

GEMEINWOHL-BERICHT 2011

UNTERNEHMEN



BRANCHE:

Finanzdienstleistung - Genossenschaftsbank

ANZAHL DER MITARBEITERINNEN:

666 (Stand 30.06.2011)

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

TÄTIGKEITSBEREICH

Die Sparda-Bank München eG wurde 1930 von 33 Eisenbahnern für Eisenbahner gegründet. Mitte der 80er Jahre begann die Bank sich schrittweise zu öffnen zunächst für Arbeiter, Angestellte und Beamte im öffentlichen Dienst und in Folge für alle privaten Kunden (Lohn-, Gehalts- und Rentenempfänger). Gewerbliche Kunden gehören seit Gründung, heute und auch in Zukunft nicht zum Kundenkreis der Bank.

Die Bank besteht seit ihrer Gründung in der Rechtsform einer Genossenschaft.

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

Die Sparda-Bank München eG ist traditionell als Genossenschaftsbank schon vom Prinzip her sozial und werteorientiert. Gleichzeitig ist die Sparda-Bank München eG ein Ort persönlicher, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung.

Alle MitarbeiterInnen der Sparda-Bank München eG identifizieren sich mit den folgenden Werten:

- Nachhaltig
- Freundlich & fair
- Wertschätzend
- Zuverlässig
- Loyal

Wir leben diese im Umgang miteinander, mit unseren Kunden, Mitgliedern, Geschäftspartnern und als Teil der Gesellschaft.

Die Sparda-Bank München versteht sich als „Bank von Menschen für Menschen“. Sie verfolgt eine bodenständige Geschäftspolitik mit fairen Angeboten sowie kompetenter Beratung und setzt auf persönlichen Kundenkontakt und - wo vom Kunden gewünscht - auf eine multimediale Erreichbarkeit.

Per 30.06.2011 hat die Genossenschaftsbank 234.998 Mitglieder und ist mit insgesamt 44 Geschäftsstellen in ihrem Geschäftsgebiet Oberbayern vertreten. Im Herbst 2011 werden in München in den Stadtteilen Milbertshofen und Neuperlach zwei weitere Geschäftsstellen eröffnet.

Mehr als 80 Prozent der Neukunden kommen seit vielen Jahren über eine persönliche Empfehlung zur Sparda-Bank München eG.

Allein durch die gebührenfreie Führung der Girokonten haben wir unseren Mitgliedern im Jahr 2010 Kontoführungsgebühren in Höhe von 8 Mio. Euro erspart.

Die Bilanzsumme der Bank betrug 5.768,5 Mio. Euro per 31.12.2010.

Per 30.06.2011 sind 666 Mitarbeiter bei der Sparda-Bank München beschäftigt.

Seit 2006 ist die Genossenschaftsbank mit dem Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung zertifiziert und zählt somit zu Deutschlands familienfreundlichsten Arbeitgebern.

Beim bundesweiten Wettbewerb „Deutschlands bester Arbeitgeber“ des Instituts GREAT PLACE TO WORK hat die Genossenschaftsbank 2011 bereits zum vierten Mal den ersten Platz unter den Banken (Kategorie: 501 bis 2.000 Mitarbeiter) belegt.

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Intention des Unternehmens und Bezug zur Gemeinwohl-Ökonomie. Zusammenfassung der bisherigen Aktivitäten (vor Gemeinwohl-Bilanz)

Die Sparda-Bank München eG ist die größte und mitgliederstärkste Genossenschaftsbank in Bayern. Seit Gründung im Jahr 1930 besteht sie in dieser Rechtsform. **Der Solidaritätsgedanke war und ist auch in Zukunft die tragende Säule unseres Unternehmens.** In Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung sind wir fest in der Region Oberbayern verankert.

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

Günter Grzega, Vorstandsvorsitzender Sparda-Bank München eG bis Mitte 2006 hat Anfang 2003 begonnen, das Thema Nachhaltigkeit sukzessive in der Bank zu implementieren und mit Leben zu erfüllen. Helmut Lind ist seit 01.07.2006 Vorstandsvorsitzender der Sparda-Bank München eG. Gemeinsam mit seinen Kollegen und den Führungskräften der Bank wurde und wird der Weg kontinuierlich weiter gegangen.

Im Rahmen der Überarbeitung der Bankstrategie wurde im 2008 veröffentlichten Strategiepapier u.a. schriftlich festgehalten: „Wir positionieren uns als Unternehmen mit Nachhaltigkeitsprinzip“. Nachhaltigkeit bedeutet für uns: Erfüllung der Bedürfnisse der heutigen Generationen ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden.

GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSWESEN

Regionale, ökologische und soziale Aspekte:

Fortgeschritten

Aktive Auseinandersetzung:

Erste Schritte

Prozess zur Sicherstellung:

Erste Schritte

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE A1: FORTGESCHRITTEN

Wir achten bei der Auswahl unserer Geschäftspartner grundsätzlich darauf, dass diese zu uns und unserer Philosophie passen. Ferner ist es uns wichtig - soweit möglich - dass wir einen Großteil - bei Anbietern beziehen, die in unserem Geschäftsgebiet Oberbayern oder zumindest in Bayern ihren Standort haben.

Wir haben für die erste Gemeinwohlbilanz der Sparda-Bank München eG mit für uns wichtigen Geschäftspartnern begonnen, das ethische Beschaffungswesen genauer zu analysieren und diese gebeten, uns einen Fragebogen der die drei Schwerpunkte Arbeitsbedingungen, ökologische Aspekte und soziale Auswirkungen umfasst zu beantworten.

A. Arbeitsbedingungen

Wird in Ihrem Unternehmen ein existenzsicherndes Einkommen gezahlt, bzw. Mindestlohn eingehalten (Tarife/Gewerkschaft)?

Gibt es spezielle Sozialleistungen, Beteiligungen am Unternehmen oder eine betriebliche Altersvorsorge?

Welche Rolle spielt die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz? Wird diese regelmäßig überprüft, zum Beispiel durch den BAD (<http://www.bad-gmbh.de/de/index.html>)?

Gibt es Zusatzleistungen wie Firmengymnastik oder eine Sportgruppe?

Inwiefern werden die Rechte der Arbeitnehmer gesichert, gibt es einen Betriebsrat, der die Mitarbeiter vertritt?

B. Ökologische Aspekte

Achten Sie bei der Herstellung/Einkauf Ihrer Produkte (Rohstoffe, Strom, Wasser) auf ökologische Qualität, zum Beispiel auf Gütesiegel oder Zertifizierungen?

Führen Sie derzeit spezielle Maßnahmen zur Verbesserung einer Technologie, bzw. der Umweltfreundlichkeit Ihres Unternehmens durch, zum Beispiel neue Filteranlagen etc.?

Vermeiden Sie Risikostoffe (Umweltgifte etc.)?

Wie entsorgen Sie solche?

Achten Sie darauf, Ihre Emissionen in Luft, Boden und Wasser zu reduzieren, zum Beispiel beim Transport Ihrer Waren?

Wenn ja, wie?

Achtet das Unternehmen darauf, zum Beispiel bei Lieferung mehrere Dinge an einen Kunden gemeinsam zu versenden, anstatt 3 mal die Woche ein Paket?

Achtet das Unternehmen auf überflüssige Verpackungen?

Wird bei Ihrer Fahrzeugflotte auf Umweltfreundlichkeit geachtet?

Wenn ja, wie?

(Hat das Unternehmen z.B. Elektroautos oder verzichtet auf ein Auto und nutzt womöglich Fahrräder)

C. Soziale Auswirkungen

Wie schätzen Sie Ihre Informationspolitik gegenüber Interessensgruppen (Stakeholdern) wie der Kommune, Öffentlichkeit und Kunden ein?

Welche Beispiele gibt es dafür ggf.?

Engagiert sich Ihre Firma sozial in Spenden oder Förderungen?

Gibt es dazu Zahlen, Daten, Fakten?

Gibt es einen Firmenkodex in Bezug auf Kinderarbeit, Umweltfreundlichkeit, Gewinnverwendung usw.?

Führen Sie spezielle Aktionen durch zum Beispiel CO² Ausgleich bei Flugreisen der Mitarbeiter?

Erstellt Ihr Unternehmen selbst eine Ökobilanz oder einen Nachhaltigkeitsbericht?

Bis Ende 2012 ist für das ethische Beschaffungswesen in der Gesamtbank geplant, bei der Sparda-Bank München eG einen strukturierten und standardisierten Qualitätsprozess zu implementieren.

Partner, mit welchen wir im Zusammenhang mit dem Erweiterungsbau der Zentrale zusammengearbeitet haben oder zusammenarbeiten, wurden im vorliegenden Bericht bewusst nicht berücksichtigt.

Für die Ausschreibungen bzw. die Auftragsvergaben wurde bereits vor mehreren Jahren der Grundstein gelegt. Für die Baumaßnahme wurde bereits im Vorfeld ein hoher ökologischer Standard gesetzt. Grundsätzlich wurde auch hier u.a. darauf geachtet - wo möglich - Unternehmen zu berücksichtigen, die aus unserer Region stammen und/oder schon lange erfolgreich mit uns zusammenarbeiten.

Die Baumaßnahme wird in Kürze beendet.

REGIONALE, ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE ASPEKTE

Einstufung in der Kategorie Aspekte:

Fortgeschritten

AKTIVE AUSEINANDERSETZUNG

Einstufung in der Kategorie aktive Auseinandersetzung:

Erste Schritte

PROZESS ZUR SICHERSTELLUNG

Einstufung in der Kategorie Sicherstellung

Erste Schritte

Derzeit liegt in der Sparda-Bank München eG

dafür noch keine konkrete Prozessbeschreibung vor.

B1 ETHISCHE FINANZDIENSTLEISTUNGEN

Soz. / ökol. Qualität:

Erste Schritte

Gemeinwohlorientierte Veranlagung:

Fortgeschritten

Gemeinwohlorientierte Finanzierung:

Vorbildlich

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE B1: FORTGESCHRITTEN

SOZ. / ÖKOL. QUALITÄT:

Wir sind grundsätzlich unser eigener Finanzdienstleister. Die DZ-Bank, Frankfurt, fungiert als unsere Zentralbank.

Als Genossenschaftsbank für private Kunden liegen unsere Kernkompetenzen in der Führung der gebührenfreien Lohn-, Gehalts- und Rentenkonten sowie im Angebot der privaten Immobilienfinanzierung in Oberbayern.

Auch bei den eigenen Anlagen der Bank steht die Sicherheitsorientierung und nicht das Renditestreben im Vordergrund. Die Bank tätigt im Eigenhandel keine Spekulations- und Währungsgeschäfte.

Finanzkrise: Status Sparda-Bank München eG

Kerngesundes Kreditgeschäft in Oberbayern

Keine strukturierten Produkte (ABS etc.)

**Kein Engagement in „PIGS“- Staaten
(außer 20 Mio. Euro gedeckte irische Anleihen)**

**Konzentration auf genossenschaftlichen
Finanzverbund und deutsche Schuldner**

Stand: 31.12.2010



Bestände in der Eigenanlage/Kreditgeschäft

grundsätzlich gilt: sicherheitsorientierte Anlagepolitik

Geringe Fristentransformation

Kundenkredite 2.880,0 Mio. Euro

Konzentration auf DZ BANK 1.650,0 Mio. Euro

Pfandbriefe, Staats- und Länderanleihen
(oder durch diese garantiert) 821,0 Mio. Euro

erstrangige Bankschuldverschreibungen
(ohne DZ Bank) 145,5 Mio. Euro

Stand: 31.12.2010



Bestände in der Eigenanlage

grundsätzlich gilt: sicherheitsorientierte Anlagepolitik

Immobilienfonds 37,9 Mio. Euro

Sparda München Vermögensverwaltung 15,3 Mio. Euro

**Sparda München nachhaltige
Vermögensverwaltung** 10,0 Mio. Euro

Aktien 7,5 Mio. Euro

Private Equity 5,0 Mio. Euro

Stand: 31.12.2010



Im Jahr 2010 wurden die Teilnehmer des Bilanzpressegespräches im Januar, sowie anschließend im Februar alle Mitarbeiter/innen auf der Jahresauftaktveranstaltung mit dieser Transparenz informiert. 2011 wurde diese Vorgehensweise unverändert beibehalten.

Einstufung in der Kategorie soz. / ökol. Qualität:

Erste Schritte

GEMEINWOHLORIENTIERTE VERANLAGUNG

Die Sparda-Bank München eG arbeitet seit Ihrer Gründung im Jahr 1930 in der Rechtsform der Genossenschaft. Ein Genossenschaftsanteil beträgt 52 Euro, die Pflichteinzahlung beläuft sich auf 52 Euro. Die Haftsumme je Geschäftsanteil beträgt 52 Euro. Die Anzahl der Geschäftsanteile je Mitglied ist auf 30 Anteile begrenzt.

Für den Erwerb eines Mitgliedschaftsanteils ist grundsätzlich ein Gehalts-/Lohn- bzw. Rentengirokonto mit regelmäßigem Geldeingang erforderlich.

Eine Mitgliedschaft, die nur aus "Dividendengründen" erworben werden soll, ist nicht erwünscht. Die Mitgliedschaft dient als Basis für die Geschäftsbeziehung zwischen Mitglied und der Sparda-Bank München eG. Sie spiegelt sich in der Inanspruchnahme von Bankgeschäften, mit der Grundlage Gehalts-/Lohn- bzw. Renteneingang auf dem Girokonto wieder.

Die Höhe der Dividendenzahlung wird von der Vertreterversammlung jährlich neu beschlossen. Für das Geschäftsjahr 2010 hat die Vertreterversammlung am 30.06.2011 die Zahlung einer Dividende in Höhe von 5,5 % beschlossen.

Einstufung in der Kategorie gemeinwohlorientierte Verlagerung:

Fortgeschritten

GEMEINWOHLORIENTIERTE FINANZIERUNG

Die Sparda-Bank München eG finanziert sich in der Rechtsform der Genossenschaft über die Einlagen ihrer aktuell rd. 235.000 Mitglieder.

Einstufung in der Kategorie gemeinwohlorientierte Finanzierung:

Vorbildlich

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT

Basis für die angegebenen Werte im Bereich "C1 Arbeitsplatzqualität" bilden die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber 2011“, des Instituts GREAT PLACE TO WORK.

Die letzte Online-Befragung hat vom 28.09. - 11.10.2010 als repräsentative Stichprobenbefragung stattgefunden. Eingeladen wurden 250 Mitarbeiter. 209 Mitarbeiter haben teilgenommen (Teilnahmequote 84 %).

An dieser Befragung nehmen wir seit 2007 jährlich teil. 2009 wurde die Befragung erstmals auf Gesamtbankenbene durchgeführt.

Die Befragung für die Teilnahme am Wettbewerb 2012 startet am 27.09.2011 und wird ebenfalls auf Gesamtbankenbene - ergänzt um individuelle Fragestellungen für die die Teams und die Bewertung der Führungskräfte- durchgeführt.

Was einen sehr guten Arbeitsplatz ausmacht



Great Place to Work® Institute Deutschland | Deutschlands Beste Arbeitgeber 2011 | Sparda-Bank München eG

10

Arbeitszeiten:

Erste Schritte

Arbeitsplatzgestaltung:

Erste Schritte

Psychische und physische Gesundheit:

Erfahren

Selbstorganisation, Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Sinnstiftung:

Fortgeschritten

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE C1: FORTGESCHRITTEN

ARBEITSZEITEN

Unsere Mitarbeiter sind mit den Arbeitszeiten durchaus zufrieden. Unser Angebot von mehr als 130 unterschiedlichen Teilzeitmodellen und eine Teilzeitquote von rund 37 % (!) spricht dafür.

Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.	87%
Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.	92%

Am Projekt „Kinderbetreuung“ in unserer Zentrale haben wir im ELFI-Team (Eltern- und Familieninitiative der Sparda-Bank München eG) im Jahr 2009 intensiv gearbeitet. Letztlich haben wir uns jedoch gegen die Einrichtung einer betrieblichen Kinderbetreuung und für die Zahlung eines Elterngeldes entschieden.

Auszug aus dem Mitarbeiter-Rundschreiben vom Februar 2010:

Ab 1. März 2010 gibt's das Sparda-Elterngeld !

150,00 € je Kind und Monat für alle Kinder im Alter zwischen 13 und 36 Monaten

Ursprünglich hatte der Vorstand das Team ELFI beauftragt, den Bau einer Kindertagesstätte zu prüfen; im Zuge des Neubaus wären Räumlichkeiten im Bestandsbau frei geworden und dazu wurden bereits Pläne geschmiedet und Verhandlungen mit möglichen Kita-Betreibern geführt. Letztlich hat der Vorstand dieses Projekt aus Gründen der Gleichberechtigung wieder gestoppt, da nur die Mitarbeiter der Hauptverwaltung in den Genuss dieser Einrichtung gekommen wären. Nicht besetzte Kita-Plätze hätten wir schon aus Gründen der Finanzierung dieser kostenintensiven Einrichtung an "Externe" vergeben müssen.

Das Sparda-Elterngeld steht allen Eltern zur Verfügung und berücksichtigt speziell die Altersgruppe, in der kein staatliches Elterngeld mehr ausbezahlt wird und für die es kaum alternative Betreuungsmöglichkeiten gibt.

Das Team ELFI hat in den letzten Monaten mehrere Vorschläge für ein Sparda-Elterngeld ausgearbeitet und nun ist es so weit.

Folgender Vorschlag wurde vom Vorstand angenommen:

Sie erhalten ab 1. März 2010 das Sparda-Elterngeld in Höhe von 150 € für jedes Ihrer Kinder...

- unabhängig von der Betreuungssituation
- unabhängig von der Höhe Ihrer Einkünfte
- unabhängig vom Bezug des staatlichen Elterngeldes
- steuer- und abgabenfrei, wenn der Nachweis einer kostenpflichtigen Betreuung erbracht wird*)
- als Bruttobetrag in allen anderen Betreuungssituationen

Einstufung in der Kategorie Arbeitszeiten:

Erste Schritte

ARBEITSPLATZGESTALTUNG

Der Wert von 76 % im Item „Unser Gebäude“ ist auf die laufenden Neu- und Umbaumaßnahmen in unserer Zentrale zurückzuführen. Diese haben im Jahr 2010 leider bei vielen Mitarbeitern zu Beeinträchtigungen im Arbeitsumfeld geführt.

Ich bekomme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut zu erledigen.	93%
Unser Gebäude und die Einrichtungen tragen zu einer guten Arbeitsumgebung bei.	76%

Einstufung in der Kategorie Arbeitsplatzgestaltung:

Erste Schritte

PSYCHISCHE UND PHYSISCHE GESUNDHEIT

Der erreichte Durchschnittswert von 84 % spricht eindeutig für unsere Angebote wie zum Beispiel:

- Konfliktmanagement (eigene Referentin für Konflikt- und Stärkenmanagement)
- aktive Unterstützung bei Teamprozessen
- betriebliches Eingliederungsmanagement
- Gesundheitsberatung in Zusammenarbeit mit dem B.A.D
- Gesundheitsmanagement Provital (Mitarbeiterinitiative für Körper, Geist und Seele der Sparda-Bank München eG) in Zusammenarbeit mit der Barmer GEK.

Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet.	91%
An diesem Arbeitsplatz bleibt man psychisch und emotional gesund.	71%
Die Mitarbeiter erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit.	90%

Mehr Informationen zu B.A.D. siehe: <http://www.bad-gmbh.de>

Mehr Informationen zur Barmer GEK siehe: <http://www.barmer-gek.de>

Einstufung in der Kategorie psychische und physische Gesundheit:

Erfahren

SELBSTORGANISATION, ZUFRIEDENHEIT AM ARBEITSPLATZ, SINNSTIFTUNG

Seit 2007 führen wir jährlich eine Mitarbeiterbefragung unter anderem zum Arbeitsplatz und zur Vertrauenskultur durch. Siehe Grafik aus GREAT PLACE TO WORK:

Ich werde hier unabhängig von meiner Position als vollwertiges Mitglied behandelt.	96%
Ich glaube, ich kann hier einen bedeutsamen Beitrag leisten.	91%
Meine Arbeit hat eine besondere Bedeutung für mich und ist nicht einfach nur ein „Job“.	90%
Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.	96%

Einstufung in der Kategorie Selbstorganisation etc.:

Fortgeschritten

C2 GERECHTE VERTEILUNG DES ARBEITSVOLUMENS

Basis für die angegebenen Werte im Bereich "C2 Gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens" bilden die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber 2011“, des Instituts GREAT PLACE TO WORK.

Von der Über- zur Unterstunde:

Vorbildlich

Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle:

Vorbildlich

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE C2:

VORBILDLICH

VON DER ÜBER- ZUR UNTERSTUNDE

Die Sparda-Bank München unterschreitet seit mehr als 25 Jahren die tarifliche Arbeitszeit von 39 Stunden um 1,25 Stunden. Damit setzen wir in dieser Kategorie und innerhalb der gesamten Bankbranche Maßstäbe. „All-incl.-Überstunden“ gibt es bei uns im Bereich der tariflich beschäftigten Mitarbeiter nicht. Lediglich bei unseren Führungskräften im AT-Bereich werden keine Überstunden zusätzlich vergütet; diese Mitarbeiter arbeiten im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit an durchschnittlich 37,75 Wochenstunden.

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

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

92%

Einstufung in der Kategorie Über- zur Unterstunde etc.:

Vorbildlich

ERHÖHUNG DES ANTEILS DER TEILZEIT-ARBEITSMODELLE

Wie im Punkt C1 Arbeitszeiten beschrieben, beträgt unsere Teilzeitquote 37 %. Eine Erhöhung dieser Quote wird von uns durch das aktive Anbieten von Teilzeitarbeitsplätzen bei neuen Stellenausschreibungen weiter gefördert.

Darüber hinaus bestätigen unsere Mitarbeiter, dass es jederzeit möglich ist, persönliche Belange bei der Wahl der Arbeitszeit durchzusetzen.

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

Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.

87%

Einstufung in der Kategorie Teilzeit-Arbeitsmodelle:

Vorbildlich

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

Betriebsküche/Ernährung:	Erste Schritte
Mobilität am Arbeitsplatz:	Erfahren
CO ² -Emissionen:	Fortgeschritten
Organisationskultur:	Erfahren
Weiterbildung/Awareness:	Fortgeschritten

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE C3: FORTGESCHRITTEN

BETRIEBSKÜCHE/ERNÄHRUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT

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

Produkt	Kosten	Zeitraum
Kaffee	7.176,52 €	August 2010 bis August 2011
Tee	625,12 €	
Gebäck	4.715,06 €	
Gesamt	12.516,70 €	

Zusätzlich wird für Seminare in unserer Zentrale und ausgewählte Bereichen frisches Obst zur Verfügung gestellt. Die Firma "Obstlieferung" bezieht die Ware von Großhändlern aus der Großmarkthalle in München und sind sehr darauf bedacht, saisonbedingt, regionale Waren (Obst und Gemüse) zu verkaufen.

Produkt	Kosten	Zeitraum
Obst	7.176,52 €	August 2010 bis August 2011

Mehr Informationen zu GEPA: <http://www.gepa.de/>

Einstufung in der Kategorie Betriebsküche/Ernährung: Erste Schritte

MOBILITÄT ZUM/AM ARBEITSPLATZ - ANREIZSYSTEME / TATSÄCHLICHES VERHALTEN

Job-Ticket für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Die Sparda-Bank München eG fördert die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel auf dem Weg von und zur Arbeit. Die Sparda-Bank München übernimmt die Kosten ab 400 Euro der jährlichen Kosten für ein Ticket mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Dies stellt einen großen Anreiz für die Benutzung des ÖPNV für die Mitarbeiter dar. Im Jahr 2010 nutzen rund 300 Mitarbeiter von 660 Mitarbeitern das Jobticket. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Mitarbeiter aus den Geschäftsstellen häufig bereits vor Ort wohnen und deshalb kein Jobticket besitzen. Daher ist 45 % ein sehr guter Wert in diesem Bereich.

“Mit dem Rad zur Arbeit”

Desweiteren beteiligt sich die Sparda-Bank München eG bereits zum dritten Mal am Wettbewerb “Mit dem Rad zur Arbeit”. Dies ist eine Initiative des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs und der AOK Krankenkasse. Im Aktionszeitraum fahren alle Teilnehmer mindestens 20 Tage mit dem Rad zur Arbeit - von zu Hause aus oder kombiniert mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Kolleginnen und Kollegen können zur gegenseitigen Motivation ein Team bilden. Dies ist nicht nur gut für die Gesundheit, sondern schont auch noch die Umwelt.

Einstufung in der Kategorie Mobilität:

Erfahren

CO₂-EMMISSIONEN BERUFSBEDINGTER MOBILITÄT (OHNE WEG ZUR ARBEIT)

Ein Angebot der Deutschen Bahn AG ermöglicht das „Grüne Reisen“ für Geschäftskunden, das die Sparda-Bank München seit 1.1.2010 für Geschäftsreisen nutzt. Die Bahn kauft quartalsweise vorab die voraussichtlich erforderliche Strommenge aus deutschen, erneuerbaren Energien ein und speist diese in das Bahnstromnetz ein. Die DB berechnet die Strommenge, die durch Geschäftsreisen pro Unternehmen verbraucht werden und stellt die Mehrkosten den Unternehmen in Rechnung.

Die Sparda-Bank München eG hat 25.179 kWh deutschen regenerativen Strom für ihre Dienstreisen benötigt, das entspricht einer CO₂-Einsparung von 15.646 kg CO₂ für das ganze Haus und somit einem zusätzlichen Aufwand für regenerativen Strom in Höhe von 599,- EUR. Wir geben also ca. 1,- Euro pro Mitarbeiter mehr aus und schonen gleichzeitig die Umwelt.

Einstufung in der Kategorie CO₂-Emissionen:

Fortgeschritten

ORGANISATIONSKULTUR

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

Eine freiwillige Betriebsvereinbarung regelt den Ablauf und die Prämierung von Verbesserungsvorschlägen in der Sparda-Bank München eG. Sie ist für alle Mitarbeiter der Bank gültig. So wurden im Jahr 2010 53 Verbesserungsvorschläge eingereicht und 1.105,- Euro an Prämien ausgezahlt.

In den Arbeitsgruppen Provital, Umweltteam und Elfi (Eltern und Familie) gestalten unsere Mitarbeiter ihr Arbeitsumfeld entscheidend mit. Die Teilnahme ist freiwillig – für die dafür erforderliche Arbeitszeit gibt es keine Beschränkung, d. h., die Arbeitsgruppen tagen, so oft dieses erforderlich ist.

Einstufung in der Kategorie Organisationskultur:

Erfahren

WEITERBILDUNG/AWARENESS

Sparda-Umweltteam

Das Umweltteam, bestehend aus Mitarbeitern unterschiedlicher Hierarchieebenen, trifft sich regelmäßig, um weitere Maßnahmen zum Umweltschutz und Energiesparen zu erarbeiten oder bestehende Maßnahmen in Zusammenarbeit mit Abteilungen und Geschäftsstellen zu optimieren. Die Sparda-Bank München eG ist seit 2007 Mitglied bei ÖKOPROFIT, ein Kooperationsprojekt Münchner Betriebe, des Referats für Arbeit und Wirtschaft, des Referats für Gesundheit und Umwelt, des Abfallwirtschaftsbetriebs München und der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern.

Mehr Informationen zu Ökoprofit siehe:

<http://www.muenchen.de/Rathaus/raw/nachhaltig/oekoprofit/175763/index.html>

Auszug aus den Umweltschutzmaßnahmen der Sparda-Bank München:

- Wir trennen konsequent den Müll in Wertstoffe, Bio- und Restmüll.
- Die Beleuchtung in den Fluren wurde optimiert: nur noch jeder zweite Leuchtkörper ist aktiviert; in Küchen und Toiletten wurden Bewegungsmelder installiert, das Licht brennt also dort nur noch, wenn es gebraucht wird.
- Alle Wasserhähne wurden mit wassersparenden Perlatoren ausgestattet.
- In der Zentrale gibt es drei Wasserbars mit M-Wasser (Leitungswasser der Stadtwerke München, das strengeren Qualitätsanforderungen als Mineralwasser unterliegt) für die kostenlose Versorgung mit hochwertigem Trinkwasser.
- In unserem Auftrag gibt es keine LKW-Kolonnen mehr, die volle und leere Kisten transportieren, keine Einweg- oder Mehrwegflaschen und weniger Plastikmüll.
- Unser Brief- und Kopierpapier, sowie die Kuverts bestehen aus 100 Prozent Altpapier. Wo es möglich ist, wird das Papier im Drucker beidseitig bedruckt.
- Wir drucken seit Mai 2009 unsere Werbematerialien zu mind. 90 Prozent auf einem Papier, das aus 100 Prozent Altpapier hergestellt ist. Dafür wurde uns das Siegel „Blauer Engel“ erteilt.
- Wir haben Stromanalysegeräte installiert, um Verbrauchsspitzen zu erkennen und eine gleichmäßige Auslastung zu optimieren.
- Bei unseren Um- und Neubauten werden neueste ökologische Standards integriert.
- Für unsere Bemühungen i. S. Umweltschutz wurden wir von der bayerischen Landesregierung mit dem Gütesiegel „Umweltpakt Bayern“ belohnt.
- Neuen Mitarbeitern werden 10 Tipps „Umweltbewusstes Arbeiten“ ausgehändigt.

Einstufung in der Kategorie Weiterbildung/Awareness:

Fortgeschritten

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

Innerbetriebliche Einkommensspreizung

Erste Schritte

Institutionalisierung

Fortgeschritten

Mindesteinkommen (25%)

Kriterium ist erfüllt

Höchsteinkommen (25%)

Kriterium ist erfüllt

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE C4: FORTGESCHRITTEN

Der Tarifvertrag legt die Leitlinien der Vergütung fest.

Der Fairness-Gedanke ist innerhalb eines starren Tarifsystems schwer zu fassen. Wir können jedoch belegen, dass wir die Tarifvergütung in jeder Region unseres Geschäftsgebietes gleich und damit fair anwenden. Gleiche Aufgaben werden mit derselben Tarifgruppe vergütet. Frauen und Männer erhalten für die gleiche Arbeit auch die gleich hohe Vergütung. Teilzeitkräfte (auch geringfügig Beschäftigte) erhalten das Tarifentgelt zeitanteilig und sämtliche Sozialleistungen im Verhältnis ihrer Wochenstundenanzahl zu der einer Vollzeitkraft. Ergänzend dazu überprüft jeder Abteilungsleiter (auf Aufforderung durch die Personalbetreuung) mindestens einmal jährlich das Gehalt seiner Mitarbeiter.

Unser Gehaltssystem sieht keine leistungsabhängige Bezahlung vor. Die Mitarbeiter im Vertrieb verfolgen einen Bedarfs- und kundenorientierten Ansatz. Hohe Provisions- oder Erfolgsanteile würden nach unserer Meinung die Kundenzufriedenheit negativ beeinträchtigen; die aktuelle Entwicklung und Diskussion in der Finanzbranche bestätigt unsere Vorgehensweise.

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem Betriebsrat beschlossen, ab Januar 2012 keine Vermittlungsprovisionen mehr an die Mitarbeiter auszuzahlen, um mehr Transparenz und Klarheit für den Kunden in der Beratung zu schaffen. Um Nachteile für einzelne Mitarbeiter zu vermeiden, wurde eine Bestandschutzregelung getroffen. So erhalten die Mitarbeiter, die bisher zusätzlich zu ihren Bezügen regelmäßig Provision bezogen haben, eine Ausgleichszahlung, die sich nach der durchschnittlichen Provisionszahlung in den letzten 60 Monaten richtet.

Wir leisten mit 14,4 Gehältern durchgängig eine übertarifliche Bezahlung. In den vergangenen 30 Jahren wurde in jedem Jahr eine Sonderzahlung in Höhe eines Brutto-Monatsgehalts als 14. Gehalt ausbezahlt. Auch hier gilt die Regel, dass alle Mitarbeiter diese Zahlung erhalten.

Im außertariflichen Bereich haben wir mit einer Fortsetzung der Tariftabelle ebenfalls ein transparentes System geschaffen, in dem sich jede Führungskraft wiederfinden kann.

Innerbetriebliche Einkommensspreizung (50%)

Die Einkommensspreizung (brutto) zwischen der niedrigsten Tarifvergütung (TG04/1. Berufsjahr) und der höchsten AT-Vergütungsstufe (Prokurist/AT14) beträgt das 2,8-fache.

Mit Berücksichtigung der vier Vorstandsgehälter entsteht eine Spreizung von 8,4.

Einstufung in der Kategorie Einkommensspreizung:

Erste Schritte

INSTITUTIONALISIERUNG

Bei einem Mindestgehalt von über 2.248,00 € monatlich (Vollzeitgehalt Tarifgruppe 04, Berufsjahr 01) ist eine Sicherstellung des Existenzminimums gewährleistet. Die Sparda-Bank München eG toppt dies sogar noch mit der Zahlung von regelmäßig 14,4 Gehältern und großzügigen Sozialleistungen.

Wir haben besondere und einzigartige Sozialleistungen.	97%
Die Mitarbeiter werden hier für die geleistete Arbeit angemessen bezahlt.	77%

Sozialleistungen

- Restaurantschecks im Wert von 30 € pro Monat netto
- Zinsvorteile bei Anlage in bestimmten hauseigenen Passivprodukten und bei Krediten
- Geburtstagsgeschenk
- 30 Tage Tarifurlaub und zusätzlich 1 Sparda-Sonder-Urlaubstag
- Eltern- und Seniorenservice AWO
- Sparda-Elterngeld (150 Euro je Kind und Monat für alle Kinder zwischen 13 und 36 Monaten)
- Jubiläumsgelder
- Fahrtkostenzuschuss
- Krankenzusatzversicherung
- Betriebliche Altersversorgung (diverse Angebote)
- Günstige Tarife bei unseren Kooperationspartnern

Einstufung in der Kategorie Institutionalisation:

Fortgeschritten

MINDESTEINKOMMEN (25%)

Es ist bei der Sparda-Bank München gegeben, dass kein Einkommen für die volle Arbeitszeit 1.250 Euro unterschreitet.

Einstufung in der Kategorie Mindesteinkommen:

Kriterium ist erfüllt

HÖCHSTEINKOMMEN (25%)

Es ist bei der Sparda-Bank München gegeben, dass kein Einkommen für die volle Arbeitszeit 25.000 Euro überschreitet.

Einstufung in der Kategorie Höchsteinkommen:

Kriterium ist erfüllt

C5 GLEICHSTELLUNG / INKLUSION BENACHTEILIGTER

Basis für die angegebenen Werte im Bereich "C5 Gleichstellung/Inklusion Benachteiligter" bilden die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber 2011“, des Instituts GREAT PLACE TO WORK.

Gleichstellung und Gleichbehandlung:

Fortgeschritten

Benachteiligte

Erste Schritte

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE C5:

ERSTE SCHRITTE

GLEICHSTELLUNG UND GLEICHBEHANDLUNG VON MANN UND FRAU

Aufgrund unserer Frauenquote von 73% war es für uns schon immer wichtig, eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern sicherzustellen; so zählt die gleiche Bezahlung vergleichbarer Aufgaben zu den Grundbedingungen.

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

Der Anteil weiblicher Führungskräfte beträgt in der ersten Führungsebene (nach dem Vorstand) 44% und in der zweiten Führungsebene 23 %.

Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt.
--

98%

Einstufung in der Kategorie Gleichstellung:

Fortgeschritten

BENACHTEILIGTE

(Z.B. MENSCHEN MIT BEHINDERUNG, MIGRANTINNEN, LANGZEITARBEITSLÖSE)

Neue Mitarbeiter nehmen innerhalb unserer Einführungsschulungen an der Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) teil. Diese Schulung ist verpflichtend. Führungskräfte nehmen an einer erweiterten Schulung zu diesem Thema teil.

Die gesetzliche Besetzungsquote von Pflichtarbeitsplätzen für behinderte Menschen erfüllen wir mit einem Wert von 54%.

Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung fair behandelt.
--

100%

Die Mitarbeiter werden unabhängig von körperlicher oder geistiger Behinderung fair behandelt.

98%

Einstufung in der Kategorie Benachteiligte:

Erste Schritte

C6 INNERBETRIEBLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Grad der Transparenz:	Fortgeschritten
Legitimierung der Führungskräfte:	Erste Schritte
Mitbestimmung bei operative Entscheidungen:	Erste Schritte
Mitbestimmung bei Gewinnbeteiligung der MA:	Vorbildlich
Eigentum der MA oder unabhängigen Stiftungen:	trifft nicht zu
Beispiel Soziokratie:	Vorbildlich

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE C6: FORTGESCHRITTEN

GRAD DER TRANSPARENZ

Es ist eine der obersten Maximen und 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.

Dieser Anspruch impliziert eine von Offenheit, Durchlässigkeit und Vertrauen geprägte Informations- und Kommunikationskultur. So erhält jeder Mitarbeiter nicht nur Informationen zu seinem unmittelbaren Wirkungsbereich, sondern auch zur Gesamtbank bzw. zu den relevanten Hintergründen. Damit weiß man nicht nur, was zu tun ist, sondern auch, warum und wie sich diese Aufgabe in den Gesamtkontext einbettet und welche Auswirkungen es hat, wenn die Ergebnisse erreicht oder auch nicht erreicht werden.

Je mehr Schnittstellen eine Information passiert, desto größer ist die Gefahr von Missverständnissen. Aus diesem Grund wird auch auf die „hierarchiestufen-übergreifende und -überspringende“ Informationsweitergabe Wert gelegt, d. h., das obere und das Top-Management kommunizieren regelmäßig direkt mit den Mitarbeitern. Informationen fließen von „unten nach oben“, von „oben nach unten“ und „quer über die einzelnen Funktionsbereiche“.

Die Kommunikation bzw. der Informationsfluss zwischen Führungskraft und Mitarbeiter findet auf vielfältigen Wegen und in einem engmaschigen Netz mit Querverbindungen statt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden im Folgenden die wichtigsten Wege und Formen erläutert:

Gedruckte Form

Über die interne Mitarbeiterzeitschrift „Sparda Intern“, die aktuell drei Mal im Jahr erscheint, hat der Vorstand eine feste Rubrik mit Informationsblock.

Die Mitarbeitermedien „Sparda Intern“ (gedruckte Mitarbeiterzeitung), „Sparda Blitz“ (erscheint in der Regel nur digital für Spezialthemen, die zeitnah kommuniziert werden sollen) und „Sparda Team“ (erscheint nur digital mit Neuigkeiten aus dem Personalbereich, z. B. Mitarbeiterjubiläen) erscheinen zusätzlich zur gedruckten Version fallweise auch nur digital, um eine zeitnahe Verbreitung der Informationen zu ermöglichen. Gleiches gilt für die interne Mitarbeiterzeitschrift „spaz“ des Betriebsrats.

Persönliche Form

Es besteht ein durchdachtes System an regelmäßigen Besprechungen/Veranstaltungen zwischen der ersten und dritten Führungsebene, die eine rasche und vollständige Informationsweitergabe gewährleisten. Dies beginnt mit dem einmal monatlich tagenden, erweiterten Unternehmensführungskreis. Darunter sind sogenannte Betriebs- und Organisationsrunden im internen Bereich und Regionalbesprechungen im Marktbereich installiert.

Zweimal im Jahr - im Frühjahr und im Herbst - treffen sich alle Führungskräfte zu einer zweitägigen Führungskräftetagung.

Im Rahmen der monatlichen Vorstandsdialoge „Mitarbeiter“ und „Führungskräfte“ laden die vier Vorstände ein, um über bankspezifische, aber auch über bankfremde Themen und Sachverhalte zu informieren und sich auszutauschen. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist für alle Mitarbeiter möglich und findet auf freiwilliger Basis statt. Die Teilnehmer werden dazu ermutigt, den Vorständen all diejenigen Fragen zu stellen, die sie interessieren. Hier informieren die Vorstände auch über evtl. brisante Themen und unbequeme Gerüchte. Diese Form trägt erheblich zur Offenheit und Transparenz bei.

Für alle Mitarbeiter findet einmal im Jahr, in der Regel jeweils im Februar, eine Jahresauftaktveranstaltung statt. Hier gibt der Vorstand einen Überblick über das vergangene Geschäftsjahr und zeigt auf, welche strategischen Themen und damit verbundenen Ziele und Maßnahmen für das aktuelle Jahr anstehen.

Im Rahmen der einmal im Jahr stattfindenden Betriebsversammlung erläutert der Vorstandsvorsitzende die wesentlichen Eckpunkte der Strategie und gibt wichtige Informationen zum laufenden Geschäftsjahr.

Derzeit erweitert die Sparda-Bank München die Zentrale mit einem Anbau. Auf der letzten Betriebsversammlung im Juli 2011 wurde durch den Vorstand ausführlich über den aktuellen Baufortschritt und die Ausstattung der Büros informiert. Im Oktober ist ein „Besichtigungstag“ geplant, an dem alle Mitarbeiter noch vor dem offiziellen Umzugstermin die neuen Räumlichkeiten direkt vor Ort besichtigen können.

Art und Häufigkeit des Informationsaustausches zwischen Führungskraft und dem ihm/ihr zugeordneten Mitarbeitern ist in den Führungsstandards geregelt. Davon sind sowohl Teambesprechungen als auch Einzelgespräche betroffen.

Die alltäglichen Mittagspausen werden zum systematischen Informationsaustausch genutzt. Es hat sich die Kultur eingebürgert, dass ein gemeinsames Mittagessen genutzt wird, um wichtige Informationen auszutauschen.

Im Rahmen des einmal im Jahr stattfindenden „Vorstandsdialoges Team“ informiert der Vorstand die gesamte Abteilung oder Geschäftsstelle u.a. über aktuelle Geschäftsergebnisse sowie über die Ergebnisse der Mitarbeiter- und Kundenbefragung. Im Vordergrund steht dabei der Dialog mit den Mitarbeitern. Der Vorstand gibt offen und ehrlich Antwort. Das anschließende gemeinsame Mittag- oder Abendessen ist mittlerweile eine Tradition, die niemand missen möchte.

Es finden einmal wöchentlich sogenannte Regeltermine zwischen Top-Management und Führungskräften statt, in denen alle angefallenen Informationen ausgetauscht werden.

Weibliche Führungskräfte unterschiedlicher Hierarchieebenen haben sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen. Dieses Netzwerk wird auch durch spezifische Trainingsangebote gefördert. Die Damen treffen sich regelmäßig informell zu einem Stammtisch.

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

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

Um den horizontalen Informationsaustausch zu fördern, finden zwischen Führungskräften aus dem Marktbereich und dem Marktfolgebereich Erfahrungsaustauschgruppen statt. Über welche Themen informiert und gesprochen werden soll, bestimmen die Teilnehmer dabei völlig selbst. Diese Idee firmiert unter dem Stichwort „Seitenwechsel“.

Am Treffendsten lässt sich das Informationsverhalten des Top-Managements mit dem Verhalten in der Wirtschafts- und Finanzkrise beschreiben. Während die meisten anderen Banken ihre Mitarbeiter mit den Aussagen „Wir haben kaum risikoreiches Geschäft“ oder ähnliches zu beruhigen versuchten, wurden bei uns auf der Jahresauftaktveranstaltung alle Eigenanlagen der Bank transparent und offen dargelegt. Damit war es jedem Mitarbeiter möglich, die Aussagen und die Risikoeinschätzung nachzuvollziehen.

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 (siehe unten) in folgende Gremien, Versammlungen, Projekten und Betriebsfeiern mit eingebunden:

- Führungskräfte tagungen (2x im Jahr)
- Regeltermin mit dem Personalvorstand (wöchentlich)
- Regeltermin mit der Personalbetreuung (wöchentlich)
- Regeltermin mit der Unternehmensentwicklung (wöchentlich)
- Projekte, Arbeitskreise, Workshops je nach Thema
- Sparda Teams (Elfi-, Umwelt-, Provital-Team)
- Betriebssportgemeinschaft (BR ist im Vorstand der BSG vertreten)
- Seminar zwecks Austausch der Betriebsräte aller Sparda-Banken (2x im Jahr)
- Betriebsrat-Verbandstagung des Sparda-Verbandes (1x im Jahr)
- Great Place to Work (Preisverleihung)
- Vertreterversammlung (Einladung des Betriebsrates)
- Sparda-Forum (Einladung des Betriebsrates)
- Betriebsausflug (Betriebsrat im Organisationsteam)
- Wies'n Nachmittag (Organisation durch Betriebsrats-Sekretariat)
- Jubiläumsfeiern der Mitarbeiter (Einladung des Betriebsrates)
- Jubiläumsfeiern der Geschäftsstellen (Einladung des Betriebsrates)
- Neueröffnung von Geschäftsstellen (Einladung des Betriebsrates)
- Neue Mitarbeiter in der Einführungswoche (Der Betriebsrat stellt sich vor)
- Neue Auszubildende in der Einführungswoche (Der Betriebsrat stellt sich vor)
- Runde Geburtstage von Direktoren und Prokuristen (Einladung des Betriebsrates)
- Ausscheiden langjähriger Führungskräfte (Einladung des Betriebsrates)

Mitbestimmungsrechte laut § 87 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz):

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

- Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
- vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
- Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
- Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
- Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
- Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
- Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
- Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
- Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
- Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

Einstufung in der Kategorie Grad der Transparenz:

Fortgeschritten

LEGITIMIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Wir legen sehr viel Wert auf die Entwicklung und Förderung unserer eigenen Mitarbeiter.

Bei der Sparda-Bank München eG werden grundsätzlich alle Stellen auch Führungspositionen intern ausgeschrieben. Die Bewerbungsgespräche werden immer durch die zuständige Führungskraft und einen Mitarbeiter der Abteilung Unternehmensentwicklung gemeinsam geführt. Im Focus stehen neben der fachlichen Qualifikation vor allem die soziale Kompetenz und die Stärken des Bewerbers im Hinblick auf die zu besetzende Stelle. Rund 90 % der Führungspositionen werden intern vergeben. Für die aktuell im Herbst 2011 noch anstehenden Neueröffnungen von zwei Geschäftsstellen in München kommen die beiden Geschäftsstellenleiter ebenfalls aus dem Kreis der Mitarbeiter.

Einstufung in der Kategorie:

Erste Schritte

MITBESTIMMUNG BEI OPERATIVEN ENTSCHEIDUNGEN

Rat der Weisen

Unsere diesjährige Jahresauftaktveranstaltung am 23.2.2011, zu der alle Mitarbeiter eingeladen waren, wurde erstmalig in einem neuen Format durchgeführt, als sogenannte „Open-Space-Veranstaltung“. Eine Besonderheit bildete der „Rat der Weisen“, welcher aus zwölf im Voraus zufällig ausgelosten Mitarbeitern bestand. Eineinhalb Tage lang tagte dieser „Rat der Weisen“ mit einem Moderator, um in einem gemeinsamen Prozess die wichtigsten Themen und „blinden Flecke“ der Bank zu benennen.

Diese Themen wurden am Tag der Jahresauftaktveranstaltung den ca. 500 anwesenden Mitarbeitern durch den Rat der Weisen präsentiert. Die Führungskräfte und selbst der Vorstand erhielten im Vorfeld keinerlei Informationen über die zu diskutierenden Themen. Die Diskussion erfolgte in dreimal wechselnden Kleingruppen jeweils von ca. fünf bis sechs Mitarbeitern. Im Anschluss konnten Mitarbeiter bei Bedarf am Mikrofon vor allen ein Statement zu den diskutierten Themen geben.

Bei Open-Space-Veranstaltungen können sich alle Teilnehmer mit ihrer Kreativität einbringen und Lösungen gestalten, d. h., alle anwesenden rund 500 Mitarbeiter konnten zu den vom Rat der Weisen konkretisierten Fragen und Themen kreative Ideen und Lösungen entwickeln und diese sofort auf die Papiertischdecken notieren. Dabei können eine große Zahl an den unterschiedlichsten Ideen und Lösungen entstehen, das Prinzip von Open Space jedoch ist, dass sich die dringendsten und besten Ideen und Themen aus der Masse herausheben und durchsetzen werden.

Einstufung in der Kategorie:

Erste Schritte

MITBESTIMMUNG BEI GEWINNBETEILIGUNG DER MITARBEITER

Die Sparda-Bank München eG arbeitet seit Ihrer Gründung im Jahr 1930 in der Rechtsform der Genossenschaft.

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

Alle Mitarbeiter der Bank sind auch Mitglieder der Genossenschaft. Die Interessen der Mitglieder werden durch die Vertreterwahl gewahrt. 63 Mitarbeiter der Genossenschaft sind im Rahmen der letzten Vertreterwahlen in 2007 Mitglieder (Vertreter sowie Ersatzvertreter) der Vertreterversammlung (insgesamt 200 Personen) geworden.

Ein Genossenschaftsanteil beträgt 52 Euro, die Pflichteinzahlung beläuft sich auf 52 Euro. Die Haftsumme je Geschäftsanteil beträgt 52 Euro. Die Anzahl der Geschäftsanteile je Mitglied ist auf 30 Anteile begrenzt.

Die Höhe der Dividendenzahlung wird von der Vertreterversammlung jährlich neu beschlossen. Für das Geschäftsjahr 2010 hat die Vertreterversammlung am 30.06.2011 die Zahlung einer Dividende in Höhe von 5,5 % beschlossen.

Einstufung in der Kategorie:

Vorbildlich

EIGENTUM DER MA ODER UNABHÄNGIGEN STIFTUNGEN

Die Sparda-Bank München eG arbeitet seit Ihrer Gründung im Jahr 1930 in der Rechtsform der Genossenschaft. Alle Mitarbeiter der Bank sind gleichzeitig auch Mitglieder der Genossenschaft.

Einstufung in der Kategorie:

trifft nicht zu

BEISPIEL SOZIOKRATIE

Die Sparda-Bank München eG arbeitet seit Ihrer Gründung im Jahr 1930 in der Rechtsform der Genossenschaft. Durch die Rechtsform und die Wahrung aller Mitgliederinteressen in der Vertreterversammlung ist die Soziokratie gegeben.

Einstufung in der Kategorie:

Vorbildlich

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

Institutionalisierung:	Fortgeschritten
Umfangreiches ethisches Marketing:	Erste Schritte
Schulungen für ethischen Verkauf/Marketing:	Erste Schritte
Alternative Bonifikationen:	Erfahren
Zusammenarbeit mit dem Verbraucherschutz	Fortgeschritten
Reklamation + unabhängige Beschwerdestellen	Erfahren
Umfang der KundInnen-Mitbestimmung	Erfahren

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE D1: FORTGESCHRITTEN

INSTITUTIONALISIERUNG

Der Markenkern der Sparda-Bank liegt in der Orientierungsstiftung für unsere Kunden.

Die Erträge der Bank sind die Erträge unserer Mitglieder. Wir bieten Finanzprodukte nur an, wenn sie für unsere Mitglieder sinnvoll sind und wir sie mit gutem Gewissen empfehlen können. Die wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder durch eine freundliche und faire Beratung sowie faire Angebote und umfassende Serviceleistungen stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Die Sparda-Bank München eG behandelt alle Kunden gleichermaßen fair. Sogenannte „Lockvogelangebote“ für Neukunden gibt es nicht.

Für die Neueinführung von Produkten gibt es im Rahmen eines internen Prozesses eine standardisierte Vorgehensweise.

Institutionalisierung:	Fortgeschritten
------------------------	-----------------

UMFANGREICHES ETHISCHES MARKETING

Ein Konzept für eine umfassende ethische Ausrichtung aller Marketingmaßnahmen existiert derzeit noch nicht. Ziel ist es, dieses bis spätestens Mitte 2013 zu erarbeiten und umzusetzen.

Umfangreiches ethisches Marketing:	Erste Schritte
------------------------------------	----------------

SCHULUNGEN FÜR ETHISCHEN VERKAUF/MARKETING

Ein Konzept für eine umfassende ethische Ausrichtung der Schulungen existiert derzeit noch nicht. Grundsätzlich verfolgt die Sparda-Bank München eG einen bedarfsorientierten Ansatz im Sinne und zum Wohle der Kunden.

Schulung für ethischen Verkauf/Marketing:	Erste Schritte
---	----------------

ALTERNATIVE BONIFIKATIONEN

Unser Gehaltssystem sieht keine leistungsabhängige Bezahlung vor. Die Mitarbeiter im Vertrieb verfolgen einen bedarfs- und kundenorientierten Ansatz. Hohe Provisions- oder Erfolgsanteile würden nach unserer Meinung die Kundenzufriedenheit negativ beeinträchtigen; die aktuelle Entwicklung und Diskussion in der Finanzbranche bestätigt unsere Vorgehensweise.

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem Betriebsrat beschlossen, ab Januar 2012 keine Vermittlungsprovisionen mehr an die Mitarbeiter auszuzahlen, um mehr Transparenz und Klarheit für den Kunden in der Beratung zu schaffen. Um Nachteile für einzelne Mitarbeiter zu vermeiden, wurde eine Bestandschutzregelung getroffen. So erhalten die Mitarbeiter, die bisher zusätzlich zu ihren Bezügen regelmäßig Provision bezogen haben, eine Ausgleichszahlung, die sich nach der durchschnittlichen Provisionszahlung in den letzten 60 Monaten richtet.

Aus der jährlichen Kundenbefragung liegen für jede Geschäftsstelle individuelle Focusberichte zur Kundenzufriedenheit vor.

Alternative Bonifikation:

Erfahren

ZUSAMMENARBEIT MIT DEM VERBRAUCHERSCHUTZ

Regelmäßige Gespräche mit Verbraucherschutzinstitutionen finden auf zentraler Ebene über den Verband der Sparda-Banken e.V. statt.

Zusammenarbeit mit Verbraucherschutz:

Fortgeschritten

REKLAMATIONEN + UNABHÄNGIGE BESCHWERDESTELLEN

Jede Reklamation eines Kunden bringt dessen Unzufriedenheit über die für ihn erbrachten Leistungen zum Ausdruck. Diese Unzufriedenheit kann dem Ansehen unserer Bank schaden und bringt ausserdem die Gefahr mit sich, den Kunden zu verlieren.

Obwohl es keine Garantie für den Erhalt der Kundenloyalität gibt, gilt die Kundenzufriedenheit als Voraussetzung für eine langfristige Bindung des Kunden. Über 95% aller unzufriedenen Kunden suchen sich einen neuen Anbieter der vergleichbare Leistungen bringt, ohne sich vorher über die nichtzufriedenstellenden Leistungen beschwert zu haben. Es ist äußerst schwierig, diese ehemaligen Kunden nochmals von den eigenen Leistungen zu überzeugen, wenn diese bereits negative Erfahrungen gemacht haben.

Wir sehen deshalb Kundenreklamationen als Chance für den aktiven Dialog mit dem Kunden und das Erkennen von Verbesserungspotentialen für unser Haus.

Eine, wie in unserem Hause praktizierte Beschwerdepolitik, setzt sich zum Ziel, die Zufriedenheit der Kunden, die Anlass zur Beschwerde haben, möglichst wiederherzustellen.

Reklamationen + unabhängige Beschwerdestellen:

Erfahren

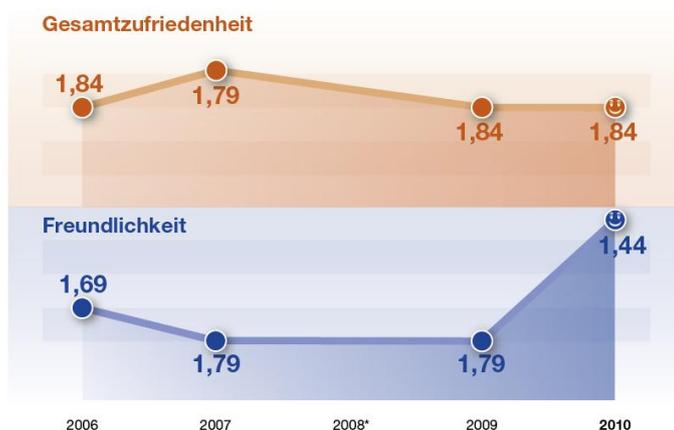
UMFANG DER KUNDEN- UND MITARBEITERMITBESTIMMUNG

Durch das Geschäftsmodell der Genossenschaftsbank gehört die Bank Ihren Mitgliedern. Die Mitglieder sind damit automatisch Miteigentümer und Kapitalgeber. Unsere Mitglieder und Kunden liegen uns am Herzen.

Seit 19 Jahren in Folge bescheinigt der jährlich unabhängig durchgeführte Kundenmonitor Deutschland den Sparda-Banken die höchste Kundenzufriedenheit unter den Banken und Sparkassen.

Die Sparda-Bank München eG überprüft die Kundenzufriedenheit regelmäßig durch eigene Befragungen. Die Auswertungen erfolgen sowohl auf Ebene Gesamtbank als auch für die einzelnen Geschäftsstellen.

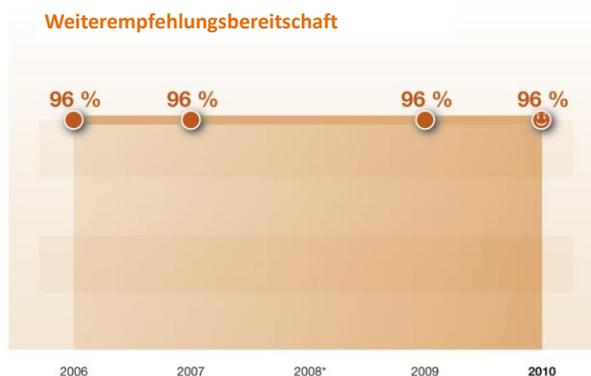
Eigene Kundenbefragung 2010



2010: 2.734 Befragungsteilnehmer
 * Es fand keine Kundenbefragung statt



Eigene Kundenbefragung 2010



2010: 2.734 Befragungsteilnehmer
 * Es fand keine Kundenbefragung statt



Für das Jahr 2012 ist geplant Kundenforen zu verschiedenen Themen anzubieten.

Die Mitarbeiter haben regelmäßig auf freiwilliger Basis die Möglichkeit an anonymen Online-Befragungen zum Beispiel im Vorfeld geplanter Marketingaktionen oder vor Produkteinführungen teilzunehmen. Die Ergebnisse werden immer vollständig und für alle Mitarbeiter einsehbar veröffentlicht. Darüber hinaus gehört es zur Kultur unseres Hauses Mitarbeiter aus allen Bereichen bei Projekten miteinzubeziehen.

Führungskräftebesprechung

Die Führungskräftebesprechung der Sparda-Bank München eG wurde im Herbst 2010 erstmals als Open-Space-Veranstaltung durchgeführt. Im Rahmen der Vorgabe "Was müssen wir bis 2013 angehen, um auch weiterhin erfolgreich am Markt zu bestehen" haben die Teilnehmer die zu diskutierenden Themen selbst vorgegeben und in Kleingruppen insgesamt 20 Themenfelder erarbeitet.

Eine Fortsetzung dieser Vorgehensweise ist für die Führungskräftebesprechung im Oktober 2011 mit dem Schwerpunkt "Führung" geplant.

Rat der Weisen

Unsere diesjährige Jahresauftaktveranstaltung am 23.2.2011, zu der alle Mitarbeiter eingeladen waren, wurde erstmalig auch als sogenannte „Open-Space-Veranstaltung“ durchgeführt. Eine Besonderheit bildete der „Rat der Weisen“, welcher aus zwölf im voraus zufällig ausgelosten Mitarbeitern bestand. Eineinhalb Tage lang tagte dieser „Rat der Weisen“ mit einem Moderator, um in einem gemeinsamen Prozess die wichtigsten Themen und „blinden Flecke“ der Bank zu benennen.

Diese Themen wurden am Tag der Jahresauftaktveranstaltung den ca. 500 anwesenden Mitarbeitern durch den Rat der Weisen präsentiert. Die Führungskräfte und selbst der Vorstand erhielten im Vorfeld keinerlei Informationen über die zu diskutierenden Themen. Die Diskussion erfolgte in dreimal wechselnden Kleingruppen jeweils von ca. fünf bis sechs Mitarbeitern. Im Anschluss konnten Mitarbeiter bei Bedarf am Mikrofon vor allen ein Statement zu den diskutierten Themen geben.

Bei Open-Space-Veranstaltungen können sich alle Teilnehmer mit ihrer Kreativität einbringen und Lösungen gestalten, d. h., alle anwesenden rund 500 Mitarbeiter konnten zu den vom Rat der Weisen konkretisierten Fragen und Themen kreative Ideen und Lösungen entwickeln und diese sofort auf die Papiertischdecken notieren. Dabei können eine große Zahl an den unterschiedlichsten Ideen und Lösungen entstehen, das Prinzip von Open Space jedoch ist, dass sich die dringendsten und besten Ideen und Themen aus der Masse herausheben und durchsetzen werden.

Jahresteamgespräche

Im Jahresteamgespräch mit dem Vorstand hat jede Abteilung und jede Geschäftsstelle die Möglichkeit, sich mit einem Vorstandsmitglied auf Augenhöhe zu unterhalten und Fragen zu stellen. Den Abschluss bildet ein gemeinsames Mittag- oder Abendessen. In den Jahresteamgesprächen werden auch die Ergebnisse aus der jährlichen Kundenbefragung und zentrale Themen aus der jährlichen Mitarbeiterbefragung besprochen.

Monatliche Vorstandsdialoge

Im Rahmen der monatlichen Vorstandsdialoge „Mitarbeiter“ und „Führungskräfte“ laden die vier Vorstände ein, um über bankspezifische, aber auch über bankfremde Themen und Sachverhalte zu informieren und sich auszutauschen. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist für alle Mitarbeiter möglich und findet auf freiwilliger Basis statt. Die Teilnehmer werden dazu ermutigt, den Vorständen all diejenigen Fragen zu stellen, die sie interessieren. Hier informieren die Vorstände auch über brisante Themen und unbequeme Gerüchte. Diese Form trägt erheblich zur Offenheit und Transparenz bei.

Umfang der KundInnen- und Mitarbeitermitbestimmung:

Erfahren

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Offenlegung von Informationen:

Erste Schritte

Weitergabe von Arbeitskräften etc.:

Erste Schritte

Kooperatives Marketing:

Erste Schritte

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE D2: ERSTE SCHRITTE

Die Sparda-Bank München eG gehört zur Gruppe der Sparda-Banken. Innerhalb der 12 Sparda-Banken gibt es über regelmäßige Treffen in Arbeitskreisen aber auch bei informellen Treffen einen transparenten Austausch von Ideen und Informationen.

OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN + WEITERGABE VON TECHNOLOGIEN

Schon mehrmals hat die Sparda-Bank München eG für die Sparda Gruppe eine Pilotrolle übernommen. Dabei handelte es sich um Produkt- und Anwendungsentwicklungen im technischen Bereich.

Desweiteren wurden auch Daten aus Verträgen mit Dienstleistern wie Preise, Kosten/Nutzen sowie allgemeine Erfahrungswerte offen von der Sparda-Bank München eG an andere Sparda-Banken weitergegeben.

Einstufung in der Kategorie Offenlegung:

Erste Schritte

WEITERGABE VON ARBEITSKRÄFTEN ETC.

Die „Weitergabe von Arbeitskräften“ erfolgt z.B. durch die zeitweise Freistellung von Mitarbeitern für die Unterstützung bei bundesweiten Projekten in der Gruppe der Sparda-Banken.

Einstufung in der Kategorie Arbeitskräfte:

Erste Schritte

KOOPERATIVES MARKETING

Die Marketingmaßnahmen der Sparda-Bank München eG spiegeln im Wesentlichen die Inhalte des Markenkerns Orientierungsstiftung für die Kunden und familiäre Fördergemeinschaft wieder.

Der Focus der Sparda-Bank München eG liegt auf der Erhaltung und aktiven Nutzung der hohen Weiterempfehlungsbereitschaft. Die Aktion Kunden werben Kunden mit einer Barprämie zwischen 30 und 50 Euro gehört seit vielen Jahren fest zum Marketingplan der Bank.

Einstufung in der Kategorie kooperatives Marketing :

Erste Schritte

D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Die angebotenen Produkte/Dienstleistungen... :

Erste Schritte

Bewusstseinschaffende Maßnahmen... :

Erste Schritte

Berücksichtigung ökologische Aspekte:

Erste Schritte

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE D3: ERSTE SCHRITTE

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

DIE ANGEBOTENEN PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN SIND IM ÖKOLOGISCHEN VERGLEICH ZU DEN MITBEWERBERN

Als genossenschaftliche Organisation liegt unser Unternehmenszweck seit unserer Gründung im Jahr 1930 allein darin, wirtschaftliche Vorteile für unsere Mitglieder zu schaffen - und zwar durch wohlüberlegtes und nachhaltiges Handeln.

Die Sparda-Bank München eG ist bereits seit 2005 mit dem Fonds „Ökoworld Ökovision Classic“ auf dem Markt der „Socially Responsible Investments“ tätig. Damit wollten wir nicht nur der Nachfrage unserer Kunden nach ethisch korrekten Anlagekonzepten Rechnung tragen. Für uns hat sich dadurch die Möglichkeit geboten, die traditionell nachhaltige Unternehmensphilosophie der Sparda-Bank auch im Anlageportfolio weiterzuführen. Gewinnmaximierung und das kurzfristige Erzielen von Höchstrenditen auf Kosten der Unternehmenssubstanz haben in der Geschäftspolitik der Sparda-Bank München keinen Platz.

Im Dezember 2009 konnten wir die Bank Sarasin als Fondsberater für unseren neu aufgelegten Investmentfonds „Sparda München nachhaltige Vermögensverwaltung“ gewinnen. Die Schweizer Privatbank, die 2009 mit dem „Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2009“ in der Kategorie „Deutschlands nachhaltigste Finanzdienstleistung“ ausgezeichnet wurde, galt uns durch ihre ebenfalls langjährige nachhaltige Ausrichtung und ihre SRI-Expertise als der richtige Partner. Die „Sparda München nachhaltige Vermögensverwaltung“ ist der erste nachhaltige Dachfonds mit einer durch die Bank Sarasin entwickelten Wertsicherungsstrategie, die auf dem Constant Proportion Portfolio Insurance (CPPI)-Konzept beruht.

Bei der Auswahl von Fondsangeboten externer Anbieter achten wir darauf, dass im Fondsportfolio nach Möglichkeit auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenswerte integriert sind. Wir distanzieren uns ausdrücklich von der Atom- und Rüstungsindustrie. Jedoch können wir nicht ausschließen, dass das Fondsmanagement externer Investmentprodukte bei Bedarf je nach Anlagestrategie z.B. Energieunternehmen in das Portfolio mit aufnimmt.

Einstufung in der Kategorie Produkte/Dienstleistungen:

Erste Schritte

BEWUSSTSEINSCHAFFENDE MASSNAHMEN UND AKTIVE GESTALTUNG FÜR EINE ÖKOLOGISCHE NUTZUNG UND NACHHALTIGEN KONSUM

Die Sparda-Bank München eG ist bereits seit 2005 mit dem Fonds „Ökoworld Ökovision Classic“ auf dem Markt der „Socially Responsible Investments“ tätig. Damit wollten wir nicht nur der Nachfrage unserer Kunden nach ethisch korrekten Anlagekonzepten Rechnung tragen. Für uns hat sich dadurch die Möglichkeit geboten, die traditionell nachhaltige Unternehmensphilosophie der Sparda-Bank auch im Anlageportfolio weiterzuführen. Gewinnmaximierung und das kurzfristige Erzielen von Höchstrenditen auf Kosten der Unternehmenssubstanz haben in der Geschäftspolitik der Sparda-Bank München keinen Platz.

Im Dezember 2009 konnten wir die Bank Sarasin als Fondsberater für unseren neu aufgelegten Investmentfonds „Sparda München nachhaltige Vermögensverwaltung“ gewinnen. Die Schweizer Privatbank, die 2009 mit dem „Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2009“ in der Kategorie „Deutschlands nachhaltigste Finanzdienstleistung“ ausgezeichnet wurde, galt uns durch ihre ebenfalls langjährige nachhaltige Ausrichtung und ihre SRI-Expertise als der richtige Partner. Die „Sparda München nachhaltige Vermögensverwaltung“ ist der erste nachhaltige Dachfonds mit einer durch die Bank Sarasin entwickelten Wertsicherungsstrategie, die auf dem Constant Proportion Portfolio Insurance (CPPI)-Konzept beruht.

Bei der Auswahl von Fondsangeboten externer Anbieter achten wir darauf, dass im Fondsportfolio nach Möglichkeit auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenswerte integriert sind. Wir distanzieren uns ausdrücklich von der Atom- und Rüstungsindustrie. Jedoch können wir nicht ausschließen, dass das Fondsmanagement externer Investmentprodukte bei Bedarf je nach Anlagestrategie z.B. Energieunternehmen in das Portfolio mit aufnimmt.

Einstufung in der Kategorie bewusstseinschaffende Maßnahmen:

Erste Schritte

BERÜCKSICHTIGUNG ÖKOLOGISCHER ASPEKTE BEI DER KUNDENAUSWAHL

Eine Strategie zur aktiven Ansprache ökologisch orientierter Kundengruppen ist derzeit noch nicht vorhanden. Bei der Entscheidung für Förder- und Sponsoringmaßnahmen achten wir jedoch immer darauf, dass die Partner mit ihren Werten und Zielen zu unserer nachhaltigen Ausrichtung passen.

Zum Beispiel: Für das Geschäftsjahr 2011 wird die Sparda-Bank München eG für jedes neue Mitglied einen Baum pflanzen (Aktion in Kooperation mit den Bayerischen Staatsforsten). Wir erwarten für das Geschäftsjahr 2011 mehr als 10.000 neue Mitglieder.

Bei der Entscheidung für Förder- und Sponsoringmaßnahmen steht für uns immer im Vordergrund, dass die Partner mit Ihren Werten und Zielen zu unserer nachhaltigen Ausrichtung übereinstimmen.

Zum Beispiel 2011:

Erneute Förderung des Streetlife-Festivals in München
Erstmals Hauptpartner des Münchner Klimaherbstes

-> Ausrichter Green City e.V.

-> Ausrichter Global Challenges Network e.V.

Einstufung in der Kategorie Berücksichtigung:

Erste Schritte

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Unternehmensinterne Prozesse:	trifft nicht zu
Barrierefreier Zugang zu Produkten und Dienstleistungen:	Fortgeschritten
Berücksichtigung sozialer Aspekte:	Fortgeschritten
Soziale Staffelung Preise/Abgabe Überschüsse:	trifft nicht zu

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE D4: FORTGESCHRITTEN

UNTERNEHMENSINTERNE PROZESSE

Einstufung in der Kategorie unternehmensinterne Prozesse:	trifft nicht zu
---	-----------------

BARRIEREFREIER ZUGANG ZU PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

Grundsätzlich werden bei allen Wincor Nixdorf Systemen (betrifft unsere Geldautomaten und Kontoauszugsdrucker) internationale Anforderungen und Richtlinien zur behindertengerechten Gestaltung berücksichtigt. Über die Berücksichtigung von Normen wie zum Beispiel den amerikanischen ADAS (American with Disabilities Act) und anderen länderspezifischen Regelungen hinaus werden auch Test mit Benutzergruppen durchgeführt, um die Bedienung für alle Nutzer zu optimieren. Wincor Nixdorf achtet bereits bei der Entwicklung seiner Produkte auf eine funktionale und zugleich barrierefreie, behindertengerechte Ausstattung.

Die Tastaturen unsere Geldautomaten sind daher mit den Braille-Schriftzeichen versehen. Auch sind die Kontoauszugsdrucker, sowie die Geldautomat problemlos für Rollstuhlfahrer zugänglich.

Von unsere 44 Geschäftsstellen und 18 SB-Center sind 75 Prozent barrierefrei zugänglich.

Einstufung in der Kategorie barrierefreier Zugang zu Produkten:	Fortgeschritten
---	-----------------

BERÜCKSICHTIGUNG SOZIALER ASPEKTE

Die Sparda-Bank München eG führt Girokonten mit regelmäßigem Eingang (Lohn, Gehalt-, Rente) generell gebührenfrei. Ein Mindesteingang ist nicht erforderlich. Die Sparda-Bank München eG bietet Ihren Mitgliedern ein kostenloses Girokonto mit Lohn-, Gehalts- und Renteneingang an.

Allein durch die gebührenfreie Führung der Girokonten haben wir unseren Mitgliedern im Jahr 2010 Kontoführungsgebühren in Höhe von 8 Mio. Euro erspart.

Einstufung in der Kategorie Berücksichtigung sozialer Aspekte :	Fortgeschritten
---	-----------------

SOZIALE STAFFELUNG PREISE/ABGABE ÜBERSCHÜSSE

Einstufung in der Kategorie soziale Staffelung:	trifft nicht zu
---	-----------------

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

Das Thema D5 "Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards", ist für die Sparda-Bank München eG bei der ersten Gemeinwohlabilanz noch kein Thema, da wir derzeit als Pionierunternehmen die einzige Bank sind .

E1 GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG/BEDEUTUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

Direkte und indirekte Produktentwicklung:

Fortgeschritten

Produkte/Dienstleistungen im Vergleich:

Erste Schritte

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE E1: FORTGESCHRITTEN

DIREKTE UND INDIREKTE PRODUKTENTWICKLUNG: WELCHE PRODUKTE/DIENSTLEISTUNG FÜR WELCHEN ENDNUTZEN?

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

Die Kunden nehmen uns als Orientierungsstifter, familiäre Fördergemeinschaft und sympathische, vertrauenswürdige Bank wahr. Die Angebotspalette der Sparda-Bank München eG konzentriert sich auf die Kernprodukte:

- Gebührenfreies Lohn-, Gehalts-, Rentenkonto
- Baufinanzierung für private Immobilien
- Einfach und verständliche Geldanlagemöglichkeiten ohne Risiko

Ergänzt wird die Palette durch das Angebot im Bereich Wertpapierdienstleistungen zum Beispiel: Depotführung, Angebot von Fonds sowie Privatkunden-Kredit , Versicherungen und Bausparen.

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

Die NaturTalent Stiftung - eine Initiative der Sparda-Bank München eG

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

Die Philosophie der NaturTalent Stiftung

Jeder Mensch hat Talente und Stärken. Wer dieses Potenzial kennt, kann es bewusst weiter entwickeln, leben und einsetzen und wird so ganz einfach und natürlich erfolgreich in Beruf und Leben. Aufbauend auf dieser Erkenntnis entwickelte die Stiftung die Philosophie »NaturTalent: einfach - natürlich - erfolgreich« und eine klare Systematik, durch die Menschen ihre Talente entdecken können. In speziellen »Talenteschmiede«-Seminaren setzen sich die Teilnehmer, begleitet von NaturTalent Mentoren, auf Basis der eigenen Talente und Kompetenzen mit ihrer Persönlichkeit auseinander und lernen ihr Potenzial kennen.

Nächstes Ziel ist zunächst, dass die NaturTalent Stiftung in Oberbayern aufgestellt wird. Innerhalb der nächsten drei Jahre sollen hier 5.000 bis 6.000 oberbayerische Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit haben, an einem durch die Sparda-Bank München geförderten Talenteschmiede-Seminar der NaturTalent Stiftung teil zu nehmen. In Folge ist dann auch u.a. auch ein Seminarangebot für die Mitglieder der Bank geplant.

Einstufung in der Kategorie Produktentwicklung:

Fortgeschritten

PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN IM VERGLEICH ZU ANDEREN ALTERNATIVEN MIT ÄHNLICHEM ENDNUTZEN?

Girokonto mit Lohn-, Gehalts- und Renteneingang

Die Sparda-Bank München eG ist Eigentum einer starken Gemeinschaft. Mit mehr als 234.000 Mitgliedern sind wir die größte Genossenschaftsbank in Bayern. Durch unser stabiles, regional ausgerichtetes Geschäftsmodell ist die Sparda-Bank München ein optimaler Finanzpartner für Privatkunden in der Region Oberbayern. Mit einem Anteil von 52,00 Euro wird man Mitglied an der Genossenschaft. Verantwortung von Mensch zu Mensch. Die Gewinne der Bank sind die Gewinne der Mitglieder und umgekehrt.

Die Sparda-Bank München eG bietet Ihren Mitgliedern ein kostenloses Girokonto mit Lohn-, Gehalts- und Renteneingang an. Allein durch die gebührenfreie Führung der Girokonten haben wir unseren Mitgliedern im Jahr 2010 Kontoführungsgebühren in Höhe von 8 Mio. Euro erspart.

Daher bietet die Sparda-Bank München Finanzprodukte nur an, wenn sie für unsere Mitglieder sinnvoll sind und wir sie mit gutem Gewissen empfehlen können.

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

Einstufung in der Kategorie Produkte/Dienstleistung:

Erste Schritte

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Geldwerter Umfang:

Erfahren

Umfang/Kontinuität:

Vorbildlich

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE E2:

ERFAHREN

Anlagen zum Punkt Beitrag zum Gemeinwesen:

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

Über den Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e. V. spendeten wir in 2010 an 875 Einrichtungen 1,54 Mio. Euro für gemeinnützige, karitative und wohltätige Zwecke. Unter den vielen Spendenempfängern sind unter anderem Kindergärten, Schulen, Sportvereine, Fördervereine und Krankenhäuser.

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Vorschläge für Spenden einzureichen. Im Jahr 2010 wurden aufgrund von Mitarbeiterempfehlungen rd. 54.000 Euro an Spendengeldern vergeben. Davon 44 Spenden an soziale Einrichtungen, 17 Spenden an Sportvereine und sechs Spenden an Tierschutzorganisationen.

Besonders am Herzen liegt uns die Förderung von Familien sowie der Bildung und die Arbeit gegen die Altersarmut. Mit der Förderung des von uns initiierten und der Stadt München herausgegebenen Familienpasses sorgen wir seit mehreren Jahren für ein attraktives Freizeitprogramm für Familien in München. Der Familienpass ermöglicht Familien aus München und dem nahen Umland, Freizeitaktivitäten kostengünstig zu nutzen. Umfang der Förderung pro Jahr: 75.000 Euro.

Zwölf Realschulen in Oberbayern gehen seit Herbst 2007 mit unserer Unterstützung im Unterricht neue Wege. Wir fördern in Kooperation mit der Stiftung Bildungspakt Bayern und dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus das Modellprojekt „KOMPASS – Kompetenz aus Stärke und Selbstbewusstsein“. Das vierjährige Projekt will die Kultur von Schulen dahingehend verändern, dass die Stärken von Schülern deutlicher als bisher im Mittelpunkt des Unterrichts stehen und so neue Lehr- und Lernmethoden entstehen. Im Frühjahr 2010 wurden die ersten Evaluationsergebnisse veröffentlicht. Der Modellversuch wurde jährlich mit einer Spende in Höhe von 365.000 Euro unterstützt.

Die Ergebnisse aus dem Modellversuch und die weitere Vorgehensweise werden am 10.10.2011 auf einer Pressekonferenz in München von Herrn Kultusminister Spänle vorgestellt. Mit Start des neuen Schuljahres 2011/2012 werden die Maßnahmen auf rund zehn Prozent aller staatlichen Realschulen in Bayern übertragen. Die Sparda-Banken Augsburg und Regensburg unterstützen ab dem neuen Schuljahr ebenfalls das Projekt KOMPASS.

Seit einigen Jahren unterstützt der GSV den Verein Lichtblick Seniorenhilfe e.V. Der Verein kümmert sich um Senioren und Frührentner, welche unverschuldet in Not geraten sind. Über finanzielle Hilfe hinaus werden durch den Verein zahlreich kulturelle und soziale Veranstaltungen organisiert. Der Förderbetrag betrug 2010 75.000 Euro. Im Rahmen einer großen Weihnachtsspendenaktion und Patenschaftsaktion rufen wir in Kooperation mit der Zeitung Münchner Merkur auf zu spenden oder Patenschaften zu übernehmen. Bei der Spendenaktion zur Weihnachtszeit 2010 sind rund 1,2 Mio. Euro an Spendengeldern gesammelt worden. Die Spenden- und Patenschaftsaktion wird auch in 2011 fortgesetzt, die Spendensumme des GSV an den Verein wird erneut 75.000 Euro betragen.

GELDWERTER UMFANG ALLER MASSNAHMEN (% VOM JAHRESUMSATZ)

Unser Umsatz (Rohertrag) betrug 107 Mio. für das Jahr 2010. Bei rund 1,9 Mio. Spenden aus dem Gewinnspareverein der Sparda-Bank München e.V. und der Bank ergibt sich somit ein Wert von 1,8 %.

Einstufung in der Kategorie geldwerter Umfang:

Erfahren

UMFANG/KONTINUITÄT ALLER MASSNAHMEN + INSTITUTIONALISIERUNG

Die vollständige Übersicht aller Spenden des Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e.V. im Jahr 2010 ist im Jahresbericht enthalten.

Einstufung in der Kategorie Umfang/Kontunuität:

Vorbildlich

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Absolute Auswirkungen:

Fortgeschritten

Relative Auswirkungen:

Fortgeschritten

Management und Strategie:

Erste Schritte

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE E3: FORTGESCHRITTEN

Auszug aus den Umweltschutzmaßnahmen der Sparda-Bank München:

- Wir trennen konsequent den Müll in Wertstoffe, Bio- und Restmüll.
- Die Beleuchtung in den Fluren wurde optimiert: nur noch jeder zweite Leuchtkörper ist aktiviert; in Küchen und Toiletten wurden Bewegungsmelder installiert, das Licht brennt also dort nur noch, wenn es gebraucht wird.
- Alle Wasserhähne wurden mit wassersparenden Perlatoren ausgestattet.
- In der Zentrale gibt es drei Wasserbars mit M-Wasser (Leitungswasser der Stadtwerke München, das strengerem Qualitätsanforderungen als Mineralwasser unterliegt) für die kostenlose Versorgung mit hochwertigem Trinkwasser.
- In unserem Auftrag gibt es keine LKW-Kolonnen mehr, die volle und leere Kisten transportieren, keine Einweg- oder Mehrwegflaschen und weniger Plastikmüll.
- Unser Brief- und Kopierpapier sowie die Kuverts bestehen aus 100 Prozent Altpapier. Wo es möglich ist, wird das Papier im Drucker beidseitig bedruckt.
- Wir drucken seit Mai 2009 unsere Werbematerialien zu mind. 90 Prozent auf einem Papier, das aus 100 Prozent Altpapier hergestellt ist. Dafür wurde uns das Siegel „Blauer Engel“ erteilt.
- Wir haben Stromanalysegeräte installiert, um Verbrauchsspitzen zu erkennen und eine gleichmäßige Auslastung zu optimieren.
- Bei unseren Um- und Neubauten werden neueste ökologische Standards integriert.
- Für unsere Bemühungen i. S. Umweltschutz wurden wir von der Bayerischen Landesregierung mit dem Gütesiegel „Umweltpakt Bayern“ belohnt.

Internes Umweltteam

Das Umweltteam, bestehend aus Mitarbeitern unterschiedlicher Hierarchieebenen, trifft sich regelmäßig, um weitere Maßnahmen zum Umweltschutz und Energiesparen zu erarbeiten oder bestehende Maßnahmen in Zusammenarbeit mit Abteilungen und Geschäftsstellen zu optimieren. Das Umweltteam kümmert sich um bestehende Bedürfnisse, die die Lebensart, das Wirtschaften und den Alltag an die Notwendigkeiten der Umwelterhaltung anpasst. Unter anderem wurde im Umweltteam die Umstellung auf Ökostrom vorangetrieben.

Ökoprofit

Die Sparda-Bank München eG ist seit 2007 Mitglied bei Ökoprofit, ein Kooperationsprojekt Münchner Betriebe, des Referats für Arbeit und Wirtschaft, des Referats für Gesundheit und Umwelt, des Abfallwirtschaftsbetriebs München und der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern.

Mehr Informationen zu Ökoprofit siehe:

<http://www.muenchen.de/Rathaus/raw/nachhaltig/oekoprofit/175763/index.html>

Umstellung auf Ökostrom

Es wurden bereits 24 von 44 Geschäftsstellen auf Ökostrom umgestellt. Weitere Geschäftsstellen werden im Anschluss sukzessive umgestellt. Der Anteil des Ökostroms am Gesamtstromverbrauch der Sparda-Bank München eG beträgt nun circa 40 Prozent. Mit der Umstellung konnten sogar Stromkosten gespart werden. Ökonomie und Ökologie ergänzen sich hier besonders vorteilhaft.

Teilnahme am „Klimaschutz-Club München“

Die Sparda-Bank München eG ist als Mitglied des Klimaschutz-Clubs verpflichtet, in ihren Verantwortungsbereichen CO₂-senkende Maßnahmen zu ergreifen und für die Ziele von München für Klimaschutz einzutreten.

Mehr Informationen zum Klimaschutzclub München siehe: <http://www.muenchenfuerklimaschutz.de>

Planung einer Solartankstelle

In Verbindung mit dem Bauvorhaben „Erweiterungsbau der Zentrale“ klärt ein internes Projektteam die Möglichkeiten evtl. den Parkplatz mit Solarzellen zu überdachen und eine öffentlich zugängliche Solartankstelle zu realisieren.

Umweltpapier

Die Sparda-Bank München eG achtet darauf umweltfreundliches Papier zu verwenden. Vor der Verwendung steht immer die Frage, ob der Druck überhaupt erforderlich ist. Einsatz von Umweltpapier, sowohl beim Druck von Prospekten und Plakaten sowie bei der Verwendung von Kuverts und Kopier- Briefpapier.

Umweltfreundliche und fair gehandelte Werbeartikel

Beim Kauf von Werbegeschenken achten wir auf weitgehend biologische Bestandteile (z. B. Notizblöcke sind grundsätzlich aus 100 Prozent Recycling-Altpapier) sowie nachhaltige Produktion und beauftragen wenn möglich mit der Produktion (besonders bei Kugelschreibern) anerkannte Behindertenwerkstätten.

Beim Einkauf von Werbeartikel achten wir darauf, dass unsere Werbeartikellieferanten und -produzenten gemäß des Social Accountability Standards 8000 handeln. Diese Norm gewährleistet, dass in SA 8000-zertifizierten Betrieben keine Kinder- und Zwangsarbeit vorkommt, Gesundheit, Sicherheit, das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Organisation in Gewerkschaften und kollektive Lohnverhandlungen garantiert sind.

Es gibt keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion u.a. Unerlaubte Disziplinarmaßnahmen wie physische Bestrafung u.a. werden nicht ausgeübt.

Es gelten Normalarbeitszeiten von höchstens 48 Stunden pro Woche, Überzeiten sind begrenzt und werden speziell entschädigt.

Rund 55 Prozent unserer Werbeartikel sind nachweislich aus zertifizierter Bioqualität bzw. aus fairem Handel. Die restlichen 45 Prozent entsprechen den Kriterien der Social Accountability Standards 8000.

Unser Werbeartikel-Sortiment wird auch zukünftig - trotz höherer Kosten in Höhe von rund 25 % - sukzessive auf nachhaltige und biologische Werbeartikel umgestellt.

E4 MINIMIERUNG DER GEWINNAUSSCHÜTTUNG AN EXTERNE

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

Alle Mitarbeiter der Bank sind auch Mitglieder der Genossenschaft. Die Interessen der Mitglieder werden durch die Vertreterwahl gewahrt.

Ein Genossenschaftsanteil beträgt 52 Euro, die Pflichteinzahlung beläuft sich auf 52 Euro. Die Haftsumme je Geschäftanteil beträgt 52 Euro. Die Anzahl der Geschäftsanteile je Mitglied ist auf 30 Anteile begrenzt.

Die Höhe der Dividendenzahlung wird von der Vertreterversammlung jährlich neu beschlossen. Für das Geschäftsjahr 2010 hat die Vertreterversammlung am 30.06.2011 die Zahlung einer Dividende in Höhe von 5,5 % beschlossen.

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE E4: **VORBILDLICH**

E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Umfang und Transparenz:	Erste Schritte
Reichweite Standorte:	Vorbildlich
Verifizierung 100 MA:	Fortgeschritten
Grad der Mitbestimmung:	Erste Schritte
Umfang der Mitbestimmung:	Fortgeschritten
Umfang einbezog Stakeh.:	Erste Schritte

GESAMTBEWERTUNG DER KATEGORIE E5: **FORTGESCHRITTEN**

Die Sparda-Bank München eG erstellt jährlich einen Geschäftsbericht für die Bank sowie einen Spendenaktivitätenbericht für den Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e.V.

Ein eigener Nachhaltigkeitsbericht ist derzeit noch nicht vorhanden.

AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

Die erste Gemeinwohlbilanz der Sparda-Bank München eG bietet uns die Möglichkeit einen komprimierten Überblick über den Status Quo zu erhalten.

LANGFRISTIGE ZIELE

Die Sparda-Bank München eG beabsichtigt die Gemeinwohlbilanz zukünftig jährlich zu erstellen und auf Basis der Ergebnisse konkrete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

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

PROZESS DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

WELCHE MITARBEITER WAREN BEI DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ UND DES GEMEINWOHL-BERICHTS VOM UNTERNEHMEN INVOLVIERT?

Helmut Lind, Vorstandsvorsitzender der Sparda-Bank München eG

Christine Miedl, Direktorin Unternehmenskommunikation

Carmen Fischer, Mitarbeiterin Unternehmenskommunikation

Paul Vorsatz, Leiter Personalbetreuung und Leiter Team ELFI sowie ProVital

Günther Kraus, Direktor IT-Service und Verwaltung

Oliver Edelmann, Betriebsratsvorsitzender

Karl Matthaei, Leiter Bau- und Immobilienmanagement

Marissa Griehl, Mitarbeiterin Bau- und Immobilienmanagement

Konrad Gruber, Leiter der Geschäftsstelle Traunstein und Leiter Umweltteam

sowie diverse Kolleginnen und Kollegen, die freundlicherweise zu einzelnen Themen punktuell Informationen zur Verfügung gestellt haben.

ÜBER WELCHEN ZEITRAUM WURDEN DIESE ERSTELLT? WIE VIELE FRAU/MANN-ARBEITSSTUNDEN WURDEN DAFÜR VERWENDET?

Kick-Off mit Projektteam im März 2011, Finalisierung bis 12.09.2011.

Investierte Arbeitsstunden insgesamt: ca. 120

Datum: München, den 12.09.2011

- erstellt von

Sparda-Bank München eG, Abteilung Unternehmenskommunikation,

Christine Miedl und Carmen Fischer

im Auftrag des Vorstandsvorsitzenden Helmut Lind