



GEMEINWOHLBERICHT 2013/2014

Sparda-Bank München eG

Nach Abschluß Auditierung

mit Testat gültig bis 30.11.2017 (siehe Seite 16)

INHALT

Dritter Gemeinwohlbericht der Sparda-Bank München eG für die Geschäftsjahre 2013 und 2014	7
Tätigkeitsbereich.....	8
Sparda-Bank München eG auf einen Blick	9
Das Unternehmen und Gemeinwohl	12
Testat.....	16
Negativkriterien	16
Genauere Beschreibung der einzelnen Kriterien.....	17
A1 Ethisches Beschaffungsmanagement	17
A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (Relevanz: hoch)	17
A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte und Dienstleistungen und mit Prozessen zur Sicherstellung (Relevanz: mittel)	19
A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (Relevanz: niedrig).....	20
B1 Ethisches Finanzmanagement	21
B1.1 Institutionalisierung (Relevanz: mittel)	21
B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz: niedrig).....	24
B1.3 Gemeinwohlorientierte Kapitalanlagen (Relevanz: hoch)	24
B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: niedrig)	25
C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung.....	26
C1.1 Mitarbeiterorientierte Organisationskultur und mitarbeiterorientierte Strukturen (Relevanz: mittel)	29

C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik (Relevanz: mittel)	35
C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/flexible Arbeitszeiten (Relevanz: mittel).....	39
C1.4 Gleichstellung und Diversität (Relevanz: mittel)	49
C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	51
C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz: hoch)	51
C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung)	53
C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-)Arbeitszeit (Relevanz: mittel)	54
C3 Forderung und Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter.....	54
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz: hoch)	54
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch).....	55
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: mittel)	57
C4 Gerechte Verteilung des Einkommens	57
C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (Relevanz: hoch).....	57
C4.2 Mindesteinkommen (Relevanz: mittel).....	57
C4.3 Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)	57
C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz.....	58
C5.1 Grad der Transparenz (Relevanz: niedrig)	58
C5.2 Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: mittel)	58
C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz: hoch).....	59
C5.4 Miteigentum der Mitarbeiter (Relevanz: mittel)	62
D1 Ethisches Verkaufen	63

D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing + ethischer Verkauf) (Relevanz: hoch)	63
D1.2 Produkttransparenz, fairer Preis und ethische Auswahl der Kunden (Relevanz: niedrig).....	67
D 1.3 Umfang der Kundenmitbestimmung/gemeinsame Produktentwicklung/Marktforschung (Relevanz: mittel).....	68
D1.4 Servicemanagement (Relevanz: mittel).....	68
D2 Solidarität im Unternehmen.....	70
Allgemeines.....	70
D2.1 Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie (Relevanz: mittel).....	70
D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (Relevanz: hoch)	71
Hierzu gibt es bei der Sparda-Bank München eG derzeit keine institutionalisierten Aktivitäten.	71
D2.3 Kooperatives Marketing (Relevanz: mittel)	71
D3 Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen.....	71
D3.1 Produkte/Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu Produkte/Dienstleistungen von Mitbewerbern bzw. zu Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)	71
D3.2 Suffizienz (Genügsamkeit): aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und einen suffizienten Konsum (Relevanz: mittel)	72
D3.3 Kommunikation: aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den Kunden gegenüber (Relevanz: mittel).....	73
D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	74
D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen/Produkten/Dienstleistungen für benachteiligte Kundengruppen (Relevanz: hoch)	74
D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)	74

D5 Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards	75
D5.1 Kooperation mit Mitbewerbern und Partnern der Wertschöpfungskette (Relevanz: hoch).....	75
D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (Relevanz: mittel)	75
D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: hoch)	76
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/ Dienstleistungen	77
E1.1 Produkte/Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz: hoch)	78
E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/Dienstleistungen zu Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (Relevanz: mittel oder hoch).....	79
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	80
E2.1 Leistungen (Relevanz: hoch)	80
E2.2 Wirkungen (Relevanz: hoch)	85
E2.3 Intensität (Relevanz: niedrig)	86
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.....	86
E3.1 Absolute Auswirkungen (Relevanz: mittel)	86
E3.2 Relative Auswirkungen (Relevanz: hoch)	87
E3.3 Management und Strategie (Relevanz: hoch).....	88
E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung.....	89
Allgemeines.....	89
E4.1 Außenausschüttung (Relevanz: hoch).....	92
E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung (Relevanz: hoch).....	93
E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	94
E5.1 Transparenz (Relevanz: hoch)	94
E5.2 Mitbestimmung (Relevanz: hoch bzw. mittel).....	94

Kurzfristige Ziele95

Langfristige Ziele97

EU Konformität: Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen
(Eu COM 2013/207).....99

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohlbilanz.....102

Verzeichnis der Anlagen zur dritten Gemeinwohlbilanz der
Sparda-Bank München eG105

DRITTER GEMEINWOHLBERICHT DER SPARDA-BANK MÜNCHEN EG FÜR DIE GESCHÄFTSJAHRE 2013 UND 2014

- Firmenname: Sparda-Bank München eG
- Eigentums- und Rechtsform, Eigentumsanteile: Genossenschaft
- Branche: Finanzdienstleistung
- Anzahl der Mitarbeiter: 745 per 31.12.2014
- Bilanzsumme 2014: 6,212 Milliarden Euro (2013: 5,940 Milliarden Euro)
- Tochtergesellschaften/verbundene Unternehmen:
NaturTalent Stiftung gGmbH
NaturTalent Beratung GmbH (jeweils 100 Prozent Eigentumsanteil)
- Sitz und Homepage: München, www.sparda-m.de
- Berichtszeitraum: 01.01.2013 bis 31.12.2014

Alle den Gemeinwohlbericht für die Jahre 2013 und 2014 ergänzenden Unternehmensberichte stehen online hier zur Verfügung:

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

391 Mitarbeiter sind in der Zentrale der Sparda-Bank München eG, Arnulfstraße 15, 80335 München tätig; 351 Mitarbeiter arbeiten in den 48 Geschäftsstellenstandorten, verteilt auf München und Oberbayern (Stand 31.12.2014).

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.

Wir verwenden aus Gründen der Lesbarkeit im gesamten Text die männliche Form. Damen und Herren sind selbstverständlich gleichermaßen angesprochen.

TÄTIGKEITSBEREICH

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:

- Gebührenfreies Lohn-, Gehalts- und Rentenkonto für Mitglieder
- Baufinanzierung für private Immobilien in Oberbayern (Neubau, Kauf, Modernisierung, Umschuldung)
- 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 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.

SPARDA-BANK MÜNCHEN EG AUF EINEN BLICK

	2013	2014	
Mitglieder	257.519	266.423	
Kundeneinlagen gesamt	5.344,5	5.696,3	Mio. Euro
• Davon Spareinlagen	1.055,5	1.029,7	Mio. Euro
• Davon andere Verbindlichkeiten	4.289,0	4.666,6	Mio. Euro
Girokonten	252.852	264.777	
Davon Girokonten SpardaYoung+ (Start am 01.07.2014)		14.924	
Sparkonten	338.365	336.007	
Tagesgeldkonten	117.292	120.856	
Termingeld- und Sparbriefkonten	14.382	12.535	
Wertpapierdepots	21.787	13.766	
Kredite an Kunden	3.639,4	3.880,1	Mio. Euro
Kreditkonten	59.768	64.501	
Baufinanzierung			
Neuzusagen mit Prolongationen	583,4	688,6	Mio. Euro
Davon energetische KfW-Darlehen	33,2	33,0	Mio. Euro
Geschäftsstellen	46	46	
SB-Center	24	23	
Bilanziertes Eigenkapital	251,0	275,0	Mio. Euro
Bilanzsumme	5.940,7	6.212,6	Mio. Euro

Bestand per 31.12.2014Anzahl Kunden **326.384**

		Anzahl Kunden	Anzahl in % von Gesamtkunden
Zahlungsverkehr	Giro Online	161.417	49,5
	Giro SpardaYoung+	13.538	4,1
	Giro	87.933	26,9
	BankCard	299.371	91,7
	Kreditkarten	87.688	26,9
Spareinlagen	SpardaSpar	175.495	53,8
	SpardaExtraZins Online	74.224	22,7
	Sparda-Ansparpläne	45.409	13,9
	SpardaCash	33.668	10,3
	SpardaTermin	8.484	2,6
	SpardaDynamic	6.511	2,0
	SpardaPlus	2.888	0,9
	SpardaFest	1.885	0,6
	Sparda Capital Typ B	97	0,0
Kredite	Baufinanzierungen	36.298	11,1
	Privatkredite	8.741	2,7
Investmentfonds	Sparda München Vermögensverwaltung	2.514	0,8
	Sparda München nachhaltige Vermögensverwaltung	1.287	0,4
	Unilmmo: Europa	3.066	0,9
	PrivatFonds kontrolliert	1.713	0,5
	UniRak	1.126	0,3
	INVEST EUROLAND	3.229	1,0
	INVEST GLOBAL	2.711	0,8
	Ökoworld-Ökovision Classic C Cap	369	0,1
	UniRak Nachhaltig -net- A	121	0,0
	UniDeutschland	536	0,2
	Weitere Fonds	34.681	10,6

Anmerkung zu Investmentfonds:

Da Kunden oftmals mehrere Fonds in ihren Depots haben, sind diese Depots mehrmals in der obigen Aufstellung enthalten. Insgesamt waren 27.792 Depots mit Investmentfonds per 31.12.2014 im Bestand.

		Anzahl Kunden	Anzahl in % von Gesamtkunden	Inanspruchnahme (in Euro)	Anzahl Inanspruchnahmen	Anteil in % der Kunden mit Dispo-kredit
Kredite	Dispositions Kredite	150.494	46,1	-33.893.356	16.901	11,2

Absatz im Jahr 2014

		Stück	Summe (in Euro)
Bausparvertrag	Bausparkasse Schwäbisch Hall	2.495	78.268.149
	Bausparkasse BHW	1.222	80.964.000
Versicherungen	Renten- und Lebensversicherungen (DEVK)	1.215	18.476.995
	Sachversicherungen (DEVK)	4.857	--,--

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Welche Beziehung hat der Mensch (und damit ist nicht nur der Banker gemeint) heute noch zum Geld? Welchen Wert hat das Geld überhaupt in der Gesellschaft? Und hat es noch etwas mit ethischen Werten wie Glaubwürdigkeit und Vertrauen zu tun?

Die Sparda-Bank München eG ist eine Genossenschaftsbank und steht seit ihrer Gründung am 10.10.1930 in der Tradition der genossenschaftlichen Werte wie Wahrhaftigkeit und Verlässlichkeit, Vertrauen, Achtsamkeit und Besonnenheit. Diese entstanden im deutschsprachigen Raum in der Mitte des 19. Jahrhunderts. Vor dem Hintergrund der industriellen Revolution, des sozialen Umbruchs und der Massenverelendung ganzer Bevölkerungsschichten war das Handeln der Gründerväter geprägt von einer Haltung der Mitmenschlichkeit und der Nächstenliebe. Im Vordergrund stand das Ziel, den Einzelnen zu ertüchtigen und ihm die Möglichkeit zu einer vollen Lebensentfaltung zu geben. Werte und Normen in diesem Sinne umfassen das Gedankengut des Liberalismus, den Glauben an den Wert des Einzelnen und eine besondere Wertschätzung der Demokratie.

Auch heute noch, mehr als 150 Jahre später, bedeutet gelebte Demokratie für uns als Genossenschaft vor allem eines: Den Mut, gesellschaftlichen Mangel zu beheben und sich für einen Wandel der Gesellschaft einzusetzen. Dafür engagieren wir uns in zahlreichen Projekten.

Wir sind überzeugt, dass bei Unternehmen als juristische Person die Unternehmensform der Genossenschaft das Grundmodell einer der Gemeinwohlökonomie verpflichteten Firma darstellt. Dabei sollte dieses Genossenschaftsmodell grundsätzlich die Mitgliedschaft auch aller Mitarbeiter und – soweit möglich – aller Kunden beinhalten. Die Förderung der Gründung (bzw. Umwandlung bestehender AGs, GmbHs etc.) von Unternehmen in der Rechtsform der Genossenschaft muss deshalb eine der Hauptaufgaben der Gemeinwohlökonomie-Bewegung (GWÖ-Bewegung) werden. Wir als Sparda-Bank München eG sind bereits auf dem Weg zur Gründung weiterer Genossenschaften zur Stärkung der GWÖ-Strategie.

Unsere Vision und unser Ziel ist eine Gesellschaft, in der die Menschen – aufbauend auf ihren Talenten – ihre Berufung leben können und dadurch engagiert, erfolgreich und zufrieden sind. Dieses bislang viel zu wenig genutzte Potenzial ist für Wirtschaft, Kultur und Entwicklung in unserem Land und in der Welt von unschätzbarem Wert.

Der Begriff „Werte“ scheint gerade eine Renaissance zu erleben. Viele Unternehmen, insbesondere Banken, bemühen sich, aufgrund veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und aufgrund einer zunehmend kritischen öffentlichen Meinung, einen Werte- bzw. Kulturwandel herbeizuführen. Dabei geht es gar nicht um „neue“ Werte, die wir neu erfinden müssen.

Es gibt sie schon – in den Verfassungen beispielsweise sind sie bereits verankert. In der Zukunft wird es immer mehr darum gehen, diese Werte in den Unternehmen auch zu leben.

Doch „Werteorientierung“ darf kein Trend sein, kein neues Managementkonzept, das sich lediglich aus einem Mangel an Wachstum heraus rechtfertigt. Die Weltwirtschaft ist in ein Stadium getreten, in dem bahnbrechende Erfindungen und nachhaltiges Wachstum nicht mehr – wie bisher – mit Maschinen, Rohstoffen, Energie, Hardware-Technologien, chemischen Prozessen, mit noch mehr Umverteilung von unten nach oben zugunsten der sogenannten „Starken“ der Gesellschaft und Kürzung von Sozialleistungen sowie mit Rückbau des Staates und demokratischer Strukturen erreicht werden können. Alle diese Entwicklungen führen letztendlich dazu, dass der Mensch – notwendigerweise – in den Mittelpunkt rückt.

Hier beginnt das Umdenken, denn im 21. Jahrhundert geht es um weit mehr als nur ein neues Konzept, das den „menschlichen Faktor“ entdeckt hat: Es geht darum, Wirtschaft neu zu denken und ein völlig neues Bewusstsein in die Wirtschaft hineinzutragen. Denn die Zeit ist reif – für ein neues Menschenbild **und** ein neues Bewusstsein.

Die Sparda-Bank München eG will ein positives Beispiel für eine am Gemeinwohl orientierte Art des Wirtschaftens sein. Seit 2011 engagieren wir uns als Pionierunternehmen für die Gemeinwohlökonomie. Die erste Gemeinwohlbilanz wurde 2011 veröffentlicht, die zweite Gemeinwohlbilanz für das Geschäftsjahr 2012 folgte im Frühjahr 2013.

Aktuell liegt die dritte Gemeinwohlbilanz für die Geschäftsjahre 2013 und 2014 vor.

In Deutschland ist die Sparda-Bank München eG bis dato die einzige Bank, die eine Gemeinwohlbilanz veröffentlicht. Der Vorstandsvorsitzende Helmut Lind ist Botschafter für die Gemeinwohlökonomie.

Zusätzlich engagieren wir uns bei verschiedenen Vortragsveranstaltungen und Podiumsdiskussionen sowie in der GWÖ-Regionalgruppe Bayern, um die Idee der Gemeinwohlökonomie als wichtigen Beitrag für den notwendigen gesellschaftlichen Wandel voranzubringen.

Per 31.12.2014 zählte die Sparda-Bank München eG 266.423 Mitglieder. Die Bilanzsumme lag per 31.12.2014 bei 6,213 Milliarden Euro. Zum Stichtag beschäftigten wir 745 Mitarbeiter.

Der handelsrechtliche Jahresabschluss für die Geschäftsjahre 2013 und 2014 ist auf unserer Website veröffentlicht.

Alle Dokumente stehen online hier zur Verfügung:

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

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

Zwölf Sparda-Banken betreuen deutschlandweit mit 6.525 Mitarbeitern in 433 Geschäftsstellen mehr als 3,55 Millionen Mitglieder. Das gemeinsame Rechenzentrum der Sparda-Banken, die Sparda-Datenverarbeitung eG, hat ihren Sitz in Nürnberg. Der Verband der Sparda-Banken e.V. hat seinen Sitz in Frankfurt (Main).

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

Für alle Mitarbeiter der Sparda-Bank München eG ist faires und ehrliches Wirtschaften heute und in Zukunft eine ethische Maxime und Herzensangelegenheit. Der Mensch steht bei uns immer im Mittelpunkt. Wir verstehen den Begriff der Nachhaltigkeit definitiv nicht als hübschen Anstrich, der uns im Zuge der aktuellen gesellschaftlichen Diskussion bei der Imagepflege hilft.

Die Unternehmenskultur der Achtsamkeit in der Sparda-Bank München eG basiert auf gelingenden Beziehungen und unserem Stärkenmanagement, verbunden mit Respekt und Wertschätzung für die Unterschiedlichkeit aller Menschen zum Wohle aller Mitarbeiter, Mitglieder und Kunden der Bank.

Die uns tragenden und im Unternehmensleitbild dokumentierten Werte (<https://www.sparda-m.de/leitbild.php>) werden regelmäßig hinsichtlich ihrer Kohärenz durch eine Kulturanalyse (zuletzt durchgeführt im Frühjahr 2015) im Rahmen einer anonymen Mitarbeiterbefragung auf den Prüfstand gestellt.

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

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

Ansprechpartner für die Gemeinwohlbilanz der Sparda-Bank München eG:

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

Ansprechpartner für Kontakt zur GWÖ-Regionalgruppe Bayern:

Thomas Fischer, Thomas.Fischer@sparda-m.de, Telefon 089 55142-6510

TESTAT

TESTAT : AUDIT					
GEMEINWOHL-BILANZ 2013-14		für Sparda-Bank München eG AuditorIn Volker Jäger			
WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				60 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				50 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 100 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 80 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 30 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 60 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 70 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung 60 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 40 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 20 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 40 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 40 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Sozialstruktur, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 50 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 70 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 40 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 70 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 30 %
Negativ-Kriterien	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 Einkommensspritzung 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 www.gemeinwohl-oekonomie.org			Testat gültig bis	30.11.2017	BILANZSUMME 559



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

NEGATIVKRITERIEN

Die Sparda-Bank München eG bestätigt hiermit, dass sie keine der Negativkriterien erfüllt.

GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (Relevanz: hoch)

Sachaufwand (andere Verwaltungsaufwendungen) gerundet in Euro	2013	2014
Raumaufwendungen: Mieten: 2.997.765 EUR in 2013; 3.068.295 EUR in 2014 Raumaufwand : 1.875.556 EUR in 2013; 1.842.745 EUR in 2014 Raumaufwand vermietete Gebäude: 115.555 EUR in 2013; 145.468 EUR in 2014	4.988.876	5.056.509
Instandhaltung: unter anderem Unterhaltung Gebäude 1.130.668 EUR in 2013; 997.778 EUR in 2014 Instandhaltung EDV 886.335 EUR in 2013; 1.148.863 EUR in 2014	2.756.117	3.037.992
Serviceaufwendungen für Datenverarbeitung (unter anderem Sparda-Datenverarbeitung eG und SpardaTelefonService GmbH & Co. KG)	9.653.846	10.679.910
Miete/Wartung EDV	529.816	579.419
Geld- und Belegtransporte	1.071.240	1.062.287
Beiträge, Bankenabgabe	2.744.498	2.686.134
Porto, Telefon-, Faxgebühren	1.403.041	1.568.207
Bürobedarf	1.703.836	1.457.032
Investitionen für Kommunikationsmaßnahmen	3.978.979	4.138.793
Spenden der Sparda-Bank München eG	183.000	208.000
Reise-, Sitzungs-, Bewirtungsspesen	749.390	810.398
Prüfungs-, Bilanzierungs-, Beratungsaufwendungen	843.123	1.269.033
Versicherungen	449.827	606.309
Fortbildungsaufwand	574.095	597.238
Sonstige Sachaufwendungen	904.174	651.819
Gesamt	32.340.816	34.200.614

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.

Dass beim Einkauf auf umweltfreundliche Produkte gesetzt wird, erkennt man auch am Sortiment unseres Büromateriallieferanten: 59 Prozent (gemessen am Umsatz) sind hier derzeit umweltfreundlich. Dazu gehört unser Bio- und Fair-Trade-Kaffee sowie Zucker, Gebäck und Tee von GEPA.

Auch beim Einkauf von Obst wird auf Regionalität und Saisonalität geachtet. Auf Produkte mit unnötigem Verpackungsaufwand, z.B. Portionsmilch, wird verzichtet.

Im Jahr 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 für unsere Kunden im Rahmen der Weltspartags-Aktion) und durch Baumspenden im Wert von über 9.000 Euro unterstützt.

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% Recyclingpapier mit EU Ecolabel
- Versand der Briefpost mit dem GoGreen-Service der Deutschen Post AG seit Oktober 2012
- Sukzessive Umstellung auf Ökostrom (ab 01.01.2015: 100%)
- Klimaneutraler Transport der Werbemittel seit März 2012 zu den Geschäftsstellen über unseren Partner trans-o-flex

Weitere Informationen dazu sind online auf unserer Website zu finden:

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

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

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

Im **Baubereich** wird im Einkauf auf umweltfreundliche Möbel und Teppiche geachtet. Unsere Möbel beziehen wir seit vielen Jahren überwiegend von unserem Lieferanten Svoboda, einem traditionsreichen Familienunternehmen aus Österreich, welches 2008 u.a. den Energieeffizienzpreis HELIOS erhalten hat.

Unsere besonders langlebigen und allergikerfreundlichen fabromont-Teppiche sind nach GUT (Gemeinschaft umweltfreundlicher Teppichboden e.V.) und TFI-TÜV PROFiCERT zertifiziert.

Bei der Beleuchtung wird sukzessive auf LED-Lampen umgestellt.

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

Bei Dienstleistern im Niedriglohnsektor (Sicherheitsdienstleistungen, Werttransporte etc.) wird auf angemessene Preise geachtet. Durch die Konzentration am Markt bieten sich hier jedoch wenig Alternativen.

Im EDV-Bereich ist die Sparda-Bank München eG an Standards der Sparda-Datenverarbeitung eG gebunden. Die verwendeten Marken für PCs, Drucker und Bildschirme schneiden im Greenpeace Guide to Greener Electronics/Cool IT Leaderboard gut ab (Fujitsu, HP). Unabhängig davon wird vor jeder Beschaffung zunächst die Notwendigkeit geklärt.

Alle Bildschirme verfügen über eine stromsparende Abschaltung bei Inaktivität. Eine stromsparende Nachtabschaltung von nachts nicht zugänglichen Selbstbedienungsgeräten (z.B. in Einkaufszentren) wurde getestet, wegen der Ausfallquote jedoch abgelehnt. Ebenso wurden Refill-Toner getestet, die jedoch zu Druckerproblemen führten.

Bei den Mobiltelefonen wurde das Fairphone als Ersatz für die vorhandenen iPhone- und Blackberry-Geräte geprüft. Derzeit ist die Umsetzung nicht möglich, da das Fairphone noch nicht als Standard in der Gruppe der Sparda-Banken einsetzbar ist.

A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte und Dienstleistungen und mit Prozessen zur Sicherstellung (Relevanz: mittel)

Im November 2014 führten wir eine umfangreiche Lieferantenbefragung durch, bei der wir unsere 83 wichtigsten Partner zu ihren Arbeitsbedingungen, ihrer Umweltverantwortung und den daraus resultierenden sozialen Auswirkungen befragt haben (Fragebogen siehe Anhang).

35 Partner nahmen an der Befragung teil. Die Ergebnisse zeigten z.B., dass diese Partner ihren Mitarbeitern ein existenzsicherndes Einkommen zahlen; der geringste Stundenlohn liegt bei 8,50 Euro.

85 Prozent der Unternehmen bieten auch eine betriebliche Altersvorsorge an und es wurden weitere Sozialleistungen wie Sonderurlaubstage, Jobtickets, Kantinenzuschuss, Sozialberatung, Kindergartenzuschuss und sogar ein Sozialfonds für Mitarbeiter in Not genannt. 74 Prozent der Unternehmen sind die Gesundheit der Mitarbeiter sehr wichtig; es werden teilweise Sportveranstaltungen, Gesundheitscoachings, Kochkurse und Räume für Meditation und Powernapping angeboten.

Zum Bereich Umwelt konnte festgestellt werden, dass 36 Prozent eine Umwelterklärung erstellt haben, 19 Prozent nahezu komplett Ökostrom nutzen, 73 Prozent beim Einkauf auf ökologische Aspekte achten, 78 Prozent Ware regionaler Anbieter beziehen und 98 Prozent faire Preise bezahlen. 42 Prozent haben eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung von Sozialstandards und 85 Prozent unterstützen Projekte durch Spenden.

Zwei Lieferanten planen derzeit, eine Gemeinwohlbilanz zu erstellen, und 56 Prozent der an der Befragung teilnehmenden Unternehmen haben Interesse daran, an einer Informationsveranstaltung der Sparda-Bank München eG zur Gemeinwohloökonomie teilzunehmen.

Wir achten auf die nachhaltige Reputation unserer Geschäftspartner, u.a. lesen wir – soweit vorhanden – ihre Geschäfts- und Umweltberichte (z.B. Union Investment, Neopost) informieren uns über vorhandene Umweltzertifikate (z.B. Transpedal, Deutsche Post AG) oder reagieren bei negativen Schlagzeilen (z.B. Kündigung aller Nestlé-Wasserspender).

Die für die Beschaffung zuständigen Mitarbeiter treffen Entscheidungen in ihrem Verantwortungsbereich wertorientiert und im Sinne eines nachhaltigen Umgangs mit Ressourcen.

Im Rahmen eines ab November 2015 geplanten Projektes werden wir uns in einer bereichs- und hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe mit dem Thema „Nachhaltiges Beschaffungswesen“ noch intensiver auseinandersetzen und u.a. auch Einkaufsrichtlinien verabschieden.

A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (Relevanz: niedrig)

Bereits bei A1.2. beantwortet

B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

B1.1 Institutionalisierung (Relevanz: mittel)

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 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, der DZ BANK AG (unserer Zentralbank) sowie in sehr geringem Umfang noch bei der Deka Bank, der NordLB und der LBBW.

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.

Wir verwenden die Kundeneinlagen zur Kreditvergabe an unsere Privatkunden.

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. Der restliche Teil unserer Kundeneinlagen wird als Eigenanlagen an den Kapitalmärkten investiert.

Die Eigenanlagen der Sparda-Bank München eG sind nach streng nachhaltigen Regeln angelegt.

In folgenden Fällen sind Investitionen durch die Sparda-Bank München eG 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 und Handel von/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 Folge-dokumente
- 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 eG 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. Das gilt auch für die Zukunft. Ein sehr großer Teil unserer Eigenanlagen sind bei der DZ BANK AG angelegt, die aufgrund ihres hervorragenden Nachhaltigkeitsratings zu den drei nachhaltigsten Kreditinstituten Deutschlands gehört.

Als Genossenschaftsbank stehen wir für traditionelle Werte ein und haben nicht die Maximierung unseres Gewinns, sondern das Wohl unserer Mitglieder im Blick. So ist es für uns auch selbstverständlich, die Anlagepolitik der Eigenanlagen transparent zu gestalten, um Vertrauen zu schaffen.

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 1.260 Großinvestoren, Vermögensverwalter und Finanzdienstleister aus der ganzen Welt mit einem Gesamtkapital von mehr als 45 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 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 im Einzelnen über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Implementierung der Prinzipien berichten.

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.

Im Frühjahr 2014 haben wir erstmals am jährlichen Berichts- und Bewertungsprozess teilgenommen.

B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz: niedrig)

Auflistung der Finanzdienstleister

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

Unseren eigenen Zahlungsverkehr wickeln wir über die Landeszentralbanken bzw. das Sparda-Bankensystem ab.

Als 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. Diese Einstufung besitzen aktuell weltweit nur noch zwei weitere Banken, bessere Ratings existieren derzeit nicht.

B1.3 Gemeinwohlorientierte Kapitalanlagen (Relevanz: hoch)

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 (vgl. B1.1).

Hierbei gibt es derzeit zwei erzwungene Ausnahmen:

Zum einen verfügen wir über einen Investmentfonds, der überwiegend, jedoch nicht vollständig, in ethisch-nachhaltige Projekte investiert. Der Gegenwert dieses Fonds beträgt aktuell rund 6,9 Millionen EUR. Diesen Fonds würden wir gerne – obwohl sich dieser gut entwickelt – verkaufen, da er teilweise über keine uns ausreichende Nachhaltigkeitstransparenz verfügt. Dies ist derzeit nicht möglich. Es gibt keine Interessenten, die diesen Fonds zu einem einigmaßen verantwortbaren Kurs kaufen wollen.

Zum anderen müssen wir aufgrund der Situation an den Märkten ein Aktieninvestment gegen Kursverluste absichern. An den Märkten gibt es bislang kein einziges Sicherungsinstrument, das vollständig ethisch-nachhaltig ist. So haben wir im Volumen von aktuell ca. 10,5 Millionen EUR Sicherungsinstrumente erworben, die überwiegend, jedoch nicht vollständig ethisch-nachhaltig sind.

B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: niedrig)

Auflistung Eigen- und Fremdkapital-Anteil

Eigenkapital	Detaillierte Angaben zur Struktur unserer Passiva gemäß unserer Website
Fremdkapital	

Auflistung Aufteilung der Finanzierungsformen/Fremdkapitals

	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
In % der Finanzierung	Detaillierte Angaben zur Struktur unserer Passiva gemäß unserer Website

Unsere Refinanzierung beruht auf der bestmöglichen Einbindung unserer Kunden. Von tageweisen Spitzen abgesehen vermeiden wir eine Refinanzierung an den Kapitalmärkten und verwenden stattdessen stets unsere Kundeneinlagen.

Weiter im Fokus liegt die konsequente Stärkung unserer Eigenkapitalbasis. Unsere Kernkapitalquote betrug zum 31.12.2014 14,11 Prozent. Der Branchendurchschnitt betrug zum 30.06.2014 14,81 Prozent (Quelle: Deutsche Bundesbank).

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Allgemeines

Sparda-Bank München eG – Kennzahlen Mitarbeiter

	31.12.2013	31.12.2014
Beschäftigte gesamt	728	745
Frauen gesamt	527	536
Männer gesamt	201	209
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	12,11	12,3
Altersstruktur		
Über 60 Jahre	6	6
51–60 Jahre	105	128
41–50 Jahre	245	248
31–40 Jahre	203	192
25–30 Jahre	96	90
Unter 25 Jahre	73	81
Durchschnittsalter	39,49	40
Beschäftigte Vollzeit	460	461
Beschäftigte Teilzeit	268	284
Davon Männer in Teilzeit	16	21
Davon Frauen in Teilzeit	252	263
Anzahl Auszubildende	29	34
Ausbildungsquote	3,98%	4,56%
Anzahl befristeter Beschäftigter (Jahressumme)	14	17
Anzahl befristeter Beschäftigter (Stichtag 31.12.)	9	10
Anzahl Beschäftigter mit Behinderung/Gleichgestellte	34	28
Schwerbehindertenquote	3,38%	3,96%
Gesundheitsquote	95,25%	96,19%
Fluktuationsquote	2,8%	2,2%

Seit 2007 nehmen wir jährlich am Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ des Great Place to Work® Institute Deutschland teil.

Zum neunten Mal in Folge wurden wir im Wettbewerb 2015 (Durchführung der Befragung im Herbst 2014) mit dem Gütesiegel „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet.

In der Größenklasse der Unternehmen mit 501 bis 2.000 Mitarbeitern erreichten wir den siebten Rang und sind damit zum achten Mal in Folge der beste Finanzdienstleister in dieser Kategorie.

Zusätzlich 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.

Der Auszeichnung „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ war eine repräsentative Online-Befragung der Mitarbeiter der Sparda-Bank München eG im Herbst 2014 zu zentralen Arbeitsplatzthemen wie Vertrauen in das Management, Führungsverhalten, Anerkennung, Identifikation, berufliche Entwicklung, Teamgeist, Work-Life-Balance und Gesundheitsförderung vorausgegangen.

Die Detailergebnisse der Befragung für die Jahre 2013 und 2014 sind im Anhang zu sehen.

Zudem wird seit 2007 in einem 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® 2015 (Befragung im Herbst 2014)

Wettbewerb	Platzierung Sparda-Bank München eG	Kategorie
Deutschlands Beste Arbeitgeber 	Platz 7	Von 29 Unternehmen mit 501 bis 2.000 Mitarbeitern
Bayerns Beste Arbeitgeber 	Platz 3	Von 7 Unternehmen mit 501 bis 1.000 Mitarbeitern
Europas Beste Arbeitgeber 	Platz 19	Von 25 Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern

C1.1 Mitarbeiterorientierte Organisationskultur und mitarbeiterorientierte Strukturen¹ (Relevanz: mittel)

- Personalentwicklungsmaßnahmen

Für Personalentwicklungsmaßnahmen zur Qualifizierung und Fortbildung der Mitarbeiter wurde investiert:

Personalentwicklungsmaßnahmen	2013	2014
Tage	2.680	2.571
Stunden	20.234	19.414
Durchschnittliche Stunden pro Mitarbeiter	26	27
Gesamt Mitarbeiter	2.183	1.479
Anzahl Seminare pro Jahr	401	181

Eine Übersicht über die in den Jahren 2013 und 2014 angebotenen Seminare ist im Anhang (Anlage 2) enthalten.

Mitarbeiterorientierte Organisationskultur

Die Organisationskultur ist die Summe langfristig gewachsener Werte, Einstellungen und Überzeugungen, die in einem gemeinsamen Prozess mit allen Menschen im Unternehmen aufgrund gewachsener Werte entsteht und weiterentwickelt wird.

Unsere mitarbeiterorientierte Organisationskultur basiert auf folgenden Säulen:

Stärkenorientierung

Unsere an Stärken orientierte Personalentwicklungsstrategie wird seit 2009 konsequent umgesetzt und im Dialog mit allen Mitarbeitern weiterentwickelt. Das Stärkenkonzept knüpft an die ressourcenorientierte Sichtweise der Positiven Psychologie an,

¹ Konkret in den Dimensionen: Klarheit über Aufgaben und Verantwortlichkeiten (und ihre Grenzen), Wertschätzungskultur, Führungskultur, konstruktiver Umgang mit Problemen, Kommunikationskultur inkl. Mitarbeiterbefragungen Aus- und Weiterbildung.

eine Bewegung innerhalb der Psychologie, die sich auf die positiven Eigenschaften der Menschen konzentriert, anstatt sich mit Schwächen zu beschäftigen.

Unser Stärkenkonzept enthält Workshops, das Weiterentwicklungsprogramm „STark!“, Energiebilanzen sowie die Seminare „Stärkenorientiert führen“ und „Stärkenorientiert kommunizieren“.

Alle Mitarbeiter kennen ihre fünf größten Stärken. 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. Die Ausrichtung nach Stärken kann Aufgaben- und sogar Stellenveränderungen nach sich ziehen.

Das Programm „STark!“ ist eine regelmäßig stattfindende Seminarreihe, die die Stärken der Mitarbeiter vertiefen soll. Die Anmeldung zu den Seminaren ist freiwillig und für die Mitarbeiter – bis auf die Teilnahme in der Freizeit – kostenlos. Seit 2009 hat „STark!“ dreimal stattgefunden.

Energiebilanzen ergänzen ebenfalls 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.

Weiterführende Maßnahmen im Rahmen der stärkenorientierten Personalentwicklung (PE) sind die Seminare „Stärkenorientiert führen“ für Führungskräfte und „Stärkenorientiert kommunizieren“ für Teams.

Achtsamkeit

Auf unserem Weg zu einer Unternehmenskultur der Achtsamkeit und Potenzialentfaltung ist unser Seminarangebot zur „Unternehmenskultur der Achtsamkeit – vom ich-zentrierten zum transpersonalen Management“ ein weiterer wichtiger Baustein. Nachdem 2014 alle Führungskräfte am Seminar teilnehmen konnten, wird das Seminar in den Jahren 2015 und 2016 flächendeckend für alle Mitarbeiter angeboten. Dieses Seminar wird von unserem Vorstandsvorsitzenden Helmut Lind und dem Coach Ralph Wilms durchgeführt.

Der Teilnehmerkreis der „erweiterten Unternehmensführung“ (eUF) nutzt seit Herbst 2013 bei Reflexionsprozessen auch die Intervision. Sie ist eine Form der kollegialen Beratung, bei der Gleichgestellte nach Lösungen für ein konkretes Problem suchen. Somit werden die Gedanken, Themen und Fragestellungen der Teilnehmer in

die bestehenden Strukturen integriert und erhalten einen Raum zur Bearbeitung. Dadurch lässt sich Lernen und Arbeiten optimal verzahnen.

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.

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 bieten wir Unterstützung an, falls eine zukünftige Position angestrebt wird. Solche Schulungsmaßnahmen sind in der Regel mit einem formalen Abschluss verbunden (z.B. Vorstandsqualifizierung).

Dazu kommen eine Reihe fachspezifischer Qualifizierungen, wie in erster Linie der Bankbetriebswirt oder der Personalkaufmann. Der Mitarbeiter entscheidet eigenverantwortlich, ob er diese Ausbildung absolvieren will. Die Sparda-Bank München eG übernimmt in der Regel und nach Absprache einen Teil der Kosten. Die individuelle fachliche Entwicklung besprechen Führungskraft und Mitarbeiter einmal im Jahr.

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. 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.

Eine Übersicht über die in den Jahren 2013 und 2014 angebotenen Seminare ist im Anhang (ab Seite 156 zu sehen).

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. 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.

Interne Kommunikationsstruktur und Informationspolitik

Es ist eine der obersten Maximen und ein strategischer Erfolgsfaktor der Sparda-Bank München eG, 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:

- Elektronisch (z.B. E-Mail und Datenbanken)
- LuK, (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 monatlich tagende Kreis der erweiterten Unternehmensführung (eUF), die Marketing- und Vertriebsrunde, Regionalbesprechungen mit den Geschäftsstellenleitern.

Zweimal im Jahr, im Frühjahr und im Herbst, treffen sich alle Führungskräfte zu einer zweitägigen Führungskräfte taggedung.

Für den Austausch zwischen Mitarbeitern und Topmanagement 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 Veranstaltung des Vorstands (Jahresauftaktveranstaltung) mit allen Mitarbeitern und eine Betriebsversammlung des Betriebsrats statt.

Mitgestaltungsmöglichkeiten für Mitarbeiter

Die Möglichkeit für Mitarbeiter, sich an innovativen Entscheidungsprozessen zu beteiligen, lässt sich sehr gut an unserem Prozess zur Zukunftsgestaltung veranschaulichen, den wir im Jahr 2014 begonnen haben.

Auf der Jahresauftaktveranstaltung im Februar wurden alle Mitarbeiter gebeten, an ihren Tischen (Gruppen von ca. fünf Personen) 30 Minuten lang folgende Frage zu diskutieren und zu dokumentieren: „Wie schaffen wir es, dass wir auch noch in zehn Jahren ein wichtiger, lebenslanger Partner für unsere Kunden sind?“

Der Kreativität waren hier keine Grenzen gesetzt. Die festgehaltenen Erkenntnisse wurden zentral gesammelt, gesichtet und verdichtet. Im Ergebnis wurden elf Themen- und Handlungsfelder identifiziert, die aus Sicht der Mitarbeiter für die weitere erfolgreiche Zukunft der Sparda-Bank München eG von besonderer Bedeutung sind.

Auf der Führungskräfte tagung im Frühjahr 2014 wurde an diesen Themen- und Handlungsfeldern weitergearbeitet und aus den Themen wurden konkrete Ideen entwickelt.

Eine neue Arbeitsgruppe im Sinne eines Zukunftsteams hat die zentrale Aufgabe, konkrete Zukunftsprojekte abzuleiten, zu koordinieren und darüber zu reflektieren, ob weiterer Handlungsbedarf besteht. Dieser Kreis setzt sich aus zwei Vorstandsmitgliedern, zwei Prokuristen und weiteren Mitarbeitern aus den verschiedensten Unternehmensbereichen zusammen. Auf diese Weise beteiligen wir Mitarbeiter aller Hierarchieebenen an den Entscheidungsprozessen, die die Zukunft der Sparda-Bank München eG betreffen.

Darüber hinaus gibt es weitere Möglichkeiten für Mitarbeiter, auf Entscheidungen zum Arbeitsplatzumfeld Einfluss zu nehmen. So gestalten Mitarbeiter in den Mitarbeiterinitiativen provital (Gesundheit), Umweltteam und ELFI (Eltern- und Familieninitiative der Sparda-Bank München eG) das Arbeitsumfeld entscheidend mit. Das Engagement in den Teams ist freiwillig – 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 bzw. dem Team Vorschläge zu unterbreiten, und kann damit das Arbeitsumfeld in diesen Themenbereichen mitgestalten.

C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik (Relevanz: mittel)

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

Wir bilden derzeit 34 junge Menschen für das Berufsbild „Bankkaufmann/Bankkauffrau“ aus. Wir gehen grundsätzlich davon aus, die Auszubildenden nach der Ausbildung zu übernehmen und weiterzuqualifizieren.

91 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 bzw. 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

(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

So befinden sich beispielsweise die (150) Serviceberater in der Tarifgruppe 4, die (34) Juniorberater in der Tarifgruppe 5 und die (107) Kundenberater in der Tarifgruppe 6. Auch in den übrigen Beschäftigtengruppen ist eine unternehmensweite Gleichbehandlung bei der Bezahlung das gemeinsame Bestreben von Personalleitung und Betriebsrat.

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 eG 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.

Tariftabelle, gültig ab 01.02.2015

Tarifgruppe	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
Berufsjahr									
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 €

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

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

Zulagen über die tarifliche Grundvergütung hinaus werden überwiegend stellen- und funktionsabhängig bezahlt (z.B. Zulage für Stellvertretung oder besondere Verantwortung).

Zusätzliche soziale Geld- oder Sachleistungen in Form von übertariflichen Sozialleistungen erhalten alle Mitarbeiter, unabhängig von der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses und ihrer Tätigkeit, im selben Umfang:

- Betriebliche Altersversorgung (Direktzusagen)
- Fahrtkostenzuschuss (Jobticket)
- Restaurantschecks
- Kostenfreie Krankenzusatzversicherung
- Zusätzlicher Sparda-Urlaubstag
- Sparda-Jubiläumsgelder bei 10, 20, 25 etc. Jahren Betriebszugehörigkeit
- Sparda-Elterngeld
- Sparda-Familienzeitkonto

Für die Jahre 2013 und 2014 wurden hier insgesamt 2.026.818,59 Euro investiert.

Für die betriebliche Altersversorgung wurden 262 Zusagen gegeben. Die Höhe der Leistungen entsteht, wenn der Anspruch der Mitarbeiter vorliegt.

In den Mitarbeiterbefragungen im Rahmen des jährlich stattfindenden Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ (Befragung im Herbst 2013 und im Herbst 2014) wurden die Beschäftigten dazu befragt:

Mitarbeiterbefragung	2013	2014
Wir haben besondere und einzigartige Sozialleistungen.	93%	93%

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. 67 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	Geschäftsstellenleiter/Leiter/Abteilungsleiter zentr. Markt-/Marktfolgeabteilungen			
Vergütungsgruppe	AT 10	AT 10A	AT 11	AT11A
Jahresgehalt	75.477	83.818	91.465	99.109
Monatsgehalt	5.241	5.821	6.352	6.883
Firmenwagen				

Position	Leiter Stab	Direktoren	Prokuristen
Vergütungsgruppe	AT12A	AT 13	AT 14
Jahresgehalt	107.413	114.843	122.273
Monatsgehalt	7.459	7.975	8.491
Firmenwagen	825	925	1.025

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 (Relevanz: mittel)

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,75 Stunden. Damit unterschreitet die Sparda-Bank München eG seit mehr als 28 Jahren 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 abgesprachen.

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.

	2013	2014
Anzahl Homeoffice-Arbeitsplätze	41	44
Davon:		
100% Homeoffice	1	1
Möglichkeit, flexibel zu Hause zu arbeiten	33	36
Bank- und Heimarbeitsplatz	7	7

Die Ergebnisse der jüngsten Mitarbeiterbefragung (Herbst 2014 für Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2015“) belegen, dass die Mitarbeiter mit den Arbeitszeiten zufrieden sind. Dies macht insbesondere ein Anstieg der Quote zu den Kriterien „Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden“ um 6 Prozent gegenüber der Befragung von 2012/2013 deutlich. Auch die zweite Frage „Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte“ ist im gleichen Zeitraum um 7 Prozent angestiegen.

In dieser Quote sind auch Führungskräfte enthalten, was eine durchschnittlich hohe Zufriedenheit dieser Mitarbeitergruppe zeigt.

Mitarbeiterbefragung	2013	2014
Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.	88%	90%
Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.	82%	83%

Darstellung: Top-Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

Arbeitsplatzgestaltung

Mitarbeiterbefragung	2013	2014
Ich bekomme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut zu erledigen.	87%	86%
Unser Gebäude und die Einrichtungen tragen zu einer guten Arbeitsumgebung bei.	68%	76%

Darstellung: Top Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten ("Trifft fast völlig zu" + "Trifft überwiegend zu")

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2014 zeigen bei Gebäude und Einrichtungen einen Anstieg um 8 Prozent und bestätigen die Verbesserung der räumlichen Bedingungen durch den Erweiterungsbau der Zentrale. Die Quote bei der Frage „Ich bekomme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut zu erledigen“ ging um 1 Prozent zurück. Da die Mitarbeiter unverändert Arbeitsmittel in dem benötigten Umfang erhalten, vermuten wir eine (Rest-)Unzufriedenheit mit den teilweise noch vorhandenen Dialogarbeitsplätzen (Stehplätze mit höherem Stuhl als Sitzmöglichkeit) an den Serviceschaltern in den Geschäftsstellen. Diese Unzufriedenheit ist bereits bekannt; die Dialogarbeitsplätze werden sukzessive zurückgebaut.

In der Zentrale können die Mitarbeiter mehrere Ruheräume, ein großzügiges Casino mit Galerie und Dachterrasse sowie einen Sport- und Gymnastikraum nutzen.

Auch die laufende Modernisierung unserer Geschäftsstellen ist ein wichtiges Handlungsfeld. Hier wurden im Jahr 2013 ca. 1,5 Millionen Euro und im Jahr 2014 ca. 1,1 Millionen 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 (67 Mitarbeiter) die Führung eines Arbeitszeitkontos und die Möglichkeit des Freizeitausgleichs für zusätzlich geleistete Arbeit.

Mitarbeiterbefragung	2013	2014
Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.	88%	90%
Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.	82%	83%

Darstellung: Top-Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

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 2014 wurden im gesamten Unternehmen 485 Stunden Mehrarbeit angeordnet und geleistet. Das entspricht 33 Prozent der jährlichen Netto-Arbeitszeit eines Mitarbeiters. Im Jahr 2013 wurden im gesamten Unternehmen 399 Stunden Mehrarbeit angeordnet und geleistet. Das entspricht 28 Prozent der jährlichen Netto-Arbeitszeit eines Mitarbeiters.

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.

Teilzeit-Arbeitsmodelle

Maximale Flexibilität bieten auch unsere mehr als 130 Teilzeitmodelle.

38,4 Prozent der Mitarbeiter (Stand 31.12.2014) arbeiten derzeit in Teilzeit (+1,4 Prozent innerhalb der letzten zwei Jahre).

Die unterschiedlichen Arbeitszeitangebote sind strukturell integriert und kulturell akzeptiert, die organisationsweite Nutzung (auch in hierarchisch höheren Positionen) wird unterstützt. So arbeiten z.B. drei Geschäftsstellenleiter (ein Mann, zwei Frauen) in Teilzeit. Der Anteil der männlichen Teilzeitmitarbeiter beträgt 40 Prozent.

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. 88 Arbeitszeitveränderungen sprechen dafür, dass von der Wechselmöglichkeit häufig Gebrauch gemacht wird und wir so weit wie möglich auf die Wünsche der Mitarbeiter eingehen.

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. Bisher nehmen 115 Mitarbeiter dieses Angebot an. Die Summe der gesparten und verzinsten Entgelte beträgt inzwischen rund 1,2 Millionen Euro (Stand 31.12.2014).

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 erfolgt im Jahr 2015.

Kapazitätsengpässe, Zeitarbeit

Der Anteil an Zeitarbeitskräften ist äußerst gering:

	2013	2014
Anteil Zeitarbeitskräfte an der Gesamtbelegschaft	0,170%	0,074%
Kapazitätsanteil von insgesamt durchschnittlich Beschäftigten	570,07%	573,87%

2013 bestand beim SpardaService-Telefon aufgrund von Fluktuation ein höherer Bedarf an Mitarbeitern, der schnell gedeckt werden musste. Es wurden drei bis vier Studierende eingesetzt, die die urlaubsbedingte Abwesenheit von Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern bzw. Kindern im Kindergartenalter in der Ferienzeit kompensierten.

Eine Direktanstellung der Studierenden war aufgrund der hohen Schwankungen der Einsatzzeiten nicht möglich. Im Jahr 2014 wurden die Zeitarbeitseinsätze reduziert; eine Mitarbeiterin konnte übernommen werden.

Kurzfristige Personalengpässe lösen wir hauptsächlich dadurch, dass wir Beschäftigten während ihrer Elternzeit oder ehemaligen Auszubildenden während ihrer Semesterferien Möglichkeiten zu einem Hinzuverdienst bieten.

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, z.B. 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 2014 waren 0,15 Prozent unserer durchschnittlich Beschäftigten (Kapazitätsanteil bei 573,87 durchschnittlich Beschäftigten) langzeitkrank. Von den 29 Langzeiterkrankten im Jahr 2014 wurden bis Jahresende 23 erfolgreich wieder eingegliedert, vier Beschäftigte sind im laufenden Eingliederungsprozess.

Gesundheitsförderung

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit ineinandergreifenden und bedarfsorientierten Maßnahmen wird konsequent weiter ausgebaut.

Hierbei sind uns nicht nur Gesundheitsförderungsmaßnahmen, wie z.B. Bewegungsangebote, Ernährungsthemen und Vorsorgeuntersuchungen, sondern auch gesunde Rahmenbedingungen wichtig.

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.

Das provital-Team steuert das betriebliche Gesundheitsmanagement. Das Team setzt sich aus zehn Mitarbeitern unterschiedlicher Funktionen 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

- **Seminarangebot „Führung und Gesundheit“**
Ziel des Seminars ist, die Führungskräfte bei herausfordernden Führungsaufgaben zu unterstützen, sie für eine „gesunde Unternehmenskultur“ zu sensibilisieren und sie als Multiplikatoren einer gesunden Unternehmenskultur weiter zu fördern.
- **Ratgeber Gesundheit**
In einer Datenbank wurden alle interessanten Inhalte rund um das Thema Gesundheit als Nachschlagewerk für den Alltag zusammengefasst. Der Gesundheitsratgeber gibt zudem einen groben Überblick über die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Sparda-Bank München eG.

- **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.
- **Projekt „Gesundheit im Betrieb“**
Gesund im Betrieb (GiB) ist ein Pilotprojekt zur Senkung der Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz. Das Projekt soll im Jahr 2015 in Abteilungen und Geschäftsstellen mit hohen Belastungsfaktoren fortgeführt werden.
- **Erfahrungsaustausch zum betrieblichen Gesundheitsmanagement/Vernetzung mit anderen Unternehmen.**
Die Sparda-Bank München eG hat einen Erfahrungsaustausch mit Mitarbeitern anderer Unternehmen gegründet, um voneinander lernen und profitieren zu können.
- **Weitere Maßnahmen**
 - Vielfältige Sportangebote der Betriebssportgemeinschaft der Sparda-Bank München e.V. (BSG): Die BSG betreute Ende 2014 294 Mitglieder und konnte in den letzten zwei Jahren ihre Mitgliederzahl um über 11 Prozent erhöhen. Sie bietet ein umfangreiches Bewegungs- und Entspannungsprogramm an, z.B. Rückentraining, Yoga, Zumba, Massageangebote. Darüber hinaus gibt es Wander- und Fahrradausflüge, Ski- und Langlaufwochenenden und vieles mehr.
 - Gesundheitstipps, die monatlich an die Mitarbeiter kommuniziert werden
 - Vorsorgeuntersuchungen für Führungskräfte
 - Unterstützung der Mitarbeiter, wenn Hilfsmittel wegen gesundheitlicher Probleme erforderlich sind (z.B. Bildschirmarbeitsplatzbrillen u. Ä.)

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Gesundheitsportal „machtfit“

Mit Gesundheitsförderungs- und Bewegungsangeboten, sowie mit Angeboten zur Stressprävention und Entspannung. Die Sparda-Bank München eG fördert die Nutzung des Portals mit einer zusätzlichen Sozialleistung in Höhe von 150,- Euro pro Mitarbeiter und Jahr. Aktuell haben sich 491 Mitarbeiter 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 (z.B. Kinderbetreuung). 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 z.B. die Familienzeit.

Darmkrebsvorsorge für alle Mitarbeiter

Im Frühjahr 2013 wurde eine für alle Mitarbeiter kostenlose und anonyme Darmkrebsvorsorgemaßnahme durchgeführt. Die Beteiligungsquote entsprach 57 Prozent bei einer Rücklaufquote von 77 Prozent. Eine regelmäßige Wiederholung – voraussichtlich alle drei Jahre – ist geplant.

Gesundheitsbefragung/psychische Gefährdungsbeurteilung

Die letzte Gesundheitsbefragung fand 2012 statt.

In der Zeit vom 06.05. bis 22.05.2015 wurde erneut eine anonyme Gesundheitsbefragung (Online-Befragung für alle Mitarbeiter) zu folgenden Themenfeldern durchgeführt:

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

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 eG.

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 zukünftig noch besser fördern zu können.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz beinhaltet Maßnahmen, Mittel und Methoden zum Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz wie z.B. 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.

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 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 eG werden hinsichtlich der individuellen und der betriebsspezifischen ergonomischen Gestaltung ausgestattet und regelmäßig begutachtet, um auf Veränderungsbedarf frühzeitig zu reagieren.

Mitarbeiterbefragung	2013	2014
Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet.	93%	93%
2013: An diesem Arbeitsplatz bleibt man psychisch und emotional gesund. 2014: Die psychische und emotionale Gesundheit ist an diesem Arbeitsplatz gewährleistet.	67%	76%
Die Mitarbeiter erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit.	86%	86%

Darstellung: Top-Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

C1.4 Gleichstellung und Diversität (Relevanz: mittel)

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. Bei Bedarf bieten wir auch entsprechende Seminare (z.B. „Frauen führen anders“) und Mentoring-Projekte für Frauen in Führungspositionen an. Aktuell wird im Rahmen unseres Förderprogrammes „STark!“ ein Seminar mit dem Titel „Genial weiblich“ angeboten. Alle Frauen der Bank können an dem Seminar teilnehmen, sofern sie dazu bereit sind, dies in ihrer Freizeit zu tun.

Den Vorsitz im Aufsichtsrat führt 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 eG 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.

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

Menschen mit Behinderung

Wir beschäftigen derzeit 27 Menschen mit Behinderung; das entspricht 3,62 Prozent aller Beschäftigten. Die gesetzliche Quote von 5 Prozent unterschreiten wir damit. Zum Ausgleich dafür beauftragen wir mehrere Einrichtungen für Menschen mit Behinderung (z.B. mit der Pflanzenpflege oder der Herstellung von Werbemitteln). Die Rechnungsbeträge aus diesen Aufträgen werden mit der gesetzlichen Ausgleichsabgabe verrechnet.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 12,3 Jahren lässt sich unter anderem auch darauf zurückführen, dass keine Benachteiligung erfahren wird.

Mitarbeiterbefragung	2013 Zustimmung	2014 Zustimmung
Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Alter fair behandelt.	88%	87%
Die Mitarbeiter werden unabhängig von Nationalität oder ethischer Herkunft fair behandelt.	99%	99%
Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt.	94%	93%
Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung fair behandelt.	99%	99%
Die Mitarbeiter werden unabhängig von geistiger oder körperlicher Behinderung fair behandelt.	98%	98%

C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz: hoch)

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,75 Stunden. Damit unterschreitet die Sparda-Bank München eG seit mehr als 28 Jahren die tarifliche Arbeitszeit von 39 Stunden um 1,25 Stunden.

Flexibilität

Der Ausgleich von Guthaben auf den Arbeitszeitkonten ist denkbar einfach: innerhalb von zwölf Stunden Arbeitszeitguthaben kann der Mitarbeiter selbst disponieren und sich frei nehmen, solange die Mindestbesetzung im Team gewährleistet ist. Seit mehr als 20 Jahren ist es bei uns noch nie zu einem Streitfall wegen eines nichtrealisierbaren Freizeitwunsches gekommen.

Für alle außertariflich Beschäftigten der Sparda-Bank München eG gilt die Vertrauensarbeitszeit. Seit Anfang 2014 ermöglichen wir auch dieser Beschäftigtengruppe (67 Mitarbeiter) die Führung eines Arbeitszeitkontos und die Möglichkeit des Freizeitausgleichs für zusätzlich geleistete Arbeit.

Mitarbeiterbefragung	2013	2014
Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.	88%	90%

Darstellung: Top-Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

Darüber hinaus bestätigen die Mitarbeiter in der Befragung, dass es jederzeit möglich ist, persönliche Wünsche bei der Arbeitszeitgestaltung zu realisieren:

Mitarbeiterbefragung	2013	2014
Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.	82%	83%

Darstellung: Top-Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

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 2014 wurden im gesamten Unternehmen 485 Stunden Mehrarbeit angeordnet und geleistet. Das entspricht 33 Prozent der jährlichen Netto-Arbeitszeit eines Mitarbeiters. Im Jahr 2013 wurden im gesamten Unternehmen 399 Stunden Mehrarbeit angeordnet und geleistet. Das entspricht 28 Prozent der jährlichen Netto-Arbeitszeit eines Mitarbeiters.

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) (Relevanz: mittel)

Teilzeit-Arbeitsmodelle

38,4 Prozent der Mitarbeiter arbeiten derzeit in 130 verschiedenen Teilzeitmodellen (Stand 31.12.2014). Innerhalb der letzten zwei Jahre ist die Teilzeitquote um 1,4 Prozent gestiegen.

Die unterschiedlichen Arbeitszeitangebote sind strukturell integriert und kulturell akzeptiert, die organisationsweite Nutzung (auch in hierarchisch höheren Positionen) wird unterstützt. So arbeiten z.B. drei Geschäftsstellenleiter (ein Mann, zwei Frauen) in Teilzeit. Der Anteil der männlichen Teilzeitmitarbeiter beträgt 40 Prozent.

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. 88 Arbeitszeitveränderungen sprechen dafür, dass von der Wechselmöglichkeit häufig Gebrauch gemacht wird und wir so weit wie möglich auf die Wünsche der Mitarbeiter eingehen.

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. Bisher nehmen 115 Mitarbeiter dieses Angebot an. Die Summe der „gesparten“ und verzinsten Entgelte beträgt inzwischen rund 1,2 Millionen Euro (Stand 31.12.2014).

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 erfolgt im Jahr 2015.

C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-)Arbeitszeit (Relevanz: mittel)

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

Mitarbeiterbefragung	2013	2014
Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.	88%	90%
Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.	82%	83%

Darstellung: TopBox-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten („Trifft fast völlig zu“ + „Trifft überwiegend zu“)

Die im Zeitraum vom 06.05. bis 22.05.2015 durchgeführte Gesundheitsbefragung wird dazu weiterführende Ergebnisse liefern.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz: hoch)

Alle Mitarbeiter erhalten monatlich 11 Restaurantschecks à 5,80 Euro (Teilzeit anteilig weniger) der Firma Sodexo. 50 Prozent der Kosten übernimmt die Bank. Diese Gutscheine sind grundsätzlich für alle Speisen einlösbar und fördern nicht aktiv einen biologisch-regionalen Ernährungsstil.

Sowohl in der Zentrale als auch in den Geschäftsstellen gibt es 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 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.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch)

Kennzahlen Mobilität Sparda 2013

An- und Abreisen der Mitarbeiter

Für das Berichtsjahr 2013 wurde eine anonyme Mitarbeiterbefragung bezüglich deren An-/Abreisen zum/vom Arbeitsplatz durchgeführt, an der sich 343 Mitarbeiter (rund die Hälfte) beteiligten. Die Stichprobe wurde auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter hochgerechnet.

2012 verursachten die Fahrten aller Mitarbeiter Treibhausgas-Emissionen in Höhe von 820,20 Tonnen CO₂-Äquivalenten (CO₂e). 2013 fielen 774,80 Tonnen CO₂e an. Eine Ursache der Veränderung ist auch die Aktualisierung der Emissionsfaktoren für 2013, die eine sukzessive Verminderung der Treibhausgas-Emissionen pro Fahrzeugtyp repräsentieren.

Jobticket für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Die Sparda-Bank München eG fördert grundsätzlich die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel auf dem Weg von und zur Arbeit. Sie übernimmt die Kosten ab 432 Euro der jährlichen Kosten für ein Ticket mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Für die Mitarbeiter stellt dies einen großen Anreiz zur Nutzung des ÖPNV dar. 2013 nutzten 352 Mitarbeiter, 2014 351 Mitarbeiter das Jobticket.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass Mitarbeiter aus den Geschäftsstellen häufig bereits vor Ort wohnen und deshalb kein Jobticket besitzen.

Geschäftsreisen

Für 2012 wurde wie folgt verfahren: Die Geschäftsreisen mit Mietfahrzeugen, öffentlichen Verkehrsmitteln, Taxis und Privatfahrzeugen verursachten hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter, Emissionen in Höhe von 4,42 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Für Geschäftsreisen per Zug ergab die Hochrechnung Emissionen in Höhe von 33,82 Tonnen CO₂-Äquivalenten. Durch Flüge wurden entsprechend der Hochrechnung auf alle Mitarbeiter Emissionen in Höhe von 10,97 Tonnen CO₂-Äquivalenten verursacht.

In der Summe entstanden durch Geschäftsreisen 39,21 Tonnen CO₂-Äquivalente.

CO₂e-Emissionen durch Geschäftsreisen im Jahr 2012

Emissionsquelle	CO ₂ e (t)
Mietfahrzeuge/ÖPNV/Taxi/Privatfahrzeuge	4,42
Zugfahrten	33,82
Flüge	10,97
Gesamtsumme	49,21

Für 2013 lagen die insgesamt per Flugzeug und Zug zurückgelegten Personenkilometer vor. Die Emissionsberechnung der Flüge erfolgte anhand der Emissionsfaktoren der DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs) (2014), die die direkte Verbrennung von Kerosin und die verstärkt Bildung von Kondensstreifen in großer Höhe abbilden.

Die Berechnung der Treibhausemissionen durch die Zugfahrten erfolgte anhand des Emissionsfaktors der Deutschen Bahn AG für den Fernverkehr (DB 2012).

Die Emissionen beliefen sich auf 66,08 Tonnen CO₂-Äquivalente.

Die Mobilitätskennzahlen für das Jahr 2014 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vollständig vor.

Einsparung CO₂-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. bis 31.12.2013 den Energiebedarf aus erneuerbaren Energiequellen decken. Die Zugfahrten wurden CO₂-neutral durchgeführt und wir konnten so 13.683 kg CO₂ vermeiden.

Für den Zeitraum 01.01. bis 31.12.2014 sind die Mitarbeiter 352.611 Personenkilometer mit der Bahn gereist. Bei gleicher Anzahl gegenüber dem Pkw konnten 52.118 kg CO₂-Emission vermieden werden.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: mittel)

Das Bewusstsein der Mitarbeiter für einen umweltschonenden und bewussten Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen ist hoch ausgeprägt und wird durch verschiedene Maßnahmen, z.B. mittels regelmäßiger Informationsartikel in der Mitarbeiterzeitung und Ansprache durch die Führungskräfte innerhalb ihrer Teamrunden, weiter ausgebaut.

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (Relevanz: hoch)

Der Unterschied zwischen dem niedrigsten (Mitarbeiter Tarifgruppe [TG] 4/1. Berufsjahr zzgl. vermögenswirksamer Leistungen) und dem höchsten Gehalt (Vorstandsvorsitzender) liegt in der Bandbreite 1:10,5.

C4.2 Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)

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

C4.3 Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)

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.

C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

C5.1 Grad der Transparenz (Relevanz: niedrig)

Die Sparda-Bank München eG 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.

C5.2 Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: mittel)

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.

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 (Relevanz: hoch)

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



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

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

Aktuell besteht die Vertreterversammlung aus 232 Vertretern. Die nächste Vertreterwahl wird bei der Vertreterversammlung im Jahr 2016 eingeleitet.

(https://www.sparda-m.de/organisation_vertreterversammlung.php)

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.

(https://www.sparda-m.de/organisation_aufsichtsrat.php)

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

(https://www.sparda-m.de/organisation_vorstand.php)

Hohe Transparenz besteht auch innerhalb der wirtschaftlichen Situation der Bank. 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 über wichtige Strategiethemata.

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

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

Der Betriebsrat

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 BetrVG) in viele Gremien, Versammlungen und Projekte fest mit eingebunden, z.B. 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), 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) Informationen über seine Arbeit und Einladungen zu Betriebsversammlungen versenden.

Seit August 2011 gibt es einen Wirtschaftsausschuss, der mit zwei Personen aus dem Betriebsrat und drei Personen aus der Belegschaft besetzt ist. Er tagt viermal im Jahr und steht dem Vorstand beratend zur Seite. Auch hier findet ein aktiver Informationsaustausch statt.

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

Bei der Sparda-Bank München eG werden den Mitarbeitern maximale Handlungs- und Entscheidungsspielräume übertragen. So gibt es, 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, d.h., 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.

Bei Umbaumaßnahmen werden die Mitarbeiter frühzeitig integriert, damit Entscheidungen gemeinsam getroffen werden können.

Pilotprojekt Soziokratie

Im Bereich Unternehmensentwicklung haben wir Ende 2013 soziokratische Entscheidungsprozesse mit externer Begleitung getestet. Begonnen wurde bei der Moderation der monatlichen Teambesprechungen.

Kernelement war, dass wir alle Entscheidungen im Konsens getroffen haben, d.h., es wurde nicht nach der aus individueller Sicht besten Lösungsalternative gefragt, sondern bei jedem Einzelnen ermittelt, ob er seinen Konsent geben kann, d.h., ob er keine schwerwiegenden Bedenken oder Einwände gegen die in Frage stehende Lösungsalternative vorbringen kann. Auch wenn es anfangs etwas ungewohnt war, so hat sich doch schnell herausgestellt, dass wirklich alle Mitglieder des Teams gehört werden und sie sich verantwortlich für die weitere Entwicklung des Teams sehen.

Soziokratische Elemente werden bereits jetzt in unseren sogenannten Strategie-Workshops genutzt. Dort erarbeitet das Team gemeinsam auf der Basis der Gesamtbankstrategie eine Abteilungsstrategie und legt gemeinsam fest, was zu tun ist, um zur Umsetzung der Strategie beizutragen. Damit wird die Strategie nicht allein Thema des Vorstands, sondern aller Mitarbeiter. Sie können in diesem Sinne Strategie mitgestalten und aus der sehr abstrakten Formulierung eine eigene Abteilungsstrategie festlegen.

C5.4 Miteigentum der Mitarbeiter (Relevanz: mittel)

Die Sparda-Bank München eG wird seit ihrer Gründung im Jahr 1930 in der Rechtsform der Genossenschaft geführt und gehört ihren Mitgliedern.

Jedes Mitglied hat unabhängig von der Anzahl der Geschäftsanteile ein Stimmrecht.

Alle Mitglieder der Sparda-Bank München eG- 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 der 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 232 Mitgliedern, 22 Vertreter sind gleichzeitig Mitarbeiter der Bank.

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

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

Investitionen für Kommunikationsmaßnahmen	2013 Euro	2014 Euro
Prospekt und Plakatwerbung	277.286,66	262.059,11
Anzeigenwerbung	249.799,76	417.490,61
Hörfunk-, TV- und Internetwerbung	314.831,36	429.472,04
Schaufensterwerbung, Dekomaßnahmen	121.505,10	116.415,52
Außenwerbung (Banden etc.)	130.692,83	116.988,65
Kontakt- und Kundenpflege (z. B. Kundenzeitung, Mailings, PR-Leistungen, Mitgliedertreueaktionen)	772.650,99	589.062,39
Markenauftritt/Werbegemeinschaft koordiniert über Verband der Sparda-Banken e. V.	776.636,27	754.940,96
Sponsoring	102.191,52	101.614,29
Werbegeschenke	409.115,52	573.143,41
Werbepremien (Kunden werben Kunden etc.)	126.960,00	117.570,00
Unterstützung Geschäftsbetrieb NaturTalent Stiftung gGmbH	157.375,00	150.000,00
Startguthaben	256.275,00	286.167,79
Sonstiges (z. B. Marktforschung, Veranstaltungen, Geschäftsbericht)	283.659,23	223.868,37
Gesamt	3.978.979,24	4.138.793,14

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.

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 unsere Kernkompetenzen:

- Gebührenfreies Girokonto für Lohn-, Gehalts- und Rentenempfänger
- Private Baufinanzierung
- Privatkredit
- Tages- und Festgeld sowie Sparpläne

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

Über zwei Drittel des Fondsbestandes unserer Kunden verwaltet und managt die Fondsgesellschaft Union Investment GmbH für uns.

Seit 22 Jahren in Folge bescheinigt der jährlich unabhängig durchgeführte „Kundenmonitor Deutschland“ den Sparda-Banken die höchste Kundenzufriedenheit unter den Banken und Sparkassen.

In den Jahren 2013 und 2014 hat die Sparda-Bank München eG darüber hinaus verschiedene Auszeichnungen vom Deutschen Institut für Service-Qualität (DISQ) im Rahmen von unabhängigen Untersuchungen erhalten.

Die Sparda-Bank München eG überprüft zusätzlich die Kundenzufriedenheit ebenso wie die Mitarbeiterzufriedenheit kontinuierlich durch eigene Befragungen. Über die Ergebnisse der Kundenbefragung 2012 wurde in der zweiten Gemeinwohlabilanz berichtet. Die ursprünglich für 2014 geplante Kundenbefragung wurde aufgrund der Teilnahme an einem Gruppenprojekt zu den Markenkontaktpunkten nicht durchgeführt. Die letzte Kundenbefragung wurde im September und Oktober 2015 durchgeführt.

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

Alleine durch die bereits seit 1930 bestehende gebührenfreie Führung von Lohn-, Gehalts- und Rentenkonto für unsere Mitglieder haben wir in den Jahren 2013 und 2014 eine Förderleistung von insgesamt 20,3 Millionen Euro für unsere Mitglieder erbracht.

Marketing und Kommunikation

Seit dem Frühjahr 2014 präsentiert sich die Gruppe der Sparda-Banken mit einem neuen Markenauftritt. Mit der Aussage „Gemeinsam sind wir mehr als eine Bank!“ verfolgen wir das Ziel, unsere Stärken und Besonderheiten weiter zu bündeln.

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.

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 gebührenfreies Lohn-, Gehalts- und Rentenkonto, Baufinanzierung und 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 C.1.1 dargestellten Personalentwicklungsmaßnahmen stellen wir hier weitere Schulungsmaßnahmen vor:

Fachliche Schulungen/Weiterbildungen

Hierunter fallen alle Schulungsmaßnahmen, die die Mitarbeiter für ihre tägliche Arbeit benötigen. Diese werden sowohl von Trainern aus unserem Hause als auch von externen Trainern angeboten.

Die für uns tätigen externen Trainer kommen derzeit vom Verband der Sparda-Banken e.V. und aus der Akademie Bayerischer Genossenschaften (ABG) in Beilngries. Darüber hinaus arbeiten wir auch mit freien Trainern zusammen.

Schulungen sind z.B. Aufstiegsschulungen, Ausbildereignungsprüfungen, Schulungen für Fachabteilungen usw.

Schulungen für den Vertrieb

Wir achten bei allen vertrieblich orientierten Schulungen darauf, dass der Aspekt einer kundenbedarfsorientierten Beratung immer im Fokus bleibt.

Um unsere Mitarbeiter bedarfsgerecht zu unterstützen werden hier verschiedene Schulungsmaßnahmen angeboten. Ein wichtiger Baustein sind hierbei unsere Vertriebstrainings. Diese basieren auf dem Prinzip eines Training on the Job (TOJ). Bei den Vertriebstrainings 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. Vertriebstrainings werden in den Bereichen Service, Girokontoeröffnung und Baufinanzierung angeboten.

Ein weiteres Angebot sind Schulungen im Bereich Wertpapiere. Bei diesen Schulungsangeboten wird zwischen gesetzlichen Pflichtschulungen und fachlichen Schulungen unterschieden. Diese Schulungen sind ein wichtiger Bestandteil, um dauerhaft eine ganzheitliche und nachhaltige Beratung bieten zu können, und werden von Mitarbeitern aus der Bank durchgeführt, die teilweise von Trainern unserer Vertriebspartner unterstützt werden.

D1.2 Produkttransparenz, fairer Preis und ethische Auswahl der Kunden (Relevanz: niedrig)

Die Sparda-Bank München eG ist 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 im Bereich Kundenservice und Sicherheit im Formularcenter zur Verfügung und können darüber hinaus in allen Geschäftsstellen eingesehen werden.

Für verschiedene Einlageprodukte stellen wir ausführliche Produktinformationsblätter zur Verfügung.

Auch bei allen Anlageberatungen im Wertpapierbereich ist die Transparenz sichergestellt. Dabei wird der Berater durch entsprechende Beratungssysteme (Sparda-Anlageberatung) professionell unterstützt. Im Rahmen des Beratungsgesprächs wird ein Protokoll erstellt. Dieses wird dem Kunden gemeinsam mit den wesentlichen Anlegerinformationen und dem Produktinformationsblatt ausgehändigt.

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 den Überziehungszins bei Dispositionskrediten vereinheitlicht.

Bei Zinsfestschreibungen im Baufinanzierungsbereich werden die Konditionen tagesaktuell 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 begrenzter Höhe leisten.

Im Bereich Privatkredite werden laufzeitabhängige Festzinsen angeboten, auf deren Basis der Kunde Planungssicherheit hat. Kostenlose Sondertilgungen sind jederzeit möglich.

Beim Anlageprodukt *SpardaSparPlan* (seit 01.04.2015 nicht mehr verfügbar, Altverträge bleiben bestehen) und seinem Nachfolgeangebot *SpardaSparPlan flexibel* ist die Zinsgestaltung variabel. Sie orientiert sich gleitend an den nachfolgend genannten Referenzzinssätzen: 30 Prozent 1-Jahres-Swapsatz, zu 70 Prozent 10-Jahres-Swapsatz.

D 1.3 Umfang der Kundenmitbestimmung/gemeinsame Produktentwicklung/Marktforschung (Relevanz: mittel)

Der Austausch mit den Kunden erfolgt überwiegend über individuelle Beziehungen in der direkten Kundenbetreuung (Geschäftsstelle, Telefon, Online-Banking), über Social Media (Facebook, Twitter) 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.

Die Sparda-Bank München eG ist in der Form einer Genossenschaft organisiert. Jedes Mitglied hat unabhängig von der Anzahl der Geschäftsanteile ein Stimmrecht. Aufgrund der Größe der Genossenschaft mit 266.423 Mitgliedern per 31.12.2014 werden die Mitglieder durch die Vertreterversammlung vertreten (derzeit 232 Mitglieder). Die Vertreterversammlung wählt sechs Mitglieder für den Aufsichtsrat, drei Aufsichtsratsmitglieder werden über das Drittelbeteiligungsgesetz von den Mitarbeitern der Sparda-Bank München eG gewählt. Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand.

D1.4 Servicemanagement (Relevanz: mittel)

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 18.02.2014 sind wir auch via Facebook und Twitter erreichbar.

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 2013 bei 0,26 Prozent (676 Reklamationen) und 2014 bei 0,49 Prozent (1.304 Reklamationen).

Die Veränderung im Jahr 2014 liegt im Wesentlichen in der erhöhten Anzahl von Beschwerden zu Bearbeitungsgebühren bei Krediten und zu fehlerhaften Widerrufsbelehrungen begründet.

Vom Bundesgerichtshof beanstandet wurden Widerrufsbelehrungen der Kreditinstitute für Finanzierungsverträge, die von 2002 bis etwa 2010 verwendet wurden. Für die Sparda-Bank München eG gilt 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.

Unser Reputationsmonitoring zu Kommentaren in den sozialen Netzwerken über die Sparda-Bank München eG zeigt für die Jahre 2013 und 2014 folgendes Bild:

Reputationsmonitoring	2013	2014
Kommentare gesamt	588	622
Davon positiv	207	183
Davon neutral	343	406
Davon negativ	38	33

D2 SOLIDARITÄT IM UNTERNEHMEN

Allgemeines

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

D2.1 Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie (Relevanz: mittel)

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

Auf Ebene der Sparda-Banken gibt es eine verpflichtete Kooperation in folgenden Bereichen:

Die Sparda-Banken nutzen für alle EDV-Dienstleistungen das gemeinsame Rechenzentrum Sparda-Datenverarbeitung eG mit Sitz in Nürnberg.

Auf Gruppenebene finden in verschiedenen Arbeitskreisen und Gremien ein regelmäßiger Austausch und gemeinsame Projektentwicklungen statt. Verschiedene Mitarbeiter der Sparda-Bank München eG sind intensiv in eine Vielzahl von Gremien und Projekten auf Gruppenebene eingebunden.

Darüber hinaus engagieren sich der Vorstand und Führungskräfte aus den Bereichen Unternehmenskommunikation, Unternehmensentwicklung, Controlling,

Personalbetreuung, interne Revision, Vertrieb und Marketing in verschiedenen, teilweise auch branchenübergreifenden Netzwerken und Initiativen.

D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (Relevanz: hoch)

Hierzu gibt es bei der Sparda-Bank München eG derzeit keine institutionalisierten Aktivitäten.

D2.3 Kooperatives Marketing (Relevanz: mittel)

Im Rahmen der Gemeinschaftswerbung kooperieren wir mit den anderen elf Sparda-Banken in Deutschland.

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

Darüber hinausgehende Überlegungen bzw. Aktivitäten für kooperatives Marketing gibt es derzeit bei uns nicht.

D3 ÖKOLOGISCHE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D3.1 Produkte/Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu Produkte/Dienstleistungen von Mitbewerbern bzw. zu Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)

Im Bereich der Kreditvergabe an Kunden ist unser Hauptgeschäftsfeld die Vergabe von Baufinanzierungen für den Erwerb, die Instandhaltung oder 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 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. Da die Konditionen der KfW durch diverse staatliche Förderungen derzeit sehr günstig sind, haben wir bewusst kein eigenes Programm aufgelegt, sondern legen unseren Fokus in der Baufinanzierungsberatung auf diese Fördermittel.

Der Kunde wird bereits auf der Homepage im Bereich der Baufinanzierung auf das Thema hingewiesen. Systemseitig werden unsere Berater durch Hinweise auf die KfW-Fördermittel im Kreditberatungsprozess unterstützt. Künftig wird dies noch durch Links, über die der Berater mit dem Kunden direkt auf die Fördermittelprogrammseiten der KfW gelangt, unterstützt.

Wir bieten unseren Kunden bei der Wahl von KfW-Darlehen noch einen weiteren Vorteil für die eventuell zusätzlich benötigten Bankdarlehen: In der Berechnung der Konditionen für das Bankdarlehen berücksichtigen wir das KfW-Darlehen als grundbuchmäßig nachrangig abgesichertes Darlehen. Somit erhält der Kunde für die vorrangigen Bankdarlehen keine Zuschläge für einen eventuell höheren Beleihungsauslauf.

Mit dem Sparda-Modernisierungsdarlehen bieten wir unseren Mitgliedern ein Angebot zum Energiesparen. Wir finanzieren energetische und andere Sanierungs- oder Renovierungsmaßnahmen rund um Immobilien mit Kreditsummen von 5.000 Euro bis 40.000 Euro. Kostenlose Sondertilgungen sind möglich. Eine kostenfreie Kreditrückzahlung ist ebenfalls möglich und es ist kein Grundbucheintrag nötig. Im Rahmen der Hochwasserkatastrophe in Deutschland in Jahr 2013 haben wir unseren Mitgliedern ein zinsgünstiges und einfach abzuwickelndes Sofortdarlehen angeboten. Dabei verzichteten wir auf eine Ertragsgenerierung. Insgesamt wurden rund 500.000 Euro an Hochwasserdarlehen gewährt.

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

Von den von der Sparda-Bank München eG 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 (Relevanz: mittel)

Für die Jahre 2012 und 2013 hat die Sparda-Bank München eG erstmals eine CO₂-Bilanz erstellt. Über umweltrelevante Themen wird regelmäßig in der Kundenzeitung Sparda aktuell und auf der Homepage informiert.

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



The screenshot shows the homepage of Sparda-Bank München. The main navigation bar includes 'Sparda-Bank München', 'BLZ: 700 905 00', 'BIC: GENODEF1504', and a search bar. Below the navigation, there are several menu items: 'Wie Sparda Wert', 'Konten & Karten', 'Anlagen & Sparen', 'Kredit & Bauen', 'Vorsorge & Zukunft', and 'Kundenservice & Sicherheit'. The main content area features a large banner with the text 'Wir schützen unser Klima' and a background image of a tree. Below the banner, there is a section titled 'Die Sparda-Bank München ist klimaneutral' with the sub-heading 'Erste CO₂-Bilanz für die Jahre 2012 und 2013 veröffentlicht'. A video player is visible, showing a globe and a tree. To the right, there is a small image of a person holding a globe, with the text 'Die CO₂-Bilanz 2012/2013 der Sparda-Bank München' and a 'Dokumente zum Download' section containing links for 'CO₂-Bilanz', 'Fragen und Antworten zur CO₂-Bilanz', and 'Unsere Umweltbeliefs'. At the bottom, there is a small text block: 'Der Klimawandel verursacht erhebliche negative Folgen für unsere Erde und die umgebende Atmosphäre. Es ist längst an der Zeit, dass auf allen Ebenen entschlossen gehandelt wird. Dabei sind die Politik, die Unternehmen und die Privatpersonen gleichermaßen in der Verantwortung.'

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen/Produkten/Dienstleistungen für benachteiligte Kundengruppen (Relevanz: hoch)

Das Geschäftsgebiet der Sparda-Bank München eG ist Oberbayern.

Unsere Bankangebote richten sich auf Basis der gültigen Satzung grundsätzlich an deutsche Staatsbürger mit Wohnsitz in Oberbayern.

Unsere Kunden sind zu rund 91 Prozent deutsche Staatsbürger. Rund neun Prozent unserer Kunden besitzen eine andere Staatsbürgerschaft. Unsere Geschäftssprache ist Deutsch.

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

Das SpardaOnline-Banking (einheitlicher Standard für alle zwölf Sparda-Banken) ist derzeit leider nicht für blinde Menschen und Sehbehinderte nutzbar. Auch der Internetauftritt ist derzeit nicht vollständig barrierefrei.

Die technischen Infrastrukturen für Homepage und SpardaOnline-Banking werden zentral in der Gruppe der Sparda-Banken weiterentwickelt. Das Thema Barrierefreiheit wird derzeit in der Gruppe vorbereitet.

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 (Relevanz: mittel)

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

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHEN-STANDARDS

D5.1 Kooperation mit Mitbewerbern und Partnern der Wertschöpfungskette (Relevanz: hoch)

Durch unsere Lieferantenbefragung versuchen wir, höhere soziale und ökologische Standards zu fördern. Auf Gruppenebene der Sparda-Banken arbeiten wir seit Januar 2015 in einem Nachhaltigkeitsprojekt mit und bringen unsere Expertise aus der Gemeinwohlökonomie aktiv mit ein.

Wir sind Pionierunternehmen in der Gemeinwohlökonomie 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 (Relevanz: mittel)

Die Sparda-Bank München eG 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.

Die Sparda-Bank München eG ist u.a. Mitglied bei:

- Verein zur Förderung der Gemeinwohlökonomie
- 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.)
- Bundesdeutscher Arbeitskreis für umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e.V.)
- 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

D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: hoch)

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

Mit unserer Lieferantenbefragung und dem Dialog mit unseren Lieferanten beeinflussen wir die Gestaltung unserer Geschäftsbeziehungen, die wir auf regionaler Ebene eigenständig entscheiden und abschließen.

Soweit es um gemeinsame Beschaffungen innerhalb der Gruppe der Sparda-Banken geht, versuchen wir positiv einzuwirken.

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.

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 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 eG gegen das kapitalgetriebene Shareholder-Value-System gestellt. Denn Kapitalismus und Gewinnmaximierung dienen nur wenigen. Mit dem Engagement für die Gemeinwohlökonomie 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.

Die Sparda-Bank München eG steht für ein bodenständiges Wirtschaften und den Einsatz für die Menschen in ihrer Heimat Oberbayern. Diese Werteorientierung ist in unserer Unternehmensphilosophie verankert.

E1.1 Produkte/Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz: hoch)

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.

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, Umschuldung)
- 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 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.

E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/Dienstleistungen zu Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (Relevanz: mittel oder hoch)

Im Vergleich zu klassischen Nachhaltigkeitsbanken (z.B. GLS-Bank, Ethikbank oder Umweltbank) sehen wir grundsätzlich Nachholbedarf, was die ökologische Gestaltung unserer Produkte und Dienstleistungen betrifft.

Innerhalb der Gruppe der Sparda-Banken haben wir einen intensiven Austausch über die wesentlichen Finanzkennzahlen. Im Rahmen des im Herbst 2014 gestarteten gruppenweiten Nachhaltigkeitsprojektes sind derzeit noch keine Vergleichskennzahlen erhoben worden.

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 sehr positiv.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2.1 Leistungen (Relevanz: hoch)

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

Im Jahr 2013 haben wir mehr als 2,0 Millionen Euro (davon rund 1,7 Millionen Euro aus dem Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e.V. (GSV), im Jahr 2014 einen Betrag von rund 2,7 Millionen Euro (davon aus dem GSV rund 2,4 Millionen Euro) zur Verfügung gestellt.

Beitrag zum Gemeinwesen	2013	2014
In Prozent der Bilanzsumme	0,03%	0,04%
in Prozent des Gewinnes	25,9%	31,0%

Durch die Teilnahme am Gewinnsparen beim GSV 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 eG 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 eG über den GSV mit dem Geld engagiert, das die Bank über ihre Mitglieder und Kunden erwirtschaftet und das durch den Loskauf der Mitglieder dem Gewinn-Sparverein zugutekommt.

Viele Maßnahmen werden auch von den regionalen Medien verbreitet; dabei ist es unterschiedlich, ob die Unterstützung betragsmäßig hoch oder eher gering ist. Die regionalen Gegebenheiten geben hier den Ausschlag: Im ländlichen Bereich, wo traditionell ein ausgeprägt öffentlichkeitswirksames und mitgliederstarkes Vereinsleben stattfindet, kann z.B. die Spende an einen Sportverein über 500 Euro eine Nachricht für die Menschen vor Ort sein. Die mediale Berichterstattung ist daher sehr unterschiedlich.

Entscheidungen für alle Maßnahmen werden immer in Bezug auf die der Sinnstiftung und des Nutzens für das Gemeinwohl getroffen und nicht von einer medialen Verbreitung abhängig gemacht.

Unser Eigeninteresse aus unserem Engagement bzw. der Zusatznutzen, der dadurch entsteht, kommt unseren Mitgliedern und unserer Heimat Oberbayern zugute. Beispielsweise durch den Verzicht auf Kontoführungsgebühren haben wir unseren über 266.000 Mitgliedern (Stand Ende 2014) für 2014 10,3 Millionen Euro Kontoführungsgebühren erspart.

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

Informationen zum Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e.V. und seinen Spendenaktivitäten können in den auf der Homepage zur Verfügung stehenden Jahresberichten 2013 und 2014 detailliert nachgelesen werden.

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

Die Bereiche Förderung von natürlichen Talenten der Menschen, Arbeit gegen Altersarmut, Bildung, Förderung von Familien und Umweltschutz bilden die Schwerpunkte in der Unterstützung.

Ausgewählte Leuchtturm-Projekte mit größerer Förderung aus den genannten 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. Einsamkeit ist die neue Armut. Deshalb erfolgt neben monetärer Unterstützung auch die Betreuung von Alleinstehenden. Die oft 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. Doch auch hier bietet Lichtblick Seniorenhilfe e.V. einen Ausweg.

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 2013 100.000 Euro und 2014 200.000 Euro. Zusätzlich unterstützt die Sparda-Bank München eG Lichtblick Seniorenhilfe e.V. in Kooperation mit dem Münchner Merkur mit einer Spenden- und Patenschaftsaktion. 2013 kamen dem Verein dadurch zusätzlich Spenden in Höhe von rund 575.000 Euro zugute; 2014 waren es rund 881.000 Euro.

Die Sparda-Bank München eG und der Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e.V. unterstützen Lichtblick Seniorenhilfe e.V. seit 2007.

https://www.sparda-m.de/gesellschaftliche-verantwortung_soziales.php

Förderung von Familien

Die Sparda-Bank München eG fördert seit 2008 den Münchner Familienpass mit jährlich 75.000 Euro. Der Familienpass ermöglicht Familien aus München und dem nahen Umland, Freizeitaktivitäten kostengünstig zu nutzen (z.B. ermäßigte Eintrittsgelder).

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

Bildung

Der GSV unterstützt die Schülerinitiative Plant-for-the-Planet, damit Klimaakademien für Schüler im Alter von acht bis 14 Jahren durchgeführt werden können. 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.

Plant-for-the-Planet ging 2007 auf die Initiative des damals neunjährigen Felix Finkbeiner zurück, der sich für ein Schulreferat mit Wangari Maathai befasste, die 2011 verstorbene Friedensnobelpreisträgerin aus Kenia. Diese engagierte sich schon früh für den Umweltschutz und hatte sich zum Ziel gesetzt, die Menschen aufzurufen, eine Milliarde neue Bäume zu pflanzen. Das Ziel von Plant-for-the-Planet lautet heute, 1.000 Milliarden Bäume zu pflanzen – 14 Milliarden sind weltweit bereits gepflanzt. Damit soll der globalen Erwärmung und dem verschwenderischen Umgang mit begrenzten Ressourcen entgegengewirkt werden. 2013 wurden drei Akademien durchgeführt. 2014 wurden fünf der geplanten sechs Akademien durchgeführt; eine Akademie musste kurzfristig wegen Erkrankung einer Lehrkraft abgesagt werden. Für 2015 sind zehn Akademien geplant. Pro Akademie fördert der GSV mit 10.000 Euro (2013: 30.000 Euro; 2014: 60.000 Euro; 2015: 100.000 Euro).

https://www.sparda-m.de/gesellschaftliche-verantwortung_umwelt.php

The screenshot shows the Sparda-Bank München website. At the top, there is a navigation bar with the bank's logo and tagline 'Freundlich & fair'. Below this, there are links for 'Ihre Sparda Welt', 'Konten & Karten', 'Anlegen & Sparen', 'Kredit & Bauen', 'Vorsorge & Zukunft', and 'Kundenservice & Sicherheit'. A search bar and a 'Login Netbanking' button are also visible.

The main content area is titled 'Gesellschaftliche Verantwortung: Umwelt'. It features a large image of a man and a child walking on a beach. Below the image, there are three sub-sections:

- Ein Baum für jedes neue Mitglied:** This section describes an initiative where the bank plants a tree for every new member. It includes a small image of a family and text explaining that the trees are planted in Oberbayern to improve the quality of life in the region.
- Die Umwelleitlinien der Sparda-Bank München:** This section mentions a 'Prospekt Umwelleitlinien' and includes a small image of a tree.
- Wir engagieren uns für Plant-for-the-Planet:** This section describes the bank's support for the 'Plant-for-the-Planet' initiative, which aims to plant 1 billion trees worldwide to combat climate change.

Der Münchner Klimaherbst wird seit 2011 unterstützt. Er ist eine jährlich im Oktober stattfindende Veranstaltungsreihe zu einem bestimmten Leitthema. 2013 war dies Mobilität. Die generelle Wahrnehmung von Mobilität beschränkt sich auf den motorisierten Verkehr. Dieser verbraucht fossile Brennstoffe und Millionen Hektar Land und ist somit lebensfeindlich sowie klimaschädigend.

Die Sparda-Bank München eG trug mit einer Veranstaltung in ihrem Café Sparda zum Münchner Klimaherbst bei. Felix Finkbeiner (siehe Bereich Bildung) referierte zum Thema „Nicht reden – denken, handeln, verändern. Was Groß und Klein fürs Klima tun können“. Hier stand die geistige Mobilität im Vordergrund, die das Aufbrechen alter Muster und Gewohnheiten thematisiert.

2014 stand der Münchner Klimaherbst unter dem Motto „Suffizienz – es reicht. Wie viel Haben braucht das Sein?“. Dieser thematische Schwerpunkt beschäftigte sich mit dem Besinnen darauf, was man wirklich benötigt, um gut leben zu können. Die Sparda-Bank München eG lud Interessenten zu einer Podiumsdiskussion in das Café Sparda unter dem Titel „Neue Arbeitswelten – mit mehr Menschlichkeit zu mehr Erfolg“. Die Podiumsteilnehmer – darunter der Vorstandsvorsitzende der Sparda-Bank München eG, Helmut Lind, – plädierten für ein Umdenken in Gesellschaft und Management und diskutierten den Zusammenhang zwischen unternehmerischem Erfolg und Glück der Arbeitnehmer.

Baumpflanzaktion

Zum Weltspartag 2014 führten wir einen Mal- und Bastelwettbewerb durch, der im Februar 2015 endete. Dabei konnten Kinder bis 14 Jahre Bäume malen oder basteln. Für jeden gemalten oder gebastelten Baum pflanzt die Sparda-Bank München eG einen Baum. Über 600 Kunstwerke erreichten uns. Die Pflanzung fand im Herbst 2015 statt.

Förderung von natürlichen Talenten

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.

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. Dieses bislang viel zu wenig genutzte Potenzial ist für Wirtschaft, Kultur und Entwicklung in unserem Land und in der Welt von unschätzbarem Wert.

Die NaturTalent Stiftung gGmbH unterstützt insbesondere Jugendliche in der Phase der Berufswahl. Zu viele Berufsmöglichkeiten 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.

2013 und 2014 wurden jeweils 45 Talenteschmieden in Oberbayern durchgeführt.

Durch die Förderung aus dem GSV konnten die Schüler kostenlos an den Talenteschmieden teilnehmen.

2013 und 2014 betrug die Unterstützung jeweils 400.000 Euro.

<http://naturtalent-stiftung.de/>

Unterstützung und Begleitung von Unternehmen im Kulturprozess und bei der Führungskräfteentwicklung

Die NaturTalent Beratung GmbH ist ebenfalls eine Tochter der Sparda-Bank München eG. Mit den im eigenen Haus praxiserprobten Instrumenten bieten wir über die NaturTalentBeratung GmbH auch anderen Firmen und Organisationen die Möglichkeit, die Stärkenorientierung in ihren Unternehmen zu etablieren.

Die NaturTalent Beratung GmbH erhält keine finanzielle Unterstützung durch den GSV.

<http://naturtalent-beratung.de/>

Sponsoring

Im Bereich Sponsoring unterstützt die Sparda-Bank München eG verschiedene Projekte, Einrichtungen und Organisationen in den Themenfeldern Bildung, Kultur und Soziales. 2013 und 2014 wurden dafür jeweils rund 102.000 Euro weitergegeben.

Spenden der Sparda-Bank München eG (nicht Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e.V.)

Die Spenden der Sparda-Bank München eG fließen ebenfalls an verschiedene Projekte, Einrichtungen und Organisationen in den Themenfeldern Bildung, Kultur und Soziales. 2013 wurden rund 183.000 Euro weitergegeben, 2014 rund 208.000 Euro.

E2.2 Wirkungen (Relevanz: hoch)

Siehe E.2.1

E2.3 Intensität (Relevanz: niedrig)

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

Die Schwerpunkte sind in E1.1. ersichtlich.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3.1 Absolute Auswirkungen (Relevanz: mittel)

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

Der achtsame Umgang mit der Umwelt ist explizit in unserem Unternehmensleitbild (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 auf alle betrieblichen Bereiche.

Nachdem wir, begleitet durch unser Umweltteam, in den vergangenen Jahren bereits erhebliche Einsparungen realisieren konnten, haben wir für die Jahre 2012 und 2013 erstmals unsere Emissionen nach dem international anerkannten Standard des Greenhouse Gas Protocol ermitteln lassen.

Im Jahr 2012 wurden insgesamt 3.046 Tonnen CO₂-Äquivalente emittiert. Die beiden größten Emissionsquellen stellen mit jeweils ca. 27 Prozent der Stromverbrauch sowie die An- und Abreisen der Mitarbeiter dar. Der Bezug von Wärme bzw. ihre Erzeugung war mit 20 Prozent der drittgrößte Bilanzposten. Für das Jahr 2013 wurden 3.008 Tonnen CO₂-Äquivalente emittiert.

Die CO₂-Bilanz 2012/2013 der Sparda-Bank München eG steht online auf der Homepage www.sparda-m.de im Bereich Unternehmensberichte zur Verfügung (<https://www.sparda-m.de/klima.php>).

Mit dem Emissionsausgleich bei Druckaufträgen, der Verwendung von Recyclingpapier und der Nutzung von Ökostrom (seit 01.01.2015: 100 Prozent) tragen wir dazu bei, den Klimawandel zu verlangsamen.

Im Jahr 2014 wurde zudem für Kurier- und Transportfahrten auch ein Elektroauto angeschafft, das null CO₂-Emissionen ausstößt. Aktuell prüfen wir Umsetzungsmöglichkeiten für eine Ökostromtankstelle auf dem Parkplatzgelände der Zentrale.

Im Rahmen der mit der Deutschen Post AG bestehenden GoGreen-Vereinbarung konnte für unseren Postversand aus der Zentrale der Sparda-Bank München eG von 2012 bis 2014 folgende Kompensation erreicht werden:

Zeitraum	Menge Kompensation
Jahr 2012	1,53 t CO ₂
Jahr 2013	4,48 t CO ₂
Jahr 2014	6,77 t CO ₂

Für die Postsendungen der Sparda-Bank München eG, die über das Rechenzentrum der Sparda-Datenverarbeitung eG versandt werden (Kontoauszüge, TAN-Listen etc.) ist die Nutzung von GoGreen für uns derzeit leider nicht möglich, da bis dato die erforderliche Zustimmung der anderen elf Sparda-Banken nicht erreicht werden konnte.

Dennoch unterliegen die Reduzierungspotentiale technischen und wirtschaftlichen Grenzen. Die Restmenge der nicht vermeidbaren Emissionen wird seit 2014 – zunächst für drei Jahre – durch den Erwerb von Klimazertifikaten gemäß dem Kyoto-Protokoll vollständig kompensiert. Die Sparda-Bank München eG ist somit bis einschließlich 2016 als vollständig klimaneutrales Unternehmen aufgestellt.

Die Klimazertifikate kommen einem Projekt für die Erzeugung erneuerbarer Energien in Brasilien zugute. Es werden sechs bestehende kleinere Wasserkraftanlagen, die im frühen 20. Jahrhundert erbaut worden sind, modernisiert. Dadurch erhöht sich die Stromerzeugung deutlich und es werden nachweislich circa 22.000 Tonnen CO₂ pro Jahr im Verhältnis zur Stromerzeugung aus fossilen Brennstoffen eingespart. Durch diese Modernisierung wird der Bau von neuen Kraftwerken vermieden.

Die CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2014 lag zum Zeitpunkt der Erstellung der dritten Gemeinwohlabilanz noch nicht abschließend vor, da die finalen Abrechnungen für wichtige Verbrauchskennzahlen noch fehlten.

E3.2 Relative Auswirkungen (Relevanz: hoch)

Der Emissionsausgleich bei Druckaufträgen, die Verwendung von 100 Prozent Recyclingpapier, der klimaneutrale Postversand und die konsequente Mülltrennung begleiten uns bereits seit geraumer Zeit in unserem Arbeitsalltag.

Aus unserer Sicht besteht noch Minderungspotential im Mobilitätsbereich und im Papierverbrauch.

Die Umstellung der Sparda-Bank München eG auf 100 Prozent Ökostrom zum 01.01.2015 bringt eine weitere deutliche Emissionsreduzierung mit sich.

Darüber hinaus werden wir in den Gruppengremien aktiv dafür werben, dass alle Sparda-Banken eine CO₂-Bilanz erstellen und auch das Rechenzentrum auf Ökostrom umgestellt wird.

E3.3 Management und Strategie (Relevanz: hoch)

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, Emissionen und Abfall sowie der konsequente Einsatz ökoeffizienter Technologien in allen Unternehmensbereichen.

Initiiert durch das Umweltteam wurden mit Wirkung vom 01.03.2014 Umweltleitlinien verabschiedet, die auch auf der Homepage einsehbar sind.

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

The screenshot shows the website interface for Sparda-Bank München. At the top, there is a navigation bar with the bank's logo and name, contact information (BLZ: 700 905 00, BIC: GENODEF1S04), and links for 'Intr direkter Weg zu uns', 'Suchwortsuche', and 'Login Netbanking'. Below this is a secondary navigation menu with categories like 'Ihre Sparda Welt', 'Konten & Karten', 'Anlegen & Sparen', 'Kredit & Bauen', 'Vorsorge & Zukunft', and 'Kundenservice & Sicherheit'. The main content area features a large banner with a tree and the headline 'Wir schützen unser Klima'. Below the banner, it states 'Die Sparda-Bank München ist klimaneutral' and 'Erste CO₂-Bilanz für die Jahre 2012 und 2013 veröffentlicht'. A video player is embedded, showing a globe and a building. To the right, there is a section for 'Die CO₂-Bilanz 2012/2013 der Sparda-Bank München' with download links for 'CO₂-Bilanz', 'Fragen und Antworten zur CO₂-Bilanz', and 'Unsere Umweltleitlinien'. A sidebar on the left contains a list of menu items including 'Wir über uns', 'NaturTalent Stiftung', 'Veranstaltungskalender', 'Kundenzeitung', 'Newsletter', 'Presse', and 'Jobs & Karriere'. At the bottom, a small text block discusses climate change and the bank's responsibility.

Unsere Mitarbeiter werden konsequent zu umweltschonendem Verhalten sensibilisiert und in die Umsetzungsprozesse mit eingebunden.

Um Kunden zu sensibilisieren, beziehen wir Umweltaspekte bei Bedarf auch in die Beratung mit ein.

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.

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.

E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

Allgemeines

Ziel der Genossenschaft „Sparda-Bank München eG“ 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 finanziellen 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, d.h. unter Leitung und Überwachung durch die demokratisch legitimierten Organe „Vorstand, Aufsichtsrat und Vertreterversammlung“. 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. Diese Unternehmensziele werden nicht nur plakativ als „Werbebotschaft“ publiziert, sondern es erfolgen anonymisierte Befragungen sowohl der Kunden (= Mitglieder) als auch der Mitarbeiter. Die Ergebnisse werden grundsätzlich veröffentlicht.

Da wir unsere Genossenschaft auch als beispielhaftes Gegenmodell zur „Renditemaximierung“ der an der neoliberalen/neoklassischen Wirtschafts- und Gesellschafts-ideologie orientierten Unternehmen betrachten, befürworten wir eine demokratisch legitimierte Verpflichtung für alle Unternehmen mit über 50 Mitarbeiter, 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, z.B. Bildung im Sinne von Stärkenbewusstsein und individueller Potentialförderung, Jugendarbeit, Seniorenarbeit.

Ein wichtiger Baustein dieser Strategie ist die NaturTalent Stiftung gGmbH.

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 Gemeinwohlökonomie 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, übervorteile etc., erbringe ich die Leistung, die zur Umsetzung einer Gemeinwohlökonomie zielführend ist. Die Sparda-Bank München eG evaluiert diesen zielorientierten Leistungsgedanken durch die regelmäßigen Mitarbeiter- und Kundenbefragungen.

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 Gemeinwohlökonomie 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 Gemeinwohlökonomie 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 Gemeinwohlabgabe für Staaten.

E4.1 Außenausschüttung (Relevanz: hoch)**Außenausschüttung**

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 %
Durchschnitt	4,3 %	1,3 %

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 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 232 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.

Die Höhe der Dividendenzahlung wird von der Vertreterversammlung jährlich neu beschlossen. Für die Geschäftsjahre 2013 und 2014 wurde an die Mitglieder gemäß Beschluss der Vertreterversammlung jeweils eine Dividende in Höhe von drei 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 mindestens einem Konto der Eigentümer-Kreditgenossenschaft - also mit uns - verbunden sind. Über die Ausschüttungshöhe wird in einem demokratischen Prozess, an dem alle drei genossenschaftlichen Gremien – Vorstand, Aufsichtsrat und Vertreterversammlung – mit Mehrheitsbeschluss beteiligt sind, entschieden.

E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung (Relevanz: hoch)

Verwendung Jahresüberschuss (*1)	2013	2014
Jahresüberschuss gesamt	23.940.172,44 EUR	18.737.621,05 EUR
Davon Einstellung in die Rücklagen	16.137.484,25 EUR	10.078.096,12 EUR
Davon Zuweisung an andere Ergebnismrücklagen	5.921.903,88 EUR	6.745.273,92 EUR
Davon 3 % Dividende auf Geschäftsguthaben	1.880.784,31 EUR	1.914.251,01 EUR

*1

Verwendung Jahresüberschuss 2013 beschlossen durch Vertreterversammlung am 29.06.2014,
Verwendung Jahresüberschuss 2014 beschlossen durch Vertreterversammlung am 24.06.2015.

E5 GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

E5.1 Transparenz (Relevanz: hoch)

Die Sparda-Bank München eG hat erstmals im Herbst 2011 eine Gemeinwohlbilanz erstellt und veröffentlicht. Die zweite Gemeinwohlbilanz für das Geschäftsjahr 2012 wurde im Frühjahr 2013 im Rahmen eines Besuchsaudits geprüft und anschließend veröffentlicht.

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 Aspekte der Gemeinwohlbilanz bei allen Mitarbeiterveranstaltungen thematisiert.

E5.2 Mitbestimmung (Relevanz: hoch bzw. mittel)

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

Ansonsten sind für die Arbeit der Sparda-Bank München eG die Anrainer der Filialen relevant, wirtschafts- und bankkritische NGOs sowie die allgemeine Bevölkerung in der Region relevant.

Wirtschafts- und bankkritische NGOs: Die Beschäftigung mit der Gemeinwohlokonomie (GWÖ) 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 Kontakt mit Aktivisten, die sich für regionale Währungen/Verrechnungssysteme einsetzen.

Institutionalisierte, über die Vertreterversammlung hinausgehende regelmäßige Dialoge finden bis dato noch nicht statt.

KURZFRISTIGE ZIELE

Die Umstellung auf 100 Prozent Ökostrom-Nutzung wurde mit Wirkung vom 01.01.2015 bereits umgesetzt. Um die Umwelt auch im Bereich unseres Fuhrparks zu schonen, wurde zeitgleich eine neue Dienstwagenrichtlinie eingeführt. Bis 2021 wird der Durchschnittswert der Emissionen darin schrittweise auf 95 g CO₂/100 km gesenkt.

Bis Ende 2014 haben alle Mitarbeiter zum Geburtstag einen Gutschein von Amazon im Wert von 25 Euro erhalten. Im Jahr 2015 erhalten alle Mitarbeiter als Geschenk eine Bienenpatenschaft zusammen mit dem Buch „Makrokosmos Honigbiene“. Im Rahmen der Weihnachtsfeier im Dezember erhalten alle Mitarbeiter dann noch ihr persönliches Glas Honig dazu.

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. Wir rechnen mit jährlich 14.000 bis 15.000 neuen Mitgliedern, ebenso viele Bäume werden gepflanzt.

Die Neuausrichtung des Wertpapiergeschäftes wurde in der Gruppe der Sparda-Banken gemeinsam entschieden. Mit Wirkung vom 01.05.2015 wurde das Depotgeschäft von GENO Broker, einer neuen Tochter der DZ-BANK, übernommen. 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 der Union Investment als starkem Partner unterstützt.

Seit Anfang 2015 werden in der Zentrale zweimal wöchentlich Meditationen angeboten. Die Meditationen werden von einem Kollegen aus der Bank angeleitet.

Für das Jahr 2015 ist zusätzlich die Einrichtung eines „Raumes der Stille“ in der Zentrale geplant.

Bereits 2014 haben wir unsere Beteiligungszusage als Gründungsmitglied für die derzeit sich in Gründung befindende Alpenbörse gegeben. Die Alpenbörse versteht sich als paneuropäische Mittelstandsbörse und verfolgt für die Alpenländer u.a. folgende Zwecke:

- Stärkung des regionalen Kapitalmarktes
- Generierung von Innovations- und Expansionskapital sowie von „Green Capital“ für den Mittelstand
- Stärkung der Banken und Versicherungen im Bereich mittelständischer Eigenkapitalprodukte
- Belegung des Green-Jobs-Arbeitsmarktes
- Erweiterung der Produktpalette im nachhaltigen Investmentbereich für Anleger

Sie ermöglicht zukünftig neue Finanzierungsformen für kleinere mittlere Unternehmen (KMU), vor allem im Aktienbereich.

Seit 2015 engagieren 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.

<http://www.place2help.org/muenchen/>



Ein weiteres wichtiges Ziel ist der Projektstart für den ganzheitlichen und strategisch konsequenten Dialogaufbau mit unseren Stakeholdern.

LANGFRISTIGE ZIELE

Die Finanzwelt steht vor einem radikalen Umbruch, weil mehrere äußere Einflüsse gleichzeitig eintreten. Niedrigzinsen und Regulierung führen zusammen mit der Digitalisierung der Bankenwelt zu einer Revolution.

Die Sparda-Bank München eG verändert sich seit Jahren von innen heraus auseigener Kraft und nicht im Rahmen einer Konsolidierung. Die moderne Genossenschaft wird durch eine gemeinsame Kultur zusammengehalten, die von ihren Werten, ihren Missionen, ihren Zielen und ihrer Führung geprägt ist. Unsere Genossenschaft entwickelt demokratisch und partnerschaftlich das vorhandene humane, soziale und natürliche Kapital.

Wohlstand ist das Ergebnis erfolgreicher Innovationen. Nur wenn Menschen ihr gesamtes Potenzial entfalten, werden sie in der Lage sein, ihr Leben und dadurch die gemeinsame Zukunft von uns allen als Gesellschaft erfolgreich zu gestalten.

Wir werden unsere Mitglieder umfassend bei diesem Prozess unterstützen und als Potenzial- und Lebensbank der Zukunft unseren bisher rein wirtschaftlichen Förderauftrag auf die persönliche Förderung unserer Mitglieder ausweiten.

Wir werden dabei Beispiel sein für eine am Gemeinwohl orientierte Art des Wirtschaftens und des Bankings. Daher betrachten wir es als unser vorrangiges Ziel, die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen sinnhaft an den Prinzipien des Gemeinwohls auszurichten. Der Potenzialentfaltung aller Stakeholder kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

Wir setzen uns für eine Gesellschaft ein, in der sich individuelle Talente von Menschen in Übereinstimmung mit dem Gemeinwohl aller entfalten können und die Lebensressourcen gerechter verteilt werden. Dabei werden wir auch von der NaturTalent Stiftung gGmbH und der NaturTalent Beratung GmbH unterstützt. Beide Tochtergesellschaften haben sich zum Ziel gesetzt, Menschen dabei zu helfen, entsprechend ihren Begabungen und Talenten ihren Platz in der Gesellschaft zu finden.

Trotz großen Überflusses gibt es immer mehr Menschen, die immer weniger haben und an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden bzw. unterhalb des Existenzminimums leben. Deswegen wird Teilen zunehmend wichtiger als Besitzen.

Wir unterstützen Initiativen, die eine Sharing-Ökonomie und neue Arbeitsplätze entstehen lassen, und Projekte, welche die Verbundenheit und Solidarität zwischen Menschen wachsen lassen.

Unser Ziel ist es, das Vermögen von Menschen in allen Lebensphasen ganzheitlich zu fördern. Dabei wird Vermögen nicht nur als finanzielles Vermögen, sondern in einem umfassenden Sinn definiert. Jeder Mensch verfügt über ihm eigene Talente, Begabungen und Lebenserfahrungen, die er anderen zur Verfügung stellen kann.

EU KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHTFINANZIELLEN INFORMATIONEN (EU COM 2013/207)

Der Gemeinwohlbericht der Sparda-Bank München eG erfüllt die EU-Anforderungen zur Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen gemäß der EU-Direktive zur Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen (COM 2013/207).

Beschreibung des Geschäftsmodells: Was ist der Zweck des Unternehmens? Womit wird dem Kunden Nutzen gestiftet? Wodurch werden Gewinne erwirtschaftet?

Die Sparda-Bank München eG ist eine regional in Oberbayern tätige Genossenschaftsbank für private Kunden (Lohn-, Gehalts- und Rentenempfänger).

Ziel des wirtschaftlichen Handelns unseres Unternehmens ist nicht die Gewinnmaximierung und das kurzfristige Erzielen von Höchstrenditen auf Kosten der Firmensubstanz, sondern auf Dauer die Förderung der Wirtschaft unserer Mitglieder (§1 Genossenschaftsgesetz) durch Maximierung des Kundennutzens.

Die moderne Genossenschaft wird durch eine gemeinsame Kultur zusammengehalten, die von ihren Werten, ihren Missionen, ihren Zielen und ihrer Führung geprägt ist. Unsere Genossenschaft entwickelt demokratisch und partnerschaftlich das vorhandene humane, soziale und natürliche Kapital.

Weitergehende Informationen sind unter „Tätigkeitsbereich“ ab Seite 2 und unter „das Unternehmen und Gemeinwohl“ ab Seite 6 zu finden.

Welche Politiken verfolgt das Unternehmen, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt (Due Diligence²) in Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, sowie im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption zu gewährleisten?

Das Unternehmensleitbild der Sparda-Bank München eG bildet neben den relevanten, gesetzlichen Bestimmungen den Rahmen für die Ausrichtung von Governance und Compliance im Unternehmen.

Alle Mitarbeiter der Sparda-Bank München eG sind zu einem redlichen, integren und verantwortlichen Handeln sowie zu einem entsprechenden Umgang mit den Vermö-

² Gebotene Sorgfalt(Due Diligence): Ermittlung der negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt, Reduzierung negativer Effekte und Wiedergutmachung für eingetretene Schäden. Achtung: Die konventionelle Auffassung bezieht viele Externalisierungseffekte nicht ein.

genswerten verpflichtet; dies umfasst auch Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte. Die Mitarbeiter werden fortlaufend und umfassend über die zu beachtenden Regeln informiert und entsprechend geschult.

Das Compliance-Management-System umfasst die in der Sparda-Bank München eG eingeführten Grundsätze und Maßnahmen zur Sicherstellung eines regelkonformen Verhaltens der Mitarbeiter. Es dient dazu, Compliance-Risiken zu erkennen, zu überwachen und Verstößen vorzubeugen. Aufgaben, Aufbau und Funktion werden durch die relevanten Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Kreditinstitute definiert.

Zur Bekämpfung von Korruption

Vorstand und Mitarbeiter haben in den Jahren 2013 und 2014 im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen angeboten, versprochen, gefordert, gewährt oder angenommen, die mit der Absicht gewährt wurden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen, oder bei denen die Gefahr bestand, dass die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners nicht gewahrt wird.

Die Firmenpolitik zur Einhaltung der gebotenen Sorgfalt (Due Diligence) in Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen sowie zur Achtung der Menschenrechte ist beschrieben unter:

Umwelt

- Ethisches Beschaffungsmanagement
- Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter
- Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen

Arbeitnehmerbelange

- Mitarbeiter inkl. Eigentümer

Soziale Belange

- Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit
- Gerechte Verteilung des Einkommens
- Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen
- Beitrag zum Gemeinwesen
- Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung

Die primären Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen sowie die Auseinandersetzung mit den primären Risiken und die Handhabung der Geschäftsprozesse in diesen Feldern sind enthalten unter:

Umwelt

- Ethisches Beschaffungsmanagement
- Ethisches Finanzmanagement
- Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter
- Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen
- Reduktion ökologischer Auswirkungen

Arbeitnehmerbelange

- Mitarbeiter inkl. Eigentümer

Soziale Belange

- Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung
- Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters
- Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit
- Gerechte Verteilung des Einkommens
- Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen
- Beitrag zum Gemeinwesen
- Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung

Menschenrechte

- Ethisches Beschaffungsmanagement
- Ethisches Finanzmanagement
- Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung
- Ethische Kundenbeziehungen
- Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Offenlegung relevanter nicht finanzieller Leistungsindikatoren

Die relevanten Leistungsindikatoren sind in den jeweiligen Kapiteln erläutert. Dabei folgt der Bericht der Struktur der Gemeinwohlmatrix 4.1 der Gemeinwohlökonomie.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHLBILANZ

Gesamtprojektleitung und Koordination:

Christine Miedl, Prokuristin, Direktorin Unternehmenskommunikation

Folgende Mitarbeiter haben sich im Rahmen der Erstellung der dritten Gemeinwohlabilanz als Teamleiter engagiert:

Katrin Zideck (Teamleiterin Abteilung 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 Unternehmenskommunikation)

- 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	Prokurist, Direktor Vertriebsmanagement Kredit und Bausparen
Dr. Michael Dumpert	Prokurist, Direktor Unternehmensentwicklung
Oliver Edelmann	Betriebsratsvorsitzender und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat
Günter Grzega	Mitglied der Vertreterversammlung
Hans-Jürgen Hafner	Leiter Bau- und Immobilienmanagement
Angelika Hellmeier	Sachbearbeiterin Personalbetreuung

Maria Huber	Direktorin Vertriebsmanagement Kundeneinlagen
Matthias Kaiser	Sachbearbeiter Unternehmensentwicklung
Claudia Kratzl	Sekretärin Unternehmenskommunikation
Günther Kraus	Prokurist Direktor IT-Service und Verwaltung
Nina Nürnberg	Sachbearbeiterin Personalbetreuung
Thomas Piel	Prokurist Direktor Compliance
Karin Schichl	Sachbearbeiterin Personalbetreuung
Marianne Schmid	Referentin Unternehmenskommunikation
Astrid Sollfrank	Sachbearbeiterin Personalbetreuung
Petra Thanner	Sachbearbeiterin Controlling
Jörg Völkle	Direktor Vertriebsmanagement Wertpapiere, Regionalleiter
Svenja Vogt	Praktikantin in der Unternehmenskommunikation (Oktober/2014 bis März/2015)
Paul Vorsatz	Leiter Personalbetreuung
Christian Walter	Teamleiter Problemkreditmanagement
Daniel Zeder	Referent Unternehmensentwicklung

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

Der dritte Gemeinwohlbericht und die Gemeinwohlbilanz 2013/2014 wurden mit Unterbrechungen im Zeitraum von November 2014 bis Juli 2015 erstellt. Es wurden ca. 300 Arbeitsstunden in die Erstellung investiert.

Nach Auditierung wird die Gemeinwohlbilanz 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. Die Bilanz wird Ende Februar 2016 im Rahmen des Bilanzpressegespräches 2015 den Medien vorgestellt.

Zusätzlich wird in 2016 ein Erklärvideo erstellt, das u.a. auch in der Mitarbeiterkommunikation eingesetzt wird. Weitere Maßnahmen zur Mitarbeiterkommunikation werden auf Basis der Ergebnisse aus dem Auditbericht konkret festgelegt.

München, den 19.08.2015

Der Vorstand der Sparda-Bank München eG



Helmut Lind
Vorsitzender

Ralf Müller
stellv. Vorsitzender

Hermann Busch

Peter Konle

Petra Müller

VERZEICHNIS DER ANLAGEN ZUR DRITTEN GEMEINWOHLBILANZ DER SPARDA-BANK MÜNCHEN EG

- Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung
(12 Seiten)
- Anlage 2: Statistik zur Übersicht der angebotenen Mitarbeiterseminare
in den Jahren 2013 und 2014
- Anlage 3: Feedback-Report aus der Mitarbeiterbefragung im Herbst 2012
für Deutschlands Beste Arbeitgeber 2013
- Anlage 4: Feedback-Report aus der Mitarbeiterbefragung im Herbst 2013
für Deutschlands Beste Arbeitgeber 2014

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 1**3. Gemeinwohl-Bilanz der Sparda-Bank München eG
Fragebogen für Geschäftspartner**

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Sparda-Bank München eG ist der Begriff der Nachhaltigkeit eine gelebte Verpflichtung, die uns im Zuge der gesellschaftlichen Beliebtheit des Themas bei der Imagepflege hilft. Für uns geht es konkret darum, dass wir unsere wertorientierte Unternehmensphilosophie mit Leben füllen, unsere Ausrichtung immer wieder auf den Prüfstand stellen, im Dialog bleiben, uns weiterentwickeln und auf Basis unseres Unternehmensleitbildes gemeinsam handeln.

In Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung sind wir fest in der Region Oberbayern verankert. Dabei liegen uns die vertrauensvolle und verlässliche Partnerschaft mit unseren Mitgliedern und Kunden sowie unseren Geschäftspartner gleichermaßen am Herzen.

Seit Herbst 2011 engagieren wir uns als Pionierunternehmen für die Gemeinwohlökonomie und erstellen dabei u.a. auch eine Gemeinwohlbilanz. Die zweite Gemeinwohlbilanz der Sparda-Bank München eG finden Sie online hier: <https://www.sparda-m.de/gemeinwohl-oekonomie.php>.

Derzeit arbeiten wir an der 3. Gemeinwohlbilanz, die im Laufe des 1. Halbjahres 2015 nach der externen Auditierung veröffentlicht wird. Als geschätzter Geschäftspartner unseres Hauses bitten wir Sie heute um Ihre Unterstützung bzw. die Einschätzung Ihrer eigenen nachhaltigen Aktivitäten auf Basis der folgenden Fragen.

Herzlichen Dank im voraus für die Erledigung bis spätestens 15.12.2014.

Fragen beantwortet Ihnen gerne Ihr Ansprechpartner, der auf dem Anschreiben zur Befragung genannt ist oder Sie senden mir eine E-Mail mit Ihrer Frage an presse@sparda-m.de.

Herzliche Grüße
Ihre Sparda-Bank München eG
Nachhaltigkeitsmanagement

ppa. Christine Miedl
Direktorin Unternehmenskommunikation

KONTAKTDATEN

Bitte geben Sie uns zunächst Ihre Kontaktdaten an, damit wir uns im Fall etwaiger Rückfragen an Sie wenden können, um diese Fragen mit Ihnen zu klären.

Firma

Rechtsform

Vorname und Name

Position

E-mail-Adresse

Telefon

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 2**ERSTE FRAGENGRUPPE: ARBEITSBEDINGUNGEN**

Die Fragengruppe Arbeitsbedingungen setzt sich mit Leistungen auseinander, die Sie Ihren Mitarbeitern gewähren. Ferner wird hier die betriebliche Mitbestimmung in Ihrem Haus erörtert. Diese Fragengruppe besteht aus 12 Fragen.

1. Mitarbeiter

Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen insgesamt (einschließlich Teilzeitkräften, freier Mitarbeiter, Praktikanten, Auszubildenden, etc.)

- bis 5
 6-24
 25-99
 100-999
 1000-5000
 über 5000

2. Art der Dienstverhältnisse

Bitte geben Sie hier die ungefähre Verteilung Ihrer Mitarbeiter anhand der rechtlichen Grundlagen der Zusammenarbeit an:

	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	<input type="radio"/>									
Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	<input type="radio"/>									
Auszubildende und Praktikanten	<input type="radio"/>									
Freie Mitarbeiter und selbstständig Beschäftigte	<input type="radio"/>									
Zeitarbeitskräfte	<input type="radio"/>									
Sonstige Dienstverhältnisse	<input type="radio"/>									

3. Existenzsicherndes Einkommen

Wird in Ihrem Unternehmen allen Mitarbeitern ein existenzsicherndes Einkommen gezahlt bzw. der gesetzliche oder tariflich vereinbarte Mindestlohn eingehalten?

- Ja
 Nein

4. Geringster Stundenlohn

Wie hoch ist die geringste Vergütung in Ihrem Unternehmen (umgerechnet auf die geleistete Arbeitsstunde in Euro).

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 3**5. Sozialleistungen Ihres Unternehmens**

Bitte geben Sie hier an, welche Sozialleistungen (im weiteren Sinne) in Ihrem Unternehmen angeboten werden und welcher Prozentsatz Ihrer Mitarbeiter diese Sozialleistungen auch tatsächlich in Anspruch nimmt.

	nicht angeboten	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%
Betriebliche Altersvorsorge	<input type="radio"/>					
Vermögenswirksame Leistungen	<input type="radio"/>					
Beteiligung am Unternehmen	<input type="radio"/>					
Dienstfahrzeuge zur Privatnutzung	<input type="radio"/>					
Computer oder Mobiltelefon zur Privatnutzung	<input type="radio"/>					
Teilzeitarbeit/Heimarbeit auf Wunsch des Mitarbeiters	<input type="radio"/>					
Sonstige Sozialleistungen	<input type="radio"/>					

6. Sonstige Sozialleistungen

Sofern Sie bei der vorherigen Frage "sonstige Sozialleistungen" ausgewählt haben, können Sie diese hier beschreiben.

7. Stellenwert von Arbeitssicherheit und Gesundheit

Bitte geben Sie an, welchen Stellenwert die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen haben:

	Unwichtig	Nicht sehr wichtig	Neutral	Wichtig	Sehr wichtig
Arbeitssicherheit	<input type="radio"/>				
Gesundheit allgemein	<input type="radio"/>				
Stressvermeidung/Burnout	<input type="radio"/>				

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 4**8. Arbeitssicherheit**

Bitte geben Sie hier an, welche Maßnahmen in Ihrem Unternehmen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit getroffen werden und in wie häufig diese Maßnahmen erfolgen.

	Nie	Selten	Gelegentlich	Häufig	Immer
Sicherheitsunterweisungen der Mitarbeiter	<input type="radio"/>				
Interne Kontrollen der Arbeitssicherheit	<input type="radio"/>				
Unabhängige Prüfungen der Arbeitssicherheit	<input type="radio"/>				

9. Sport und Gesundheit

Gibt es in Ihrem Unternehmen Angebote, die zu Sport anregen oder die Gesundheit fördern und wieviel Prozent Ihrer Mitarbeiter nehmen diese Angebote wahr?

	nicht angeboten	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%
Sportgruppen	<input type="radio"/>					
Firmengymnastik	<input type="radio"/>					
Obst am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>					
Sonstige	<input type="radio"/>					

10. Sonstige Sport- und Gesundheitsangebote

Sofern Sie bei der vorherigen Frage "Sonstige" ausgewählt haben, können Sie diese Angebote zu Sport und Gesundheit hier beschreiben.

11. Betriebsrat

Gibt es einen Betriebsrat, der die Mitarbeiter vertritt und die Rechte der Mitarbeiter sichert?

Ja Nein

12. Verhaltenskodex

Gibt es einen betrieblichen Verhaltenskodex, einen Code of Conduct oder sonstige Vorschriften über das individuelle Verhalten Ihrer Mitarbeiter gegenüber Dritten, über den die Mitarbeiter informiert werden?

Ja Nein

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 5**ZWEITE FRAGENGRUPPE: UMWELTVERANTWORTUNG**

Die Fragengruppe Umweltverantwortung setzt sich mit Leistungen auseinander, die Ihren Umgang mit Rohstoffen, der Umwelt sowie dem Klima zum Gegenstand haben. Diese Fragengruppe besteht aus 10 Fragen.

13. Kodifizierung zur Einhaltung von Umweltstandards

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Verpflichtungserklärung zur Beachtung von Umweltstandards und wie ist diese beschaffen?

	Ja	Nein
Die Umwelterklärung ist schriftlich niedergelegt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Umwelterklärung ist öffentlich einsehbar (z.B. auf der Webseite des Unternehmens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Umwelterklärung hält sich an einen anerkannten Standard (z.B. EMAS, ISO, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Umwelterklärung und deren Einhaltung ist unabhängig auditiert oder zertifiziert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Umweltbeauftragter

Bitte geben Sie hier die Kontaktdaten des Umweltverantwortlichen in Ihrem Unternehmen an (sofern vorhanden).

Vorname

Name

E-mail

15. Beschaffenheit von Produkten und Strom

Bitte geben Sie im folgenden an, wie Produkte und Strom beschaffen sind, die in Ihrem Unternehmen eingesetzt werden.

	entfällt	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%
Anteil Ökostrom	<input type="radio"/>					
Anteil Recyclingpapier (inkl. Drucksachen und Verpackung)	<input type="radio"/>					
Anteil FSC- und PEFC-zertifizierten Papiers (inkl. Drucksachen, Verpackung)	<input type="radio"/>					
Anteil Bioprodukte am Kantinenessen oder Café	<input type="radio"/>					
Anteil Fairtrade-Produkte am Kantinenessen oder Café	<input type="radio"/>					
Anteil der eingekauften Produkte, die zu 100% recycelt wurden	<input type="radio"/>					
Anteil der eingekauften Waren und Dienstleistungen aus regionaler Herkunft	<input type="radio"/>					

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 6**16. Heizungs- und Wärmebedarf**

Bitte geben Sie hier an, welche Energieträger zu welchem Prozentsatz für Ihren Heizungs- und Wärmebedarf herangezogen werden.

	entfällt	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%
Erneuerbare Energieträger; z.B. Solarthermie, Erdwärme, Holz, Pellets	<input type="radio"/>					
Fernwärme	<input type="radio"/>					
Erdgas, Flüssiggas	<input type="radio"/>					
Erdöl	<input type="radio"/>					
Steinkohle, Braunkohle	<input type="radio"/>					

17. Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Welche Rolle spielen Aspekte ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen in Ihrem Unternehmen im Vergleich zu anderen wertbildenden Faktoren einer Ware oder Dienstleistung? Bitte beurteilen Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:

	Trifft gar nicht zu	Trifft nicht zu	Neutral	Trifft zu	Trifft ganz zu
"Wir achten beim Einkauf auf die ökologischen Aspekte einer Ware oder Dienstleistung."	<input type="radio"/>				
"Bei der Anschaffung von Waren, die Energie benötigen, spielt Energieeffizienz eine große Rolle."	<input type="radio"/>				
"Produkte, die wir kaufen, entsprechen jeweils der besten verfügbaren Technologie."	<input type="radio"/>				
"Wir kaufen nicht bei Unternehmen, die dafür bekannt sind, ihre Mitarbeiter schlecht zu bezahlen."	<input type="radio"/>				
"Wir kaufen nicht bei Unternehmen, bei denen die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen besteht."	<input type="radio"/>				
"Beim Bezug von Waren und Diensten sind regionale Anbieter stets unsere erste Wahl."	<input type="radio"/>				
"Wir zahlen unseren Lieferanten faire Preise und behandeln sie respektvoll."	<input type="radio"/>				

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 7**18. Entsorgung**

Bitte geben Sie an, wie sich die Stoffe zusammensetzen, die Sie zur Verwertung bzw. Entsorgung geben.

	Entfällt	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%
Papier	<input type="radio"/>					
Recyclingfähige Kunststoffe	<input type="radio"/>					
Bioabfälle	<input type="radio"/>					
Metall	<input type="radio"/>					
Holz	<input type="radio"/>					
Gefährlicher Abfall (§ 48 KrWG)	<input type="radio"/>					
Sonstiges	<input type="radio"/>					

19. Getroffene Maßnahmen zur Verbesserung der Umwelleistung

Bitte geben Sie an, ob und welche Verbesserungen der Umwelleistung Sie in den folgenden Bereichen erzielt haben und wie sich diese ausgewirkt haben. Sie können sich hierbei gerne auf die letzten 5 Jahre beschränken.

	Entfällt	0-10%	10-20%	20-30%	30-40%	40%<
Es wurden bauliche Verbesserungen durchgeführt, die zu einer prozentualen Einsparung am gesamten Energiebedarf wie folgt führten:	<input type="radio"/>					
Durch eine Energieeffizienzberatung haben wir eine prozentuale Einsparung unseres gesamten Energiebedarfs wie folgt erzielt:	<input type="radio"/>					
Durch die Umstellung auf erneuerbare Energieträger konnten wir unsere CO ₂ -Emissionen prozentual wie folgt herabsetzen:	<input type="radio"/>					
Durch eine Optimierung der Transportlogistik konnten wir den Treibstoffbedarf prozentual wie folgt senken:	<input type="radio"/>					
Durch verändertes Produkt- und Verpackungsdesign konnten wir unseren Rohstoffbedarf prozentual wie folgt senken:	<input type="radio"/>					
Infolge von Prozessverbesserungen oder einem besseren Abfallmanagement konnten wir Rohstoffe in folgender Höhe einsparen:	<input type="radio"/>					

20. Bilanzierung von Umweltauswirkungen

Erfasst Ihr Unternehmen Umweltauswirkungen im Rahmen einer Umweltbilanz?

Ja Nein

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 8**21. Reichweite der Umweltbilanz**

So Sie eine Umweltbilanz erstellen, durch welche Inhalte zeichnet sich diese aus?

	Ja	Nein
"Unsere Umweltbilanz folgt einem anerkannten Standard."	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Die Bilanz wird spätestens alle zwei Jahre neu erstellt."	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Die Umweltbilanz wird fortgeschrieben, so dass Veränderungen gegenüber der vorherigen Bilanz ersichtlich sind."	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Die Umweltbilanz wird unabhängig auditiert/zertifiziert."	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Umweltbilanz sind Angaben zu unserem Energiebedarf enthalten."	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"In der Umweltbilanz ist ein CO2-Inventar bzw. der CO2-Fußabdruck unseres Unternehmens enthalten."	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"In der Umweltbilanz ist der gesamte Bedarf unseres Unternehmens an Frischwasser sowie die gesamte Abwassermenge enthalten."	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"In der Umweltbilanz ist eine Aufstellung all unserer Abfälle und Reststoffe enthalten."	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. CO2-Emissionen und Klimawandel

Wir bitten Sie zum Abschluss des Kapitels Umweltwirkungen im Kontext des Klimawandels noch um Ihre Einschätzung, wie gut die bisherigen Leistungen Ihres Unternehmens im Hinblick auf die Senkung von CO2-Emissionen sind. Wir bitten Sie, diese Einschätzung getrennt nach den folgenden Handlungsfeldern vorzunehmen.

	Entfällt	Sehr schlecht	Schlecht	Neutral	Gut	Sehr gut
Leitungsgebundene Energien (Umstieg auf erneuerbare Energieträger)	<input type="radio"/>					
Heiz- und Wärmeenergie (Umstieg auf erneuerbare Energieträger)	<input type="radio"/>					
Energieeffizienz	<input type="radio"/>					
Herabsetzung des Ressourcenverbrauchs durch neue Geschäftsmodelle und nachwachsende Rohstoffe	<input type="radio"/>					
Förderung der Kreislaufwirtschaft (z.B. durch intelligentes Produkt- und Verpackungsdesign)	<input type="radio"/>					
Transporte und Mobilität (Reduktion von Verbräuchen, Verlagerung von Mobilität auf die Schiene)	<input type="radio"/>					
Optimierung der Beschaffung (Regionalität)	<input type="radio"/>					
Freiwilliger Ausgleich von CO2-Emissionen (Klimaneutralität)	<input type="radio"/>					

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 9**DRITTE FRAGENGRUPPE: SOZIALE AUSWIRKUNGEN**

Die Fragengruppe soziale Verantwortung (CSR) setzt sich mit Leistungen auseinander, die Ihre Rolle als Mitglied der Gesellschaft und als Akteur gegenüber Ihren Anspruchsgruppen betrifft. Diese Fragengruppe besteht aus 8 Fragen.

23. Kodifizierung zur Einhaltung von Sozialstandards

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Verpflichtungserklärung zur Beachtung von Sozialstandards (z.B. Einhaltung der Menschenrechte, Achtung der Koalitionsfreiheit, Verbot von Kinderarbeit, Standards für Arbeitsbedingungen bei Lieferanten) und wie ist diese beschaffen?

	Ja	Nein
Die Erklärung ist schriftlich niedergelegt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Erklärung ist öffentlich einsehbar, z.B. auf der Webseite des Unternehmens.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Erklärung richtet sich streng nach einem anerkannten internationalen Standard (z.B. ILO, UN Global Compact).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Erklärung ist unabhängig auditiert bzw. zertifiziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Erklärung beinhaltet das Verbot von sklavenähnlicher Beschäftigung, Zwangs- und Kinderarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Erklärung verpflichtet zur Achtung der Menschenrechte, der Koalitions- und Versammlungsfreiheit sowie des Streikrechts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Erklärung verbietet die Diskriminierung aller Art, sei es aufgrund Geschlecht, Religion, Herkunft oder anderer Kriterien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Erklärung beinhaltet das Verbot von Korruption, Bestechung und anderen unfairen Verhaltensweisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Einbezug von Lieferanten

Bitte geben Sie an, ob Sie Ihre Lieferanten explizit zur Einhaltung von Sozialstandards anhalten.

Ja Nein

Falls ja, wie viele Ihrer Lieferanten haben Sie entsprechend zur Einhaltung von Sozialstandards angehalten.

0-20% 20-40% 40-60% 60-80% 80-100%

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 10**25. Kommunikation gegenüber Anspruchsgruppen**

Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, wie es um Ihre Informationspolitik gegenüber den folgenden Anspruchsgruppen Ihres Unternehmens bestellt ist:

	Sehr schlecht	Schlecht	Neutral	Gut	Sehr gut
Mitarbeiter	<input type="radio"/>				
Kunden	<input type="radio"/>				
Lieferanten	<input type="radio"/>				
Verbände und Nichtregierungsorganisationen	<input type="radio"/>				
Gemeinden und Landkreise, in denen Ihr Unternehmen aktiv ist	<input type="radio"/>				
Politik	<input type="radio"/>				

26. Grundlagen Ihres Nachhaltigkeitsbericht

Stellt Ihr Unternehmen seine Leistungen in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht in einem Nachhaltigkeitsbericht dar?

- Ja Nein

Falls Ihr Unternehmen einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt, nach welchem Standard richtet er sich schwerpunktmäßig?

- GRI Global Compact Gemeinwohlbilanz Anderer Standard

Falls Sie nach einem anderen Standard berichten, bitte geben Sie hier an, um welchen Standard es sich handelt.

27. Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts

Falls Ihr Unternehmen einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt, machen Sie ihn Ihren Anspruchsgruppen zugänglich?

- Nein, der Bericht ist nur zur internen Verwendung bestimmt.
 Der Bericht wird Anspruchsgruppen auf Anfrage zur Verfügung gestellt.
 Der Bericht ist (z.B. auf unserer Webseite) öffentlich zugänglich.

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 11**28. Gesellschaftliches Verständnis**

Bitte geben Sie hier eine Selbsteinschätzung der Rolle Ihres Unternehmens in der Gesellschaft ab, indem Sie angeben, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihr Unternehmen zutreffen.

	Trifft gar nicht zu	Trifft nicht zu	Neutral	Trifft teilweise zu	Trifft zu
"Unser Unternehmen unterstützt soziale und ökologische Projekte durch finanzielle Zuwendungen bzw. Spenden."	<input type="radio"/>				
"Unser Unternehmen ermutigt seine Mitarbeiter zu ehrenamtlichen Tätigkeiten aller Art und fördert hierdurch das Engagement im Ehrenamt."	<input type="radio"/>				
"In unserer Region haben wir in den vergangenen zwei Jahren soziale Projekte von Bedeutung ermöglicht."	<input type="radio"/>				
"Wir bringen uns aktiv in Organisationen ein, um verantwortliches Unternehmertum und Nachhaltigkeit zu fördern."	<input type="radio"/>				
"Unser Unternehmen ist ein Unternehmen, das großen Wert auf Nachhaltigkeit und CSR legt und dieses Verständnis auch jeden Tag lebt."	<input type="radio"/>				

29. Managementsysteme, Zertifizierungen, Audits

Bitte geben Sie an, über welche Managementsysteme, Zertifizierungen und Audits Ihr Unternehmen verfügt.

- | | | | |
|---|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> BS OHSAS 18001 | <input type="checkbox"/> EMAS III | <input type="checkbox"/> GRI | <input type="checkbox"/> ILO |
| <input type="checkbox"/> ISO 9001 | <input type="checkbox"/> ISO 14001 | <input type="checkbox"/> ISO 14051 | <input type="checkbox"/> ISO 14067 |
| <input type="checkbox"/> ISO 26000 | <input type="checkbox"/> ISO 50001 | <input type="checkbox"/> SA 8000 | <input type="checkbox"/> S-EFQM |
| <input type="checkbox"/> TQM | <input type="checkbox"/> Sonstige | | |

30. Sonstige Managementsysteme, Zertifizierungen und Audits

Falls Sie bei den Managementsystemen, Zertifizierungen und Audits die Angabe "Sonstige" gemacht haben, können Sie Ihre Angabe hier spezifizieren.

Anlage 1: Fragebogen zur Lieferantenbewertung – Seite 12

VIERTER FRAGENKOMPLEX: GEMEINWOHLÖKONOMIE

Abschließend möchten wir Sie noch um die Beantwortung der folgenden drei Fragen zur Gemeinwohlökonomie und Gemeinwohlbilanz bitten.

31. Auseinandersetzung mit der Gemeinwohlökonomie

Haben Sie sich mit den Inhalten der Gemeinwohlökonomie bereits näher beschäftigt?

Ja Nein

32. Interesse an Gemeinwohlbilanzierung

Haben Sie Interesse daran, für Ihr Unternehmen eine Gemeinwohlbilanz zu erstellen?

Tun wir bereits Ja Nein

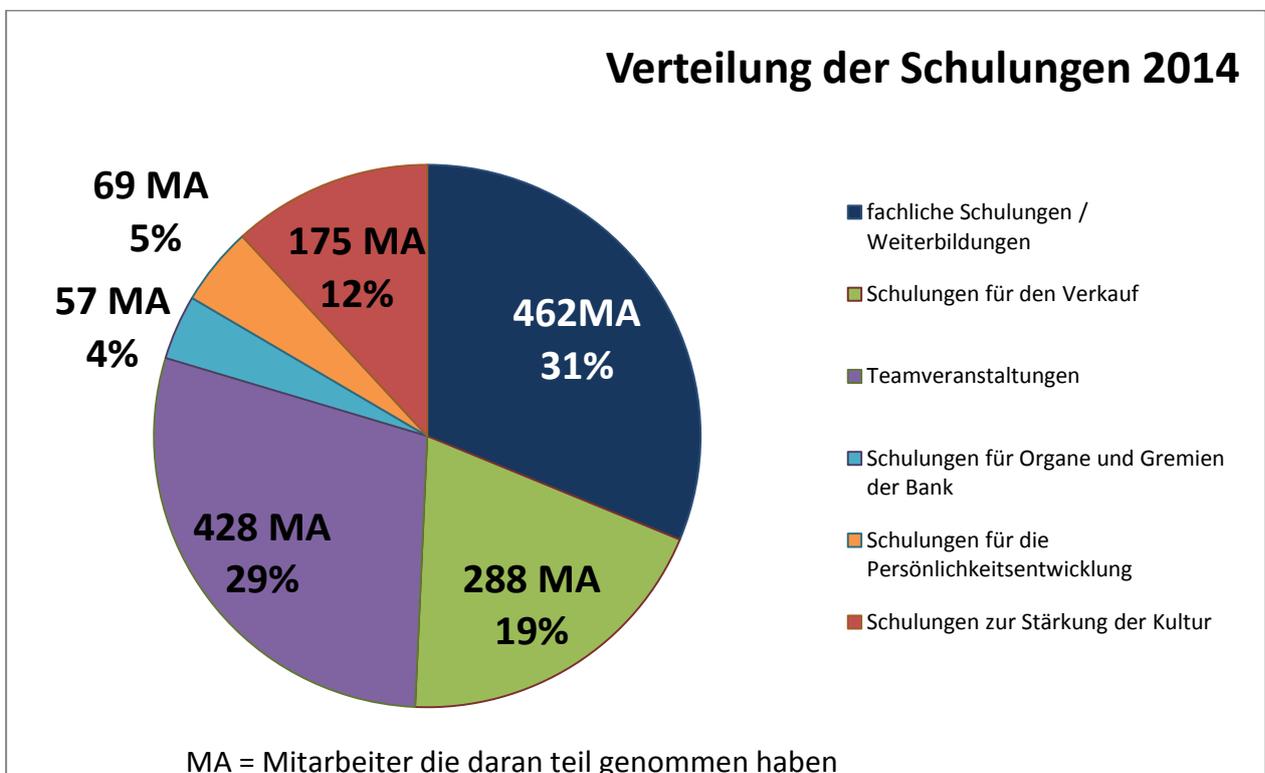
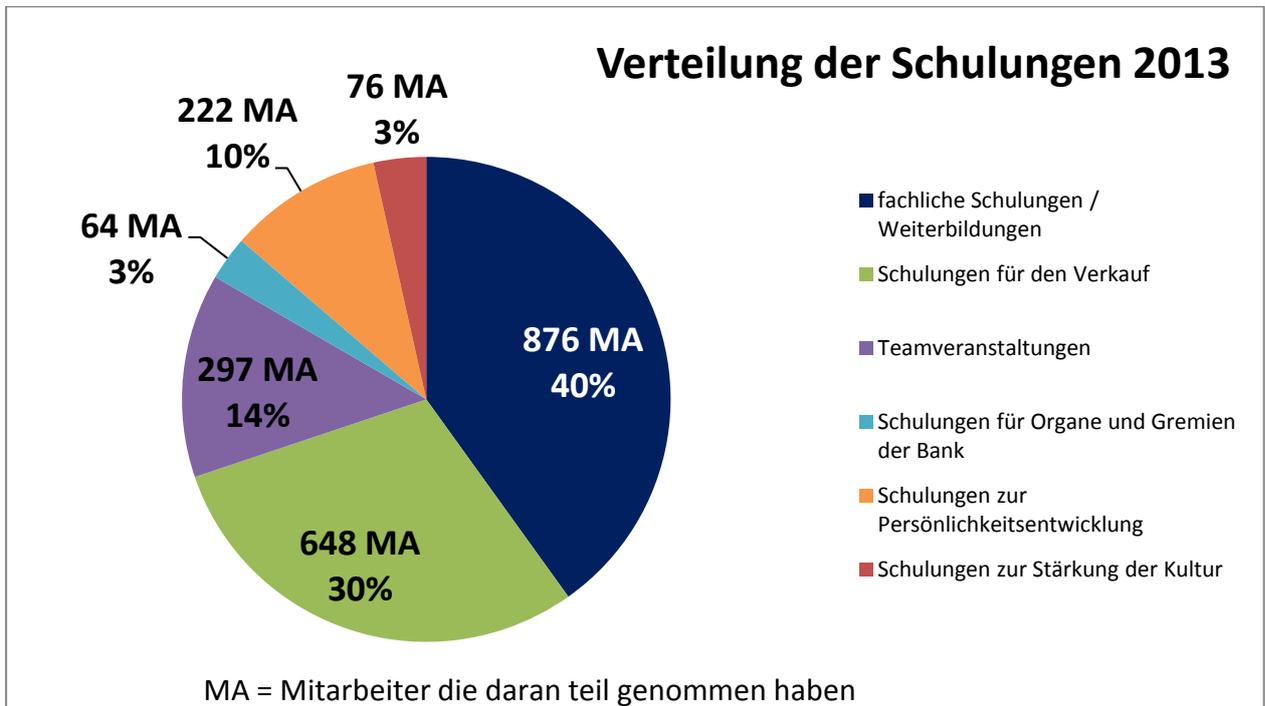
Falls Sie Interesse an der Erstellung einer Gemeinwohlbilanz haben, ab welchem Wirtschaftsjahr könnte das in Ihrem Unternehmen realisiert werden?

33. Interesse an Veranstaltung der Sparda-Bank München eG zur Gemeinwohlbilanz

Haben Sie Interesse an einer Informationsveranstaltung zur Gemeinwohlbilanz bei der Sparda-Bank München eG im Jahr 2015?

Ja Nein

Anlage 2: Statistik zur Übersicht der angebotenen Mitarbeiterseminare in den Jahren 2013 und 2014



Anlage 3: Feedback-Report aus der Mitarbeiterbefragung im Herbst 2012 für Deutschlands Beste Arbeitgeber 2013

Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung 2012/2013 Feedback Report - Gesamthaus Sparda Bank München eG		Egebnis Gesamthaus	Top 100 Arbeitgeber	Differenz (evtl. Rundungsdifferenz)
		185	22067	748
		Anzahl Teilnehmer:		
Glaubwürdigkeit	Die Führungskräfte halten mich über wichtige Themen und Veränderungen auf dem Laufenden.	76%	76%	0%
	Die Führungskräfte machen ihre Erwartungen klar und deutlich.	79%	78%	0%
	Ich kann mich mit jeder vernünftigen Frage an die Führungskräfte wenden und erhalte eine direkte und offene Antwort.	80%	84%	-4%
	Die Führungskräfte sind gut erreichbar und unkompliziert anzusprechen.	78%	84%	-6%
	Die Führungskräfte machen ihre Arbeit kompetent.	77%	83%	-6%
	Die Führungskräfte stellen Mitarbeiter ein, die gut hierher passen.	79%	81%	-2%
	Die Führungskräfte leisten gute Arbeit bei der Zuweisung von Aufgaben und der Koordination der Mitarbeiter.	69%	73%	-4%
	Die Führungskräfte vertrauen auf die gute Arbeit der Mitarbeiter, ohne sie ständig zu kontrollieren.	91%	89%	2%
	Die Mitarbeiter erhalten hier viel Verantwortung.	82%	88%	-5%
	Die Führungskräfte haben klare Vorstellungen von den Zielen der Organisation und davon, wie diese erreicht werden können.	78%	80%	-3%
Die Führungskräfte halten ihre Versprechen ein.	78%	80%	-2%	
Die Führungskräfte lassen ihren Worten Taten folgen.	72%	78%	-5%	
Ich glaube, dass die Führungskräfte Kündigungen nur als letzten Ausweg wählen.	93%	89%	4%	
Die Geschäftspraktiken der Führungskräfte sind ethisch und ethisch vertretbar.	87%	89%	-2%	
Mir wird Weiterbildung und Unterstützung für meine berufliche Entwicklung angeboten.	70%	76%	-6%	
Ich bekomme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut zu erledigen.	92%	90%	3%	
Ich kann meine Fähigkeiten hier optimal einbringen. ¹⁾	75%	82%	-6%	
Die Führungskräfte zeigen Anerkennung für gute Arbeit und besonderen Einsatz.	71%	74%	-4%	
Die Führungskräfte erkennen an, dass bei der Arbeit auch Fehler passieren können.	88%	85%	3%	
Die Führungskräfte suchen und beantworten ernsthaft Vorschläge und Ideen der Mitarbeiter.	78%	79%	-1%	
Die Führungskräfte beziehen die Mitarbeiter in Entscheidungen ein, die ihre Arbeit oder das Arbeitsumfeld betreffen.	69%	70%	-1%	
Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet.	91%	95%	-5%	
An diesem Arbeitsplatz bleibt man psychisch und emotional gesund.	70%	67%	3%	
Unser Gebäude und die Einrichtungen tragen zu einer guten Arbeitsumgebung bei.	68%	82%	-14%	
Die Mitarbeiter erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit. ¹⁾	79%	72%	7%	
Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.	76%	78%	-3%	
Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.	84%	69%	15%	
Die Führungskräfte zeigen aufrichtiges Interesse an mir als Person und nicht nur als Arbeitskraft.	83%	77%	6%	
Wir haben besondere und einzigartige Sozialleistungen.	93%	68%	25%	

Datenerhebung 2012 1) fließt nicht in den Trust Index© ein

Darstellung: Top Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten ("Trifft fast völlig zu" + "Trifft überwiegend zu")

Legende: < 60% 60 - 80% > 80%

© 2013 Great Place to Work® Institute, Inc. All rights reserved.

Anlage 3: Feedback-Report aus der Mitarbeiterbefragung im Herbst 2012 für Deutschlands Beste Arbeitgeber 2013

Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung 2012/2013 Feedback Report – Gesamthaus Sparda Bank München eG		Ergebnis Gesamthaus	Top 100 Arbeitgeber	Differenz (evtl. Rundungsdifferenz)
		185	22067	748
		Anzahl Teilnehmer:		
Fairness	Die Mitarbeiter werden hier für die geleistete Arbeit angemessen bezahlt.	53%	65%	-5%
	Ich denke, ich werde angemessen am Erfolg des Unternehmens beteiligt.	67%	67%	0%
	Jeder hat hier die Möglichkeit, Aufmerksamkeit und Anerkennung zu bekommen.	70%	79%	-8%
	Ich werde hier unabhängig von meiner Position als vollwertiges Mitglied behandelt.	91%	91%	0%
	Befördert werden diejenigen Mitarbeiter, die es am meisten verdienen.	33%	63%	-24%
	Die Führungskräfte vermeiden die Bevorzugung einzelner Mitarbeiter.	66%	75%	-9%
	Die Mitarbeiter unterlassen verdeckte Machenschaften und Intrigen, um etwas zu erreichen.	71%	81%	-10%
	Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Alter fair behandelt.	88%	91%	-3%
	Die Mitarbeiter werden unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt.	99%	98%	1%
	Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt.	94%	95%	-1%
Stolz	Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung fair behandelt.	99%	98%	2%
	Die Mitarbeiter werden unabhängig von körperlicher oder geistiger Behinderung fair behandelt.	98%	97%	1%
	Wenn ich ungerecht behandelt werde und mich beschwere, bin ich überzeugt, dass damit fair umgegangen wird.	74%	81%	-7%
	Ich glaube, ich kann hier einen bedeutsamen Beitrag leisten.	86%	85%	0%
	Meine Arbeit hat eine besondere Bedeutung für mich und ist nicht einfach nur ein „Job“.	84%	87%	-3%
	Ich bin stolz auf das, was wir hier gemeinsam leisten.	88%	88%	0%
	Die Mitarbeiter hier sind bereit, zusätzlichen Einsatz zu leisten, um die Arbeit zu erledigen.	72%	88%	-16%
	Ich möchte hier noch lange arbeiten.	89%	85%	4%
	Ich bin stolz, anderen erzählen zu können, dass ich hier arbeite.	91%	88%	3%
	Guten Bekannten würde ich das Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen.	88%	86%	2%
Teamgeist	Unsere Dienstleistungen und Produkte kann ich nur empfehlen.	90%	93%	-3%
	Die Mitarbeiter kommen gerne zur Arbeit.	85%	84%	0%
	Ich bin zufrieden mit der Art und Weise, in der wir einen Beitrag für die Gesellschaft leisten.	88%	84%	4%
	Ich kann hier "ich selbst sein" und brauche mich nicht zu verstecken.	85%	87%	-2%
	Besondere Ereignisse werden bei uns gefeiert.	87%	85%	2%
	Die Mitarbeiter kümmern sich hier umeinander.	80%	86%	-7%
	Wir haben hier eine freundliche Arbeitsatmosphäre.	86%	93%	-3%
	Es macht Spaß, hier zu arbeiten.	94%	86%	0%
	Als neuer Mitarbeiter fühlt man sich hier willkommen.	85%	94%	0%
	Wenn Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens ihre Funktion oder die Abteilung wechseln, werden sie gut aufgenommen und integriert.	80%	90%	-5%
Trust Index	Wir fühlen uns hier wie eine "Familie" bzw. haben einen guten Teamgeist.	80%	82%	-2%
	Wir ziehen hier alle an einem Strang.	76%	80%	-4%
	Man kann sich darauf verlassen, dass die Mitarbeiter zusammenarbeiten.	71%	83%	-12%
Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.		91%	90%	1%
Trust Index		81%	83%	-2%

Datenerhebung 2012 1) fließt nicht in den Trust Index ein

Darstellung: Top Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten ("Trifft fast völlig zu" + "Trifft überwiegend zu")

Legende: < 60% 60 - 80% > 80%

© 2013 Great Place to Work® Institute, Inc. All rights reserved.

Anlage 4: Feedback-Report aus der Mitarbeiterbefragung im Herbst 2013 für Deutschlands Beste Arbeitgeber 2014

Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung 2013/2014 Feedback Report – Gesamthaus Sparda-Bank München eG		Ergebnis	Top 100 Arbeitgeber	Differenz (evtl. Rundungsdifferenz)
Anzahl Teilnehmer:		188	24730	
Glaubwürdigkeit	Die Führungskräfte halten mich über wichtige Themen und Veränderungen auf dem Laufenden.	76%	76%	1%
	Die Führungskräfte machen ihre Erwartungen klar und deutlich.	78%	77%	2%
	Ich kann mich mit jeder vernünftigen Frage an die Führungskräfte wenden und erhalte eine direkte und offene Antwort.	80%	82%	-2%
	Die Führungskräfte sind gut erreichbar und unkompliziert anzusprechen.	78%	83%	-5%
	Die Führungskräfte machen ihre Arbeit kompetent.	79%	81%	-2%
	Die Führungskräfte stellen Mitarbeiter ein, die gut hierher passen.	79%	80%	-2%
	Die Führungskräfte leisten gute Arbeit bei der Zuweisung von Aufgaben und der Koordination der Mitarbeiter.	73%	73%	0%
	Die Führungskräfte vertrauen auf die gute Arbeit der Mitarbeiter, ohne sie ständig zu kontrollieren.	92%	88%	4%
	Die Mitarbeiter erhalten hier viel Verantwortung.	82%	86%	-4%
	Die Führungskräfte haben klare Vorstellungen von den Zielen der Organisation und davon, wie diese erreicht werden können.	75%	77%	-3%
	Die Führungskräfte halten ihre Versprechen ein.	75%	78%	-3%
	Die Führungskräfte lassen ihren Worten Taten folgen.	70%	76%	-5%
	Ich glaube, dass die Führungskräfte Kündigungen nur als letzten Ausweg wählen.	94%	89%	5%
Respekt	Die Geschäftspraktiken der Führungskräfte sind ethisch und ehrlich vertretbar.	86%	89%	-2%
	Mir wird Weiterbildung und Unterstützung für meine berufliche Entwicklung angeboten.	63%	76%	-13%
	Ich bekomme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut zu erledigen.	87%	89%	-2%
	Ich kann meine Fähigkeiten hier optimal einbringen.	78%	81%	-2%
	Die Führungskräfte zeigen Anerkennung für gute Arbeit und besonderen Einsatz.	71%	74%	-3%
	Die Führungskräfte erkennen an, dass bei der Arbeit auch Fehler passieren können.	93%	84%	8%
	Die Führungskräfte suchen und beantworten ernsthaft Vorschläge und Ideen der Mitarbeiter.	71%	77%	-6%
	Die Führungskräfte beziehen die Mitarbeiter in Entscheidungen ein, die ihre Arbeit oder das Arbeitsumfeld betreffen.	68%	70%	-2%
	Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet.	93%	95%	-2%
	An diesem Arbeitsplatz bleibt man psychisch und emotional gesund.	67%	67%	0%
	Unser Gebäude und die Einrichtungen tragen zu einer guten Arbeitsumgebung bei.	68%	82%	-14%
	Die Mitarbeiter erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit.	86%	74%	13%
	Ich kann mir Zeit nehmen, wenn ich es für notwendig halte.	82%	81%	1%
Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.	88%	70%	19%	
Die Führungskräfte zeigen aufrichtiges Interesse an mir als Person und nicht nur als Arbeitskraft.	83%	77%	6%	
Wir haben besondere und einzigartige Sozialleistungen.	92%	70%	23%	

Datenerhebung 2011 1) fließt nicht in den Trust Index© ein

Darstellung: Top Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten ("Trifft fast völlig zu" + "Trifft überwiegend zu")



© 2012 Great Place to Work® Institute, Inc. All rights reserved.

Anlage 4: Feedback-Report aus der Mitarbeiterbefragung im Herbst 2013 für Deutschlands Beste Arbeitgeber 2014

Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung 2013/2014 Feedback Report - Gesamthaus Sparda-Bank München eG		Anzahl Teilnehmer:	Ergebnis Gesamthaus	Top 100 Arbeitgeber	Differenz (evtl. Rundungsdifferenz)
		188	188	24730	
Fairness	Die Mitarbeiter werden hier für die geleistete Arbeit angemessen bezahlt.	57%	65%	85%	-8%
	Ich denke, ich werde angemessen am Erfolg des Unternehmens beteiligt.	71%	67%	86%	3%
	Jeder hat hier die Möglichkeit, Aufmerksamkeit und Anerkennung zu bekommen.	70%	77%	87%	-8%
	Ich werde hier unabhängig von meiner Position als vollwertiges Mitglied behandelt.	92%	90%	90%	2%
	Befördert werden diejenigen Mitarbeiter, die es am meisten verdienen.	42%	61%	84%	-19%
	Die Führungskräfte vermeiden die Bevorzugung einzelner Mitarbeiter.	66%	73%	83%	-8%
	Die Mitarbeiter unterlassen verdeckte Machenschaften und Intrigen, um etwas zu erreichen.	69%	80%	88%	-11%
	Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Alter fair behandelt.	92%	91%	91%	1%
	Die Mitarbeiter werden unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt.	99%	98%	98%	2%
	Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt.	98%	94%	94%	4%
Stolz	Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung fair behandelt.	99%	98%	98%	2%
	Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung fair bezahlt.	98%	96%	96%	2%
	Die Mitarbeiter werden unabhängig von körperlicher oder geistiger Behinderung fair behandelt.	70%	80%	80%	-10%
	Wenn ich ungerecht behandelt werde und mich beschwere, bin ich überzeugt, dass damit fair umgegangen wird.	86%	84%	84%	1%
	Ich glaube, ich kann hier einen bedeutsamen Beitrag leisten.	85%	86%	86%	-1%
	Meine Arbeit hat eine besondere Bedeutung für mich und ist nicht einfach nur ein „Job“.	88%	87%	87%	0%
	Ich bin stolz auf das, was wir hier gemeinsam leisten.	70%	86%	86%	-16%
	Die Mitarbeiter hier sind bereit, zusätzlichen Einsatz zu leisten, um die Arbeit zu erledigen.	89%	84%	84%	5%
	Ich möchte hier noch lange arbeiten.	90%	87%	87%	3%
	Ich bin stolz, anderen erzählen zu können, dass ich hier arbeite.	91%	85%	85%	6%
Teamgeist	Guten Bekannten würde ich das Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen.	90%	92%	92%	-2%
	Unsere Dienstleistungen und Produkte kann ich nur empfehlen.	86%	82%	82%	3%
	Die Mitarbeiter kommen gerne zur Arbeit.	92%	83%	83%	9%
	Ich bin zufrieden mit der Art und Weise, in der wir einen Beitrag für die Gesellschaft leisten.	87%	86%	86%	1%
	Ich kann hier "ich selbst sein" und brauche mich nicht zu verstellen.	83%	84%	84%	-2%
	Besondere Ereignisse werden bei uns gefeiert.	83%	86%	86%	-2%
	Die Mitarbeiter kümmern sich hier umeinander.	94%	92%	92%	2%
	Wir haben hier eine freundliche Arbeitsatmosphäre.	86%	85%	85%	1%
	Es macht Spaß, hier zu arbeiten.	97%	93%	93%	3%
	Als neuer Mitarbeiter fühlt man sich hier willkommen.	92%	90%	90%	2%
Trust Index	Wenn Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens ihre Funktion oder die Abteilung wechseln, werden sie gut aufgenommen und integriert.	81%	80%	80%	1%
	Wir fühlen uns hier wie eine "Familie" bzw. haben einen guten Teamgeist.	79%	77%	77%	2%
	Wir ziehen hier alle an einem Strang.	76%	80%	80%	-4%
Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.		88%	89%	89%	-1%
Trust Index		81%	82%	82%	-1%

Datenerhebung 2011 1) fließt nicht in den Trust Index© ein

Darstellung: Top Box-Werte = Prozentanteil der positiven Antworten ("Trifft fast völlig zu" + "Trifft überwiegend zu")

Legende: < 60 % 60 - 80% > 80 %

© 2012 Great Place to Work® Institute, Inc. All rights reserved.