter verfolgen einen kundenorientierten Ansatz.

Für die persönliche und fachliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter haben wir im Jahr 2012 insgesamt 483.000 Euro investiert.

Seit 21 Jahren in Folge bescheinigt der jährlich unabhängig durchgeführte „Kundenmonitor Deutschland“ den Sparda-Banken die höchste Kundenzufriedenheit unter den Banken und Sparkassen.

Die Sparda-Bank München eG überprüft zusätzlich die Kundenzufriedenheit ebenso wie die Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig durch eigene Befragungen. Die letzte Befragung hat im Mai 2012 stattgefunden.

„Die Gesamtzufriedenheit bei allen Alters- und Einkommensgruppen wurde im Vergleich zum Jahr 2010 um zwei Prozentpunkte auf 86 Prozent gesteigert [2010: 84 Prozent]. Die Empfehlungsbereitschaft der Kunden ist mit 96 Prozent konstant auf einem sehr hohem Niveau [2010: 96 Prozent]. Bezüglich des Preis-Leistungs-Verhältnisses sind die Kunden in diesem Jahr mit 85 Prozent ebenso zufrieden wie im Jahr 2010 [85 Prozent].“

Im Rahmen der Kundenbefragung erhält jede Geschäftsstelle der Sparda-Bank München eG einen Ergebnisbericht, der im Team diskutiert wird. Maßnahmen, die sich aus der Diskussion im Geschäftsstellenteam ergeben, werden individuell umgesetzt.

---

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

Der Umgang mit Reklamationen ist fester Bestandteil unserer strategischen Unternehmensführung. Unser Ziel ist es, im Beschwerdefall die Zufriedenheit des Kunden möglichst wieder herzustellen. Der prozentuale Anteil der Reklamationen im Verhältnis zur Anzahl der Mitglieder lag 2012 bei 0,2 Prozent (556 Reklamationen).

## **Vertreterversammlung vertritt die Interessen der Mitglieder**

Die urdemokratische Rechtsform einer Genossenschaft, die wir bei der Sparda-Bank München eG im Sinne von Raiffeisen und Schulze-Delitzsch auch während der Hochphase (diese sehen wir bis zum Finanz-Crash 2008) neoliberaler Wirtschaftsdeologie beibehalten haben, bleibt unverändert unsere Unternehmensphilosophie und -strategie.

Dies bedeutet, dass die genossenschaftlichen Prinzipien der Selbsthilfe (z.B. Kredite werden nur an Mitglieder vergeben und vor allem aus den Spargeldern der Mitglieder ermöglicht), der Selbstverwaltung und Selbstverantwortung (= die bestimmenden Gremien, also die Mitglieder-/Vertreterversammlung, der Aufsichtsrat und der Vorstand) von den Mitgliedern uneingeschränkt wahrgenommen werden.

Auch die Arbeitsplätze werden ausschließlich von Mitarbeitern wahrgenommen, die Mitglied der Genossenschaft geworden sind. Jede natürliche Person kann entsprechend im Rahmen der Voraussetzungen unserer Satzung Mitglied werden.

Durch diese Bindung der demokratisch verfassten Selbstverwaltung und Selbstverantwortung an die Mitgliedschaft ist eine von wenigen Großkapitalgebern bestimmte Geschäftspolitik in unserem Unternehmen ausgeschlossen.

Die Besetzung der Gremien erfolgt durch einen demokratischen Prozess, entsprechend der Bestimmungen des Genossenschaftsgesetzes sowie der demokratisch verabschiedeten Satzung, die die Erfordernisse für eine Genossenschaft mit aktuell 243.293 Mitgliedern (Stand: 31. Dezember 2012) berücksichtigt.

Da für Genossenschaften unserer Größe eine Generalversammlung sowohl gesetzlich ausgeschlossen als auch praktisch unsinnig wäre, wählen entsprechend der Satzung unseres genossenschaftlichen Unternehmens die Mitglieder alle fünf Jahre in freien und geheimen Wahlen sogenannte Vertreter, und zwar für je 1000 Mitglieder jeweils einen Vertreter. Jedes uneingeschränkt geschäftsfähige Mitglied kann sich für die Wahlen zur Vertreterversammlung als Kandidatin bzw. Kandidat beim Wahlausschuss der Genossenschaft melden, wobei auch der Wahlausschuss von den Mitgliedern aus ihrer Mitte bestimmt wird.

Jedes Mitglied hat eine Stimme, und zwar im Gegensatz zur Aktiengesellschaft gleichgültig ob Millionär oder Geringverdiener.

Die für fünf Jahre gewählten Vertreter bilden jährlich die Vertreterversammlung, die völlig unabhängig und ohne „Parteibindung“ die Interessen aller Mitglieder gegenüber Aufsichtsrat und Vorstand wahrnimmt und über grundlegende Angelegenheiten der Genossenschaft entscheidet. Hierzu müssen Vorstand und Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr Rechenschaft ablegen. Auch die Höhe der auszuschüttenden Dividende an alle Mitglie-

---

der beschließt die Vertreterversammlung. Die demokratische Unternehmensverfassung der Sparda-Bank München eG wird vor allem auch dadurch dokumentiert, dass nur die Vertreterversammlung Satzungsänderungen beschließen kann und über das Eingehen von evtl. Fusionen zu bestimmen hat.

Damit sind die Mitgliedervertreter letztlich auch die Entscheider über die grundsätzliche Ausrichtung des Unternehmens. Beispielsweise vertreten die Mitglieder weiterhin mit großer Mehrheit den Standpunkt, dass die Sparda-Bank München eG nur abhängig Beschäftigte und ihre Familien sowie Rentner als Mitglieder der Genossenschaft aufnehmen darf. Die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen (Geschäftskonten) mit Unternehmen ist nach aktueller Satzung deshalb unzulässig (ähnlich der Strategie der ursprünglichen Raiffeisenbanken, die nur Mitglieder und Geschäftsbeziehungen aus dem landwirtschaftlichen Bereich zuließ).

Der gelebte demokratische Unternehmensaufbau wird auch dadurch dokumentiert, dass die Vertreterversammlung die Aufsichtsräte wählt (für jeweils drei Jahre) und dieses gewählte Aufsichtsratsgremium die Vorstände bestellt. Damit wird sichergestellt, dass selbst die Vorstandsbesetzung auf eine mehrheitliche Zustimmung der Mitgliedervertreter stoßen muss. Sollte sich nämlich das Aufsichtsratsgremium für Vorstandsmitglieder entscheiden, die nach Meinung der Mehrheit der Mitgliedervertretung nicht ausreichend genossenschaftliche Ideen in der Unternehmenslenkung verfolgen, werden ggf. andere Aufsichtsratskandidaten gewählt, die dann eine der Mehrheitsmeinung entsprechende Umbesetzung des Vorstandsgremiums vornehmen können.

Derzeit wird das Aufsichtsratsgremium (neun Mitglieder) von einer Frau geführt.

Die Vertreterversammlung besteht aktuell aus 232 Vertretern. Davon sind 22 gewählte Vertreter gleichzeitig Mitarbeiter der Sparda-Bank München eG.

---

## D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Die Sparda-Bank München eG gehört zur Gruppe der Sparda-Banken. Innerhalb der zwölf Sparda-Banken findet durch regelmäßige Treffen in gemeinsamen Arbeitskreisen ein transparenter Austausch von Ideen und Informationen statt. Personelle Ressourcen werden von der Sparda-Bank München eG für die Mitarbeit in verschiedenen bundesweiten Sparda-Gremien zur Verfügung gestellt.

Der Vorstand engagiert sich gemeinsam mit Vorstandsmitgliedern verschiedener Genossenschaftsbanken in Deutschland im sogenannten „ERFA-Kreis“. Dieser trifft sich zweimal jährlich. Auf Basis absoluter Transparenz erfolgt hier ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch in allen Fragen der Unternehmenssteuerung im Sinne von „voneinander und miteinander lernen“. Die Rolle des Gastgebers wechselt, sodass für die teilnehmenden Vorstandsmitglieder immer auch die Chance besteht, einen kulturellen Einblick in die Bank vor Ort zu bekommen.

Unser Vorstandsvorsitzender Herr Helmut Lind ist Vizepräsident im Senat der Wirtschaft und bringt auch in dieses Gremium regelmäßig Impulse zu Fragestellungen der wertorientierten Unternehmensführung ein.

Die Sparda-Bank München eG ist Pionierunternehmen der Gemeinwohlökonomie. Herr Lind hat zusätzlich die Aufgabe als Botschafter übernommen. So hat er seit Herbst 2011 bei zahlreichen Veranstaltungen unentgeltlich Vorträge zur Philosophie der Gemeinwohlökonomie gehalten und an Diskussionen teilgenommen.

Darüber hinaus berät der Leiter unserer Unternehmensentwicklung andere Unternehmen in Fragen der Kulturentwicklung.

Interessenten, die wir aufgrund unserer Satzungsvorgaben nicht aufnehmen dürfen, empfehlen wir an die GLS-Bank weiter.

Wir stellen Räumlichkeiten in der Zentrale entgeltfrei für Treffen der GWÖ-Regionalgruppe Bayern zur Verfügung und engagieren uns aktiv in diesem Gremium.

Die Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen der Sparda-Bank München eG sind transparent und spiegeln unseren Markenkern (Orientierungstifter und familiäre Fördergemeinschaft) wider. Wir behandeln Neu- und Bestandskunden gleichermaßen freundlich und fair und halten diese Maxime auch im Umgang mit Mitbewerbern ein.

---

### D3 ÖKOLOGISCHE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Wir nehmen den Förderauftrag für unsere Mitglieder ernst und wollen dauerhaft sichere Arbeitsplätze in der Region Oberbayern bieten. Dabei sind wir uns auch unserer darüber hinaus bestehenden sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Durch achtsames Verhalten wollen wir die Lebensgrundlagen für unsere eigene Zukunft und die späterer Generationen sichern.

Als genossenschaftliche Organisation liegt unser Unternehmenszweck seit unserer Gründung im Jahr 1930 allein darin, wirtschaftliche Vorteile für unsere Mitglieder zu schaffen – und zwar durch wohlüberlegtes und nachhaltiges Handeln. Gewinnmaximierung und das kurzfristige Erzielen von Höchstrenditen auf Kosten der Unternehmenssubstanz haben in der Geschäftspolitik der Sparda-Bank München eG keinen Platz. Darüber hinaus distanzieren wir uns ausdrücklich von der Atom- und Rüstungsindustrie.

Bei der Auswahl von Fondsangeboten externer Anbieter, die der Nachfrage unserer Kunden nach ethisch korrekten Anlagekonzepten Rechnung tragen, bieten wir unseren Kunden folgende Möglichkeiten an:

- SpardaMünchen Nachhaltige Vermögensverwaltung (WKN A0X 9SA)
- Monega Fairinvest Aktien (WKN 756 084)
- ÖkoVision (WKN 974 968)
- UniRak Nachhaltig -net- (WKN A1J Q11)

Im Kreditgeschäft beraten wir unsere Kunden unter anderem zu zinsgünstigen Krediten und Fördermitteln für Umweltinvestitionen oder Energiesparmaßnahmen. Ein Schwerpunkt ist das Thema energetische Sanierung und die dazu verfügbaren öffentlichen Fördermittel.

Ökologisch positive Bau- und Modernisierungsvorhaben unterstützen wir mit unserem Angebot der Sparda-Baufinanzierung in Zusammenhang mit der Vermittlung besonderer Förderkontingente der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW):

- 124 Wohneigentum
- 153 Energieeffizient bauen
- 151/151 Energieeffizient sanieren
- 159 Altersgerecht umbauen
- 274 Erneuerbare Energien/Photovoltaikanlagen
- 167 Heizungsanlagen auf Basis erneuerbarer Energien sanieren

Mit dem Sparda-Modernisierungsdarlehen bieten wir Immobilienbesitzern für Modernisierungen mit einem Investitionsvolumen zwischen 5.000 und 40.000 Euro eine einfache und zinsgünstige Möglichkeit, ohne zusätzlichen Grundbucheintrag ihr Vorhaben umzusetzen.

Das Angebot, Giro-, Spar- und Kreditkartenkonten im Online-Verfahren unabhängig von Banköffnungszeiten zu verwalten und somit Papier einzusparen sowie Fahrwege und Transporte zu reduzieren, ist ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer Palette ökologisch sinnvoller Produkte und Dienstleistungen.

---

## D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Die Sparda-Bank München eG führt für Mitglieder Girokonten mit regelmäßigem Eingang (Lohn, Gehalt, Rente) seit der Gründung im Jahr 1930 gebührenfrei. Ein Mindesteingang ist nicht erforderlich. Allein durch die gebührenfreie Führung der Girokonten haben wir unseren Mitgliedern im Jahr 2012 Kontoführungsgebühren in Höhe von 9,4 Millionen Euro erspart.

Unterschiede in der Konditionsgestaltung bei Neu- und Bestandskunden gibt es nicht. Wir behandeln alle Kunden gleich.

Bei Ratenkrediten bieten wir transparente Festzinssätze abhängig von der Laufzeit. Der Kunde entscheidet individuell, ob er sich mit einer Restschuldversicherung zusätzlich für den Fall von Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Todesfall absichern will.

Bei einer aktuell am 14. Februar 2012 veröffentlichten Untersuchung des Deutschen Institutes für Servicequalität wurde unsere Bank als Testsieger „Ratenkredit Filialbanken 2013“ ausgezeichnet. Ausschlaggebend für das gute Ergebnis waren vor allem die niedrigen bonitätsunabhängigen Effektivzinsen sowie die durchgängig vollständigen und fehlerfreien Antworten der Berater bei den Testkäufen in den Filialen.

Bei unserer SB-Technik (Geldautomaten und Kontoauszugdrucker) berücksichtigen wir die internationalen Anforderungen und Richtlinien zur behindertengerechten und barrierefreien Gestaltung. Die Tastaturen unsere Geldautomaten sind mit den Brailleschriftzeichen ausgestattet. Auch sind die Kontoauszugdrucker sowie die Geldautomaten problemlos für Rollstuhlfahrer zugänglich.

---

## D5 ERHÖHUNG DER SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHEN- STANDARDS

Die Weiterentwicklung der Branchenstandards ist uns im Rahmen unserer Möglichkeiten ein wichtiges Anliegen. Wir engagieren uns bei verschiedenen Veranstaltungen und sind Mitglied bei vielen Verbänden und Organisationen:

- Pionierunternehmen der Gemeinwohlökonomie
- Verein zur Förderung der Gemeinwohlökonomie
- Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (BVR)
- Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung (FMSA)
- Baum 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“
- IGP e. V. – Institut für gemeinwohlorientierte Politikberatung
- IHK München
- Münchener Bildungsforum
- Senat der Wirtschaft
- VFU e. V. – Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten

## E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN

Als Genossenschaftsbank für private Kunden sind wir für unsere Mitglieder eine Direktbank mit Filialen. Der Kunde hat die Wahl und entscheidet immer individuell selbst, welchen Weg er wann nutzen will. Die Kunden nehmen uns als Orientierungsstifter, familiäre Fördergemeinschaft und sympathische, vertrauenswürdige Bank wahr.

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

- Gebührenfreies Lohn-, Gehalts-, Rentenkonto für Mitglieder
- Baufinanzierung für private Immobilien in Oberbayern (Neubau, Kauf, Modernisierung)
- Privatkredit (Ratenkredit mit laufzeitabhängigem Festzinssatz für Anschaffungen, wie z.B. Wohnungseinrichtung)
- Einfache und verständliche Geldanlagemöglichkeiten ohne Risiko

Ergänzt wird die Palette durch das Angebot im Bereich Wertpapierdienstleistungen, z.B. Depotführung, Angebot von Fonds 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.

Über die klassischen Bankangebote hinaus haben wir begonnen, uns mit immateriellen Themen in den Dienst unserer Mitglieder und der Gesellschaft stellen.

### **Die NaturTalent Stiftung – eine Initiative der Sparda-Bank München eG**

Im Juli 2011 hat die Sparda-Bank München eG die NaturTalent Stiftung gemeinnützige GmbH übernommen, die seit 2005 vorwiegend in Baden-Württemberg aktiv war. Mit dem Erwerb der Stiftung verfolgt die Sparda-Bank langfristige Ziele, denn Unternehmen müssen sich unserer Auffassung nach künftig weit mehr in die Gesellschaft einbringen, als dies bisher in vielen Fällen nur durch Spenden geschieht.

### **Die Philosophie der NaturTalent Stiftung**

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. Aufbauend auf dieser Erkenntnis entwickelte die Stiftung die Philosophie „NaturTalent: einfach – natürlich – erfolgreich“ und eine klare Systematik, durch die Menschen ihre Talente entdecken können. In speziellen „Talenteschmiede“-Seminaren setzen sich die Teilnehmer, begleitet von NaturTalent Mentoren, auf Basis der eigenen Talente und Kompetenzen mit ihrer Persönlichkeit auseinander und lernen ihr Potenzial kennen.

---

Seit Beginn des Schuljahres 2012/2013 wird die „Talenteschmiede Oberbayern“ der Stiftung fortgesetzt. Sie leistet erneut einen wichtigen Beitrag zur Berufsorientierung der Schüler in der Region. Zusätzlich startete die „Talenteschmiede München“. Die Seminarangebote bieten Platz für 3.100 Schüler an oberbayerischen Schulen.

### **Individuelle Persönlichkeit im Fokus**

Die NaturTalent Stiftung hat mit den „Talenteschmiede“-Seminaren über 10.000 Schüler bei der wichtigen Entscheidung der Berufswahl unterstützt. Jugendliche der Vorabschlussklassen von Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen und Wirtschaftsschulen haben bei den „Talenteschmiede“-Projekten in Oberbayern und in München bei eintägigen Seminaren die Gelegenheit, sich mit ihrer Persönlichkeit zu befassen und auf dieser Grundlage Berufsvorschläge zu filtern.

Im Vorfeld bearbeiten die Teilnehmer verschiedene Online-Tests. Der TalenteCheck arbeitet dabei die personenspezifischen Talente-Schwerpunkte heraus und mit dem KompetenzCheck werden leistungsbezogene Fähigkeiten und Schlüsselqualifikationen abgefragt. Der BerufsCheck zielt wiederum auf die Ermittlung der Interessen und Neigungen der Schüler ab. Die Stiftung bereitet die Ergebnisse dann anschaulich auf, um im Seminar intensiver darauf einzugehen. Gemeinsam mit den Teilnehmern analysieren die Mentoren die Erkenntnisse und erarbeiten daraus mögliche Studien- und Berufsperspektiven. Diese vierstufige Systematik, bestehend aus einem ersten Impulsvortrag mit Frageunde, den Checks, dem Seminar und der talentbasierten Studienberatung durch die Agentur für Arbeit, hat sich tausendfach bewährt und wird nun fortgesetzt.

Für die teilnehmenden Schulen sowie die Schüler entstehen keine Kosten. Derzeit sind für die „Talenteschmiede“ bereits 47 Schulen in München und Oberbayern angemeldet (Stand: Ende Februar). Das Oberbayern-Projekt ist damit schon voll belegt. Für das München-Projekt können sich noch zwei bis drei Gymnasien in Stadt und Landkreis München anmelden, da insgesamt 3.100 Plätze zur Verfügung stehen.

---

## E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Wir verstehen uns als Unternehmen mit Nachhaltigkeitsprinzip. Nachhaltigkeit bedeutet für uns: Erfüllung der Bedürfnisse der heutigen Generation, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden.

Unsere gesellschaftliche Verantwortung nehmen wir sehr ernst. Bei der Förderung von Maßnahmen konzentrieren wir uns vor allem auf die nachhaltigen Themenfelder Bildung, Ökologie und Soziales.

Im Jahr 2012 haben wir insgesamt 2,22 Millionen Euro für gemeinnützige, karitative und soziale Zwecke zur Verfügung gestellt. Der prozentuale Anteil gemessen am Umsatz (Rohertrag 105 Millionen für das Jahr 2012) beträgt 2,1 Prozent.

Die Gesamtkoordination aller Maßnahmen erfolgt im Bereich Unternehmenskommunikation in kooperativer Zusammenarbeit mit dem Vorstand sowie themenabhängig weiteren Funktionsbereichen (z.B. Unternehmensentwicklung, Personalbetreuung etc.).

Ein lebendiger Ausdruck des Solidaritätsgedankens in unserer Bank ist der Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e. V. (GSV). Er wurde 1952 gegründet und steht ganz in der Tradition des Werteverständnisses der Sparda-Bank München eG. Gewinnsparen heißt Sparen und Gewinnen, aber gleichzeitig auch helfen. 25 Prozent des Reinertrages können so jährlich für soziale, karitative und gemeinnützige Einrichtungen in Oberbayern zur Verfügung gestellt werden.

Über den Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e. V. konnten wir dank der langjährigen Treue unserer rund 63.000 GSV-Mitglieder in 2012 rund 1,81 Millionen Euro an 862 Einrichtungen (2011: 1,57 Millionen Euro an 846 Einrichtungen) für gemeinnützige, karitative und wohltätige Verwendungszwecke in den Handlungsfeldern Bildung, Soziales und Umwelt weitergeben.

Besonders am Herzen liegen uns Maßnahmen in den Bereichen Förderung von Familien, Arbeit gegen die Altersarmut und der gesamte Bildungsbereich mit Schwerpunkt auf Aktivierung und Förderung von natürlichen Talenten.

Mit der seit dem Jahr 2008 bestehenden Förderung des von uns initiierten und von der Stadt München herausgegebenen Familienpasses sorgen wir seit mehreren Jahren für ein attraktives Freizeitprogramm für Familien in München. Der Familienpass ermöglicht Familien aus München und dem nahen Umland, Freizeitaktivitäten kostengünstig zu nutzen. Umfang der Förderung pro Jahr: 75.000 Euro.

Seit mehreren Jahren engagieren wir uns für den Verein Lichtblick Seniorenhilfe e. V. Der Verein kümmert sich um Senioren und Frührentner, welche unverschuldet in Not geraten sind. Über finanzielle Hilfe hinaus werden durch den Verein zahlreiche kulturelle und soziale Veranstaltungen organisiert. Der Förderbetrag betrug 2012 75.000 Euro. Die Spenden- und Patenschaftsaktion wird auch in 2013 fortgesetzt.

Im Rahmen der jährlichen GSV-Mitarbeiteraktion „mithelfen – mitfreuen“ haben 41 Mitarbeiter Vorschläge für Spendenprojekte eingereicht, die ihnen persönlich am Herzen liegen. Insgesamt konnten so 72.500 Euro Spenden weitergegeben werden. Die Mitarbeiteraktion wird auch in 2013 fortgesetzt.

Der Jahresbericht 2012 wird nach der jährlichen GSV-Mitgliederversammlung am 16. Mai 2013 veröffentlicht.

Seit 2010 engagieren wir uns als Hauptpartner beim Streetlife-Festival. Das zweimal jährlich stattfindende Festival wird von Green City e. V. organisiert und informiert seit dem Jahr 2000 anlässlich des europaweiten autofreien Tages in München auf der Ludwig- und Leopoldstraße auf entspannte Art über nachhaltige Mobilitätsformen und alternative Nutzungsmöglichkeiten des öffentlichen Raums, insbesondere des Straßenraums.

Seit 2011 unterstützen wir den jährlich stattfindenden Münchner Klimaherbst. Das Motto 2012 lautete „Ernährung – Zukunft auf dem Tisch!“. Der Münchner Klimaherbst 2012 beschäftigt sich in seinen über 40 Veranstaltungen mit der Qualität und der Herkunft unserer wichtigsten Lebensmittel: von Wasser, Bier und Brot über Obst und Gemüse bis zu Fisch und Fleisch. Die Spekulation auf den Börsen mit Nahrungsmitteln wurde ebenso thematisiert wie neue Formen der ökologischen und regionalen Versorgung mit Lebensmitteln in einer Großstadt wie München. Vorträge und Diskussionsrunden, aber auch Exkursionen, Filmvorführungen, Kunstausstellungen und Kabarettvorführungen boten für Jung und Alt höchst unterschiedliche Zugänge zum Zukunftsthema Ernährung.

Im Jahr 2012 haben wir erstmals die Initiative Plant-for-the-Planet unterstützt und gemeinsam fünf Klimaakademien in unserem Geschäftsgebiet durchgeführt. Unter dem Motto „Stop talking, start planting“, zu Deutsch „Hört auf zu reden und pflanz“, will Plant-for-the-Planet bei den Kindern und Jugendlichen ein Verständnis für die Ursachen und Folgen des Klimawandels schaffen. In den Akademien werden auch praktische Lösungsansätze aufgezeigt. Im Anschluss an den Tag in der Akademie erhalten alle Kinder eine Urkunde und werden zu Botschaftern für Klimagerechtigkeit ernannt. So können sie fortan ihr Wissen an Altersgenossen weitergeben. Plant-for-the-Planet gibt Kindern die Möglichkeit, sich gemeinsam für das Klima und den Umweltschutz einzusetzen. Die Zusammenarbeit wird in 2013 fortgesetzt.

2012 haben wir uns im Rahmen einer Corporate-Volunteering-Maßnahme am 21. September 2012 am Malteser Social Day beteiligt. Die Mitarbeiter der Sparda-Bank München eG unternahmen in diesem Rahmen mit den Senioren einen Ausflug zum Starnberger See inklusive einer gemeinsamer Schifffahrt. Der Großteil der älteren Gäste ist im Alltag auf Hilfe und finanzielle Unterstützung vom Münchner gemeinnützigen Verein Lichtblick Seniorenhilfe e. V. angewiesen. Für die älteren Herrschaften, von denen viele eine spendenfinanzierte Malteser Mahlzeitenpatenschaft beziehen, war die Einladung zu diesem Ausflug etwas ganz Besonderes. Sie hätten diesen nicht aus eigenen Mitteln finanzieren können, es hätte ihr monatliches Budget gesprengt.

---

## E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Fester Bestandteil unseres Arbeitsalltages ist die Berücksichtigung ökologischer Aspekte. Dazu gehört auch, mit vorhandenen Ressourcen schonend umzugehen und eine effektive und effiziente Nutzung sicherzustellen.

Die Sparda-Bank München eG ist seit 2007 Mitglied bei ÖKOPROFIT, ein Kooperationsprojekt Münchner Betriebe, des Referats für Arbeit und Wirtschaft, des Referats für Gesundheit und Umwelt, des Abfallwirtschaftsbetriebs München und der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern. Für den Standort der Zentrale haben wir uns im Sommer 2012 erneut einer Auditierung gestellt und die Auszeichnung „Münchner ÖKOPROFIT-Betrieb 2012“ erhalten

### **Auszug aus den Umweltschutzmaßnahmen der Sparda-Bank München:**

- Wir trennen konsequent den Müll in Wertstoffe, Bio- und Restmüll.
- Die Beleuchtung in den Fluren ist optimiert: nur noch jeder zweite Leuchtkörper ist aktiviert; in Küchen und Toiletten sind Bewegungsmelder installiert, das Licht brennt also dort nur noch, wenn es gebraucht wird.
- Alle Wasserhähne sind mit wassersparenden Perlatoren ausgestattet.
- In der Zentrale gibt es drei Wasserbars mit M-Wasser (Leitungswasser der Stadtwerke München, das strengerem Qualitätsanforderungen als Mineralwasser unterliegt) für die kostenlose Versorgung mit hochwertigem Trinkwasser.
- In unserem Auftrag gibt es keine LKW-Kolonnen mehr, die volle und leere Kisten transportieren, keine Einweg- oder Mehrwegflaschen und weniger Plastikmüll.
- Unser Brief- und Kopierpapier sowie die Kuverts bestehen aus 100 Prozent Altpapier. Wo es möglich ist, wird das Papier im Drucker beidseitig bedruckt.
- Wir drucken unsere Werbematerialien auf einem Papier, das aus 100 Prozent Altpapier hergestellt ist. Dafür wurde uns das Siegel „Blauer Engel“ erteilt.
- Wir haben Stromanalysegeräte installiert, um Verbrauchsspitzen zu erkennen und eine gleichmäßige Auslastung zu optimieren.
- Wir nutzen, wo es möglich ist, Ökostrom.
- In allen Toiletten der Hauptstelle wurden Handtrockner installiert, die die Papierhandtücher ersetzen. Damit wird unnötiger Abfall vermieden.
- Bei unseren Um- und Neubauten werden neueste ökologische Standards integriert.
- Neuen Mitarbeitern werden 10 Tipps „Umweltbewusstes Arbeiten“ ausgehändigt.

Das Umweltteam, bestehend aus Mitarbeitern unterschiedlicher Hierarchieebenen, trifft sich regelmäßig, um weitere Maßnahmen zu Umweltschutz und Energiesparen zu erarbeiten oder bestehende Maßnahmen in Zusammenarbeit mit Abteilungen und Geschäftsstellen zu optimieren.

In 2013 ist die Erstellung der ersten CO<sub>2</sub>-Bilanz und die damit verbundene transparente Darstellung von Umweltkennzahlen als Basis für die Entwicklung und Umsetzung weiterer Maßnahmen ein wichtiges Projekt für unser Haus.

---

## E4 MINIMIERUNG DER GEWINNAUSSCHÜTTUNG AN EXTERNE

Die Sparda-Bank München eG 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 Mitglied und der Sparda-Bank München eG. Sie spiegelt sich in der Inanspruchnahme von Bankgeschäften mit der 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 232 Mitglieder) vertreten.

Ein Genossenschaftsanteil beträgt 52 Euro, die Pflichteinzahlung beläuft sich auf 52 Euro. Die Haftsumme je Geschäftsanteil beträgt 52 Euro. Die Anzahl der Geschäftsanteile je Mitglied ist auf fünf Anteile begrenzt.

Die Höhe der Dividendenzahlung wird von der Vertreterversammlung jährlich neu beschlossen. Für das Geschäftsjahr 2011 wurde an die Mitglieder gemäß Beschluss der Vertreterversammlung eine Dividende in Höhe von 4,5 Prozent (Dividende Geschäftsjahr 2010: 5,5 Prozent) ausgeschüttet.

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 eG nicht statt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass eine Ausschüttung nur an die Eigentümer der Genossenschaft erfolgt, die auch mit dem Unternehmen, also bei uns mit mind. einem Konto bei der Eigentümer-Kreditgenossenschaft verbunden sind. Deshalb ist die Bezeichnung „Externe“ hier nicht anwendbar. Über die Ausschüttungshöhe wird in einem demokratischen Prozess, an welchem alle drei genossenschaftlichen Gremien – Vorstand, Aufsichtsrat und Vertreterversammlung mit Mehrheitsbeschlüssen beteiligt sind –, entschieden. Diesen demokratischen Prozess als nachteilig für die Gemeinwohlorientierung zu bewerten, entspricht nicht unserer Auffassung von Demokratie und Marktwirtschaft. Sicherlich kann man die Gemeinwohlbilanz-Beurteilung an der Höhe von Dividendenausschüttungen an die Mitglieder mit einer Grenze der Zulässigkeit versehen. Eine grundsätzlich negative Beurteilung entspricht aber weder einer demokratischen Unternehmensverfassung noch einer marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung. Hinsichtlich der Grundsätze der demokratischen Rechtsform unserer Genossenschaft und den Aufgaben der Vertreterversammlung weisen wir auf den Abschnitt D1 „Ethisches Verkaufen“ und hier auf den Absatz „Vertreterversammlung vertritt die Interessen der Mitglieder“ hin.

---

## E5 GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Folgende Berichte werden jährlich zusätzlich zur Gemeinwohlbilanz erstellt und veröffentlicht:

- Geschäftsbericht der Sparda-Bank München eG
- Bericht zur Erfüllung der Offenlegungsanforderungen nach § 26a KWG und §§ 319 ff. Solvabilitätsverordnung
- Offenlegungsbericht i. S. d. Institutsvergütungsordnung
- Geschäftsbericht Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e. V.

Alle Berichte sind auf der Homepage der Bank online einsehbar.

Die Entwicklung unserer Eigenanlagen kann zusätzlich transparent und für jedermann einsehbar direkt auf der Homepage der Bank beobachtet werden.

### **Vertreterversammlung vertritt die Interessen aller Mitglieder**

Die Mitglieder wählen die Vertreterversammlung als oberstes Organ der Bank. Die Vertreterversammlung vertritt die Interessen der Mitglieder und bestimmt in grundlegenden Angelegenheiten – wie zum Beispiel der Satzung, der Bilanz oder der Gewinnverwendung – die Geschicke der Genossenschaft. Vorstand und Aufsichtsrat der Bank legen für jedes Geschäftsjahr vor der Vertreterversammlung Rechenschaft ab. Aktuell besteht die Vertreterversammlung aus 232 Vertretern (siehe auch D1).

Der Aufsichtsrat tagt in regelmäßigen Abständen und steht im ständigen Dialog mit dem Vorstand.

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

Der Umgang mit Reklamationen ist fester Bestandteil unserer strategischen Unternehmensführung. Unser Ziel ist es, im Beschwerdefall die Zufriedenheit des Kunden möglichst wieder herzustellen. Der prozentuale Anteil der Reklamationen im Verhältnis zur Anzahl der Mitglieder lag 2012 bei 0,2 Prozent (556 Reklamationen).

Weitere aktive Instrumente sind unsere monatlich erscheinende Kundenzeitschrift sparda-aktuell sowie regelmäßige interne bereichsübergreifende Gesprächsrunden mit Mitarbeitern und Führungskräften. Ein regelmäßiger Dialog mit unseren Lieferanten gehört ebenfalls dazu.

---

## AUSBLICK

### KURZFRISTIGE ZIELE FÜR 2013

Ein wichtiges Projekt ist für uns die Implementierung einer neuen Software für die Erstellung der CO<sub>2</sub>-Bilanz, die erstmals mit den Daten des Jahres 2013 erstellt werden soll.

Weitere wichtige Maßnahmen sind die Finalisierung der Umweltleitlinien und die Einführung eines standardisierten Qualitätsprozesses für ethisches Beschaffungswesen.

### LANGFRISTIGE ZIELE

Wir verstehen uns als nachhaltig orientierte Genossenschaftsbank für private Kunden. Nachhaltigkeit bedeutet für uns: Erfüllung der Bedürfnisse der heutigen Generationen, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden.

Mittel- bis langfristig werden wir an folgenden Themen weiterarbeiten:

- Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes mit dem Ziel, das Unternehmen klimaneutral zu stellen
- Ausbau unseres sozialen Engagements durch Geld-, Sach- oder Zeitspenden
- Ausbau der Aktivitäten der NaturTalent Stiftung gGmbH
- Weitere Entwicklung von immateriellen Leistungsangeboten

---

## BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHLBILANZ

An der 2. Gemeinwohlbilanz der Sparda-Bank München eG haben mitgewirkt:

Helmut Lind (Vorstandsvorsitzender)

Günter Grzega (Mitglied der Vertreterversammlung)

Christine Miedl (Unternehmenskommunikation)

Christine Werbik (Unternehmenskommunikation)

Carmen Fischer (Unternehmenskommunikation)

Günther Kraus (Einkauf und Verwaltung)

Katrin Puffe (Einkauf und Verwaltung)

Dr. Michael Dumpert (Unternehmensentwicklung)

Gabriele Bauer (Unternehmensentwicklung)

Renate Trautinger (Unternehmensentwicklung)

Paul Vorsatz (Personalbetreuung)

Christine Büeck (Personalbetreuung)

Karin Schichl (Personalbetreuung)

Peter Konle (Unternehmenssteuerung)

Sebastian Bergbauer (Vertriebsmanagement)

Susann Nowak (Vertriebsmanagement)

Josef Zierhofer (Zentrale Vermögensberatung)

Stefan Baumann (Controlling)

Marissa Griebel (Bau- und Immobilienmanagement)

Oliver Edelmann (Betriebsratsvorsitzender und AN-Vertreter im Aufsichtsrat)

Doris Sedlmeier (Vorsitzende der Betriebssportgemeinschaft)

Der Gemeinwohlbericht und die Gemeinwohlbilanz wurden im Zeitraum von Dezember 2012 bis Februar 2013 erstellt, es wurden ca. 200 Arbeitsstunden in die Erstellung investiert.

Die Bilanz wird auf der Homepage der Bank veröffentlicht und bei verschiedenen Mitarbeiter-treffen (z.B. Führungskräftebesprechung, individuelle Teamtreffen) vorgestellt.

Mit Fertigstellung des Erweiterungsbaus der Zentrale in 2013 ist geplant, auf der dann zur Verfügung stehenden Veranstaltungsfläche regelmäßig Netzwerkveranstaltungen zur weiteren Förderung der Gemeinwohlokonomie zu veranstalten.

München, den 4. März 2013