

# 2022

## **Nachhaltigkeitsbericht**

Sparda-Bank München eG



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr 2022

Deutschlands erste  
**GEMEINWOHL-BANK**

Sparda-Bank München eG

**Sparda-Bank**

## Allgemeine Informationen

Die Sparda-Bank München eG wurde 1930 von 33 Eisenbahnern in der Rechtsform der Genossenschaft gegründet. Gemäß § 2 (1) der Satzung ist der Zweck der Genossenschaft, die wirtschaftliche Förderung der Mitglieder unter Berücksichtigung der Grundsätze einer gemeinwohlorientierten Ökonomie im Sinne von Mensch und Umwelt.

Die Sparda-Bank München eG erbringt Finanzdienstleistungen für Privatkund\*innen und ist überwiegend in Oberbayern tätig. Hierzu zählen der Zahlungsverkehr, die Finanzierung von privatem Wohneigentum, das Einlagengeschäft sowie das Vermittlungsgeschäft im Privatkredit-, Wertpapier-, Versicherungs- und Bausparbereich.

Die genossenschaftliche Beratung umfasst die persönliche Beratung in der Filiale ebenso wie die Beratung über moderne und differenzierte Zugangswege (Omnikanalbank).

Zum 31. Dezember 2022 war die Bank mit 33 Filialen und 23 SB-Centern in der Region vertreten und beschäftigte insgesamt 763 Mitarbeitende (davon 25 Auszubildende).

Per 31. Dezember 2022 hatte die Sparda-Bank München eG 275.605 Mitglieder. Die Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2022 9,44 Mrd. Euro. Die Kernkapitalquote belief sich am Stichtag auf 17,2 Prozent.

Die Sparda-Bank München eG ist der amtlich anerkannten Bundesverband der Volks- und Raiffeisenbanken (BVR) Institutsicherung GmbH und der zusätzlichen freiwilligen Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. angeschlossen.

Seit 2010 engagiert sich die Sparda-Bank München eG als erste Bank in Deutschland für die Gemeinwohl-Ökonomie und erstellt regelmäßig eine Gemeinwohl-Bilanz. Die Gemeinwohl-Bilanz misst unternehmerischen Erfolg an seinem Beitrag zum Wohl der Gesellschaft anhand der folgenden Werte: Menschenwürde, Solidarität & Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit sowie Transparenz & Mitentscheidung.

Die Geschäftsergebnisse und Tätigkeiten der Sparda-Bank München eG im Jahr 2022 sind im Geschäftsbericht 2022 beschrieben.

Der Geschäftsbericht 2022 wird nach der Vertreterversammlung, die am 28. Juni 2023 stattfindet, veröffentlicht.

---

## Ergänzende Anmerkungen

Der Aufsichtsrat der Sparda-Bank München eG hat diesen gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach § 289b HGB geprüft.

Ebenso hat dieser Bericht die formale Prüfung durch das DNK-Büro (Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex, c/o imug Beratungsgesellschaft, Postkamp 14 a, 30159 Hannover) durchlaufen.

---

Der Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2022 sowie die Informationen zur nichtfinanziellen Berichterstattung in Form der DNK-Erklärung sind auf unserer Website [www.sparda-m.de/presse-geschaeftsberichte/](http://www.sparda-m.de/presse-geschaeftsberichte/) zu finden.

Zusätzlich wird der Lagebericht der Bank zusammen mit der DNK-Erklärung für das Jahr 2022 nach der Vertreterversammlung im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht.

## Kriterien 1-10: Nachhaltigkeitskonzept

### Kriterien 1-4 zu STRATEGIE

#### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Sparda-Bank München eG ist eine Genossenschaftsbank und arbeitet seit ihrer Gründung in der Tradition der genossenschaftlichen Werte. Nachhaltigkeit in ihren drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales ist integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik und der Geschäftsstrategie.

Die Bank engagiert sich seit 2010 als Pionierunternehmen für die Gemeinwohl-Ökonomie und veröffentlicht regelmäßig eine Gemeinwohl-Bilanz (weitere Informationen unter: [www.sparda-m.de/presse-geschaeftsberichte/](http://www.sparda-m.de/presse-geschaeftsberichte/)). Die fünfte Gemeinwohl-Bilanz für die Jahre 2018 bis 2020 wurde im Juni 2022 auditiert und veröffentlicht.

2020 haben wir erstmals die Relevanz der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals = SDGs) für die Sparda-Bank München eG ermittelt. Ziel war es, die Tätigkeiten und die Wirksamkeit der Bank hinsichtlich Nachhaltigkeit aufzuschlüsseln und den SDGs zuzuordnen. Dabei konnten wir feststellen, dass wir durch unsere Aktivitäten und unser Engagement bereits einen Beitrag zu einer Vielzahl der SDGs leisten. Wir haben acht Ziele als „sehr relevant“ für uns eingestuft und betrachten diese seither als unsere „Fokus-SDGs“.

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung und Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsengagements orientieren wir uns darüber hinaus auch am Nachhaltigkeitsleitfaden des BVR. Dieser berücksichtigt ebenfalls die SDGs, die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Prinzipien für verantwortliches Bankwesen („Principles for Responsible Banking“) des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. Damit stellen wir sicher, dass unser Handeln auf regionaler Ebene mit den internationalen Zielen und Standards im Bereich der nachhaltigen Entwicklung verknüpft ist.

In der Geschäftsstrategie 2021 bis 2025 ist über die Nachhaltigkeit hinausgehend die Ausrichtung als „Deutschlands erste Gemeinwohl-Bank“ noch stärker in den Fokus gerückt. Diese strategische Ausrichtung findet sich in unserer Vision und Mission sowie in den darauf ausgerichteten langfristigen Zielen und Handlungsfeldern wieder.

Diese umfassen insbesondere

- Förderung spezieller Kund\*innensegmente und Ausbau der Beteiligung der Kund\*innen
- Implementierung von gemeinwohlorientierten Produkten im Kredit- und Einlagenbereich sowie im Zahlungsverkehr
- Implementierung eines standardisierten nachhaltigen Beschaffungsprozesses
- Nachhaltigkeit in der IT durch Wiederverwertung und Recycling
- Weiterentwicklung des Personal- und Gesundheitsmanagements
- Unterstützung bei der Entwicklung zu eigenverantwortlichen, lösungs- und leistungsorientierten Mitarbeitenden, u. a. über den NaturTalent Weg
- Berücksichtigung der ESG-Kriterien sowie darüber hinausgehend der Menschenwürde (MESG-Kriterien) bei den eigenen Anlagen in Wertpapiere
- Steuerung und Bewertung von MESG-Risiken
- Weiterentwicklung von der unternehmerischen und gesellschaftlichen Wertschöpfung durch integriertes Management und Systematik (Corporate Social Responsibility (CSR) 2.0) zum Unternehmen als proaktiver gesellschaftlicher Gestalter (CSR 3.0)

Die Sparda-Bank München eG trägt mit dieser Ausrichtung im Bereich Nachhaltigkeit den Anspruchsgruppen der Kund\*innen und Mitglieder, der Mitarbeitenden und der Gesellschaft in allen Bereichen (ökologisch, ökonomisch und sozial) Rechnung.

Aufgrund der in der Satzung und Geschäftsstrategie schriftlich definierten Nachhaltigkeitsaspekte ist auch weiterhin keine separate Nachhaltigkeitsstrategie geplant.

#### 2. Wesentlichkeit

Als Genossenschaftsbank mit dem Geschäftsbereich München, Oberbayern und angrenzender Regionen ist unser Marktumfeld regional und ausschließlich auf Finanzdienstleistungen rund um die Bedürfnisse privater Kund\*innen fokussiert. Wir sehen uns als Teil der regionalen Gesellschaft und unsere genossenschaftliche Organisationskultur gibt uns die Stärke, uns als Solidargemeinschaft den aktuellen Entwicklungen im gesellschaftlichen und ökologischen Umfeld zu stellen.

Unsere Geschäftstätigkeit wird von verschiedenen externen und internen Entwicklungen beeinflusst. Wesentliche Herausforderungen sind der Klimawandel, die Digitalisierung, der demografische Wandel, die Individualisierung der Gesellschaft, die steigenden regulatorischen Anforderungen an Finanzinstitute – und auch die fortschreitende Sensibilisierung der Menschen für Umwelt- und Sozialthemen.

### **Klimawandel**

Die internationale Staatengemeinschaft hat sich mit dem Klimaabkommen von Paris seit dem Jahr 2015 zum Ziel gesetzt, die Erderwärmung zu begrenzen. Wir als Sparda-Bank München eG möchten im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit einen aktiven Beitrag leisten, indem wir daran arbeiten unseren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. Darüber hinaus nehmen wir aktiv und chancenorientiert Einfluss auf die ökologisch nachhaltige Entwicklung, indem wir auch in 2022 für neue Mitglieder der Genossenschaft in Kooperation mit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald Bäume in unseren heimischen Wäldern gepflanzt haben.

In unserem Kerngeschäftsfeld der Baufinanzierung setzen wir uns aktiv für energieeffizientes Bauen & Sanieren in der Region ein. Seit Oktober 2022 bieten wir unseren Kund\*innen die Baufinanzierung mit GWÖ-Bonus an.

Im Bereich Geldanlagen bieten wir über unseren Kooperationspartner Union Investment Privatfonds GmbH (Union Investment) Investmentfonds gemäß unserer Hausmeinung an. Hierbei berücksichtigen wir gezielt nachhaltige Investmentfonds. Ergänzend zu unserem genossenschaftlichen Partner besteht seit vielen Jahren eine Vertriebskooperation mit dem Anbieter Ökoworld.

Die für Eigenanlagen der Bank geltenden Anlageprinzipien für verantwortliches Investieren sind ebenso wie die Struktur der Eigenanlagen transparent auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht.

Auch von innovativen Kooperationsangeboten, wie beispielsweise Ökostromtarifen des regionalen, ebenfalls gemeinwohlbilanzierenden Stromversorgers Polarstern GmbH können die Kund\*innen und Mitglieder bereits seit einigen Jahren profitieren. Seit Dezember 2020 besteht auch eine Kooperation mit der TeamBank AG, die unter DNK-Kriterium 10 näher erläutert wird.

### **Digitalisierung**

Der Trend zur Digitalisierung verändert unsere Geschäftsprozesse grundlegend. Immer mehr Bankgeschäfte können inzwischen digital abgewickelt werden. Wir selbst nehmen aktiv Einfluss auf diese Prozesse, indem wir zum Beispiel Videoberatung oder mobile Banking-Dienstleistungen anbieten. Dazu gehört auch die elektronische Bereitstellung und Archivierung von Kontoauszügen zu forcieren.

### **Demografie**

Der demografische Wandel beeinflusst uns als Finanzinstitut sowohl im Kund\*innengeschäft wie auch als Arbeitgeber. Dieser wirkt einerseits auf uns ein, da das Durchschnittsalter unserer Kund\*innen zunimmt. Andererseits verstehen wir uns als gestaltende Kraft, indem wir für junge wie ältere Menschen als Bank und Arbeitgeber attraktive Angebote bieten. Sofern baulich machbar, achten wir auf barrierefreien Zugang zu Filialen.

### **Genossenschaftsprinzip**

Kraft Rechtsform als „eingetragene Genossenschaft“ ist für uns die Förderung unserer Mitglieder wesentlich. Durch unsere regionale Verwurzelung tragen wir zur Stabilität und Prosperität der regionalen Wirtschaft bei.

Darüber hinaus sind wir über unseren Gewinn-Sparverein ein wichtiger Projektförderer in unserem Geschäftsgebiet. Hierbei verfolgen wir auch unter Berücksichtigung der SDGs das Konzept einer möglichst großen Breitenwirkung in den Bereichen Soziales (inkl. Gesundheit), Bildung, Umwelt, Kultur (inkl. Musik), Sport und Tierschutz.

Als alleiniger Gesellschafter der NaturTalent Stiftung gGmbH engagiert sich die Sparda-Bank München eG zudem für Bildung im Sinne von Stärkenbewusstsein und individueller Potenzialförderung und unterstützt Jugendliche in der Phase ihrer Berufswahl mit dem Seminarangebot „Talenteschmiede“.

Daneben berät und begleitet die NaturTalent Beratung GmbH Organisationen bei der Implementierung einer stärkenorientierten Unternehmenskultur.

Mit der Nachhaltigkeitsplattform LENA bieten wir den Menschen Möglichkeiten und Lösungen für einen nachhaltigen Lebensstil an.

Da wir auf das Privatkund\*innengeschäft fokussiert sind, beeinflussen diejenigen Transformationsprozesse, die speziell auf Unternehmen als Kund\*innen zukommen, unsere Geschäftstätigkeit nicht wesentlich.

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Aspekte der Nachhaltigkeit (Inside-out-Perspektive):

1. Unser Geschäftsbetrieb wirkt sich auf unsere Umwelt aus (z. B. CO<sub>2</sub>-Fußabdruck).
2. Wir ermöglichen unseren Mitgliedern und Kund\*innen mit einem transparenten Produktportfolio nachhaltige Investitionen und Kredite.
3. Wir tragen mit der Steuerung unserer Eigenanlagen zu nachhaltigen Investitionen bei.
4. Als Multiplikator leisten wir einen Beitrag zur Schaffung eines Bewusstseins für nachhaltige Themen, auch in Zusammenarbeit mit Branchenverbänden.
5. Das soziale Engagement über den Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e.V. und unsere Tochter NaturTalent Stiftung gemeinnützige GmbH wirkt sich in der Region aus.
6. Wir tragen mit unserer Unternehmenskultur zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden bei.

Aspekte, die auf uns als Bank einwirken (Outside-in-Perspektive):

1. Klimarisiken wirken sich immer stärker auf unsere Geschäftstätigkeit aus (z. B. Risikobewertung, Kreditvergabe).
2. Ein verändertes Bewusstsein in der Gesellschaft, insbesondere unserer Mitglieder, hat Auswirkungen auf unser Produktportfolio und unseren Geschäftsbetrieb.
3. Regulatorische Vorgaben im Thema Nachhaltigkeit wie z.B. neue Gesetze, Verordnungen überarbeiteter Standards wirken sich auf die Ausgestaltung unserer Prozesse aus.
4. Die demografische Entwicklung wirkt sich sowohl auf die Ausgestaltung unserer Arbeitsplätze als auch auf die Kund\*innenstruktur aus.
5. Unsere Lieferant\*innenkette berücksichtigt soziale und ökologische Standards. Wir wählen unsere Dienstleistungspartner\*innen entsprechend danach aus.

Wir sind uns bewusst, dass mit oben genannten Aspekten herausfordernde Risiken auf uns zukommen. Wir richten unseren Fokus jedoch auf die darin liegenden Chancen. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse setzen wir uns mit den einzelnen Themen auseinander, beleuchten unsere Unternehmenstätigkeit kritisch und arbeiten daran unsere Unternehmensstruktur langfristig zukunftsfähig auszurichten.

### 3. Ziele

Das umfassende qualitative Zielbild der Sparda-Bank München eG ergibt sich mittel- bis langfristig aus der Geschäftsstrategie und wird anlassbezogen durch Ergebnisse aus Befragungen und Dialogen mit den Stakeholder-Gruppen ergänzt.

Die regelmäßige Auditierung als gemeinwohlbilanzierendes Unternehmen ist ein wichtiger Teil der Operationalisierung und Kontrolle des Erreichungsgrads der Ziele. Die Gemeinwohl-Bilanz ist der umfangreichste Nachhaltigkeitsbericht der Bank. Im Sommer 2022 wurde die fünfte Gemeinwohl-Bilanz für die Jahre 2018 bis 2020 auditiert.

Die Sparda-Bank München eG hat im Rahmen der Auseinandersetzung mit den SDGs für sich acht Fokus-SDGs festgelegt, die bereits im DNK-Bericht 2020 vorgestellt wurden. Bei den Zielen 1, 4, 5 und 8 sehen wir uns bereits sehr gut aufgestellt, bei den Zielen 9, 12, 13 und 17 haben wir noch Entwicklungsbedarf.

Auch in 2022 wurde die interne und externe Kommunikation dazu ausgebaut (z. B. Integration auf der Homepage [www.sparda-m.de](http://www.sparda-m.de) sowie auf der Gemeinwohl-Seite [www.wirtschaft-fuer-alle.de](http://www.wirtschaft-fuer-alle.de)) und die strategische Verknüpfung mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten vorangetrieben. Wir informieren unsere Mitglieder und unsere Anspruchsgruppen regelmäßig über unser Engagement zum Thema Nachhaltigkeit. Dazu nutzen wir unsere digitalen Kanäle, die Vertreterversammlung und natürlich auch das direkte Gespräch.

Wir erstellen seit dem Jahr 2015 (Bericht erstmals für die Jahre 2012 und 2013) jährlich eine CO<sub>2</sub>-Bilanz. Diese Bilanz ermöglicht einen Überblick über alle vom Unternehmen beanspruchten Ressourcen innerhalb eines Jahres und weist die entsprechenden Emissionsäquivalente aus. Unser mittel- bis langfristiges Ziel ist es, Emissionen – wo möglich – zu vermeiden und den für den Geschäftsbetrieb notwendigen Ressourcenverbrauch weiter zu verringern. Im Jahr 2022 sind die Realverbräuche der Bank leicht angestiegen (siehe dazu auch DNK-Kriterien 12 und 13); der Hauptgrund liegt nach dem Ende der Corona-Pandemie in der zunehmenden Präsenzzeit in den Büros. Konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen, die aus der Evaluation der CO<sub>2</sub>-Bilanz entstehen, sind unter DNK-Kriterien 12 und 13 näher erläutert.

Unser Anspruch ist es, kontinuierlich in allen Bereichen der Nachhaltigkeit Fortschritte zu machen.

Im GWÖ-Zirkel (siehe auch 5. Verantwortung) hat sich die Sparda-Bank München eG auf 15 prioritäre Handlungsfelder festgelegt, die es bevorzugt anzugehen und umzusetzen gilt. Die Handlungsfelder betreffen Ziele aus den Themenfeldern Strategie, Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb und Risikomanagement/Gesamtbanksteuerung. Im Rahmen der Überarbeitung der Geschäftsstrategie in 2022 wurden die definierten prioritären Handlungsfelder aus dem GWÖ-Zirkel mit konkreten Maßnahmen integriert.

Die daraus abgeleiteten Maßnahmen sind größtenteils bereits in Arbeit und sollen bis 2025 umgesetzt sein.

	<b>Ziele:</b>	<b>Fokus-Maßnahmen:</b>	<b>betrifft folgende Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals):</b>
<b>Umwelt</b>	Wir arbeiten an der Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks und wollen damit aktiv zur Erreichung des Pariser Klimaabkommens beitragen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung einer Roadmap und Umsetzung von Konzepten zur Verbesserung der Betriebsökologie und Bauorganisation</li> <li>• Erarbeitung von Lösungen zum Thema Mobilität der Mitarbeitenden</li> <li>• Überarbeitung der Einkaufsbedingungen unter Einbezug gemeinwohlorientierter Mindestanforderungen</li> <li>• Aktualisierung der Lieferant*innenrichtlinie mit dem Schwerpunkt der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (nachhaltige Supply-Chain-Transparenz)</li> </ul>	13 – Maßnahmen zum Klimaschutz 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
<b>Wirtschaft</b>	Nachhaltigkeit ist in unserem Kerngeschäft verankert, dazu gehört auch, dass wir Produkte und Dienstleistungen mit sozialer und/oder ökologischer Wirkung entwickeln und anbieten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung und Umsetzung eines Maßnahmenprogramms zur Gemeinwohl-Ökonomie für den Aktiv- und Passivbereich sowie den Zahlungsverkehr</li> <li>• Neuproduktprozess-Analyse zur gemeinwohlorientierten Weiterentwicklung des SpardaWohnraum-Kredits (plus)</li> </ul>	12 – Nachhaltiger Konsum und Produktion
<b>Gesellschaft</b>	Wir haben eine gesunde und diverse Unternehmenskultur und engagieren uns für die Gesellschaft. Wir pflegen transparente Beziehungen zu unseren Anspruchsgruppen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verankerung NaturTalent Weg für die Mitarbeitenden</li> <li>• Ausbau unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements</li> <li>• Unterstützung gemeinnütziger Organisationen und Vereine über den Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e.V.</li> <li>• Dialog und Befragungen in verschiedenen Formaten mit den Anspruchsgruppen</li> </ul>	3 – Gesundheit & Wohlergehen 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum 10 – Weniger Ungleichheit 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Mit Blick auf die regelmäßige Erstellung einer Gemeinwohl-Bilanz verfolgen wir das Ziel mindestens den Status „Erfahren“ einzuhalten. Von einer weiteren Priorisierung der Ziele wurde bisher bewusst abgesehen. Als Umsetzungsziel aller festgelegten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele wurde Ende 2025 vereinbart.

Der Fortschritt der Zielerreichung wird regelmäßig kontrolliert und in den verantwortlichen Gremien berichtet. Der GWÖ-Zirkel ist wesentlich an der Koordination und Umsetzung beteiligt.

#### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Sparda-Bank München eG ist ein Unternehmen des Dienstleistungssektors. Wir sprechen statt von einer Wertschöpfungskette von einem Wertschöpfungsnetz.

##### Kerngeschäft (Bankgeschäft)

Als Finanzdienstleister erbringen wir die Wertschöpfung im Wesentlichen selbst und richten sie auf die Region aus. Die Einlagen unserer Kund\*innen aus der Region fließen überwiegend in Wohnungsbaudarlehen in die Region zurück. Damit leisten wir einen Beitrag für regionale, überschaubare Kreisläufe. Was in der Nachhaltigkeitsdebatte gefordert wird, ist bei uns eine Selbstverständlichkeit: die konsequente Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit an der Realwirtschaft. Dies sehen wir als unabdingbare Voraussetzung, um unserer Verantwortung bei der Lösung wichtiger Nachhaltigkeitsaspekte gerecht zu werden: Erhalt stabiler Finanz- und Wirtschaftsstrukturen, Vermeidungs- und Anpassungsmaßnahmen beim Klimawandel, Berücksichtigung des demografischen Faktors und des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Im Vermittlungsgeschäft beziehen wir unsere Dienstleistungen über unsere Verbundpartner Union Investment und Ökovi-sion (Investmentfonds), die Bausparkasse Schwäbisch Hall (Bauspargeschäft), die TeamBank (easyCredit) sowie die DEVK-Versicherungen (Versicherungsgeschäft).

In unserer Angebotspalette beziehen wir sowohl im Anlagebereich (nachhaltige Investmentfonds) als auch im Kreditbereich (Darlehen für energetische Vorhaben) Nachhaltigkeitskriterien ein.

##### Bankbetrieb

Hierzu gehören insbesondere unsere Gebäude, IT-Produkte, Büromaterial sowie Handwerker\*innenleistungen. Um mögliche soziale und ökologische Risiken in der Wertschöpfungskette zu minimieren, beziehen wir Produkte für den laufenden Geschäftsbetrieb sowie Handwerker\*innenleistungen nach Möglichkeit aus der Region. Beim Bezug von Produkten beziehen wir nach Möglichkeit auch Nachhaltigkeitskriterien mit ein (zum Beispiel Nachhaltigkeitsiegel beim Papiereinkauf). Daher sind uns keine wesentlichen sozialen Probleme (z.B. Menschenrechts- oder Arbeitsrechtsverletzungen) beziehungsweise ökologischen Probleme (gravierende Verstöße gegen Umweltstandards) in den Stufen der Wertschöpfung bekannt.

Somit stellen wir uns in angemessener Weise den sozialen und ökologischen Problemstellungen der einzelnen Produktionsstufen im Bankgeschäft wie auch im Bankbetrieb. Mit unseren Dienstleistungspartner\*innen und Zuliefer\*innen stehen wir auch bezüglich dieser Nachhaltigkeitsthemen in regelmäßigem Kontakt. Dies geschieht insbesondere im Rahmen der Überarbeitung oder Neuvergabe von Aufträgen.

#### Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

#### 5. Verantwortung

Die strategische Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand.

Auf operativer Ebene hat er mit Vorstandsbeschluss im Januar 2022 als Gremium den sogenannten GWÖ-Zirkel geschaffen, der aus verschiedenen Abteilungen der Bank gebildet wurde. Der Arbeitskreis GWÖ-Zirkel hat die Aufgabe, die kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung der nachhaltigkeitsrelevanten Fragestellungen und Themen im Kontext der Geschäftsstrategie 2021 - 2025 mit den beteiligten Fachbereichen voranzutreiben und sicherzustellen.

Einige Mitglieder aus dem Gremium stehen darüber hinaus in regelmäßigem Austausch mit Nachhaltigkeitskoordinator\*innen der anderen Sparda-Banken. Durch den Austausch entstehen wichtige Impulse zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit innerhalb des Unternehmens.

#### 6. Regeln und Prozesse

Ganz im Sinne des Genossenschaftsgedankens ist die Sicherung eines nachhaltigen Geschäftsmodells Leitprinzip der Sparda-Bank München eG. Auf Basis der geltenden Geschäftsstrategie 2021 - 2025 mit den darin verankerten Nachhaltigkeitsaspekten werden auf allen Ebenen (sowohl bei Führungskräften als auch bei Mitarbeitenden) Maßnahmen ergriffen, um umfassend nachhaltig zu wirtschaften und sich diesbezüglich stetig weiterzuentwickeln.

Das Kernteam des GWÖ-Zirkels ist mit den Organisationseinheiten Vorstandsstab, Unternehmenskommunikation, Produktion (Verantwortung für Produktionsstrategie), Vertrieb und Marketing (Verantwortung für Vertriebsstrategie) sowie Steuerung besetzt. Bei der Besetzung wurde besonders darauf geachtet, dass der Blick auf die Gesamtbank sichergestellt ist und die Umsetzung im Haus vorangetrieben wird.

Zudem liefern die Mitglieder des GWÖ-Zirkels für den jährlich zu erstellenden DNK-Bericht die für ihren jeweiligen Fachbereich erforderlichen Daten und Informationen zu.

Der GWÖ-Zirkel bezieht anlassbezogenen Fachexpert\*innen aus allen Organisationseinheiten der Sparda-Bank München eG oder von extern ein.

Der GWÖ-Zirkel tagt in der Regel wöchentlich. Zusätzlich wird ab 2023 alle 6 Wochen ein halbtägiger offener themenbezogener Workshop mit Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Fachbereichen der Bank durchgeführt.

Der GWÖ-Zirkel verantwortet außerdem das Controlling der Maßnahmen und der jeweiligen Umsetzungsstände sowie eine regelmäßige Berichterstattung gegenüber dem Vorstand (und dem Aufsichtsrat). Die Fachabteilungen bleiben weiterhin für die Umsetzung von Maßnahmen verantwortlich. Bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen werden Führungskräfte und Mitarbeitende einbezogen.

## 7. Kontrolle

Die Leistungsindikatoren bestehen einerseits aus den Werten der Balanced Scorecard, aus der Geschäftsstrategie und andererseits aus den Ergebnissen der Gemeinwohl-Bilanzen sowie der CO<sub>2</sub>-Bilanzen. Diese Leistungsindikatoren bilden die Grundlage für die Steuerung und Kontrolle unserer Daten.

Bereits die Erhebung der relevanten Daten und Berichte der relevanten Fachabteilungen erfolgt unter Berücksichtigung entsprechender Kontrolltätigkeiten, um die Zuverlässigkeit, Stringenz und Konsistenz der zugrundeliegenden Daten zu gewährleisten.

Alle extern veröffentlichten Nachhaltigkeitsberichte durchlaufen vor der Veröffentlichung Prüfprozesse sowohl innerhalb der Sparda-Bank München eG als auch gegebenenfalls über externe Dienstleistende, die im Einzelfall bei der Erstellung einiger Nachhaltigkeitsberichte unterstützend tätig werden.

Folgende Leistungsindikatoren haben wir für das Geschäftsjahr 2022 ermittelt:

- Im Bereich der Umweltdaten (Kriterien 11-13) sind dies: Wasserverbrauch, Stromverbrauch, Heizung, Papier, Geschäftsverkehr, Treibhausgasemissionen.
- Im Bereich Arbeitnehmer\*innenbelange (Kriterien 14-16) sind dies: Gesamtzahl der Mitarbeitenden, davon Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, Ausbildungsquote, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, Weiterbildungstage, Gesamtaufwand für die Weiterbildung.

Zur Prüfung, ob das interne Zielniveau erreicht wurde, und um unsere Weiterentwicklung einer objektiven Bewertung zu unterziehen, werden wir im 2. Halbjahr 2023 neben der Arbeit an der 6. Gemeinwohl-Bilanz erneut das genossenschaftliche NachhaltigkeitsCockpit durchführen.

### Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Im Vordergrund aller Aktivitäten der Sparda-Bank München eG steht die nachhaltige Förderung der Mitglieder. Für alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank München eG ist faires und ehrliches Wirtschaften eine ethische Maxime. Der Mensch steht immer im Mittelpunkt.

Das Wachstum der Sparda-Bank München eG ist werteorientiert, weil wir davon überzeugt sind, dass man als Unternehmen nur dauerhaft wirtschaftlich erfolgreich sein kann, wenn man sozial und ökologisch verantwortungsbewusst handelt.

Auch die Unternehmenskultur in der Sparda-Bank München eG basiert auf gelingenden Beziehungen und einem geliebten Talentmanagement, verbunden mit Respekt und Wertschätzung für die Unterschiedlichkeit aller Menschen zum Wohle aller Mitarbeitenden, Mitglieder und Kund\*innen der Bank.

Zudem hat die Sparda-Bank München eG seit 2019 einen Verhaltenskodex beschlossen.



Der Verhaltenskodex gibt uns im täglichen Geschäft Orientierung und Sicherheit. Seine Wirksamkeit und Verbindlichkeit im Verhältnis zu den Mitarbeitenden werden durch interne Regelungen, Richtlinien und Arbeitsanweisungen sichergestellt. Die Integrität unserer Mitarbeitenden ist dabei ein entscheidender Baustein für den Erfolg unserer Bank.

## 8. Anreizsysteme

Die Vergütungspolitik der Bank basiert auf dem geltenden Tarifvertrag für die Beschäftigten der Sparda-Banken. In Einzelfällen gewähren wir über die tarifliche Eingruppierung hinausgehende Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung, der Funktion und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung der Mitarbeitenden und zählen als Fixbezüge. Für außertariflich Angestellte (AT-Mitarbeitende) gilt ein von der Tarifsystematik abgeleitetes Vergütungsmodell, in dem die jeweilige Höhe der Fixvergütung geregelt ist.

Für die Erreichung von Zielvereinbarungen im beruflichen Alltag der Mitarbeitenden, die den Fortbestand der Bank sichern, werden weder im tariflichen noch im außertariflichen Gehaltsbereich erfolgsabhängige Vergütungen gewährt. Bereits im Jahr 2012 wurde die Zahlung von abschlussorientierten Provisionen für die Vermittlung von Bausparverträgen und Investmentfonds eingestellt. So gibt es auch für die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen kein Anreizsystem.

Derzeit gibt es noch keine konkrete Planung Nachhaltigkeitsziele für Führungskräfte und Mitarbeitende in das Vergütungssystem mit aufzunehmen.

Unter Berücksichtigung einer langfristigen Wertschöpfung sowie zur nachhaltigen Sicherung des Unternehmenserfolges zahlt die Sparda-Bank München eG in Abhängigkeit des Geschäftsergebnisses des jeweiligen Jahres eine Weihnachtsgratifikation, welche jährlich neu festgelegt wird.

Zentrales Steuer- und Evaluationselement des Vorstands und der Teilstrategieverantwortlichen der Sparda-Bank München eG ist die Balanced Scorecard.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat und die Ausschüsse des Aufsichtsrats in regelmäßig stattfindenden Sitzungen über die Umsetzung der Geschäftsstrategie und der daraus abgeleiteten Erreichung der Oberziele, sowie die Geschäftsentwicklung, die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie über besondere Ereignisse.

Der Aufsichtsrat hat zudem die Angemessenheit der Vergütungssysteme von Geschäftsführung und Mitarbeitenden mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der Bank zu überwachen (§ 25d Abs. 12 Satz 2 Nr. 1 KWG in Verbindung mit § 15 InstitutsVergV). Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie die Grundsätze zu den Vergütungssystemen der Sparda-Bank München eG werden daher jährlich auf Angemessenheit überprüft.

Die in der Unternehmensstrategie verankerten Nachhaltigkeitsthemen werden durch den Vorstand als oberste Führungsebene und durch den Aufsichtsrat als oberstes Kontrollgremium evaluiert, fließen jedoch derzeit noch nicht in die Bewertung von Vergütungen mit ein.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

#### **Vergütungspolitik:**

Die Vergütungssysteme der Sparda-Bank München eG orientieren sich am langfristigen Erfolg der Bank.

Die neun Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2022 eine Vergütung (inkl. Sachbezüge) in Höhe von insgesamt 221.569,10 Euro erhalten.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrundeliegenden Dienstvertrag und entspricht der Institutsvergütungsverordnung mit jährlicher Überprüfung. Die Bemessung der Gesamtvergütung berücksichtigt sowohl die Lage des Instituts als auch die Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie die Üblichkeit der Vergütung.

Die Bezüge bewegen sich unterhalb des Durchschnitts der Bezüge von Geschäftsführer\*innen vergleichbarer Unternehmen. Die Vergütung des Vorstands betrug inkl. Tantiemen im Berichtsjahr 2022 1.904.599,66 Euro. Die Vorständ\*innen erhalten zusätzlich zu ihrer Grundvergütung eine Tantieme in Höhe von max. 20 Prozent der Grundvergütung. Die Höhe

wird vom Aufsichtsrat jährlich neu festgelegt. Dazu werden folgende Zielfelder berücksichtigt: operativer Erfolg, nachhaltige Entwicklung der Bank im Markt, Gesamterfolg der Bank.

Die Bank ist tarifgebunden und die Mitarbeitenden werden nach dem zwischen den Sparda-Banken und der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)/Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) ausgehandelten Tarifvertrag vergütet. 64 Beschäftigte (das entspricht 8,39 Prozent aller Beschäftigten) wurden Ende 2022 nach der Tabelle der außertariflichen Vergütung bezahlt. Die Einstufung erfolgt nach dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich unter Beachtung der Anforderungen aus Kreditwesengesetz, der Institutsvergütungsverordnung und den Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion. Seit dem Jahr 1996 wurde die Struktur über die höchste Tarifgruppe hinaus fortgesetzt, um mehr Transparenz zu schaffen und willkürliche oder personenabhängige Vergütungen im außertariflichen Bereich zu vermeiden.

Mitarbeitende der Genossenschaft sind in der Regel auch Mitglieder. Es haben demnach alle Beteiligten ein Interesse am Fortbestehen der Bank und an den in der Strategie festgeschriebenen ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielsetzungen.

Folgende Abfindungen, Rückforderungen und Altersversorgungsleistungen waren im Jahr 2022 auszahlungswirksam:

<b>Für das Jahr 2022</b>	<b>Höchstes Kontrollorgan (Aufsichtsrat)</b>	<b>Führungskräfte</b>	<b>Alle sonstigen Mitarbeitenden</b>
Abfindungen	-	5.000,00 Euro	31.869,00 Euro
Rückforderungen	Nicht vorhanden	Nicht vorhanden	Nicht vorhanden
Altersversorgungsleistungen für Beschäftigte (ohne Vorstand) <sup>1</sup>	-	216.790,00 Euro	114.524,00 Euro

<sup>1</sup> Unsere Altersversorgungsmodelle richten sich a) bei Direktzusagen nach einem inzwischen geschlossenen Versorgungswerk für ca. 200 Mitarbeitende (Finanzierung durch die Bildung steuerlicher Rückstellungen) und b) nach einer seit 2014 bestehenden tariflichen Altersversorgung in der Durchführungsform einer Direktversicherung bzw. eines Pensionsfonds in Höhe von 3,33 Prozent des monatlichen Bruttogehalts. Bei Zuzahlung des Mitarbeitenden von mindestens 0,5 Prozent erhöht die Bank die Leistung auf 3,83 Prozent. c) Führungskräfte erhalten je nach Zeitpunkt der Zusage einen vertraglichen Arbeitgeberzuschuss zu einer Direktversicherung. In der Tabelle genannt sind die Altersversorgungsleistungen (Barzuschüsse) für Beschäftigte nach b) und c).

#### **Verhältnis der Jahresgesamtvergütung:**

Die Jahresvergütung der am höchsten bezahlten Person übersteigt nicht mehr als das 13,03-Fache des mittleren Niveaus der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden.

### **9. Beteiligung von Anspruchsgruppen**

Die Anspruchsgruppen der Sparda-Bank München eG ergeben sich aus den genossenschaftlichen Strukturen und wurden zusätzlich im Jahr 2017 im Rahmen des Projekts „Institutionalisiertes Stakeholder-Management“ bestätigt.

Relevante Anspruchsgruppen für die Sparda-Bank München eG sind:

- Mitglieder und Kund\*innen
- Mitglieder der Vertreterversammlung
- Aufsichtsrat
- Mitarbeitende
- Lieferant\*innen
- Produktpartner\*innen (Kooperationspartner\*innen und Vermittler\*innen)

Da wir kein Firmenkund\*innengeschäft betreiben, umfasst die Anspruchsgruppe Kund\*innen überwiegend Privatkund\*innen. Etwa 75 Prozent unserer Kund\*innen sind Mitglieder unserer Genossenschaft.

Jedes Mitglied hat unabhängig von der Anzahl der Geschäftsanteile ein generelles Stimmrecht. Aufgrund der Größe der Genossenschaft mit 275.605 Mitgliedern per 31. Dezember 2022 werden die Mitglieder durch die Vertreterversammlung vertreten (derzeit 227 Mitglieder).

Die Vertreterversammlung wählt sechs Mitglieder für den Aufsichtsrat. Drei Aufsichtsratsmitglieder werden über das Drittelbeteiligungsgesetz von den Mitarbeitenden der Sparda-Bank München eG gewählt. Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand.

Als regional verankertes Kreditinstitut steht die Bank im Rahmen der Geschäftstätigkeit und des gesellschaftlichen Engagements in kontinuierlichem Austausch mit den definierten Anspruchsgruppen sowie darüber hinaus mit verschiedenen gesellschaftlichen Institutionen.

Ab dem Jahr 2023 sind neue Befragungsformate und Dialoge geplant, deren Ergebnisse und Rückmeldungen im Rahmen der Geschäftsstrategie und bei der Evaluation und/oder Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt werden.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Unsere Kund\*innen und Mitglieder honorieren unsere Ausrichtung als Deutschlands erste Gemeinwohl-Bank. Bei der Kund\*innenbefragung 2022 gaben 16 Prozent der Antwortenden die Gemeinwohlorientierung an bei der Frage, was ihnen an der Sparda-Bank München eG besonders gut gefällt.

Dies haben wir aufgegriffen und im Oktober 2022 startete unser neues Produktangebot „Baufinanzierung mit Gemeinwohl-Bonus“. Dieser wird gewährt, wenn das Vorhaben bestimmte sozial-ökologische Kriterien erfüllt. Zu den Kriterien gehören beispielsweise sozialverträgliche Mieten oder eine besondere Energieeffizienz der Bausubstanz.

Im ersten Halbjahr 2023 werden weitere Kreditprodukte mit einem gemeinwohlorientierten Ansatz an den Start gehen.

Ausgelöst durch die Corona-Pandemie arbeitet mittlerweile ein Großteil der Mitarbeitenden mobil. Darauf aufbauend startete Ende 2022 das hybride Arbeitsplatzkonzept „New Work“ in der Zentrale. Dieses Konzept beinhaltet neben dem mobilen Arbeiten auch die Chance, die Fachbereiche in der Zentrale räumlich und thematisch neu in sogenannte Homebases zu strukturieren. Die durch das mobile Arbeiten frei gewordenen räumlichen Ressourcen unterstützen in diesem Zusammenhang die räumliche Neustrukturierung der Fachbereiche und fördern die Zusammenarbeit. Auch in den Filialen sind Veränderungen geplant bzw. werden bereits pilotiert. Hier ist u.a. beispielsweise vorgesehen, auch die Filialen mit einer hybriden Besprechungsmöglichkeit auszustatten.

Ende 2022 wurden in einer Online-Fokusgruppe junge Kund\*innen zu ihren Erwartungen an die Sparda-Bank München eG in der Zukunft befragt. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wird in 2023 eine weitere Fokusgruppe mit jungen Menschen durchgeführt, die nicht Kund\*innen bei uns sind.

Wie bereits unter DNK-Kriterium 9 beschrieben werden wir ab 2023 weitere neue Befragungs- und Dialogformate umsetzen, um die Handlungsfelder der Bank im Themenfeld der Nachhaltigkeit für die Zukunft zu bewerten.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Aufgrund unseres Geschäftsmodells liegen unsere wesentlichen ökologischen Auswirkungen im Geschäft mit privaten Kund\*innen und sind damit deutlich geringer als bei Finanzinstituten mit Unternehmenskund\*innengeschäft. Unsere Produkte richten sich nach den Bedürfnissen unserer Kund\*innen.

Auch durch die Kooperationen mit Partner\*innenunternehmen schafft die Sparda-Bank München eG nachhaltigen Mehrwert für ihre Kund\*innen und Mitglieder:

- Im Investmentfondsbereich kooperiert die Sparda-Bank München eG schwerpunktmäßig mit der Fondsgesellschaft Union Investment. Union Investment hat sich in den letzten Jahren zur führenden Anbieterin von nachhaltigen Geldanlagen entwickelt. Der Investmentprozess im Bereich Nachhaltigkeit seitens Union Investment umfasst die Bausteine Ausschlusskriterien, ESG-Kriterien, SDGs und CO<sub>2</sub>-Intensität. Aufgrund der Kooperation ist es unseren Kund\*innen möglich, im Investmentbereich eine für sie sinnvolle und nachhaltige Geldanlage zu wählen.
- Seit Herbst 2022 können wir unseren Kund\*innen mit dem branchenorientierten und nachhaltig ausgeprägten „UniNachhaltig Aktien Infrastruktur net“ einen weiteren Fonds anbieten. Ergänzend haben wir mit dem „UniZukunft Welt net“, welcher auf positive, wirkungsbezogene Investitionen im Bereich SDG abzielt, auch diesen Bereich verstärken können.
- Im Zuge der im August 2022 eingeführten „Nachhaltigkeitspräferenzabfrage“ haben zahlreiche Investmentgesellschaften teilweise ihre Produkte ebenfalls auf Fonds mit nachhaltiger Ausprägung umgestellt. Somit stehen unseren Kund\*innen neben unserer schwerpunktmäßigen Union-Angebotspalette, bei Bedarf noch zusätzliche, ergänzende Fondslösungen zur Verfügung.

- Auch im Bereich Versicherungen und Bausparen existieren Lösungen in Kooperation mit unseren Partnern Bausparkasse Schwäbisch Hall AG (z. B. Sonderkontingente bei energetischen Modernisierungsmaßnahmen für private Haushalte) und DEVK Versicherungen (z. B. Nachlass für Fahrer\*innen von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen im Rahmen der Autoversicherung).
- Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Frankfurt am Main, fördert u. a. die energetische Sanierung von Wohnimmobilien (z. B. energieeffizientes Bauen und Sanieren). Auf diese Förderprogramme machen wir unsere Kund\*innen im Rahmen von Finanzierungsberatungen aufmerksam und wickeln die Darlehensbeantragung ab. Im Jahr 2022 wurden rund 4,3 Mio. Euro (2021: rd. 39 Mio. Euro) als energetische KfW-Darlehen im Rahmen des Neugeschäfts für Baufinanzierungen beantragt und bewilligt. Hintergrund für den Rückgang in 2022 ist eine Kombination der Geschäftspolitik der KfW gepaart mit dem enormen Zinsanstieg in 2022 und allgemeinen Verbraucherunsicherheiten, welcher die generelle Nachfrage nach Immobiliendarlehen deutlich dämpfte.
- Kund\*innen, Mitglieder und Mitarbeitende der Bank können vom regionalen Energieversorger Polarstern GmbH Ökostrom zu vergünstigten Konditionen beziehen.
- Über die Multibanking-Plattform TEO erhalten unsere Kund\*innen Zugang zu den Banking-Funktionen der Sparda-Bank München eG sowie zu allen Funktionen und Applikationen, die wir selbst oder Dritte zugänglich machen. Durch die Multibankenfähigkeit können die Kund\*innen und Nicht-Kund\*innen in TEO Konten einbinden, die sie bei anderen Banken unterhalten. Zudem geht TEO deutlich über Banking hinaus und bietet den Kund\*innen und Nicht-Kund\*innen weitere optional nutzbare Services wie Abschluss von Finanzprodukten der TeamBank AG sowie der Fondsgesellschaft an. Ergänzt wird das Angebot durch das Finanzwetter sowie einen Vertrags- und Versicherungsmanager, den Marktplatz und verschiedene Gutscheinangebote und interessante Ratgeber.
- Persönliche Online-Beratung: Seit April 2021 beraten wir unsere Kund\*innen oder Interessent\*innen zu den Themen Girokontoeröffnung, Baufinanzierung, easyCredit und VermögenPlus online. Unser Online-Beratungsangebot wird laufend ausgebaut. Im Jahr 2022 haben wir mehr als 1.400 digitale Beratungsgespräche geführt. Seit Oktober 2021 bieten wir ergänzend über unsere Homepage einen Kund\*innen-Chat an, der sehr gut angenommen wird. Wir beantworten auf diesem Weg ca. 70-90 Anfragen pro Tag. Seit Oktober 2022 findet mit vier Filialen ein Testbetrieb statt. Berater\*innen beraten für Baufinanzierungen und Privatkredit auf Wunsch der Kund\*innen auch online (mit oder ohne Video). Ziel ist, die persönliche Online-Beratung in allen Filialen einzuführen.
- Mit dem Angebot des Konsumentenkredits easyCredit der TeamBank AG bieten wir unseren Kund\*innen ein faires, flexibles und maßgeschneidertes Kreditangebot. Zur Fairness gehören auch Sicherheit durch Überschuldungsschutz (Kreditvergabe bis max. 70 Prozent des verfügbaren Einkommens) und partnerschaftliche Begleitung, Schnelligkeit bei der Kreditentscheidung und Auszahlung sowie Transparenz durch verständliche und transparente Preisbestandteile.

Ein wichtiger Ansatz zur Ressourceneinsparung ist die Verringerung unseres Papierverbrauchs. Die erhöhte Nutzung der digitalen Funktionen wirkt sich insgesamt positiv auf das verbrauchte Volumen des Spezialpapiers für die Kontoauszugsdrucker aus, wie die folgende Tabelle zeigt:

Jahr	Blatt	Gesamt kg	Rückgang kg
2022	5.172.000	9.413,04	-2.446,08
2021	6.516.000	11.859,12	-2.358,72
2020	7.812.000	14.217,84	-5.416,32

Neben unserem Ziel, den Ressourcenverbrauch z. B. durch Produkte und digitalisierte Services zu minimieren, engagieren wir uns seit einigen Jahren auch für das Nachwachsen von Ressourcen: Im Rahmen von Baumpflanzungen, u.a. für unsere Mitglieder und für weitere Aktionen sind Ende 2022 in Kooperation mit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald rund 100.000 Bäume in Oberbayern gepflanzt worden.

Eine darüber hinausgehende Evaluation bzw. Messung der ökologischen Auswirkungen unserer Produkte in der Sparda-Bank München eG wird derzeit noch nicht durchgeführt.

#### Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen:

Im Bereich Investmentfonds haben wir für unsere Kund\*innen, gemeinsam mit unserem genossenschaftlichen Verbundpartner Union Investment und unserem Vertriebspartner Ökovicision unser Angebotsportfolio hinsichtlich nachhaltig ausgerichteter Fonds weiter ausgebaut.

Hierbei wird seitens der beiden Investmentgesellschaften ein mehrstufiger Anlageprozess durchlaufen, um die nachhaltige Ausrichtung sicherzustellen.

Somit können unsere Kund\*innen seit 2022 je nach persönlichem Anlageprofil aus 14 geeigneten Fonds darunter drei offenen Immobilienfonds, mit ökologischer, sozialer und/oder ethischer Ausrichtung auswählen. Ergänzt wird die Angebotspalette durch drei Nachhaltigkeitsstrategien im Bereich der Fondsvermögensverwaltungen. Aufgrund der Umstellungen auf ESG-Richtlinien im August 2022 können bei Kund\*innenbedarf ausgewählte Fonds zusätzlicher Fondsgesellschaften angeboten werden.

Zum 31. Dezember 2022 haben unsere Kund\*innen insgesamt rund 634 Mio. Euro in nachhaltige/unter ESG-Aspekten gemanagte Investmentfonds direkt angelegt. Dies entspricht insgesamt einer Quote von rund 43,7 Prozent (2021: 20,5 Prozent). Der Anstieg gegenüber 2021 basiert vor allem auf der verbesserten Datenqualität und -verfügbarkeit, nachdem im Jahr 2022 klare Vorgaben zur Bewertung von Nachhaltigkeitsfaktoren bei Investments verabschiedet wurden. Aufgrund der erkennbaren deutlichen Steigerung der Nachhaltigkeitspräferenzen wird sich dieser Wert erwartungsgemäß in den kommenden Jahren weiter erhöhen.

Im Bereich der Eigenanlagen konzentrieren wir uns weiterhin auf die Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Eigenanlagenstrategie. Aufgrund der Orientierung an den UN PRI und der Berücksichtigung der M ESG-Kriterien sind die Eigenanlagen der Sparda-Bank München eG grundsätzlich nach gemeinwohlorientierten Regeln angelegt. Die Transparenz und Nachvollziehbarkeit sind zum heutigen Zeitpunkt jedoch oftmals noch nicht gegeben. In folgenden Fällen vermeiden wir Investitionen und entwickeln unsere Prozesse entsprechend weiter:

- Kriminelles und gesetzwidriges Verhalten
- Zerstörung von Umweltressourcen zu Lasten der Menschen, einschließlich kommender Generationen, insbesondere aus Gewinnstreben (unter anderem Kyoto-Protokoll). Dieser Passus begründet für uns das Verbot jedweder Geldanlage in Rohstoffinvestments, insbesondere in Lebensmittelrohstoffe
- Herstellung und Handel von/mit Waffen
- Menschenhandel
- Missachtung von Arbeitsstandards nach ILO (Internationale Arbeitsorganisation, eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf)
- Nichtratifizierung des Kyoto-Protokolls beziehungsweise entsprechender Folgedokumente
- Nichtratifizierung der Biodiversitätskonvention der UNEP
- Spekulationen, die in direktem Zusammenhang mit menschlichem Leid stehen
- Offensichtlich anrühige Handlungsweisen unter Ausnutzung rechtlicher Grauzonen beziehungsweise Regelungslücken. Beispiele: Steuerflucht in jeder Form, wie Dividendenstripping oder Auslagerung von Gewinnen in Steueroasen
- Kryptowerte

Die Sparda-Bank München eG berücksichtigt bei ihren Investitionen Unternehmen und Organisationen, die eine nachhaltige Entwicklung vorantreiben, umwelt- und sozialverträglich wirtschaften und ihren ökonomischen Erfolg unter Einbeziehung sozialer und ökologischer Aspekte in der gesamten Wertschöpfungskette erreichen. So investieren wir vorrangig in zukunftsweisende sozial-ökologische Geschäftsfelder und Unternehmen mit einer nachhaltigen Unternehmensführung (Positivkriterien), sodass ein expliziter Nachhaltigkeitsansatz bei Anlageentscheidungen im Fokus steht. Uns ist bewusst, dass wir (noch) nicht für jedes der oben dargestellten Kriterien eindeutige Aussagen oder Informationen erhalten. Sollte eine Anlageentscheidung bewusst ohne Berücksichtigung derartiger Kriterien getroffen werden, ist dies entsprechend zu dokumentieren. Die Auswirkungen dieser Einflussfaktoren können sich sowohl in unserem Betriebsergebnis als auch in unserer Reputation niederschlagen. Dies gilt es im Vorfeld unserer Entscheidungen zu berücksichtigen.

---

## Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Die Sparda-Bank München eG hat als Dienstleistungsunternehmen im Vergleich zu einem produzierenden Unternehmen vergleichsweise geringe direkte Umweltauswirkungen. Hauptsächlich handelt es sich dabei um die folgenden Aspekte: Energieverbrauch der Gebäude und technischer Geräte, Wasserverbrauch durch die Gebäudenutzung, Papierverbrauch und Abfall im Rahmen der Geschäftstätigkeit sowie indirekte Emissionen durch den Dienstreiseverkehr und dem Reiseverkehr der Mitarbeitenden zur Arbeitsstätte.

Mit Hilfe der CO<sub>2</sub>-Bilanz, die seit dem Bericht 2012 jährlich erstellt wird, werden Verbräuche überprüft, Veränderungen hinterfragt und – wo möglich – künftig weitere Einsparungen angestrebt.

Materialien, die in Büroausstattung, Technik, Maschinen und Automaten eingesetzt sind, zeichnen sich durch eine lange Lebensdauer aus. Ihr Beitrag zur Umweltbilanz wird durch regelmäßige Pflege und im Bedarfsfall fachmännische Entsorgung oder Reparatur- und Recyclingprozesse so gering wie möglich gehalten.

Detaillierte Informationen zu den konkreten Unternehmensverbräuchen sind zusätzlich unter DNK-Kriterium 12 sowie den dazugehörigen Leistungsindikatoren zu finden.

Den größten Ausstoß an CO<sub>2</sub>-Äquivalenten verzeichnete die Sparda-Bank München eG 2022 – analog den Vorjahren – in den Bereichen Arbeitswege der Mitarbeitenden (43,3 Prozent Anteil an der CO<sub>2</sub>-Gesamtbilanz; 2021: 41,4 Prozent) und externe Dienstleister\*innen/Rechenzentrum (17,9 Prozent; 2021: 18,2 Prozent). Besonders große Einsparungen erreichte die Bank durch den Bezug von 100 Prozent Ökostrom.

Ein wichtiger Ansatz zur Ressourceneinsparung bei der Sparda-Bank München eG ist die Verringerung des Papierverbrauchs. 2021 betrug der Anteil an Papier und Druckerzeugnissen 4,4 Prozent und 2022 3,4 Prozent an der CO<sub>2</sub>-Gesamtbilanz. Die erhöhte Nutzung der digitalen Funktionen wirkt sich unter anderem auch positiv auf das verbrauchte Volumen des Spezialpapiers für die Kontoauszugsdrucker aus. Dies belegt auch die Tabelle bei 10. Innovations- und Produktmanagement.

Neben unserem Ziel, den Ressourcenverbrauch z. B. durch Produkte und digitalisierte Services zu minimieren, engagieren wir uns seit einigen Jahren auch für das Nachwachsen von Ressourcen: Im Rahmen von Baumpflanzungen, u.a. für unsere Mitglieder und für weitere Aktionen sind Ende 2022 in Kooperation mit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald rund 100.000 Bäume in Oberbayern gepflanzt worden.

Eine darüber hinausgehende Evaluation bzw. Messung der ökologischen Auswirkungen unserer Produkte in der Sparda-Bank München eG wird derzeit noch nicht durchgeführt.

## 12. Ressourcenmanagement

Wie unter den Leistungsindikatoren zu DNK-Kriterium 13 näher ausgeführt, ist die Sparda-Bank München eG bereits seit 2014 ein betriebsökologisch klimaneutrales Unternehmen und überwacht mit Hilfe des jährlich dokumentierten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes ihr Ressourcenmanagement (weitere Informationen dazu sind auch unter DNK-Kriterium 13 beschrieben).

Basierend auf der regelmäßigen Evaluation der unter DNK-Kriterium 3 beschriebenen qualitativen und quantitativen Zielbilder werden im Unternehmen bei Bedarf entsprechende Maßnahmen ergriffen. Grundlage zur Verbesserung des Ressourcenmanagements ist die CO<sub>2</sub>-Bilanz. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung bei der Verwendung von Ressourcen. Darüber hinaus gibt es derzeit kein weiteres Managementkonzept.

Basierend auf der Evaluation steht im Einkauf die Nutzung von alternativen umweltfreundlichen Produkten (Papier, Büromaterial etc.) im Fokus. Wenn Reduzierungen derzeit noch nicht möglich sind, erfolgt die Kompensation der Emissionen durch Klimazertifikate.

Die Mitarbeitenden der Sparda-Bank München eG sind die tragende Säule und gleichzeitig auch wichtige Multiplikatoren im Bereich Nachhaltigkeit. Sie werden durch interne Kommunikationsmaßnahmen wie z. B. durch Videos zum Thema nachhaltige Geldanlagen oder durch die regelmäßigen Informationen zu ökologischem Verhalten am Arbeitsplatz über das Intranet oder per E-Mail aufgeklärt und können so am unternehmensweiten Ressourcenmanagement sowie an der Weiterentwicklung des nachhaltigen Produktportfolios teilhaben.

Zudem förderte die Sparda-Bank München eG im Berichtsjahr 2022 200 Mitarbeitende, die mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen, mit dem „Jobticket“.

Seit September 2016 stehen auf dem Gelände der Zentrale der Sparda-Bank München eG Ökostrom-Tankstellen für Elektrofahräder und Elektroautos. Durch eine technisch notwendige Umstellung, die länger als geplant gedauert hat, wurden 2022 nur 868 kW Ökostrom getankt.

Auf Grundlage unserer Geschäftstätigkeit und unserer schon langjährig durchgeführten und stetig ausgebauten Nachhaltigkeitsaktivitäten haben wir keine wesentlichen Risiken identifiziert. Das beschriebene Vorgehen und die erwähnten Maßnahmen erfüllen das Ziel der kontinuierlichen Verbesserung.

Unabhängig davon werden wir uns – beginnend in 2023 – intensiv mit unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz auseinandersetzen, um konkrete Ziele und darauf aufbauend Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die eine weitere Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks mit sich bringen. Die Erkenntnisse aus dem in 2023 anstehenden Energie-Audit werden hier ebenfalls mit einfließen.

### Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

#### **Eingesetzte Materialien:**

Die Sparda-Bank München eG ist eine Universalbank. Die Materialien, welche die Bank einsetzt, begrenzen sich folglich auf die zur Aufrechterhaltung des Bankbetriebs eingekauften Rohwaren und Produkte. Der Verbrauch von Papierprodukten (hier: Büropapier) ist einer der größten Faktoren und machte im Berichtsjahr 2022 mit rund 32.484 kg 3,4 Prozent anteilig an der Gesamt-CO<sub>2</sub>-Bilanz der Bank aus, das entspricht einem prozentualen Rückgang von rund 16 Prozent. Dieser Verbrauch setzt sich zusammen aus 1.781 kg Frischfaser- und 30.703 kg Recycling-Papier. Weitere 14.019 kg (Rückgang um 28,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr) fielen durch die von der Bank beauftragten Druckerzeugnisse an, diese wurden jedoch schon im Druckprozess über den Zukauf von Klimazertifikaten direkt klimaneutral gestellt und flossen damit nicht unmittelbar in die CO<sub>2</sub>-Bilanz der Sparda-Bank München eG ein.

#### **Energieverbrauch:**

Die exakten Werte des Stromverbrauchs für das Jahr 2022 liegen noch nicht vor. Es wird zum Zeitpunkt der Berichtserstellung für das Berichtsjahr 2022 von einem Energieverbrauch von 1.770.000 kWh ausgegangen, was einem Rückgang zum Vorjahr um 0,75 Prozent entspräche.

Die Sparda-Bank München eG bezieht bereits seit 2015 zu 100 Prozent Ökostrom.

Seit dem Berichtsjahr 2012 erstellt die Sparda-Bank München eG eine CO<sub>2</sub>-Bilanz nach den Vorgaben des GHG Protocols. Die konkreten Verbräuche mit Vergleich zum Vorjahr sind entsprechend den Anforderungen des GHG Protocols in den Leistungsindikatoren zu DNK-Kriterium 13 näher aufgeschlüsselt.

**Verringerung des Energieverbrauchs:**

Im Jahr 2021 lag der Stromverbrauch bei 1.783.361 kWh (Rückgang im Vergleich zu 2020 4,8 Prozent). Für das Jahr 2022 wird auf Basis der erfolgten Hochrechnung ein etwas niedrigerer Stromverbrauch von 1.770.000 kWh erwartet. Weitere konkrete Energieverbräuche (z. B. Heizöl leicht, Kühlmittel) mit Vergleich zum Vorjahr sind entsprechend den Anforderungen des GHG Protocols in den Leistungsindikatoren zu DNK-Kriterium 13 näher aufgeschlüsselt.

**Wasserentnahme:**

Es wird die Gesamtwasserentnahme berichtet, die sich zusammensetzt aus den Werten der Filialen, SB-Stellen und der Zentrale der Sparda-Bank München eG. Für die Ressource Wasser (Wasser und Abwasser) lag dieser für 2021 bei 11.700 cbm (=11,7 Megaliter). Der Wert für 2022 umfasst 9.528 cbm (=9,5 Megaliter). Der gesunkene Verbrauch ist auf die Einführung von „New Work“ zurückzuführen.

Das Wasser entstammt dem herkömmlichen (Süß- bzw. Trink-)Wassernetz der Gemeinden, in denen die Filialen und die Zentrale der Sparda-Bank München eG jeweils lokalisiert sind. Diese Entnahmeknoten sind nach dem Kenntnisstand der Sparda-Bank München eG nicht von Wasserstress betroffen.

**Angefallener Abfall:**

Die Tabelle zeigt die Einheiten des Abfalls, der bei der Sparda-Bank München eG 2021 und 2022 angefallen ist.

Kennzahl	Datenherkunft	Einheit	Wert 31.12.2021	Wert 31.12.2022
Styropor	Remondis	Kubikmeter (cbm)	13,0	30,0
Mischglas	Remondis	Kubikmeter (cbm)	3,0	2,9
Sperrmüll	Remondis	Tonnen (t)	4,6	12,0
Elektroschrott	Weißer Rabe	Tonnen (t)	6,6	3,7
Restmüll	AWM/Wittmann	Kubikmeter (cbm)	135,0	135,0
Wertstoffe	Wittmann	Kubikmeter (cbm)	30,0	30,0
Biomüll	AWM	Kubikmeter (cbm)	13,0	12,5

Ende 2022 startete das hybride Arbeitsplatzkonzept „New Work“ in der Zentrale. Die Fachbereiche wurden räumlich und thematisch neu strukturiert. In diesem Zusammenhang erfolgten Neuanschaffungen von Arbeitsplatzausstattungen und Büromöbel (z. B. höhverstellbare Schreibtische für jeden Arbeitsplatz). Dies begründet den Anstieg von Styropor und Sperrmüll. Nicht mehr benötigte, jedoch funktionsfähige Büromöbel und Büroausstattungen wurden, soweit möglich, einer Wiederverwendung zugeführt.

Kennzahl	Datenherkunft	Einheit	Wert 31.12.2021	Wert 31.12.2022
Papierabfall	Rhenus/Remondis	Kubikmeter (cbm)	84,0	86,0
Papierabfall cbm Veränderung	Rhenus/Remondis	Prozent (%)	1,0 (zu 2020)	1,0
Papierabfall in Tonnen	Akten-/ Datenvernichtung	Tonnen (t)	26,0	27,4
Papierabfall t Veränderung	Akten-/ Datenvernichtung	Prozent (%)	1,0 (zu 2020)	1,1

Insgesamt beträgt der Anteil des Abfalls 0,6 Prozent an der Gesamt-CO<sub>2</sub>-Bilanz der Bank.

Die Entsorgung der einzelnen aufgeführten Abfallkomponenten erfolgt professionell und standardgemäß durch die beauftragten Dienstleistungsunternehmen, welche die Abfälle abholen und fachgerecht verwerten oder recyceln.

Die Sparda-Bank München eG veröffentlicht Informationen über ihr Umwelt-Engagement auf der Homepage.



### 13. Klimarelevante Emissionen

Seit dem Berichtsjahr 2012 erstellt die Sparda-Bank München eG jährlich eine CO<sub>2</sub>-Bilanz nach den Vorgaben des GHG Protocol. Die Auflistung aller klimarelevanten Emissionen des Unternehmens findet sich unter Leistungsindikator GRI SRS-305-1 bis Leistungsindikator GRI SRS-305-3. Informationen zur Reduktion von THG-Emissionen sind beispielsweise unter Leistungsindikator GRI SRS-305-5 beschrieben.

Im Jahr 2021 lagen die Gesamtemissionen bei 1.866,45 t. Die Prognose für die hochgerechneten Zahlen aus 2022 liegt bei einem leichten Anstieg um 1,3 Prozent und einem Emissionswert von 1.891,29 t. Die Hauptgründe für den leichten Anstieg liegen vor allem im Bereich der Anfahrten der Mitarbeitenden aufgrund der wieder häufigeren Präsenzzeiten in den Büros.

Bislang wurde kein quantitatives Ziel (mit Mengen- oder Zeitbezug) vereinbart.

Auf Basis der Ergebnisse der CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Jahr 2021 (und der Hochrechnung für 2022) ist in 2023 geplant, zu überprüfen ob und welche quantitativen Reduktionsziele für CO<sub>2</sub>-Emissionen festgelegt werden können.

#### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

##### Direkte THG-Emissionen (Scope 1):

Unter Scope 1 werden laut GHG Protocol all jene THG-Emissionen zusammengefasst, die durch den Verbrauch von Brennstoffen, durch außerordentliche Nachfüllungen von Kältemitteln und durch den Fuhrparkbetrieb des berichtenden Unternehmens entstehen.

Die Sparda-Bank München eG berichtet die Unternehmenswerte für 2021 und 2022, wo möglich auf Basis der aktuellen Abrechnungen für das Berichtsjahr. In jenen Fällen, in denen die Abrechnungen noch nicht vorlagen, wurden die Realwerte aus dem vorangegangenen Jahr als Basis für die Hochrechnung herangezogen.

Scope 1	Realwert 2021	CO <sub>2</sub> -Äquivalent in t	Anteil in %	Realwert 2022	Veränd. ggü. Vorjahr in %	CO <sub>2</sub> -Äquivalent in t	Anteil in %
Wärme	Heizöl: 6.000 Liter	15,97	9,2	Heizöl: 6.700 Liter (Hochrechnung) <sup>1</sup>	11,71	17,84	9,0
	Erdgas: 765.320 kWh	155,34		Erdgas: 750.000 kWh (Hochrechnung) <sup>1</sup>	-2,00	152,23	
Kältemittel	keine Nachfüllmengen	0,00	0,0	keine Nachfüllmengen	-	0,00	0,0
Unternehmensfuhrpark	Benzin: 3.321,56 Liter	7,77	1,6	Benzin: 3.248,65 Liter	-2,19	7,60	1,3
	Diesel: 8.381,8 Liter	22,68		Diesel: 6.251,04 Liter	-25,44	16,91	
<b>Gesamt</b>	<b>Siehe <sup>2</sup></b>	<b>201,76</b>	<b>10,8</b>	<b>Siehe <sup>2</sup></b>	<b>-3,56</b>	<b>194,58</b>	<b>10,3</b>

<sup>1</sup> Bei den angegebenen Werten handelt es sich um eine Schätzung, basierend auf den Hochrechnungen der tatsächlichen Verbräuche aus den Vorjahren.

<sup>2</sup> Hier werden keine Realwerte angegeben, da sich diese aus verschiedenen Größeneinheiten zusammensetzen, die nicht addiert werden können. Dennoch sind die CO<sub>2</sub>-Werte ausgewiesen, da deren Addition möglich ist.

**Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2):**

Unter Scope 2 werden laut GHG Protocol all jene THG-Emissionen zusammengefasst, die indirekt durch den Verbrauch von Strom und Fernwärme des berichtenden Unternehmens entstehen. Die Sparda-Bank München eG berichtet die Unternehmenswerte für 2021 und 2022, wo möglich auf Basis der aktuellen Abrechnungen für das Berichtsjahr. In jenen Fällen, in denen die Abrechnungen noch nicht vorlagen, wurden die Realwerte aus dem vorangegangenen Jahr als Basis für die Hochrechnung herangezogen.

Scope 2	Realwert 2021	CO <sub>2</sub> -Äquivalent in t	Anteil in %	Realwert 2022	Veränd. ggü. Vorjahr in %	CO <sub>2</sub> -Äquivalent in t	Anteil in %
Strom	Ökostrom: 1.783.361 kWh	0,00	0,0	Ökostrom: 1.770.000 kWh (Hochrechnung)	–	0,00	0,0
Wärme eingekauft	Fernwärme: 1.100.000 kWh	210,72	11,3	Fernwärme: 1.100.000 kWh (Hochrechnung)	0,0	210,72	11,1
<b>Gesamt</b>	<b>Siehe <sup>1</sup></b>	<b>210,72</b>	<b>11,3</b>	<b>Siehe <sup>1</sup></b>	<b>0,0</b>	<b>210,72</b>	<b>11,1</b>

<sup>1</sup> Hier werden keine Realwerte angegeben, da sich diese aus verschiedenen Größeneinheiten zusammensetzen, die nicht addiert werden können. Dennoch sind die CO<sub>2</sub>-Werte ausgewiesen, da deren Addition möglich ist.

**Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3):**

Unter Scope 3 werden laut GHG Protocol all jene THG-Emissionen zusammengefasst, die indirekt durch Arbeitswege und Geschäftsreisen der Mitarbeitenden sowie durch den Wasser- und Papierverbrauch und den anfallenden Abfall des berichtenden Unternehmens entstehen. Die Sparda-Bank München eG berichtet die Unternehmenswerte für 2021 und 2022, wo möglich auf Basis der aktuellen Abrechnungen für das Berichtsjahr. In jenen Fällen, in denen die Abrechnungen noch nicht vorlagen, wurden die Realwerte aus dem vorangegangenen Jahr als Basis für die Hochrechnung herangezogen.

Scope 3	Realwert 2021	CO <sub>2</sub> -Äquivalent in t	Anteil in %	Realwert 2022	Veränd. ggü. Vorjahr in %	CO <sub>2</sub> -Äquivalent in t	Anteil in %
Mitarbeitende Anfahrt	ÖPNV: 1.576.845 km	104,49	41,4	ÖPNV: 1.573.740 km	-2,11	102,29	43,3
	Bahn: 1.988.452 km	153,79		Bahn: 1.865.237 km	-7,10	142,87	
	PKW: 1.497.294 km	509,37		PKW: 1.680.493 km	11,60	568,46	
	Motorrad: 23.490 km	3,84		Motorrad: 21.637 km	-11,20	3,41	
	Fußgänger/ Radfahrer/Fahrgemeinschaften: 198.345 km	1,19		Fußgänger/ Radfahrer/Fahrgemeinschaften: 188.730 km	-7,56	1,10	
Dienstreisen	Flüge: 4.040 km	0,92	1,1	Flüge: 12.640 km	213,04	2,88	1,6
	Bahnfahrten: 90.463 km	6,60		Bahnfahrten: 166.006 km	83,48	12,11	
	PKW: 38.877 km	12,99		PKW: 45.032	15,86	15,05	
Wasser	Wasser: 11.700 m <sup>3</sup>	1,37	0,1	Wasser: 9.528 m <sup>3</sup>	-18,25	1,12	0,1
Papier- und Druckerzeugnisse	Druckprodukte (bereits klimaneutral eingekauft): 19.559,03 kg	44,27	4,4	Druckprodukte (bereits klimaneutral eingekauft): 14.018,65 kg	-28,33	31,73	3,4
	Büropapier: 38.660 kg	37,29		Büropapier: 32.484 kg	-15,96	31,34	
Abfall	Papier- und Kartonabfälle (überwiegend Recycling): 26.065 kg	0,00	0,6	Papier- und Kartonabfälle (vollst. Recycling): 27.350 kg	-	0,00	0,6
	Plastik- und Gummiabfälle (überwiegend Recycling): 1.787 kg	0,04		Plastik- und Gummiabfälle (überwiegend Recycling): 2.670 kg	125,00	0,09	
	Hausmüll und andere ungefährliche Abfälle: 15.525 kg	10,86		Hausmüll und andere ungefährliche Abfälle: 15.525 kg	0,00	10,86	
	Biologische und pflanzliche Abfälle (vollst. Recycling): 5.200 kg	0,00		Biologische und pflanzliche Abfälle (vollst. Recycling): 5.000 kg	-	0,00	
	Glasabfälle: 900 kg	0,00		Glasabfälle: 900 kg	-	0,00	
	Elektronische Geräte: 6.600 kg	0,11		Elektronische Geräte: 3.700 kg	-45,45	0,06	
Eingekaufte Dienstleistung	Externes Rechenzentrum	339,20	18,2	Externes Rechenzentrum <sup>1</sup>	0,00	339,20	17,9
Vorkette Strom	Siehe <sup>2</sup>	80,18	4,3	Siehe <sup>2</sup>	-0,75	79,58	4,2
Vorkette Wärme	Siehe <sup>2</sup>	129,73	7,0	Siehe <sup>2</sup>	-0,19	129,48	6,8
Vorkette Kraftstoffe	Siehe <sup>2</sup>	17,73	0,9	Siehe <sup>2</sup>	-18,89	14,38	0,8
<b>Gesamt</b>	<b>Siehe<sup>2</sup></b>	<b>1.453,97</b>	<b>77,9</b>	<b>Siehe<sup>2</sup></b>	<b>2,20</b>	<b>1.485,99</b>	<b>78,6</b>

<sup>1</sup> Für die Berechnung für das Jahr 2022 lagen noch nicht alle dafür benötigten Daten vor. Daher wurde der Wert aus 2021 übernommen.

<sup>2</sup> Hier werden keine Realwerte angegeben, da sich diese aus verschiedenen Größeneinheiten zusammensetzen, die nicht addiert werden können. Dennoch sind die CO<sub>2</sub>-Werte ausgewiesen, da deren Addition möglich ist.

Die Anstiege bei den Anfahrten der Mitarbeitenden und bei den Dienstreisen führen wir auf eine verstärkte Rückkehr von mobile Work in die Räumlichkeiten der Bank bzw. vermehrte dienstliche Präsenztermine nach der Corona-Pandemie zurück.

#### Senkung der THG-Emissionen:

Die Hochrechnungen für das Jahr 2022 ergeben einen Gesamtemissionswert von 1.891,29 t CO<sub>2</sub>, was derzeit einer Erhöhung um 1,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Wie bereits unter DNK-Kriterium 3, 12 und 13 erläutert, strebt die Sparda-Bank München eG eine kontinuierliche Verbesserung ihrer jährlichen Emissionswerte an; wo möglich durch die weitere Reduktion der Ressourcennutzung sowie durch die Umstellung auf Recycling-Produkte und Reduktion der Anfahrt der Mitarbeitenden durch verstärkte Nutzung von mobile Work.

Die Reduzierungspotentiale unterliegen jedoch technischen und wirtschaftlichen Grenzen.

Die Restmenge der nicht vermeidbaren Emissionen wird seit 2014 durch den Erwerb von Klimazertifikaten gemäß dem Kyoto-Protokoll kompensiert. Damit ist die Sparda-Bank München eG seit 2014 ein betriebsökologisch klimaneutrales Unternehmen.

### EU-Taxonomie

#### 1.) Leistungsindikatoren (KPI)

			Taxonomie-geeignet	Nicht Taxonomie-geeignet
<b>Art 10 (Deligierter Rechtsakt)</b>	<b>2a</b>	<b>Bilanzsumme</b>	8.059.603.994,99 €	1.376.560.016,67 €
		<i>davon Handelsportfolio und On-Demand-Interbankenkredite in der Bilanzsumme</i>	1.323.965.164,29 €	0

#### 2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Unsere Bank nutzt das IT-System des IT-Providers Sopra Financial Technology GmbH. Auch zur Unterstützung der Erstellung unserer quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greifen wir u. a. auf Daten im Kernbankensystem zurück.

In Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte weisen wir auf folgende Aspekte hin:

- Wir beschreiben im Folgenden, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie wir die einzelnen Werte ermittelt haben. Hierbei halten wir uns einerseits an die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand derer die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“). Andererseits berücksichtigen wir die ergänzend durch die EU-Kommission veröffentlichten FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.
- Die Position „Gesamttaktiva“ haben wir auf Basis des Jahresabschlusses zum 31. Dezember 2022 ermittelt. Sie setzt sich zusammen aus der Bilanzsumme sowie eventueller Wertänderungen.
- Für die aktuelle Berichtsperiode sind noch keine Informationen von Unternehmen hinsichtlich ihrer Taxonomiegeeignetheit öffentlich zugänglich. Ebenso dürfen keine Schätzungen bei den Pflichtangaben gemäß Artikel 8 der TaxonomieVO verwendet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass nur eingeschränkte Pflichtangaben nach Artikel 8 TaxonomieVO für das Berichtsjahr 2022 möglich sind. Wir weisen nur Pflichtangaben aus.
- Wir definieren die „nicht Taxonomie geeigneten“ Positionen als Differenz aus den Positionen „Gesamttaktiva“ und „davon Taxonomiegeeignet“.
- Taxonomiegeeignet sind aktuell nur Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. In der Position „davon Taxonomiegeeignet“ haben wir aktuell Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich auf Wohnimmobilien besichert sind, ausgewiesen. Dieser Wert entspricht dem im Rahmen des Jahresabschlusses ermittelten Wert.
- Taxonomiegeeignet sind aktuell Direktanlagen sowie Konten in laufender Rechnung bei der Deutschen Bundesbank und unserer Zentralbank, welche gemäß der Anwendung der Zentralbank der genossenschaftlichen Finanzgruppe (Ei-gengeschäftOnline – EgOn) als nachhaltig deklariert werden.
- Taxonomiegeeignet ist aktuell der Spezialfonds der Sparda-Bank München eG, welcher gemäß des SIRIS-Reportings der Fondsgesellschaft Union Investment als nachhaltig deklariert wird.

Für die Sparda-Bank München eG ist Nachhaltigkeit fester Bestandteil der Geschäftsstrategie und wird in alle Bereiche und Teilstrategien des Unternehmens integriert (siehe DNK-Kriterium 2).

---

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

### Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMER\*INNENBELANGE

#### 14. Arbeitnehmer\*innenrechte

Die Sparda-Bank München eG ist überwiegend national und in ihrem Geschäftsgebiet Oberbayern tätig. Die Einhaltung der geltenden Gesetze und Regeln ist gewährleistet. Im Rahmen des geltenden Tarifvertrags sowie auf Grundlage verschiedener Betriebsvereinbarungen ist sichergestellt, dass alle Arbeitnehmer\*innenrechte umfassend gewahrt werden.

Rund 92 Prozent der Beschäftigten werden nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmer\*innen der Sparda-Banken vergütet. Die Tariftabellen und die Inhalte des Manteltarifvertrags sind für alle Mitarbeitenden über das Intranet einsehbar und im Hinblick auf die Tariftabellen in der Gemeinwohl-Bilanz veröffentlicht. Erfolgsabhängige Vergütungen werden sowohl im tariflichen als auch im außertariflichen Gehaltsbereich nicht gewährt.

Zulagen über die tarifliche Grundvergütung hinaus werden stellen- und funktionsabhängig gezahlt (z. B. Zulage für Stellvertretung oder besondere Verantwortung). Mit der Systematik der tariflichen Eingruppierung und Berufsjahresstufung ist in der Sparda-Bank München eG auch die Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern gewährleistet.

Operativ verantwortlich für Personal und Arbeitnehmer\*innenrechte ist die Abteilung Personalmanagement, die direkt dem Vorstand unterstellt ist. Der Vorstand ist in alle Entscheidungen und personalstrategischen Überlegungen einbezogen.

Als Dienstleistungsunternehmen ist die Gewinnung, Qualifizierung und Zufriedenheit von Mitarbeitenden eine für das Unternehmen überlebenswichtige Aufgabe. Die Einhaltung aller gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Vorschriften ist somit eine Daueraufgabe und verfolgt keine Ziele mit Zeitbeschränkung.

Ziel ist es vielmehr, qualifiziertes und zufriedenes Personal langfristig an das Unternehmen zu binden. Als Kontrolle, ob dieses Ziel erreicht wird, dienen neben Befragungen von Mitarbeitenden und regelmäßigen Personalentwicklungsgesprächen auch Kennzahlen der Abteilung Personalmanagement, wie beispielsweise Fluktuation der Mitarbeitenden, Gesundheitsquote und Personalgewinnungskosten. Weitere Ziele darüber hinaus bestehen zu Arbeitnehmer\*innenrechten nicht.

Die Geschäftsführung arbeitet mit dem Betriebsrat der Sparda-Bank München eG auf Augenhöhe vertrauensvoll und wertschätzend zusammen. Zusätzlich ist für Mitarbeitende unter 18 Jahren und die Auszubildenden eine Jugendarbeiter\*innenvertretung installiert.

Die Bank hat zudem einen Arbeitssicherheitsbeauftragten und einen Schwerbehindertenbeauftragten bestellt.

Drei der neun Aufsichtsratsmitglieder der Sparda-Bank München eG sind Arbeitnehmervertreter\*innen und werden von den Mitarbeitenden gewählt (Drittelbeteiligungsgesetz).

Bei der Sparda-Bank München eG gibt es verschiedene Initiativen für Mitarbeitende, z. B. zu den Themen Beruf und Familie sowie Gesundheit. Die Initiativen erarbeiten neue Programme oder optimieren bestehende Maßnahmen. Die Teilnahme an den Initiativen für Mitarbeitende ist während der Arbeitszeit möglich.

Der hohen Bedeutung der ganzheitlichen Gesundheit der Mitarbeitenden im Umfeld steigender Verantwortung und Belastung wird durch das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Bank Rechnung getragen. Das BGM der Sparda-Bank München eG verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und wird vom provital-Team (Initiative für Mitarbeitende zum Thema Gesundheit) der Bank konsequent weiter ausgebaut. Hierbei stehen nicht nur Gesundheitsförderungsmaßnahmen, wie z. B. Bewegungsangebote und Ernährungsthemen, sondern auch gesunde Rahmenbedingungen im Fokus. Basis für die bedarfsorientiert angebotenen Maßnahmen sind u. a. die regelmäßig durchgeführte Gesundheitsbefragung sowie die psychische Gefährdungsbeurteilung, über die die Rückmeldungen der Mitarbeitenden regelmäßig integriert werden.

Angesichts dieser Maßnahmen sind wir gut aufgestellt und sehen insofern keine wesentlichen Risiken. Unser Konzept wird jährlich überprüft. Im Ergebnis stellen wir fest, dass die Arbeitnehmer\*innenrechte eingehalten werden. Eine weitergehende Risikoanalyse ist daher nicht erforderlich.

## 15. Chancengerechtigkeit

Die Wertschätzung von Vielfalt gehört zum Grundverständnis unserer Bank. Dies umfasst alle Mitarbeitenden. Daraus leiten sich Werte wie Toleranz, Offenheit und Vertrauen ab. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach dem tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig.

Allen Maßnahmen liegt folgende Überzeugung zugrunde: Die Sparda-Bank München eG geht davon aus, dass sie als Unternehmen im Gesamten bzw. dass die Teams als Teil des Ganzen umso leistungsfähiger sind, je unterschiedlicher diese Teams mit Blick auf Stärken und Talente zusammengesetzt sind. Dieser Grundsatz gilt allerdings nur, wenn die Menschen aufeinander zugehen, d. h. nicht die eine Stärke ist per se besser als die andere oder die eine Herkunft ist besser als die andere. Vielmehr geht es darum, andere in ihrer Andersartigkeit zu respektieren und wertzuschätzen und die eigene Einzigartigkeit einzubringen. Dann entstehen bessere Lösungen. Die Vision der Bank 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. So ist es uns auch ein wichtiges Anliegen, dass Frauen und Männer in Bezug auf Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie die gleichen Chancen haben.

Aktuell sind im Aufsichtsrat drei von neun Mitgliedern weiblich (Stand Dezember 2022). Das aktuelle Vorstandsgremium ist paritätisch mit zwei Frauen und zwei Männern besetzt.

Bei der Berücksichtigung von qualifizierten Frauen für Führungspositionen gemäß § 9 GenG setzen wir uns eine feste Quote von mindestens 33 Prozent per 31. Dezember 2025.

Die Bank legt großen Wert auf die Work-Life-Balance aller Mitarbeitenden und bietet ein breites Spektrum familienfreundlicher Leistungen an. Dazu zählen beispielsweise 254 Arbeitszeitmodelle im Jahr 2022. Das Engagement der Bank wird auch bestätigt durch die Zertifizierung zum „familienfreundlichen Unternehmen“ der Hertie-Stiftung (audit berufundfamilie), die uns seit 2006 durchgehend attestiert, dass wir neben familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auch hervorragende Teilzeitbedingungen anbieten.

Zur Chancengerechtigkeit zählt auch eine Gleichbehandlung bei der Vergütung. Wie unter DNK-Kriterium 8 und 14 beschrieben, hat die Sparda-Bank München eG zur Gewährleistung der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden eine klare tariflich wie betrieblich verankerte Grundlage geschaffen. Hierzu sehen wir keinen weiteren Verbesserungsbedarf, sodass hier keine weiteren Ziele gesetzt wurden.

Hinzu kommen die unter DNK-Kriterium 14 beschriebenen Initiativen für Mitarbeitende zu den Themen Beruf und Familie sowie Gesundheit, durch deren Arbeit ebenfalls Chancengerechtigkeit im Unternehmen gefördert wird.

Die Bank beschäftigte per Stichtag 31. Dezember 2022 37 Mitarbeitende mit Behinderung (Quote: 5,32 Prozent). Die Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung ist unverändert zum Jahr 2021. Wir begrüßen einen generellen Anstieg der Quote, aber haben hierzu keine weiteren Ziele definiert.

Der Betriebsrat der Sparda-Bank München eG setzt sich stets für die Belange der Mitarbeitenden ein. Selbstverständlich gilt dies auch für alle den Bereich der Chancengerechtigkeit betreffenden Themen.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt in der Sparda-Bank München eG zu fördern, ist ein bankweites qualitatives Ziel. Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden bereits seit langer Zeit konsequent verfolgt und ausgebaut, was sich z. B. an der hohen Anzahl an Arbeitszeitmodellen zeigt. Weitere Projekte und Konzepte in Arbeit sind z. B.: ein Mutter-Kind-Café, Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte, Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden, proaktive Informationen über offene Stellenausschreibungen für Mitarbeitende in Elternzeit oder Orientierungsgespräche nach der Rückkehr aus der Elternzeit.

Konkrete quantitative Ziele auf Unternehmensebene (bis auf die Frauenquote in Führungspositionen bis 2025) gibt es zum Thema Chancengerechtigkeit derzeit nicht. Auch auf Abteilungsebene bestehen keine konkreten Ziele hinsichtlich Chancengerechtigkeit.

Das Mitarbeitendengespräch kann – auch mehrmals jährlich – eigenverantwortlich von jeder/m Mitarbeitenden bei der jeweiligen Führungskraft eingefordert werden. Jede Führungskraft trifft gemeinsam mit den einzelnen Mitarbeitenden

individuelle Vereinbarungen und legt Ziele für die Weiterentwicklung fest. Diese berücksichtigen das Individuum mit seinen Stärken, Wünschen und Bedürfnissen. Niemals spielt dabei Geschlecht, Religion, Hautfarbe, Herkunft, Sexualität oder dergleichen eine Rolle. Dies ist eine dauerhafte Managementaufgabe und hat somit keine zeitliche Begrenzung.

## 16. Qualifizierung

Die demografische Entwicklung wird im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung umfassend berücksichtigt.

Die Sparda-Bank München eG bietet eine außerordentliche Vielfalt an Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsformen an, sowohl im fachlichen als auch im persönlichen Bereich. Die umfangreichen Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass die Mitarbeitenden in ihrem Aufgabengebiet kompetent und motiviert agieren und sich darin entwickeln können. Im Rahmen der fachlichen Entwicklung kann aus einem Katalog an Standardseminaren für Mitarbeitende und Führungskräfte ausgewählt werden, die Mitarbeitende über eine interne Online-Plattform eigenständig buchen können. Bedingt durch die Covid-19-Pandemie wurden auch im Jahr 2022 Präsenzseminare auf kürzere digitale Formate (Webinar, Live-Online-Training) umgestellt, sodass die Qualifizierung auch online und ohne Infektionsrisiko stattfinden konnte.

Die Mitarbeitenden haben zudem über eine Lernplattform "WhatzLearn" Zugriff auf diverse digitale Lerninhalte, sowohl mit fachlichem bzw. produktspezifischem Fokus als auch strategischen Themen sowie Persönlichkeitsentwicklung (z. B. Achtsamkeit).

Es wurden außerdem Lernmodule von Mitarbeitenden mitentwickelt, wie der unternehmensweite Gemeinwohl-Führerschein, der Grundlagen zum Thema Nachhaltigkeit und Gemeinwohl sowie zur Sparda-Bank München eG als Deutschlands erster Gemeinwohl-Bank vermittelt.

Weiterhin ist es der Sparda-Bank München eG ein Anliegen, die digitale Kompetenz der Mitarbeitenden zu stärken. Dafür wurde u.a. ein Azubiprojekt unter dem Motto „Reverse Mentoring“ durchgeführt. Im Rahmen dieses Projektes haben Auszubildende älteren Mitarbeitenden digitale Anwendungen näher gebracht. Das Feedback der Teilnehmenden fiel sehr positiv aus, sodass das Projekt auch in 2023 fortgesetzt wird.

Da das Erkennen und Erfüllen des Bedarfs unserer Kund\*innen von strategischer Bedeutung im Bereich Vertrieb ist, wurde auch 2022 ein kontinuierliches Angebot der Lernlandschaft "Achtsames Verkaufen" weitergeführt, um den Erwerb von Kompetenzen für aktives und lösungsorientiertes Verkaufen zu stärken. Es gab für alle Filialmitarbeitenden umfangreiche und nachhaltige Lernangebote, die es ihnen erlaubten, im Rahmen vielseitiger Formate zum einen in die Reflexion der eigenen vertrieblichen Glaubenssätze zu gehen und zum anderen vertriebliches Handwerkzeug aufzufrischen. Die acht Prinzipien des „Achtsamen Verkaufens“ dienen dabei als Richtschnur.

Die Lernlandschaft „Achtsames Verkaufen“ wurde 2021 in der Kategorie „Talent-Management“ mit dem zweiten Platz beim Deutschen Personalwirtschaftspreis ausgezeichnet.

Die acht Techniken helfen dabei, diese Prinzipien im Alltag umzusetzen und wurden im Rahmen von Mikrotrainings vor Ort in der Filiale vertieft. Die sog. 8-Minuten-Retrospektive als Format hilft den Mitarbeitenden dabei, ihr Verhalten zu reflektieren und die Umsetzung der Techniken in den Alltag zu integrieren. Unterstützend dazu spielt weiterhin das Vertriebsstraining („Training on the Job“) im Rahmen einer dauerhaften individuellen Weiterentwicklung eine zentrale Rolle. Beim Vertriebsstraining liegt der Fokus auf der fachlichen und vertrieblichen Entwicklung in einem bestimmten Produktbereich (z. B. Wertpapiere, Privatkredit oder Bausparen/Baufinanzierung).

Auch die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird bei der Sparda-Bank München eG fokussiert. Die Vortragsreihe „Achtsamkeitsforen“ wurde in 2022 fortgesetzt. Hier wurde das Thema Achtsamkeit aus verschiedenen Perspektiven von erfahrenen Experten beleuchtet und die Teilnehmenden haben praktische Tipps für den Arbeitsalltag erhalten. Des Weiteren wurden in Absprache mit den Führungskräften individuelle Maßnahmen (Training, Coaching, Hospitation) zur persönlichen Weiterentwicklung ergriffen.

Im Rahmen von Bedarfsermittlungsgesprächen der Führungskraft mit ihren Mitarbeitenden wird auch explizit nach dem Bedarf im Gesundheitsbereich gefragt. Die Sparda-Bank München eG betreibt, wie bereits unter DNK-Kriterium 14 beschrieben, ein umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement, das bereits mehrfach ausgezeichnet wurde.

Die stärkenorientierte Personalentwicklungsstrategie der Bank basiert darauf, jedem interessierten Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, die eigenen Stärken und Talente auszubauen, zu realisieren und zu konkretisieren, und zwar unab-

hängig von der Position im Unternehmen. Das Stärkenkonzept knüpft an die ressourcenorientierte Sichtweise der positiven Psychologie an – eine Bewegung innerhalb der Psychologie, die sich auf die positiven Eigenschaften der Menschen konzentriert, anstatt sich mit Schwächen zu beschäftigen. Der NaturTalent Weg bringt dabei das Potential hervor, das in den Menschen liegt, und ermöglicht so natürliche, persönliche und unternehmerische Entwicklung. Dafür erhalten alle Mitarbeitenden mit dem Einstieg ins Unternehmen Zugang zu ihren Top-5-Stärken mit Hilfe von CliftonStrengths von Gallup und lernen ihre individuellen Stärken während eines Workshops kennen. Zudem durchläuft jede Abteilung/Filiale bis Ende 2025 eine dreistufige Workshopreihe (Stärkenworkshop, stärkenorientierte Energiebilanz, Optimierungsworkshop), um die stärkenorientierte Zusammenarbeit im Team zu fördern und zu festigen. Die Begleitung erfolgt dabei durch speziell ausgebildete NaturTalent-Inhoustrainer\*innen. Im Rahmen weiterer Maßnahmen ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, sich tiefergehend mit allen 34 Stärken aus dem Report von CliftonStrengths zu beschäftigen und die Erkenntnisse in den eigenen Arbeitsalltag zu integrieren. Dazu werden auch rollenbezogene Seminare für bestimmte Zielgruppen angeboten sowie individuelle Stärkencoachings und Tandemstärkencoachings ermöglicht.

Auch für die Sparda-Bank München eG ist es unerlässlich, sich ständig neu zu orientieren, anzupassen und zu verändern und sich den auftretenden Herausforderungen zu stellen. Hinter Produkten und Dienstleistungen stehen Beschäftigte, die durch ihr Wissen, ihr Können und ihre Kreativität entscheidend zur Wertschöpfung und Produktivität beitragen. Durch die vielen langjährig beschäftigten Mitarbeitenden verfügt die Sparda-Bank München eG über einen enormen Erfahrungs- und Wissensschatz. Damit geht aber auch gleichzeitig die Herausforderung einher, diese immer älter werdenden Beschäftigten bis zur Rente arbeitsfähig zu halten. Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Sparda-Bank München eG verfolgt daher einen besonders ganzheitlichen Ansatz. Es werden zielgruppenorientierte, ineinandergreifende und nachhaltige Maßnahmen auf der Grundlage einer fundierten wissenschaftlichen Bedarfsanalyse angeboten und umgesetzt. Hierbei sind für die Bank nicht nur Gesundheitsförderungsmaßnahmen, wie z. B. Bewegungsangebote, Ernährungsthemen und Vorsorgeuntersuchungen wichtig, sondern auch gesunde Rahmenbedingungen.

Das ganzheitliche und nachhaltige Gesundheitsmanagement der Sparda-Bank München eG umfasst neben den gesetzlichen Anforderungen die Bausteine Gesundheits- und Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung/Prävention, betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Fehlzeitenmanagement, Führung und Gesundheit, Konfliktmanagement, Suchtprävention sowie Krisenmanagement.

Strategisches Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es u. a. die seelische, geistige und körperliche Gesundheit aller in der Sparda-Bank München eG tätigen Menschen langfristig zu erhalten. Hierzu ermittelt der Gesundheitssteu-erkreis „provital“ auf Basis der Befragungen der Mitarbeitenden regelmäßig den Bedarf und leitet daraus die erforderlichen gesundheitsfördernden Maßnahmen ab. Für die Jahre 2019/2020 wurde das Thema Resilienz (psychische Widerstandsfähigkeit), für das Jahr 2021 das Thema „digitale Balance“ und für das Jahr 2022 „Fit und stabil in bewegten Zeiten“ ausgewählt. Zu den Jahresthemen wurden jeweils passende Maßnahmen umgesetzt. Siehe hierzu auch die ausgewählten Einzelmaßnahmen, die unter Leistungsindikator GRI SRS-403-4 aufgeführt sind.

Konkrete Maßnahmen werden von der jeweiligen Fachabteilung jedes Jahr entwickelt, umgesetzt und evaluiert. Auf Gesamtbankebene besteht ein Ziel hinsichtlich der Anzahl der Schulungstage für Markt und Marktfolge. Darüber hinaus gibt es keine weiteren quantitativen Ziele. Die Sparda-Bank München eG kann keine negativen Auswirkungen und auch keine Risiken für die Qualifizierung der Mitarbeitenden erkennen, die sich aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit ergeben. Ebenfalls werden keine Risiken aufgrund der Geschäftsbeziehungen oder der Produkte und Dienstleistungen der Bank erwartet. Wir sehen deshalb keine wesentlichen Risiken, weil wir auf alle Veränderungen im Bankenumfeld (z. B. rechtlicher Natur), aber auch darüber hinaus (z. B. hinsichtlich Digitalisierung etc.) frühzeitig mit entsprechenden Informations- und Schulungsmaßnahmen reagieren.

Weitere Informationen zu der demografischen Verteilung der Mitarbeitenden und beispielsweise der Gesundheitsquote der Sparda-Bank München eG finden sich in der Übersichtstabelle unter Leistungsindikator GRI SRS-405-1.



## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

**Arbeitsbedingte Verletzungen:**

Die Gesundheitsquote im Unternehmen lag 2022 bei 94,84 Prozent.

Bezogen auf Angestellte der Sparda-Bank München eG:

<b>Arbeitsbedingte Verletzungen</b>	<b>2022</b>
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	Insgesamt wurden im Jahr 2022 4 leichte bzw. mittelschwere Wege- bzw. Arbeitsunfälle erfasst. 6 Unfälle waren mittelschwer und hatten längere Ausfallzeiten zur Folge.
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Arbeits- bzw. Wegeunfälle durch Stürze, Auto-/Fahradunfälle
Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.163.447,00 Std. (teilzeitbereinigter Wert für alle Mitarbeitenden)

Bezogen auf Arbeitnehmer\*innen, die nicht direkt bei der Sparda-Bank München eG angestellt sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Sparda-Bank München eG kontrolliert wird:

<b>Arbeitsbedingte Verletzungen</b>	<b>2022</b>
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	Nicht bekannt
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Nicht bekannt
Anzahl der gearbeiteten Stunden	Über unser Personalmanagement werden lediglich die Stunden erfasst, die von Mitarbeitenden von Zeitarbeitsfirmen geleistet werden: In 2022 wurden 7.806,99 Stunden geleistet. Die geleisteten Stunden von Freiberuflern sowie von Mitarbeitenden, die im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen für die Sparda-Bank München eG arbeiten (z. B. Reinigungspersonal), werden nicht über das Personalmanagement erfasst.

Bezogen auf Angestellte der Sparda-Bank München eG:

<b>Arbeitsbedingte Erkrankungen</b>	<b>2022</b>
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	0
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	Krankheitsbilder sind nicht immer bekannt, Ursachen können i. d. R. nicht (ausschließlich) den Arbeitsbedingungen zugeordnet werden.

Bezogen auf Arbeitnehmer\*innen, die nicht direkt bei der Sparda-Bank München eG angestellt sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Sparda-Bank München eG kontrolliert wird:

<b>Arbeitsbedingte Erkrankungen</b>	<b>2022</b>
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	Nicht bekannt
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	Nicht bekannt

**Mitarbeitendenbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:**

Der Verband der Sparda-Banken e.V. hat eine gemeinsame Erklärung mit ver.di und der EVG zum betrieblichen Gesundheitsschutz erarbeitet. Das Ziel ist, in Zeiten, in denen die Anforderungen an die Beschäftigten weiter steigen und die demografische Entwicklung weiter fortschreitet, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeitenden langfristig und nachhaltig aufrechtzuerhalten.

Im Rahmen des BGM wurden die strategischen Gesundheitsziele von den Unternehmenszielen abgeleitet. In jedem Team der Sparda-Bank München eG ist ein/e Gesundheitsbotschafter\*in integriert. Diese/r ist Ansprechpartner\*in und Impulsgeber\*in und unterstützt das provital-Team bei der Erreichung der Gesundheitsziele. Die Funktion kann sowohl von einer Führungskraft als auch von einer/m Mitarbeitenden aus dem Team ausgeübt werden.

Ausgewählte Einzelmaßnahmen sind:

- BGM-Jahresmotto „Fit und stabil in bewegten Zeiten“ - mentale Gesundheit (psychische Widerstandsfähigkeit/ Resilienz) sowie auch die körperliche Gesundheit im Fokus: zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei den aktuellen Veränderungen und Herausforderungen mit zum Beispiel Webinaren und Blogs zum Thema „Resilienz“ – Webinar vom pme Familienservice inkl. 2wöchiger Aufzeichnung, Smoothie-Bike-Aktion; Schritte-Challenge „Wir laufen für die Ukraine“ (Dauer rund 1 Monat); Multiplikatorenschulung zum Thema gesunde und nachhaltige Ernährung.
- Vielfältige Informationen sowie regelmäßige Impulse auf den Gesundheitsseiten im Social Intranet „SpardaNet“ (Gesundheitstipps und -blogs i.d.R. zweimal monatlich)
- Kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte für mehr Bewegung im Büroalltag sowie Impulse zur Förderung der psychischen Gesundheit, z. B. „Bewegte Pause“ und Webinarreihe „Führungsimpulse 4.0“ zum Thema Gesunde Führung.
- Das Gesundheitsportal „machtfit“: Das innovative Portal bietet allen Mitarbeitenden und Führungskräften ein umfassendes Angebot an Präventionskursen, egal ob zum Thema Bewegung, Ernährung, Stress oder Suchtentwöhnung. Zum Ende des Jahres 2022 waren 575 Mitarbeitende in dem Portal registriert und haben 239 Buchungen getätigt.
- „pme Familienservice“: Unterstützung und Beratung der Mitarbeitenden in familiären Notlagen, z. B. Lebenslagen-Coaching, Vermittlung von Betreuungspersonen und Akademieangebote, wie z. B. Fachvorträge.
- Vielfältige Angebote über die digitale Gesundheitsplattform „machtfit“ (siehe „Gesundheitsportal machtfit“), die Betriebssportgemeinschaft der Sparda-Bank München e. V. sowie das Sport-, Fitness- und Wellnessnetzwerk „EGYM Wellpass“ (zuvor qualitrain), über das die Mitarbeitenden hunderte von Angeboten zu günstigen Konditionen nutzen können.
- Vorsorgeuntersuchungen für Mitarbeitende und Führungskräfte (z.B. Darmkrebsvorsorge im Frühjahr 2022)
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Konfliktmanagement, Workshops zur stärkenorientierten Kultur, Teamentwicklung, Coaching/Gesundheitscoaching, Stressmanagementworkshops.
- Gesundheitsbefragungen und psychische Gefährdungsbeurteilung: In der Sparda-Bank München eG werden regelmäßig Gesundheitsbefragungen, kombiniert mit der psychischen Gefährdungsbeurteilung, durchgeführt (letzte Befragung: März 2021). Abteilung der Handlungsfelder sowie Planung und Durchführung der Aktionen (wie z. B. Challenges & Webinare siehe oben).

Zudem gibt es einen formellen bereichsübergreifenden Arbeitsschutz-Ausschuss. Dieser tagt vier Mal im Jahr. Er besteht aus zwölf Personen und behandelt die Themenschwerpunkte Arbeitsschutz und Unfallverhütung.

**Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen:**

Die Sparda-Bank München eG bietet eine große Vielfalt an Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsformen sowohl im fachlichen als auch im persönlichen Bereich an.

Kernstück dabei ist, dass die Mitarbeitenden bei der Frage nach dem Was und dem Wie die Weiterbildung möglichst weitreichend selbst mitgestalten können. Nur dann kann nach dem Verständnis der Bank von einem nachhaltigen Kompetenzzuwachs ausgegangen werden.

Die Anzahl der Seminartage ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr wieder angestiegen, was u.a. auf die im Laufe des Jahres gelockerten Coronabestimmungen zurückzuführen ist.

Der Schwerpunkt lag 2022 (ähnlich wie in den Vorjahren) insbesondere im Bereich fachliche Weiterbildungen sowie im Bereich Schulungen für den Verkauf.

Art der Schulung/ Weiterbildung	Seminartage der Mitarbeitenden 2022	Anteilig in % nach Schulungsart	Davon Frauen	Davon Männer
Fachliche Schulungen/ Weiterbildungen	1.641	38	968	673
Schulungen für den Verkauf	1.794	41	1.228	566
Teamveranstaltungen	145	3	97	48
Schulungen für Organe und Gremien der Bank	129	3	41	88
Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung	363	8	259	1.038
Maßnahmen zur Stärkung der Unternehmenskultur und Integration in den Visions- und Strategieprozess der Bank	286	7	203	83
<b>Gesamt</b>	<b>4.357</b>	<b>100</b>	<b>2.797</b>	<b>1.561</b>

Die Mitarbeitenden der Sparda-Bank München eG nutzen pro Jahr meist mehr als nur ein Schulungs- oder Seminarangebot.

<b>Personalentwicklungsmaßnahmen</b>	<b>2022</b>
Tage	4.357
Stunden	33.984,60
Durchschnittliche Stunden pro Mitarbeitenden	59
Mitarbeitende produktiv	572
Anzahl Seminartage pro Mitarbeitenden	8
<b>In Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten fachlich</b>	<b>2022</b>
Pro Mitarbeitende in Stunden	40
Pro obere Führungsebene in Stunden	35
Pro mittlere Führungsebene in Stunden	32
Pro untere Führungsebene in Stunden	57
<b>In Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten persönlich</b>	<b>2022</b>
Pro Mitarbeitende in Stunden	9
Pro obere Führungsebene in Stunden	4
Pro mittlere Führungsebene in Stunden	10
Pro untere Führungsebene in Stunden	12

**Diversität:**

Für die Sparda-Bank München eG ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Religion, Hautfarbe, Herkunft, Sexualität oder dergleichen eine Selbstverständlichkeit. Im Geschäftsjahr 2022 waren 763 Mitarbeitende (inkl. 25 Auszubildenden) bei der Sparda-Bank München eG beschäftigt. Das Durchschnittsalter aller Mitarbeitenden beträgt 43,81 Jahre.

- a. Der Aufsichtsrat der Sparda-Bank München eG hat insgesamt neun Mitglieder bei einem Frauenanteil von 33 Prozent. Innerhalb der einzelnen Altersgruppen verteilen sich die Geschlechter wie folgt:  
Mitglieder unter 30 Jahren gibt es keine. Der weibliche Anteil der Aufsichtsratsmitglieder zwischen 30 und 50 Jahren beträgt mit zwei Mitgliedern 22,22 Prozent, männliche Mitglieder gibt es in der gleichen Kategorie keine. In der Altersklasse über 50 Jahren gibt es insgesamt sieben Mitglieder (77,78 Prozent), davon ist ein Mitglied weiblich (11,11 Prozent) und sechs Mitglieder sind männlich (66,67 Prozent).
- b. Der Vorstand besteht aus vier Mitgliedern. Der Anteil der Frauen im Vorstand beträgt mit zwei Mitgliedern 50 Prozent. Der Anteil der Frauen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ist gleich 25 Prozent und der Anteil der Frauen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 24 Prozent.  
Die Schwerbehindertenquote beträgt 5,32 Prozent<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Schwerbehindertenquote laut Meldung der Schwerbehindertenabgabe an die Agentur für Arbeit.

Innerhalb der einzelnen Altersgruppen verteilen sich die Geschlechter bei allen Angestellten wie folgt:

Mitarbeitende unter 30 Jahren: insgesamt 122 (15,99 Prozent), davon sind 80 Mitarbeitende (10,48 Prozent) weiblich und 42 (5,5 Prozent) männlich. Der weibliche Anteil der insgesamt 372 Mitarbeitenden (48,75 Prozent) zwischen 30 und 50 Jahren beträgt mit 259 Mitarbeitenden 33,94 Prozent und 113 männlichen Mitarbeitenden (14,81 Prozent). In der Altersklasse über 50 Jahren gibt es insgesamt 269 Mitarbeitende (35,26 Prozent), davon sind 202 Mitarbeitende weiblich (26,47 Prozent) und 67 Mitarbeitende männlich (8,78 Prozent).

<b>Altersstruktur Mitarbeitende 31.12.2022</b>			
	männlich	weiblich	gesamt
Mitarbeitende über 50 Jahre	67	202	269
in %	8,78	26,47	35,26
Mitarbeitende zwischen 30 und 50 Jahre	113	259	372
in %	14,81	33,94	48,75
Mitarbeitende unter 30 Jahre	42	80	122
in %	5,50	10,48	15,99
			763

<b>Altersstruktur Aufsichtsrat 31.12.2022</b>			
	männlich	weiblich	gesamt
AR über 50 Jahre	6	1	7
in %	66,67	11,11	77,78
AR zwischen 30 und 50 Jahre	-	2	2
in %	-	22,22	22,22
AR unter 30 Jahre	-	-	-
in %			
			9

**Diskriminierungsvorfälle:**

Für das Geschäftsjahr 2022 ist kein Diskriminierungsvorfall bekannt.

Die Sparda-Bank München eG bietet den Mitarbeitenden ein Meldeverfahren (sogenannter Whistleblowing-Kanal), über das die in der Neuerung des Kreditwesengesetzes (§ 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG) genannten Verstöße unter der Vertraulichkeit der Identität gemeldet werden können. Die Identität der Mitarbeitenden, die vom Melderecht Gebrauch machen, wird nur dann offenbart, wenn dazu eine gesetzliche Vorschrift oder eine behördliche Anordnung besteht.

Unser übergeordnetes und dauerhaftes Ziel in Bezug auf die Arbeitnehmer\*innenrechte ist die Einhaltung aller gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Für uns als regional verankerte Genossenschaftsbank gehören die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit zu unseren Grundwerten.

Die Geschäftsstrategie und der Verhaltenskodex der Sparda-Bank München eG bilden neben den relevanten gesetzlichen Bestimmungen den Rahmen für die Ausrichtung von Governance und Compliance im Unternehmen. Alle Mitarbeitenden werden fortlaufend und umfassend über die zu beachtenden Regeln informiert und entsprechend geschult.

Aufgrund der Verankerung in der Region Oberbayern und unseres genossenschaftlichen Förderauftrags legt die Sparda-Bank München eG bei der Auswahl von Dienstleister\*innen und Lieferant\*innen die Priorität auf den Einbezug regionaler Firmen.

Unser Kerngeschäft ist das Beraten von Privatkund\*innen sowie die Vermittlung und der Verkauf von Finanzdienstleistungen und ist somit von Lieferkettenrisiken, wie sie etwa bei produzierenden Industrieunternehmen bestehen, nicht direkt betroffen.

Allerdings können wir nicht mit hundertprozentiger Sicherheit ausschließen, dass auch bei uns Materialien oder Produkte, wenn auch nur in sehr geringen Mengen, aus Ländern eingesetzt werden, die in den Herkunftsländern unter nicht akzeptablen Bedingungen abgebaut bzw. produziert werden.

Als genossenschaftliches Kreditinstitut unterliegen wir dem Sparda-Tarifvertrag, der sich am genossenschaftlichen Flächentarifvertragswerk und den deutschen Arbeitsgesetzen orientiert, sodass in unserer wesentlichen Geschäftstätigkeit kein Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht.

Aufgrund dieser geringen Risikolage haben wir bisher keine weitergehende Risikoanalyse vorgenommen und keine weiteren Konzepte und Ziele zum Thema Menschenrechte entwickelt.

Die für das Kreditgeschäft und die Eigenanlagen der Bank geltenden Standards und Regelungen sind unter DNK-Kriterium 4 und 10 beschrieben.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

#### ***Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen:***

Aus den in Kriterium 17 genannten Gründen (geringe Risikolage) wird der Indikator nicht erhoben. Für Eigenanlagen der Bank greifen die unter DNK-Kriterium 10 genannten Ausschlusskriterien.

#### ***Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten:***

Als regional ansässige Genossenschaftsbank erachten wir eine gesonderte menschenrechtliche Prüfung unserer Geschäftsstandorte als nicht relevant. Die Menschenrechte werden an allen Standorten als Selbstverständlichkeit betrachtet und eingehalten. Somit wurde keine Betriebsstätte auf Menschenrechtsaspekte hin überprüft.

#### ***Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferant\*innen:***

Bei der Auswahl unserer Lieferant\*innen gehen wir sorgfältig vor und berücksichtigen regionale Gesichtspunkte. Meist handelt es sich um langjährig bestehende Geschäftsbeziehungen. Aufgrund der geringen Risikolage wurden dazu bis dato keine Kennzahlen ermittelt.

Unabhängig davon ist geplant ab 2023 – auch im Zusammenhang mit den Anforderungen aus dem Lieferkettengesetz – proaktiv den Prozess des Lieferantenmanagements neu zu organisieren und in diesem Kontext neben einer Lieferant\*innenrichtlinie auch eine neue regelmäßige Befragung von möglichen künftigen Lieferant\*innen und den bestehenden Lieferant\*innen durchzuführen.

#### ***Soziale Auswirkungen in der Lieferkette:***

Siehe GRI SRS-414-1.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

Wir tragen durch soziales und kulturelles Engagement zum Gemeinwesen in der Region bei.

In unserer Zuwendungsstrategie haben wir unsere strategischen Überlegungen und Ausrichtungen im Bereich Zuwendungen, basierend auf unserer gemeinwohlorientierten Art des Wirtschaftens und dem Markenkern der Sparda-Bank München eG, festgelegt. Wir sehen uns in der Verantwortung, die Gesellschaft und die Umwelt in unserer Heimat Oberbayern zu fördern. Im Sinne unserer CSR stufen wir uns derzeit im oberen Bereich bei CSR 2.0 (aktive, reflektierte und strategische CSR) ein. Wir arbeiten daran, uns in den nächsten Jahren weiter Richtung Stufe CSR 3.0 (antizipative wirtschafts-, gesellschafts- und umweltpolitische Gestaltung gesellschaftlicher Herausforderungen im Rahmen der Einflussmöglichkeiten mit dem Anspruch einer nachhaltigen Veränderung der Rahmenbedingungen) im Hinblick auf unser Engagement als Pionierunternehmen der Gemeinwohlökonomie zu entwickeln.

Als ein in Deutschland ansässiges Unternehmen unterliegen wir den hier geltenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben und kommen unseren Verpflichtungen entsprechend nach. Damit leisten wir einen direkten Beitrag zur Sicherung des Gemeinwesens.

In unserer Funktion als regional ansässige Bank übernehmen wir nicht nur Verantwortung im Rahmen unserer Haupttätigkeit als Finanzintermediär, sondern leisten gleichzeitig einen Beitrag zur Gesellschaft in unserer Rolle als Arbeitgeber. In dieser Rolle kommen wir auch den damit verbundenen Zahlungen von Steuern und Abgaben nach.

Darüber hinaus sieht sich die Sparda-Bank München eG in der Verantwortung, die Gesellschaft und die Umwelt in ihrem Geschäftsgebiet Oberbayern zu fördern. Ein Großteil der Unterstützung stammt aus Spenden aus dem Reinertrag des 1952 gegründeten Gewinn-Sparvereins der Sparda-Bank München e.V. (GSV). Die Wahl der geförderten Maßnahmen wird grundsätzlich in Bezug auf die Sinnstiftung und den Nutzen für das Gemeinwohl getroffen. Der GSV berichtet transparent über die geförderten Projekte und kommuniziert offen über seine Spenden- und Geschäftsaktivitäten auf der Webseite und in anderen Medien.

Jedes Jahr unterstützen wir mit unserem Gewinn-Sparverein Vereine, Initiativen und Menschen in unserer Region. Im Jahr 2022 konnte dank der Treue der Mitglieder des GSV eine Spendensumme in Höhe von rund 2,86 Mio. Euro vergeben werden. Ein besonderer Fokus liegt auf der Unterstützung regional ansässiger gemeinnütziger Organisationen in den Bereichen Bildung, Soziales (inkl. Gesundheit), Kultur und Umwelt.

Konkrete detaillierte Evaluationen über die Ergebnisse der Projekte führen wir nicht durch.

Unabhängig davon wollen wir für die geförderten Projekte und Initiativen im Rahmen unserer Möglichkeiten Öffentlichkeit schaffen. Wir berichten mittels Pressemitteilungen oder durch Berichte in unserem Kund\*innenmagazin „Sparda aktuell“, das monatlich erscheint (digital und gedruckt), im Jahresbericht des GSV, über unseren Newsletter, Homepage und in den sozialen Medien. Dadurch vernetzen wir die Menschen im Sinne des Gemeinwohls und sorgen dafür, dass sie wahrgenommen werden und ihre Themen einer breiten Öffentlichkeit bekannt werden.

#### Ausgewählte Leuchtturmprojekte sind:

##### LichtBlick Seniorenhilfe e. V.

Der Verein LichtBlick Seniorenhilfe e. V. setzt sich für notleidende Senior\*innen ein, die gerade in Metropolregionen wie München häufig von Altersarmut betroffen sind. Rückzug und Vereinsamung führen für viele Betroffene zu einer Abspaltung von der Gesellschaft. Der Verein möchte den Kreislauf der Isolation durchbrechen und die finanzielle Not der Senior\*innen lindern. Der Förderbetrag des GSV an den Verein betrug auch 2022 wieder 250.000 Euro. Zusätzlich unterstützen die Sparda-Bank München eG und der Zeitungsverlag Münchner Merkur in einer Kooperation den Verein LichtBlick Seniorenhilfe e. V. mit einer jährlichen Spenden- und Patenschaftsaktion. Bei der Gemeinschaftsaktion 2022 kam bisher mit 2,16 Mio. Euro das höchste Spendenergebnis zugunsten des Vereins zusammen.

##### NaturTalent Stiftung gGmbH

Die Sparda-Bank München eG ist alleiniger Gesellschafter der NaturTalent Stiftung gemeinnützige GmbH (NTS). Die NTS unterstützt insbesondere Jugendliche in der Phase der Berufswahl. Zu viele Möglichkeiten führen zu Unsicherheit und Frustration bei der Studien- und Berufsorientierung. In eintägigen Talenteschmiede-Intensivseminaren lernen die

Schüler\*innen, ihre Talente zu verstehen, und erarbeiten fünf konkrete Berufsvorschläge. Die Seminare werden in der Regel an der Schule durchgeführt. Durch die Förderung aus dem GSV – exklusiv für Oberbayern – ist die Teilnahme für die Schüler\*innen weitgehend kostenlos (Eigenbeitrag 25 Euro pro Schüler\*in, 2022 fanden an 41 oberbayerischen Schulen insgesamt 132 Talenteschmiede-Seminare statt, 1.433 Schüler\*innen nahmen teil).

#### **Münchener Familienpass**

Der Münchener Familienpass ist im Jahr 2008 auf Initiative der Sparda-Bank München eG entstanden. Der Familienpass ermöglicht es Familien aus München und dem nahen Umland, Freizeitaktivitäten kostengünstig zu nutzen (z. B. Workshopangebote, Gutscheine und viele attraktive Ermäßigungen).

#### **Münchener Klimaherbst**

Seit 2007 führt der gemeinnützige Verein Klimaherbst jährlich die Veranstaltungsreihe Münchener Klimaherbst durch. Zusammen mit verschiedenen Partner\*innen aus Zivilgesellschaft und Wissenschaft werden in diesem Rahmen mehr als 100 verschiedene Veranstaltungen – passend zum jeweiligen Jahresmotto – organisiert, bei denen Teilnehmer\*innen über Nachhaltigkeitsthemen informiert und zu aktivem Klima- und Umweltschutz motiviert werden.

#### **Aktion Wertebotschafter\*in**

Mit einem Sonderbudget von insgesamt 150.000 Euro aus den Mitteln des Gewinn-Sparvereins der Sparda-Bank München e. V. wurden bei der Aktion Wertebotschafter\*in 2022 gemeinnützige Vereine und Organisationen aus der Region Oberbayern unterstützt. Die Aktion Wertebotschafter\*in wurde 2016 von der Sparda-Bank eG ins Leben gerufen und wird seither regelmäßig durchgeführt. Im Jahr 2022 stand die Aktion unter dem Motto „Nachhaltige Entwicklung in Oberbayern“. Dabei wurden Vereine und deren Projekte gefördert, die sich im Rahmen ihrer Tätigkeit für eine solidarische, faire und klimagerechte Zukunft einsetzen. Den Rahmen bildeten die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, kurz SDG). Diese definieren jene Bereiche, in denen wir als Weltgemeinschaft besser werden müssen. Insbesondere stammen die 30 mit einer Unterstützung geförderten Vereine (=Wertebotschafter\*innen) aus den Bereichen Klimaschutz, Geschlechtergleichheit, Bekämpfung der Armut, Zugang zu hochwertiger Bildung oder Förderung von nachhaltigem Konsum.

Daneben gibt es viele Einzelprojekte von gemeinnützigen Organisationen, über deren Förderung im Rahmen eines Spendenantrags entschieden wurde. Da die Vorstellung aller Projekte den Rahmen sprengen würde, verweisen wir an dieser Stelle auf das Kund\*innenmagazin 2022 des Gewinn-Sparvereins der Sparda-Bank München e.V. sowie auf die Webseite [www.sparda-m.de/gewinnsparen](http://www.sparda-m.de/gewinnsparen). Hier wird jeden Monat eine Einrichtung vorgestellt.

Die Sparda-Bank München eG sieht durch ihre Geschäftstätigkeit, ihre Geschäftsbeziehungen oder die durch sie angebotenen Produkte und Dienstleistungen keine nennenswerten Risiken in Bezug auf Sozialbelange. Da unsere Strukturen auf dem Genossenschaftsmodell basieren, sind wir bereits auf die Förderung des Gemeinwesens ausgerichtet. Hinzu kommt, dass wir durch das Engagement des Gewinn-Sparvereins und der NaturTalent Stiftung gemeinnützige GmbH einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Aus diesen Gründen sehen wir keinen Anlass, eine weiterführende Risikoanalyse durchzuführen.

Konkrete Maßnahmen zu den eben erwähnten Themen werden jedes Jahr entwickelt, umgesetzt und evaluiert.

Unser Gemeinwesen-Konzept ist auf Basis langjähriger Entwicklung und Erfahrung ausgewogen und wird breiten Bedürfnissen gerecht. Wir sehen keine wesentlichen Risiken. Daher nehmen wir keine gesonderte Risikoanalyse vor.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert:*

<b>Erlöse</b>	<b>Summe in Euro</b>
Zinsertrag	119.285.820,62
+ laufender Ertrag	30.282.848,38
+ Provisionsertrag	41.584.329,61
+ sonstiger betrieblicher Ertrag	7.145.930,85
<b>unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>198.298.929,46</b>
Betriebskosten	72.987.369,30
+ Personalaufwand	45.070.432,31
+ Zahlungen an Kapitalgeber	18.654.851,01
+ Zahlung an die Regierung	-14.949.007,92
+ Investitionen in die Gemeinschaft	43.753,30
bilanzielle Wertkorrekturen	73.891.360,80
<b>abzgl. oder plus ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>195.698.758,80</b>
unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	<b>198.298.929,46</b>
- ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	<b>195.698.758,80</b>
= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	<b>2.600.170,66</b>



## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

Die für die Banken relevanten Gesetze sind unter anderem KWG, WpHG, GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor. Neue gesetzliche Anforderungen kommen im Zuge des „EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ auf uns zu. Auf EU-Ebene wurde dazu bereits eine Reihe von Verordnungen und Maßnahmen implementiert bzw. befinden sich in Arbeit. Zu nennen sind insbesondere die Taxonomie-Verordnung, Offenlegungs-Verordnung, MiFID II-Änderungsverordnung, Novelle der EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung und die Klima-Benchmark-Verordnung.

Unser Konzept verfolgt folgende Ziele, die wir jährlich betrachten:

Die Sparda-Bank München eG wahrt politische Neutralität und nimmt daher selbst keinen direkten politischen Einfluss. Wir sehen uns unserem genossenschaftlichen Auftrag verpflichtet.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Sparda-Bank München eG über den BVR ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr.

Die Sparda-Bank München eG ist zudem über ihren zuständigen Prüfungsverband, den Verband der Sparda-Banken e.V. vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Des Weiteren ist die Sparda-Bank München eG Mitglied im Verein zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie und im Verein Gemeinwohl-Ökonomie Bayern.

Bei der Verwendung des Reinertrages im Gewinn-Sparverein der Sparda-Bank München e. V. werden die Regularien der zuständigen Aufsichtsbehörde, Regierung der Oberpfalz, eingehalten.

Mit dem Anspruch auf Unabhängigkeit verfolgt die Sparda-Bank München eG keine intensive Vernetzung und Einflussnahme auf politischer Ebene, sondern strebt in Einklang mit dem Werteverständnis nach politischer Neutralität und Transparenz.

Wir halten uns an Recht und Gesetz. Wir haben ein umfassendes Compliance-System etabliert. Für die verschiedenen Compliance-Themen grundsätzlich verantwortlich ist der Gesamtvorstand. Nähere Einzelheiten zu unserem Compliance-System sind in Kriterium 20 beschrieben.

Mit diesem Gesamtkonzept sehen wir für unsere Bank keine Risiken, da wir keine eigene direkte Lobbyarbeit betreiben.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

#### **Parteispenden:**

Die Sparda-Bank München eG tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker\*innen oder mit ihnen verbundene Einrichtungen.

### 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Unter Compliance versteht man die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen, aufsichtsrechtlichen Vorgaben sowie bankinternen Anforderungen. Ein solches Verhalten dauerhaft sicherzustellen, ist das Ziel des Compliance-Konzeptes der Sparda-Bank München eG, das als Teil eines umfassenden Geschäftsprinzips verstanden wird.

Das Compliance-Management-System umfasst die in der Sparda-Bank München eG eingeführten Grundsätze und Maßnahmen zur Sicherstellung eines regelkonformen Verhaltens der Mitarbeitenden. 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.

Kreditinstitute müssen aufgrund spezialgesetzlicher Normen (§ 25h KWG) Systeme zur Prävention von strafbaren Handlungen unterhalten. Die Sparda-Bank München eG hat die Risiken aus strafbaren Handlungen (z. B. Korruption) im Rahmen einer Risikoanalyse bewertet und die zugehörigen Kontrollmaßnahmen dokumentiert. Auf dieser Basis erstellt die Abteilung Compliance einen jährlichen Überwachungsplan, in dem weitere Prüfungshandlungen festgelegt werden. Im Verhaltenskodex der Sparda-Bank München eG finden sich qualitative Zielformulierungen zum Thema Korruption wieder. Weitere, insbesondere quantitative Zielsetzungen zu diesem Thema gibt es nicht.

Ergänzend zum Compliance-Management-System sind in der Sparda-Bank München eG diverse Beauftragtenfunktionen der zweiten Verteidigungslinie etabliert und funktionsfähig (z. B. Datenschutzbeauftragter und Informationssicherheitsbeauftragter).

Die Interne Revision als dritte Verteidigungslinie vervollständigt das umfangreiche Überwachungssystem. Auf Basis einer hohen fachlichen Qualifikation und der nötigen Unabhängigkeit ist sichergestellt, dass alle Prüfungen selbstständig und eigenverantwortlich durchgeführt werden.

Alle Mitarbeitenden der Sparda-Bank München eG sind zu einem redlichen, integren und verantwortlichen Handeln sowie zu einem entsprechenden Umgang mit den Vermögenswerten verpflichtet; dies umfasst auch die Richtlinien für Mitarbeitenden-Geschäfte. Außerdem werden sie regelmäßig zu den Themen Geldwäsche, Betrugsprävention, Wertpapier-Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit geschult. Etwaige vorsätzliche Gesetzesverstöße würden straf-, arbeits- und zivilrechtlich sanktioniert.

Die Sparda-Bank München eG kontrolliert mittels der beschriebenen Prozesse und Maßnahmen alle wesentlichen Risiken, die sich aus ihrer Geschäftstätigkeit, aus ihren Geschäftsbeziehungen und aus ihren Produkten und Dienstleistungen im Hinblick auf Korruption und Bestechung ergeben.

Das gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten wird zusätzlich durch die Jahresprüfung des Verbandes der Sparda-Banken geprüft und testiert.

Ziel ist es, rechtswidriges Verhalten oder Korruptionsfälle rechtzeitig zu erkennen und nicht zuzulassen. Unsere Überwachungsverfahren beinhalten Arbeitsanweisungen, das interne Kontrollsystem (IKS), 4-Augen-Prinzip, Kompetenzregelungen, Kontrollhandlungen durch die Compliance-Funktion (bzgl. Geldwäsche- und Betrugsprävention, Datenschutz, MaRisk-Compliance, WpHG Compliance und Arbeitssicherheit) sowie Prüfungshandlungen durch die interne und externe Revision.

Es wurden seit Einführung der Überwachungsverfahren keine Fälle von rechtswidrigem Verhalten bekannt, die nicht im Rahmen der oben genannten Überwachungsmaßnahmen regelkonform bearbeitet und ggf. gemeldet wurden.

Es wurden seit Einführung der Überwachungsverfahren keine Korruptionsfälle bekannt.

Aufgrund der hier beschriebenen Maßnahmen sehen wir ein geringes Risiko, dass unsere Geschäftstätigkeit negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechlichkeit hat.

### **Leistungsindikatoren zu Kriterium 20**

#### ***Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten:***

Vorstand und Mitarbeitende haben wie in den Vorjahren auch im Geschäftsjahr 2022 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 / der Geschäftspartnerin nicht gewahrt wird.

Im Rahmen der Prävention gegen Geldwäsche, Betrug, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen sind verschiedene Sicherungsmaßnahmen innerhalb der Sparda-Bank München eG vorhanden. Hierzu gehören eine Interessenkonflikt-Management-Richtlinie, eine Geschenke- und Zuwendungsrichtlinie, ein anonymer Whistleblowing-Kanal und die Durchführung von regelmäßigen Schulungen.

Die Sparda-Bank München eG sieht auf Basis der beschriebenen Präventionsschwerpunkte keinen konkreten Anlass dafür, über die etablierten Sicherungsmaßnahmen hinausgehende Prüfungen ihrer Standorte auf Korruptionsrisiken durchzuführen.

***Korruptionsvorfälle:***

In der Sparda-Bank München eG sind im Berichtsjahr 2022 keine Korruptionsfälle aufgetreten.

***Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften:***

Im Berichtsjahr sind keine Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen gegen die Sparda-Bank München eG wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt worden.

## ***Impressum***

**Herausgeber:**

Sparda-Bank München eG

**Redaktion:**

Christine Miedl (V. i. S. d. P.),  
Bianca Krumpholz,  
Marianne Schmid  
Unternehmenskommunikation

**Adresse:**

Arnulfstraße 15, 80335 München  
SpardaService-Telefon: 089 55142-400  
Telefax: 089 55142-100  
E-Mail: [presse@sparda-m.de](mailto:presse@sparda-m.de)  
[www.sparda-m.de](http://www.sparda-m.de), [www.wirtschaft-fuer-alle.de](http://www.wirtschaft-fuer-alle.de)

**Gestaltung:**

siro Production GmbH  
Agentur für graphische Produktion  
Büchelstraße 5-7, 66538 Neunkirchen  
[www.siro-production.de](http://www.siro-production.de)



Wir unterstützen die Ziele  
für nachhaltige Entwicklung  
der Vereinten Nationen

Deutschlands erste  
**GEMEINWOHL-BANK**

Sparda-Bank München eG

**Sparda-Bank**