

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Nachhaltigkeitsbericht 2013



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Schwäbisch Hall
Auf diese Steine können Sie bauen





Nachhaltigkeitsbericht 2013

33	NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND MANAGEMENT-ANSATZ
35	STAKEHOLDER
38	NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
40	NACHHALTIGER BETRIEB
42	VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER
46	NACHHALTIGE PRODUKTE
48	GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND MANAGEMENT-ANSATZ

Leitlinien für Denken und Handeln

Die genossenschaftlichen Prinzipien und der Nachhaltigkeitsgedanke basieren auf den gleichen Werten: Als Bausparkasse in der genossenschaftlichen FinanzGruppe fühlt sich Schwäbisch Hall dem Thema Nachhaltigkeit besonders verpflichtet. Unsere Unternehmensmission „Heimat schaffen und erhalten“ fasst unser Selbstverständnis und unseren gesellschaftlichen Auftrag zusammen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten von Schwäbisch Hall sind in die Marktinitiative Nachhaltigkeit der DZ BANK Gruppe eingebettet. Hier werden die Aktivitäten gebündelt und auf das gemeinsame Ziel ausgerichtet: Marktchancen nutzen, Risiken vermeiden und zugleich den gesellschaftlichen Beitrag steigern. Der Grundgedanke der Subsidiarität und der Arbeitsteilung zwischen den Genossenschaftsbanken und den einzelnen Instituten der DZ BANK Gruppe bleibt davon unberührt.

Den methodischen und systematischen Rahmen setzen die Kriterien für das Nachhaltigkeits-Rating der DZ BANK Gruppe durch die oekom research AG. oekom research hat im Mai 2013 das 2012 vergebene Rating der Stufe „C“ für die DZ BANK Gruppe bestätigt. Damit hat die DZ BANK Gruppe den „Prime Status“ und zugleich die zweitbeste Bewertung unter den untersuchten deutschen Geschäfts- und öffentlichen Banken erreicht.

Mehr zum
Rating unter:
www.oekom-research.com



Nachhaltigkeitsansatz der Bausparkasse Schwäbisch Hall

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben sich für die kommenden Jahre das Ziel gesetzt, die eigenen Nachhaltigkeitsbemühungen auszubauen und für übergreifende Themenfelder eine gemeinsame Strategie zu entwickeln und schrittweise umzusetzen. Die Vielfalt der bereits in den einzelnen Unternehmen verwirklichten Maßnahmen soll geordnet und unter ein gemeinsames strategisches Dach gestellt werden.

Bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall ist die Orientierung an Nachhaltigkeitsaspekten als Leitlinie im strategischen Kern des Geschäfts-

modells verankert und spiegelt sich in allen operativen Prozessen wider. Unser Nachhaltigkeitsansatz baut auf dem Verständnis des Bausparens als Finanzprodukt auf, das einen wichtigen Beitrag für mehr Nachhaltigkeit beim Bauen und Wohnen erbringt. Dieser Ansatz knüpft an die Unternehmensstrategie an und umfasst vier Dimensionen (siehe Grafik Seite 34).

Für jede Dimension sind Leitsätze formuliert, aus denen sich unsere Nachhaltigkeitsziele ableiten. Aus den Zielen folgen Handlungsfelder, die sich jeweils auf unser Unternehmen mit seinen Standorten sowie unsere Produkte und Märkte beziehen.



Seit dem Jahr 2013 hat sich die Bausparkasse Schwäbisch Hall zusammen mit sechs weiteren Unternehmen der DZ BANK Gruppe

auf die Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) verpflichtet. Mit der Unterzeichnung der Richtlinien bekennen sich Unternehmen mit Nachdruck zu den Menschenrechten sowie gegen Korruption und Wirtschaftskriminalität. Die DZ BANK ist bereits 2008 dem UN Global Compact beigetreten und hat ihre Erklärung im vergangenen Jahr auf weitere Unternehmen der Gruppe erweitert. Diese sind seither in die jährliche Fortschrittsberichterstattung (Communication on Progress) der DZ BANK AG eingebunden.

Das Bewusstsein für die Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt ist zudem ein wichtiger Bestandteil der Marke Schwäbisch Hall. Nachhaltigkeit ist somit ein zentraler Bestandteil der Markenpositionierung, die unter dem Begriff „Heimat“ zusammengefasst wird.

Sämtliche Nachhaltigkeitsaktivitäten im Unternehmen werden durch einen Beauftragten des Vorstands koordiniert und gesteuert.

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsberichts ist – sofern nicht anders angegeben – das Kalenderjahr 2013. Der Inhalt dieses Berichts orientiert

sich an den aktuellen Leitlinien der Global Reporting Initiative für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI 3.1). Der GRI-Content-Index in Tabellenform kann im Internet eingesehen werden: www.schwaebisch-hall.de/nachhaltigkeit.

Die Informationen – sofern nicht anders gekennzeichnet – beziehen sich auf die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall und ihrer Beteiligungen in Deutschland. Die im Kapitel „Nachhaltiger Betrieb“ dargestellten ökologischen Kennzahlen (Energie, Wasser, Abfall etc.) beziehen sich in der Regel auf die Hauptverwaltung der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Abweichungen sind entsprechend ausgewiesen.

Mehr Informationen zum Nachhaltigkeitsansatz der DZ BANK unter www.dzbank.de



Dimensionen des Nachhaltigkeitsansatzes von Schwäbisch Hall



STAKEHOLDER

Interessen kennen und berücksichtigen

Mit unseren wichtigen Adressaten pflegen wir einen intensiven Dialog und beziehen deren Interessen und Bedürfnisse in unsere Entscheidungsfindung ein.

Mehr zu den Leistungen für Beschäftigte ab Seite 42 und im Bereich Karriere auf www.schwaebisch-hall.de



Allein in Deutschland haben 7,3 Millionen Menschen einen Vertrag bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Einschließlich unserer Auslandsbeteiligungen betreuen wir mehr als zehn Millionen Kunden. Für sie wollen wir – so ist es im Unternehmensleitbild verankert – der beste Partner in allen Finanzfragen rund um die eigenen vier Wände sein.

Kunden

Eine vertrauensvolle, faire und bedarfsgerechte Beratung stellt dabei die Grundlage unserer Kundenbeziehungen dar. Der Anspruch, Kunden zu begeistern und zu überzeugen, ist zentraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses.

Ob und wie die Bausparkasse Schwäbisch Hall ihrem Anspruch gerecht wird, misst sie kontinuierlich, zum Beispiel mit einem Kundenmonitoring. Hierzu befragt ein Institut monatlich eine Gruppe jeweils zufällig ausgewählter Bausparkunden unter anderem zu ihrer Zufriedenheit oder zu ihrer Weiterempfehlungsbereitschaft. Aus diesem Befragungsinstrument resultieren neben strategischen Messgrößen (etwa ein Kunden-Bindungs-Index) auch eine Vielzahl von operativen Handlungsansätzen.

Die Zufriedenheit unserer Kunden mit der Service- und Beratungsqualität messen wir außerdem im Rahmen selbst initiiert er Umfragen. Wir nutzen auch Erkenntnisse aus weiteren Studien, zum Beispiel den Kundenmonitor Deutschland oder Erhebungen des Deutschen Instituts für Servicequalität. Ebenso nehmen wir kontinuierlich an Wettbewerbsvergleichen (zum Beispiel den Service-Champions) teil. Sämtliche Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen ein.

Schwäbisch Hall steht in einem kontinuierlichen und intensiven Dialog mit seinen Kunden.

Neben dem direkten Kontakt mit unseren Kundenbetreuern im Innen- und Außendienst setzt die Bausparkasse dabei eine Vielzahl von Informations- und Kommunikationsinstrumenten ein, deren Wirkung und Wahrnehmung fortlaufend evaluiert werden.

Mitarbeiter und Partner im Außendienst

Schwäbisch Hall fördert und unterstützt die 3.300 Mitarbeiter im Innendienst und die rund 4.000 Mitarbeiter im Außendienst auf vielfältige Weise. Zentrale Bausteine sind ein erfolgsorientiertes Vergütungsmodell, ein breites Engagement in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Aus- und Weiterbildung sowie vielfältige Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Führungsleitlinien geben den Führungskräften eine verbindliche Orientierung, Mitarbeiter optimal zu fördern und die dafür vorhandenen Instrumente zu nutzen.

Die Ziele, die Mitarbeiter im Innen- und Außendienst kontinuierlich und bedarfsorientiert zu qualifizieren, ihre Identifikation mit dem Arbeitgeber zu steigern und so unter anderem die Folgen des demografischen Wandels zu beherrschen, sind in der Unternehmensstrategie definiert und mit entsprechenden Kennzahlen und Zielwerten unterlegt.

Schwäbisch Hall legt Wert auf eine ausgeprägte Informations- und Kommunikationskultur. Durch verschiedene dialogorientierte Kommunikationsformate werden Mitarbeiter fortlaufend über alle relevanten Entwicklungen informiert und können sich aktiv in Diskussionen einbringen.

Genossenschaftliche FinanzGruppe

Als Unternehmen der DZ BANK Gruppe bildet die Bausparkasse Schwäbisch Hall einen Eckpfeiler des Allfinanzangebots der genossen-

Mehr zum Wettbewerb „Service Champions Deutschland“ inklusive der Rangliste bei Bausparkassen unter www.service-value.de



schaftlichen FinanzGruppe. Sie ist dem genossenschaftlichen Grundverständnis verpflichtet und unterstützt die Unternehmen der DZ BANK Gruppe und die rund 1.100 Volksbanken und Raiffeisenbanken dabei, ihre Kunden optimal zu beraten und mit den passenden Produkten zu bedienen. Neben den Bausparern sind die Partner in der genossenschaftlichen FinanzGruppe die wichtigsten Adressaten der Bausparkasse. Die Mitarbeiter im Außendienst arbeiten eng mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken und den dortigen Kundenberatern zusammen.

Darüber hinaus stellt Schwäbisch Hall durch regelmäßige Bankenforen sowie Schulungen und Informationen den fortlaufenden Kontakt mit den Partnern sicher. Produkte, Prozesse, Systeme und die Vertriebs- und Marketingunterstützung sind auf den Bedarf der Partnerbanken der genossenschaftlichen FinanzGruppe ausgerichtet. Der Beirat der Bausparkasse Schwäbisch Hall mit 40 Mitgliedern – Vertreter genossenschaftlicher Banken aus dem gesamten Bundesgebiet – berät den Vorstand.

Die Verzahnung mit den Instituten der genossenschaftlichen FinanzGruppe ist Bestandteil der Unternehmensstrategie und mit entsprechenden Messgrößen und Zielwerten unterlegt. Im Sinne ihrer Anteilseigner setzt die Bausparkasse Schwäbisch Hall auf ein ertragsorientiertes und langfristiges Wachstum.

Geschäftspartner und Lieferanten

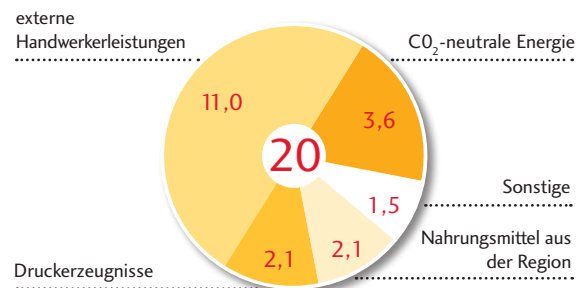
Die Bausparkasse Schwäbisch Hall will ihren Partnern und Lieferanten eine verlässliche, stabile und berechenbare Größe sein. Im Rahmen des Engagements für nachhaltiges Bauen und Wohnen kooperiert sie mit Unternehmen und Branchenverbänden und bietet beispielsweise gemeinsame Beratungsleistungen an.

Im Einkauf berücksichtigen wir ökologische Kriterien und beziehen vorzugsweise regionale Waren und Dienstleistungen. Beim Erwerb der elektrischen und technischen Geräte legen wir insbesondere Wert auf Energieeffizienz sowie nachhaltige Herstellungsprozesse.

Seit dem Jahr 2013 sind soziale und ökologische Mindeststandards in unsere Einkaufsprozesse integriert, die von neuen und bestehenden Lieferanten einzuhalten sind und auf die in den Lieferantenverträgen hingewiesen wird. Die Standards orientieren sich unter anderem an den Prinzipien des UN Global Compact sowie den Anforderungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Lieferanten, die in Bezug auf unsere Standards im Bereich Nachhaltigkeit kritisch einzustufen sind, werden zu einer Selbstauskunft aufgefordert und darauf basierend zu einem Entwicklungsgespräch eingeladen. Zum Thema nachhaltige Beschaffung steht die Bausparkasse Schwäbisch Hall in engem Austausch mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe.

Auftragsvolumen an Dienstleister und Lieferanten aus der Region pro Jahr (in Mio. Euro)



Region Schwäbisch Hall

Die Bausparkasse und die Stadt Schwäbisch Hall sowie ihr Umland sind eng miteinander verbunden. Die Bausparkasse ist der größte Arbeitgeber der Stadt und einer der größten in

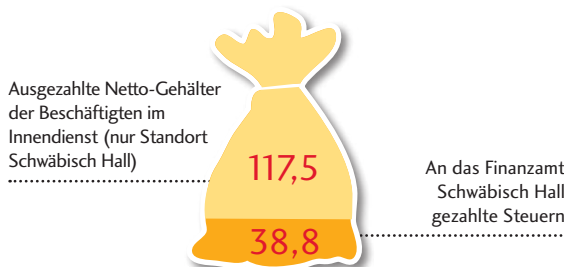
Seit 70 Jahren in Schwäbisch Hall und der Region verankert: Die Bausparkasse engagiert sich in ihrer Heimat auf vielfältige Weise für Gesellschaft, Kultur und Umwelt.



der Region. Sie steht zum Standort Schwäbisch Hall als Sitz der Hauptverwaltung und trägt Verantwortung für die Schaffung und langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen.

Auch beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen hat die Förderung der Region eine hohe Priorität. So bezieht die Bausparkasse Schwäbisch Hall 50 Prozent des Nahrungsmittelbedarfs aus der Region. Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen bedeutet auch, aktiv zur erfolgreichen Entwicklung der Stadt und der Region beizutragen und das Engagement der eigenen Mitarbeiter zu fördern.

Wertschöpfung in der Region pro Jahr (in Mio. Euro)



Mit den Entscheidungsträgern aus Politik und Verwaltung sowie den Vertretern der wichtigen gesellschaftlichen Gruppen steht das Unternehmen in einem kontinuierlichen Dialog. In zahlreichen Projekten arbeitet Schwäbisch Hall mit Unternehmen, Verbänden und Initiativen aus der Region zusammen.

Eine eigene Beauftragte für Regionalentwicklung und Kulturförderung bündelt und koordiniert die entsprechenden Aktivitäten von Schwäbisch Hall.

Allgemeine Öffentlichkeit

Als Marktführer in Deutschland ist der Dialog mit der allgemeinen Öffentlichkeit für die Bausparkasse Schwäbisch Hall von besonderer Relevanz. Die Vertreter aus der Wissenschaft sowie Umwelt- und Verbraucherorganisationen sind wichtige Ansprechpartner im Bemühen, die eigenen Produkte und Beratungen weiterzuentwickeln und mögliche Schwachstellen frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Wir engagieren uns über den Finanzierungsaspekt hinaus für ein Bauen und Wohnen, das gesellschaftliche, soziale und ökologische Anforderungen berücksichtigt.

Wir investieren viel, um die Öffentlichkeit über das Funktionsprinzip des Bausparens und die damit verbundenen Vorteile zu informieren und bringen uns aktiv in die Diskussion um Themen rund um die Vermögensanlage, Altersvorsorge und Wohneigentum ein. Über das Bausparen will Schwäbisch Hall junge Menschen frühzeitig für die eigene Vermögensbildung begeistern.

Mit den relevanten Entscheidungsträgern aus Politik und Verwaltung auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene steht Schwäbisch Hall in einem guten Dialog.

NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Verantwortung leben

Schwäbisch Hall steht für Sicherheit, Kompetenz und Sympathie. Diese Werte zu bewahren, ist wesentliches Ziel der Aktivitäten zu Compliance und Governance.

Das Bekenntnis zu den genossenschaftlichen Grundwerten, die Verpflichtung zu Fairness, Ehrlichkeit und Offenheit im Umgang mit Kunden, Kollegen und Geschäftspartnern und die Übernahme von Verantwortung für das gemeinsame Handeln sind die Eckpunkte des Unternehmensleitbilds der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Es fasst das Selbstverständnis, die Aufgabe und Verantwortung des Unternehmens, die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen für die Zusammenarbeit mit Kunden und Geschäftspartnern sowie der Mitarbeiter untereinander zusammen.

Darüber hinaus bildet das Leitbild den Rahmen für die Unternehmensstrategie und ist neben den relevanten gesetzlichen Bestimmungen maßgeblich für die Ausrichtung von Compliance und Governance.

Compliance

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

Für die Erfüllung der bankinternen Pflichten zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens der Bausparkasse führen können, ist laut Gesetz eine zentrale Stelle im Unternehmen einzurichten. Bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall ist diese zentrale Stelle

ebenso wie die Verantwortung für das Compliance-Management im Bereich Recht und Compliance angesiedelt und steht unter der Verantwortung des Bereichsleiters. Er nimmt auch die Funktion des Geldwäschebeauftragten wahr. Der Vorstand der Bausparkasse Schwäbisch Hall trägt die Gesamtverantwortung und ist oberste Entscheidungsinstanz für Fragen der zentralen Stelle und Compliance.

Alle Mitarbeiter sind auf ein redliches, integriertes und verantwortliches Handeln sowie einen entsprechenden Umgang mit Vermögenswerten verpflichtet; dies umfasst auch Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte. Mitarbeiter werden umfassend und fortlaufend über die zu beachtenden Regeln informiert und entsprechend geschult. Dies geschieht durch veröffentlichte Richtlinien und Arbeitsanweisungen, Seminare und Beratungen sowie über die etablierten Kommunikationskanäle (Mitarbeiterzeitung, Intranet etc.). Bei der Auswahl von Mitarbeitern achtet Schwäbisch Hall auf deren Zuverlässigkeit im Hinblick auf Compliance-Aspekte und führt eine Zuverlässigkeitsprüfung nach den Bestimmungen des Geldwäsche- und Kreditwesengesetzes durch. Sämtliche Informations- und Kommunikationsmaßnahmen sowie geplante Schritte zur Weiterentwicklung des Compliance-Systems sind Teil des Compliance-Programms, das jeweils zu Beginn eines Jahres vorgestellt wird. Die Kommunikation gegenüber Externen erfolgt in Abstimmung mit dem Bereich Kommunikation, Politik und Gesellschaft.

Gleichbehandlung von Kunden

Die Finanzdienstleistungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall stehen grundsätzlich jedem Kunden offen.



Der Erwerb einer Immobilie ist für die meisten unserer Kunden die größte Investition ihres Lebens. Mit einer fundierten Beratung, die wir mit dem neuen Beratungsprozess HEIMAT schaffen® nun noch weiter optimieren, legen wir die Basis, unseren Kunden dafür die optimale Finanzierungslösung zur Verfügung zu stellen. Zusammen mit den Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe bietet Schwäbisch Hall ein breites Spektrum an Möglichkeiten, Vermögen aufzubauen, zu erhalten und zu vermehren.

Der Geschäftsbetrieb einer Bausparkasse unterliegt den Vorschriften des Gesetzes über das Kreditwesen sowie des Bausparkassengesetzes. Das Bausparkassengesetz zielt darauf ab, dass Bauspartarife von vornherein so ausgerichtet sind, dass bis zur Zuteilung gleichmäßige, möglichst kurze Wartezeiten anfallen.

Das Bausparkassengesetz regelt das kollektive Sparen und Finanzieren in einem vom Kapitalmarkt unabhängigen Geldkreislauf. Die für die einzelnen Tarife austarierten Zinsen gelten für

alle Bausparer, unabhängig von der abgeschlossenen Bausparsumme und der jeweiligen Besparung.

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht überwacht, ob die zum Schutz der Bausparer erlassenen Vorschriften eingehalten werden. Dazu zählen auch die Allgemeinen Geschäftsgrundsätze und die jeweiligen Allgemeinen Bausparbedingungen, die für alle Bausparer gleich sind und von der Aufsichtsbehörde genehmigt werden.

Das Gesetz über
Bausparkassen
unter
www.gesetze-im-internet.de



NACHHALTIGER BETRIEB

Konsequent weitergehen

Schwäbisch Hall hat durch ein Bündel an Maßnahmen den eigenen Betrieb bereits deutlich umwelt- und ressourcenschonender gestaltet. In dieser Richtung will das Unternehmen weiter vorankommen.

Die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall sind im Umweltmanagement-System zusammengefasst. Die Verantwortung für Umweltfragen und klimawandelbezogene Themen liegt beim Nachhaltigkeitsbeauftragten.

Für das Gebäude der Hauptverwaltung und für die IT-Infrastruktur existiert eine Klimastrategie mit dem Ziel, den Energieverbrauch soweit wie möglich zu reduzieren. So wurde 2013 im Zuge des Umbaus eines Gebäudes zum Ausbildungs- und Bewegungszentrum eine energetische Vollsanierung vorgenommen. Im Rahmen des Umbaus des Betriebsrestaurants wurden die küchentechnischen Anlagen unter dem Gesichtspunkt der Energieeffizienz erneuert. Zu den weiteren bereits umgesetzten Maßnahmen gehören unter anderem eine verbesserte

Dämmung von Fassaden und Fenstern, optimal eingestellte Lüftungs- und Klimaanlage und Rechenzentren mit verringertem Stromverbrauch. Die Dächer der Hauptverwaltung sind soweit möglich begrünt, was neben einer verbesserten isolierenden Wirkung auch dazu beiträgt, CO₂ zu absorbieren.

Der in der Hauptverwaltung verbrauchte Strom stammt seit dem Jahr 2011 vollständig aus CO₂-freien Quellen (Ökostrom-Wasserkraft). Die Versorgung der Zentrale mit Fernwärme aus Kraft-Wärme-Kopplung ist bereits seit dem Jahr 1995 umweltfreundlich und seit 2007 CO₂-neutral.

Die wesentlichen Verbrauchsdaten werden im Rahmen des Projekts „Zukunftskonzept Energie“

Energie- und Wasserverbrauch Schwäbisch Hall (Hauptverwaltung)

	Einheit	2013	2012	Veränderung in %
Strom				
Strom	KWh	14.024.596	14.132.520	-0,8
Strom pro Mitarbeiter	KWh	4.542	4.773	-4,8
Wärme				
Fernwärme witterungsbereinigt	KWh	9.880.000	11.810.000	-16,3
Eigenwärme (Gas)	KWh	70.856	328.230	-78,4
Gesamtwärme pro Mitarbeiter	KWh	3.223	4.099	-21,4
Wasser				
Trinkwasser	cbm	49.394	54.497	-9,4
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter	cbm	16,00	18,40	-13,0
Papierverbrauch				
Gesamtpapierverbrauch	t	554	488	+13,5
Papierverbrauch pro Mitarbeiter	t	0,18	0,16	+12,5
Gesamtmüllaufkommen		840	732	+14,8
davon Recyclinganteil	t	753	656	+14,8
Gesamtmüllaufkommen pro Mitarbeiter	t	0,27	0,25	+8,0
Anteil Recycling pro Mitarbeiter	t	0,24	0,22	+9,1

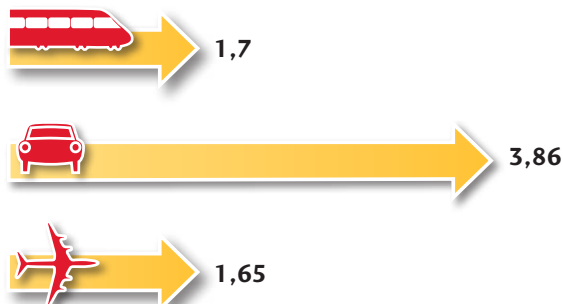
Strom aus Wasserkraft ist heutzutage eine der wichtigsten erneuerbaren Energiequellen. Seit 1. Januar 2011 bezieht die Bausparkasse Schwäbisch Hall für den Betrieb ihrer Hauptverwaltung Ökostrom von den örtlichen Stadtwerken. Den mit Wasserkraft erzeugten Strom liefert die österreichische Verbund AG, die auch das Speicherkraftwerk Funsingau im Zillertal betreibt (Foto).



kontinuierlich erfasst und überprüft. Die gewonnenen Erkenntnisse liefern die Basis, auf der wir weitere Maßnahmen für eine verbesserte Öko-Bilanz konzipieren und umsetzen.

Schwäbisch Hall forciert den Einsatz elektronischer Dokumente, um die Belastungen aus dem Druck und der Verarbeitung von Publikationen zu vermindern. Für Dokumente, die weiterhin gedruckt erscheinen, gleichen wir die damit verbundenen CO₂-Emissionen durch den Erwerb von Klima-Zertifikaten aus. Auch der Postversand erfolgt in dieser Hinsicht klima-

Geschäftsreisevolumen 2013 in Millionen km



Seit April 2013 erfolgen sämtliche Dienstreisen im Fernverkehr der Deutschen Bahn CO₂-neutral.

neutral. Darüber hinaus nutzt das gesamte Unternehmen Papier aus als nachhaltig zertifizierter Forstwirtschaft (FSC-Siegel).



Die im Zusammenhang mit großen Veranstaltungen (zum Beispiel TOP100-Bankenveranstaltung, Hauptversammlung) entstehenden CO₂-Emissionen werden durch den Erwerb von Klimaschutz-Zertifikaten eines deutschen, vcs-verifizierten Klimaschutz-Projekts ausgeglichen. Dies gilt ab 2014 auch für die großen Veranstaltungen des Außendienstes. VCS (Verified Carbon Standard) zertifiziert Klimaschutz-Projekte in Anlehnung an die Anforderungen des Kyoto-Protokolls und ist weltweit anerkannt.

Die Mitarbeiter im Innen- und Außendienst werden durch regelmäßige Publikationen und Veranstaltungen für ein umweltgerechtes Verhalten sensibilisiert und mit entsprechenden Informationen versorgt. Mit gezielten Maßnahmen – etwa einem Job-Ticket für den öffentlichen Personennahverkehr – setzt Schwäbisch Hall darüber hinaus bei den Mitarbeitern Anreize für eine umweltgerechte Mobilität.

VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER

Kompetenzen fördern, Bestleistungen ermöglichen

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall setzt auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die ihre Mitarbeiter dabei unterstützt, sich aktiv in das Unternehmen einzubringen, sich weiterzuentwickeln und selbst Verantwortung zu übernehmen.

Unsere nachhaltige Personalpolitik legt die Basis dafür:

- qualifizierte Mitarbeiter zu finden und langfristig an das Unternehmen zu binden,
- im Unternehmen vorhandenes Wissen und die Erfahrungen zu erhalten und generationenübergreifend weiterzugeben,
- Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter dauerhaft zu erhalten,
- unternehmerisches Denken zu fördern und Mitarbeiter auf den langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Bausparkasse Schwäbisch Hall zu verpflichten,
- das Unternehmen weiter optimal auf die Herausforderungen der demografischen Entwicklung auszurichten.

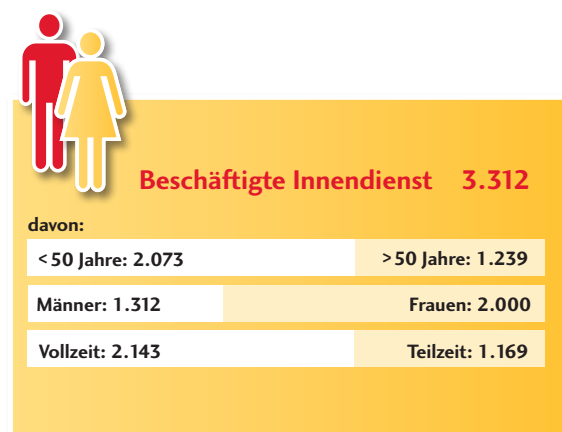
In den verschiedenen Lebensphasen haben Mitarbeiter unterschiedliche Bedürfnisse und wünschen sich zunehmend individuelle Lösungen. Übergeordnetes Ziel unserer Personalarbeit ist es, diese jeweils in Einklang mit den Anforderungen und Interessen des Unternehmens zu bringen und erstklassige Rahmenbedingungen zu schaffen. Wesentliche Bausteine sind eine attraktive Vergütung inklusive zahlreicher Sozial- und Zusatzleistungen, eine systematische Personalentwicklung, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, die umfassende Information und Einbindung der Mitarbeiter und ein vielfältiges Engagement für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Wettbewerb „TOP-Arbeitgeber“ des Top Employers Instituts belegt die Bausparkasse Schwäbisch Hall seit Jahren einen der vorderen Plätze und gehört in sämtlichen Kategorien

zu den herausragenden Unternehmen und den besten Finanzdienstleistern in Deutschland. 2013 hat Schwäbisch Hall für sein Weiterbildungsangebot, die Karrieremöglichkeiten und die Unternehmenskultur die höchstmögliche Punktzahl erzielt.

Die hohe Wertschätzung von Schwäbisch Hall als Arbeitgeber drückt sich in der langen Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter, der geringen Fluktuationsquote und nicht zuletzt darin aus, dass von vielen Familien Mitglieder mehrerer Generationen bei der Bausparkasse beschäftigt sind. Bestätigt wird dies regelmäßig durch die Ergebnisse einer unternehmensweit durchgeführten Mitarbeitermeinungsumfrage.

Beschäftigtenstruktur Schwäbisch Hall-Gruppe



Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung

Den Mitarbeitern im Innen- wie im Außendienst stehen vielfältige Angebote zu ihrer ganzheitlichen Kompetenzentwicklung offen. Sie umfassen zum Beispiel Präsenztrainings und Workshops der Schwäbisch Hall Training (SHT) oder externer Anbieter, aber auch praxis-

Mehr zum Wettbewerb „TOP-Arbeitgeber“ unter www.top-employers.com





Modernes Konzept und moderne Umgebung: Im Sommer 2013 wurde das neue Ausbildungszentrum der Bausparkasse eröffnet. Die Räume sind auf das Ausbildungskonzept bei Schwäbisch Hall ausgerichtet: Sie bieten insbesondere viel Platz für Gruppenarbeit, mit der sich die Auszubildenden wesentliche Teile der Lerninhalte selbstständig oder unter Anleitung erfahrener Kollegen erschließen.

Weitere Informationen zu Aus- und Weiterbildung bei Schwäbisch Hall auf den Seiten 71 und 72



bezogene Qualifizierungen durch erfahrene Kollegen. Ergänzt werden diese Angebote durch Online-Plattformen wie zum Beispiel die Lernplattform „Web-Akademie Schwäbisch Hall“ oder andere Selbstlernmedien. Unsere Innendienst-Mitarbeiter widmen sich im Durchschnitt vier Tage pro Jahr der Weiterbildung. Die Partner im Außendienst haben im Jahr 2013 rund 30.000 Schulungstage absolviert. Im Außendienst liegt der inhaltliche Schwerpunkt des Weiterbildungsangebots auf dem Thema Beratungsqualität, anknüpfend an das entsprechende Projekt in der genossenschaftlichen Finanzgruppe (siehe auch Seiten 22ff und 53 des Geschäftsberichts). Im Innendienst steht die Stärkung der Handlungsfähigkeit im Mittelpunkt und verbindet Aspekte der Weiterbildung mit der Gesundheitsvorsorge.

Um dem demografischen Wandel angemessen zu begegnen, setzen wir auf eine Mischung aus erfahrenen Mitarbeitern und jüngeren Kollegen. Über ein systematisches Wissenstransfer-Coaching fördern wir die Weitergabe erfolgskritischen Wissens innerhalb der Arbeitseinheiten. Dies unterstützt und vereinfacht die Nachfolgeregelung beim Eintritt in den Ruhestand.

In einem Jahresgespräch vereinbaren die Mitarbeiter mit der jeweiligen Führungskraft individuelle Aufgaben und Entwicklungsziele für das folgende Jahr und definieren möglichen

Weiterbildungsbedarf. Gleiches gilt auf freiwilliger Basis für die Mitarbeiter im Außendienst.

Eine systematische, mehrstufige Nachwuchs- und Potenzialförderung ermöglicht Leistungsträgern von Anfang an eine langfristige Karriereplanung und bereitet sie auf eine spätere Übernahme von Führungsverantwortung vor. So werden über 80 Prozent der Führungspositionen mit entsprechend ausgebildeten Nachwuchskräften aus dem eigenen Haus besetzt. Für erfahrene Mitarbeiter sowie für Führungskräfte bietet das Unternehmen auf den spezifischen Bedarf ausgerichtete Entwicklungsmaßnahmen an. Potenzialträger der oberen Führungsebene können darüber hinaus an unternehmensübergreifenden Management- und Personalentwicklungsprogrammen der DZ BANK Gruppe teilnehmen.

Jedes Jahr beginnen über 100 Nachwuchskräfte ihre kaufmännische und zum Teil auch gewerbliche Berufsausbildung bei Schwäbisch Hall. Aktuell bilden die Bausparkasse und ihre inländischen Beteiligungsgesellschaften in zehn Ausbildungsberufen aus.

Darüber hinaus beginnen jährlich zirka zwölf Abiturienten bei Schwäbisch Hall ihr duales Studium in den Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik, Facility Management und Informationstechnik. Hochschulabsolventen können im Rahmen eines zwölfmonatigen Trainee-Programms verschiedene Fachbereiche näher kennenlernen, bevor sie eine feste Stelle übernehmen.

Erfolgsorientierte Vergütung

Die Vergütungsstruktur der Beschäftigten der Bausparkasse im Innendienst basiert im Wesentlichen auf dem geltenden Tarifvertrag für die Mitarbeiter des privaten Bankgewerbes und wird ergänzt durch kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene. Die Arbeitsverträge mit den Führungskräften (inklusive Leitende Angestellte) sind außertariflich geregelt.

Das über alle Ebenen durchgängige Vergütungssystem setzt sich aus zwölf Monatsgehältern und einer Zielerreichungsprämie zusammen. Grundlage der erfolgsorientierten Vergütung bilden die Ziele der Unternehmensstrategie. Die einzelnen Kriterien orientieren sich an den wesentlichen Steuerungskennzahlen für das Geschäft. Sie werden jährlich neu festgelegt und sind so definiert, dass sie Anreize setzen für ein an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichtetes Verhalten der Mitarbeiter.

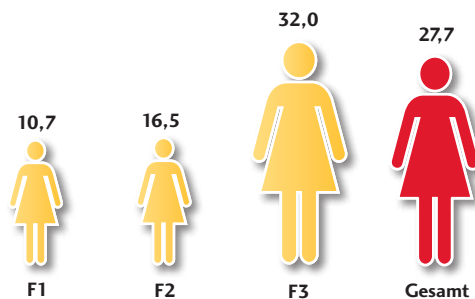
Neben dem Grundgehalt und der erfolgsabhängigen Komponente besteht ein modernes System zur betrieblichen Altersversorgung sowie ein Paket an Zusatzleistungen wie Versicherungen, ein kostenloses Job-Ticket für den ÖPNV und Zuschüsse für Bildungskosten.

Vielfalt in der Belegschaft (Diversity)

Die Wertschätzung aller Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer möglichen Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung ist für uns selbstverständlich und Bestandteil der Unternehmenskultur. Auf die Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter wird auch in der Führungskräfteentwicklung großer Wert gelegt. So ist für neu ernannte Führungskräfte der Besuch eines Seminars zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) obligatorisch.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, einer Unternehmensinitiative unter Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, unterstreicht Schwäbisch Hall die hohe Relevanz von Diversity im Unternehmen.

Frauen in Führungspositionen*
jeweils in %



* bezogen auf die Beschäftigten der Schwäbisch Hall-Gruppe in den drei Führungsebenen (F1 – F3)

Im Juni 2013 hat sich Schwäbisch Hall am ersten bundesweiten Diversity-Tag beteiligt. Unter anderem konnten Mitarbeiter im Vorfeld persönliche oder berufliche Erfahrungen zum Thema Vielfalt in einem „Blog der Vielfalt“ teilen. Die Beiträge wurden gemeinsam mit Plakaten, die für Diversity sensibilisieren, in der Hauptverwaltung präsentiert. Schwäbisch Hall fördert gezielt die berufliche Entwicklung von Frauen, insbesondere die Übernahme von Führungsverantwortung. Mit der Unterzeichnung eines „Letter of Intent“ haben sich alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe zu einer nachhaltigen Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen verpflichtet. Bereits heute liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen über alle Ebenen bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall deutlich über dem Branchendurchschnitt; er soll in Zukunft weiter steigen.

Weiterer wichtiger Bestandteil des Diversity Managements sind Initiativen für einen intensiveren Austausch der verschiedenen Gruppen in

Mehr zum Thema Diversity Management unter www.charta-der-vielfalt.de





Gemeinsame sportliche Aktivitäten (hier: Starter von Schwäbisch Hall beim ebm-papst-Marathon im Jahr 2013) spielen eine wichtige Rolle im Angebot der Bausparkasse zum Gesundheitsmanagement.

Mehr zum Thema
Familie und Beruf bei
Schwäbisch Hall auf
den Seiten 10 bis 13.



unserer Belegschaft. Hierfür existieren Plattformen, etwa für den Dialog von Mitarbeitern unterschiedlicher Altersgruppen oder verschiedener Hierarchiestufen.

Familienfreundlichkeit

Schwäbisch Hall gehört zu den Pionieren beim Engagement für eine bessere Vereinbarkeit von

Wichtige Personalkennzahlen*

	2013	2012
Durchschnittsalter (Jahre)	44,3	44,4
Krankheitstage je Mitarbeiter	17,0 (6,7%)	16,5 (6,7%)
Fluktuationsquote (%)	3,8	4,3
Weiterbildungstage je Mitarbeiter	4,6	4,4

* Beschäftigte der Schwäbisch Hall-Gruppe in Deutschland (nur Innendienst)

Beruf und Familie in Deutschland und entwickelt die familienbewusste Personalpolitik kontinuierlich weiter. Wesentliches Element sind flexible und variable Arbeitszeitregelungen. Führungskräfte profitieren von der Vertrauensarbeitszeit, mit der wir individuellen Bedürfnissen entgegenkommen. Jungen Eltern bietet das Unternehmen ein umfangreiches Angebot zur Kinderbetreuung; Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen können eine Pflegepause in Anspruch nehmen.

Mehr zum Angebot im
Gesundheitsmanagement
auf den Seiten 14 bis 17
und 72.



Um die Leistungen für mehr Familienfreundlichkeit weiterzuentwickeln und intern wie extern transparenter zu machen, hat sich die Schwäbisch Hall-Gruppe ihre Personalpolitik durch das „audit berufundfamilie“ zertifizieren lassen.

Vorsorge und Gesundheitsmanagement

Mit einem umfangreichen Portfolio an Gesundheitsmanagement-Angeboten leistet Schwäbisch Hall einen Beitrag, die Gesundheit und somit auch die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu erhalten.

Das Gesundheitsmanagement bei Schwäbisch Hall umfasst Angebote zur individuellen Gesunderhaltung mit den Schwerpunkten Bewegung, Förderung gesunden Verhaltens und Entspannung. Daneben leistet Schwäbisch Hall konkrete individuelle Unterstützung im akuten Krankheitsfall, in Krisensituationen und im Rahmen der individuellen Rehabilitation und Wiedereingliederung.

Den Führungskräften kommt in diesem Kontext eine besondere Verantwortung zu, für die sie in umfangreichen Workshops und Seminaren laufend sensibilisiert werden. Bereits im Jahr 2012 wurde das Angebot um eine speziell auf die Mitarbeiter im Außendienst ausgerichtete Komponente ergänzt. Damit war Schwäbisch Hall das erste Unternehmen in Deutschland, das ein entsprechendes Angebot für selbstständige Handelsvertreter bereithält.



NACHHALTIGE PRODUKTE

Grundlagen für mehr Nachhaltigkeit schaffen

Kaum ein Finanzprodukt ist so nachhaltig wie das Bausparen: Es fördert die Eigenkapitalbildung und belohnt die Sparer mit einer Zinsgarantie. Über das Bausparen ermöglicht Schwäbisch Hall Investitionen in energetische Sanierung und generationengerechten Umbau und trägt so zu mehr Nachhaltigkeit bei.

Das Kernprodukt von Schwäbisch Hall ist das Bausparen. Es ist ein einfaches und effizientes Finanzierungssystem für alle, die Häuser und Wohnungen bauen, kaufen oder modernisieren wollen. Der geschlossene Kreislauf aus Einzahlungen, Guthabenzinsen der Bausparkasse und Tilgungsbeiträgen aus den Darlehensrückzahlungen macht Kunden vollkommen unabhängig von Zinsschwankungen an den Finanzmärkten und Bausparen somit zu einem krisensicheren Produkt.

Bausparen mit Schwäbisch Hall hilft dabei, dass Menschen aus allen Bevölkerungsschichten Wohneigentum erwerben und/oder ihre Wohnqualität durch Modernisierung verbessern – sprich: Heimat schaffen oder erhalten.

Volkswirtschaftlich betrachtet leistet es einen wichtigen Beitrag zur Vermögensbildung und zur sozialen Absicherung privater Haushalte.

Über die Verwendung der Bausparmittel erschließt sich die Bedeutung für ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit. Rund zwei Drittel der Bausparmittel unserer Kunden fließen in Modernisierungsprojekte, bei denen in der Regel die Verbesserung der Energieeffizienz und der Energiebilanz eines Gebäudes im Mittelpunkt steht oder zumindest eine wichtige Rolle spielt. Ein weiteres Motiv bei Sanierungen ist ein seniorengerechter Umbau, damit Hauseigentümer auch im Alter möglichst lange in ihrer gewohnten Umgebung leben können.

Informationen zu unseren Produkten und Tarifen unter www.schwaebisch-hall.de





Generationengerechtes Wohnen, private Vermögensbildung und Altersvorsorge, Klimaschutz und Bewältigung der Energiewende: Der Eigenheimsektor ist ein wichtiger Hebel, um verschiedene gesellschaftliche Herausforderungen zu gestalten. Als Marktführer unter Deutschlands Bausparkassen und wichtiger Anbieter in der privaten Eigenheimfinanzierung stellt sich Schwäbisch Hall dieser Verantwortung nicht zuletzt in der Produktentwicklung.

Die Durchschnittskosten einer umfassenden Sanierungsmaßnahme liegen bei einem Einfamilienhaus schätzungsweise zwischen 30.000 und 40.000 Euro, was der durchschnittlichen Bausparsumme der Schwäbisch Hall-Kunden entspricht.

Nachhaltige Produktentwicklung

Das Produkt- und Dienstleistungsangebot von Schwäbisch Hall ermöglicht es den Kunden, die Risiken und Herausforderungen zu bewältigen, die sich aus Demografie, Klimawandel und Energiewende ergeben. Der Bedarf an entsprechenden Lösungen ist groß: Fast 40 Prozent des Wohnungsbestands in Deutschland ist älter als 35 Jahre und entspricht vielfach nicht den aktuellen Standards, etwa im Hinblick auf die energetische Qualität.

Im Rahmen dieses übergeordneten Anspruchs setzt sich die Bausparkasse unter anderem dafür ein, dass der vorhandene Wohnungsbestand energetisch modernisiert wird und Gebäude mit regenerativen Energien versorgt werden. Unser Ziel ist es, die Auswirkung von Gebäuden auf die Umwelt zu reduzieren, damit Wohnen langfristig energieeffizient und klimaneutral bleibt. Dieses Ziel schließt an die Klimastrategie der Bundesregierung an, in der die energetische Modernisierung des Altbaubestands als eine der wichtigsten Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes bezeichnet wird. Unser Ziel ist, dass ein bedeutender Teil der ökologischen Modernisierung sowohl über das Vorsparmodell erfolgt als auch über Sofortfinanzierungen. Schwäbisch Hall positioniert sich auf diese Weise mit erstklassigen Produkten und sorgfältigen Beratungsangeboten als präferierter Anbieter vorbildlicher Finanzierungslösungen.

Ein Beispiel hierfür ist „Fuchs Energie“. Dieser im November 2012 eingeführte Tarif ist speziell auf die Finanzierung von energetischen Modernisierungsmaßnahmen zugeschnitten. Bis zum Jahresende 2013 wurden hier rund 11.000 Verträge mit einem Finanzierungsvolumen von 229,4 Millionen Euro abgeschlossen.

Information und Beratung

Themen wie energetische Sanierung oder der seniorengerechte Bau und Umbau von Wohnungen und Eigenheimen sind ein wichtiges Element der Kommunikation der Bausparkasse. Über die Vorstellung von Projekten etwa im Kundenmagazin „wohnglück“, durch entsprechende Pressemitteilungen und durch Angebote auf der Website sowie eine Energiespar-App macht Schwäbisch Hall die Vorteile einer energetischen Sanierung einem breiten Publikum bekannt und gibt Anstöße für die Planung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

Bereits zum zweiten Mal hat Schwäbisch Hall 2013 gemeinsam mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg und dem Baden-Württembergischen Genossenschaftsverband den Wettbewerb „Baden-Württemberg macht sich klimafit“ veranstaltet. Er zielt auf die Förderung von energetischen und nachhaltigen Modernisierungsmaßnahmen von Wohneigentümern in Baden-Württemberg.

Die im vergangenen Jahr im Rahmen eines Tests in einzelnen Regionen angebotene Energieberatung in Zusammenarbeit mit der RWE Effizienz GmbH wird 2014 bundesweit verfügbar sein. Kunden von Schwäbisch Hall und den Instituten der genossenschaftlichen FinanzGruppe sowie weitere Interessenten können eine Energieberatung mit einer Energieeffizienz-Analyse der eigenen Immobilie zu attraktiven Konditionen in Anspruch nehmen.

Mehr zur Beratung bei Schwäbisch Hall und zum Beratungsansatz HEIMAT schaffen® auf den Seiten 22 bis 25





GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Klarer Schwerpunkt, breites Engagement

Projekte für mehr soziale Gerechtigkeit und Teilhabe fördern, zur Entwicklung von Stadt und Region Schwäbisch Hall beitragen und Mitarbeiter in ihrem Einsatz für andere unterstützen. Das sind die Eckpfeiler des gesellschaftlichen Engagements von Schwäbisch Hall.

Richtschnur für die Ausrichtung der Aktivitäten sind das Unternehmensleitbild und die Markenpositionierung „Heimat“. Der Fokus liegt auf den Feldern Jugend und Bildung, Kunst und Kultur sowie Umwelt.

Engagement in der und für die Region

Eine zentrale Plattform für die Arbeit am Standort Schwäbisch Hall bildet die Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“, zu deren Gründungsmitgliedern die Bausparkasse gehört. Ziel der Stiftung ist es, möglichst vielen jungen Menschen aus Schwäbisch Hall und Umgebung gute Ausbildungsbedingungen und faire Entwicklungschancen zu bieten.

Unter dem Motto „bilden – fördern – integrieren“ unterstützt die Bürgerstiftung Jugendliche mit finanziellen Mitteln und persönlichem Engagement. Seit ihrer Gründung im Jahr 2003 hat die Bürgerstiftung über 500 Projekte und

Maßnahmen mit einer Summe von mehr als 1,2 Millionen Euro gefördert.

Im Jubiläumsjahr 2013 hat die Bausparkasse eine große Spendenaktion „100.000+“ ins Leben gerufen. Motto: Wenn es der Stiftung gelingt, von den Haller Bürgern Spenden in Höhe von 100.000 Euro einzusammeln, stiftet die Bausparkasse weitere 250.000 Euro dazu. Das Ziel wurde weit übertroffen: Der Aufruf hat zu individuellen Spenden von mehr als 140.000 Euro geführt.

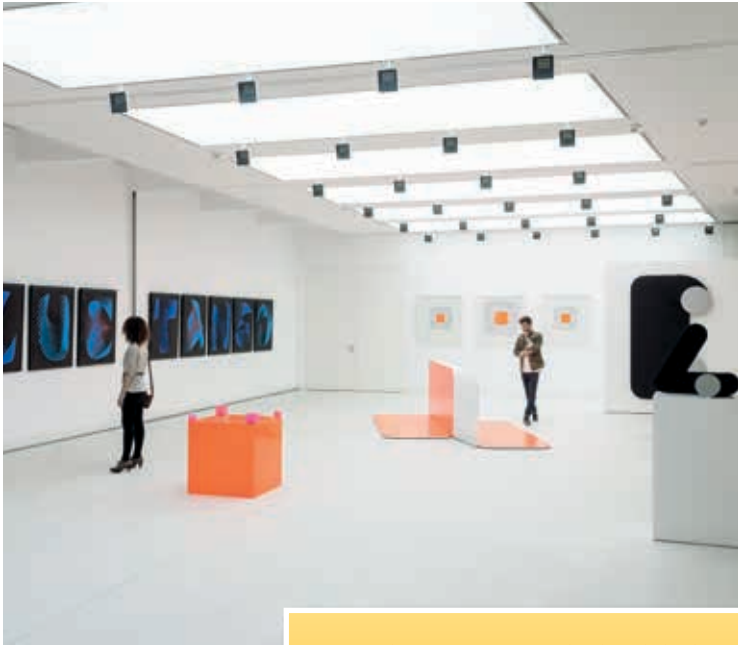
Schwäbisch Hall beteiligt sich über regelmäßige Zuwendungen zum Stiftungskapital und mit direktem Einsatz an der Arbeit der Stiftung. So bringen sich beispielsweise Nachwuchsführungskräfte in die konkrete Projektarbeit ein. Des Weiteren fördert die Bausparkasse kulturelle Veranstaltungen in Schwäbisch Hall und Umgebung, etwa Ausstellungen im eigenen

Mehr Informationen zur Haller Bürgerstiftung unter www.buergerstiftung-schwaebisch-hall.de



Mehr zum sozialen Engagement der Bausparkasse und ihrer Mitarbeiter auf den Seiten 26 bis 29





Die Förderung von Kunst und Kultur (links das Kunstforum in der Hauptverwaltung und rechts eine Szene der von der Bausparkasse unterstützten Freilichtspiele in Schwäbisch Hall) gehört zu den Kernelementen des gesellschaftlichen Engagements von Schwäbisch Hall. Darüber hinaus setzen wir uns in vielfältiger Weise für die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen ein.

Mehr Informationen
zu den Jugendliteraturtagen unter
www.schwaebischhall.de



Kunstforum, die Haller Freilichtspiele, die Kunstnacht und Jugendliteraturtage.

Auf das gemeinsame Engagement der Bausparkasse und weiterer Unternehmen aus der Region geht die Gründung des Campus Schwäbisch Hall zurück. An der Außenstelle der Hochschule Heilbronn werden Studiengänge „Management und Vertrieb“ für verschiedene Branchen angeboten. Schwäbisch Hall unterstützt acht Studierende durch Stipendien.

Die Bausparkasse ist außerdem treibende Kraft der Stiftung „bauen-wohnen-leben“. Diese Stiftung möchte einen Beitrag leisten, um adäquate Lösungen auf zentrale Fragen und Herausforderungen im Wohnungsbau unserer Zeit zu finden. Auf dieses Engagement geht unter anderem die Einrichtung des Stiftungslehrstuhls „Ökonomie und Ökologie im Wohnungsbau“ an der Universität Karlsruhe (TH) zurück.

Unterstützung durch Geld und Engagement

Seit mehreren Jahren besteht eine Zusammenarbeit mit der Stiftung „Off Road Kids“, einer deutschlandweit aktiven Hilfsorganisation für obdachlose Jugendliche. Zur Kooperation gehört es auch, Ziele und Arbeit der Organisation auf der Schwäbisch-Hall-Internetseite wei-

ter bekannt zu machen. Zum Jahresende 2013 haben die Off Road Kids dem 3.000sten jungen Menschen von der Straße geholfen.

Neben dem eigenen Engagement unterstützen und fördern wir Mitarbeiter darin, sich für die Gemeinschaft einzusetzen. Mehr dazu auf den Seiten 26 bis 29 des Geschäftsberichts.

Bundesweite Projekte

Gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken sind wir in den Regionen stark verwurzelt. Unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung wollen wir deshalb künftig auch regional noch stärker Rechnung tragen. Durch die intensiven Kontakte mit den Menschen vor Ort wissen unsere Führungskräfte im Außendienst, wo Hilfe benötigt wird.

Bereits im zweiten Jahr in Folge stellte die Bausparkasse 2013 jeder Vertriebsdirektion Mittel für die Förderung von maximal zwei sozialen Projekten zur Verfügung. Bundesweit konnten so insgesamt 40 Projekte gefördert werden, die vor allem Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderung zugute kamen. Oft bringen sich die Partnerbanken zusätzlich in diese Projekte ein. Das Engagement wird auch 2014 fortgesetzt.

Aktuelles Nachhaltigkeits-Portfolio im Überblick (Auszug)

ÜBERSICHT ÜBER BEREITS IMPLEMENTIERTE UND IN PLANUNG BEFINDLICHE MASSNAHMEN

	Einzelkategorie bzw. -maßnahmen		Bemerkungen
UMWELT UND ÖKOEFFIZIENZ			
Energieverbrauch/ Ressourcen	Green IT	●	Energieeinsparungen durch kontinuierliche Optimierung
	Ressourcenschonung	●	Maßnahmen zur Energieeffizienz (z. B. Rechenzentrum) und Erhöhung Anteil an Erneuerbaren Energien (z. B. Biogas)
Energieeinsparung	Einsparungen 2013 gegenüber 2012	●	Strom ca. 0,8 %, Wasser ca. 9,4 %, Wärme ca. 18 % (bezogen auf Gesamtwärme)
	Abfallvermeidung	●	Bei Einsatz von Tonern, Papier im Versand, Recyclinggrad Abfallmenge ca. 89,6 %
	Vermeidung von Individualverkehr	●	Kostenloses Job-Ticket
	Sensibilisierung Mitarbeiter	●	Verpflichtung aller Mitarbeiter, Dienstreisen auf das notwendige Minimum zu beschränken, Alternativen Telefon-/Videokonferenzen etc.
Reduktion / Kompensation CO ₂	Kompensation CO ₂ -Emissionen	●	Seit 2012 werden alle Veranstaltungen ab 100 Personen im Innendienst klimaneutral umgesetzt; klimaneutraler Postversand (ca. 14,5 Mio. Briefsendungen) mittels GoGreen der Deutschen Post AG, klimaneutraler Druck des Geschäftsberichts seit 2011 und der Mitarbeiterzeitung „Bausteine“ (Auflage 11.500 Exemplare), Kompensation CO ₂ -Emission bei Wärmeerzeugung
	Klimaneutrales Sourcing	●	Vereinbarungen zur CO ₂ -Reduzierung mit Lieferanten ab 2013, Vereinbarung mit Facility-Tochtergesellschaft zur nachhaltigen und umweltfreundlichen Bewirtschaftung der Gebäude am Standort und zum energieeffizienten Betrieb der technischen Anlagen
	Klimaneutraler Energiebezug	●	Strombedarf wird über Kooperation mit den Stadtwerken am Unternehmensstandort zu 100 % aus Wasserkraft gedeckt
	Klimaneutrale Bahnfahrten		Bahnfahrten im Fernverkehr seit 1. April 2013 CO ₂ -neutral
Konzeption	„Zukunftskonzept Energie“	●	Hausweites Projekt mit externer Unterstützung der Klimaschutz- und Energieagentur Baden-Württemberg
	Einführung und Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001	○	In Arbeit
	Weiterentwicklung	●	Regelmäßige Teilnahme und Mitwirkung an Nachhaltigkeitsinitiativen, z. B. im Nachhaltigkeitsrat der Landesregierung Baden-Württemberg, der Stiftung 2° – Deutsche Unternehmer für Klimaschutz, Mitgliedschaft im Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU)
	Nachhaltigkeits-Management	●	Regelmäßige Aus- und Fortbildung
Reporting	Energie- und Umweltbericht	●	Erstellung eines jährlichen Energie- und Umweltberichts seit 2007
	Nachhaltigkeits-Berichterstattung nach GRI-Standards	●	Seit Geschäftsbericht 2012
	Darstellung CO ₂ -Footprint	○	In Arbeit
	Nachhaltigkeits-Ranking	●	Teilnahme an diversen Rankings
GESELLSCHAFT			
Compliance	Institutionalisiertes Compliance	●	Compliance-Management-System und Compliance-Handbuch
	Förderung Dialog des Unternehmens mit Politik	●	Regelmäßiger Dialog auf allen politischen Ebenen (kommunal bis EU)
	Anti-Korruption	●	Regelungen zum Ablauf bei der Beschaffung externer Sach- und Dienstleistungen; Geschenke-Richtlinien zum Umgang mit Geschäftspartnern und Amtsträgern
	Mitarbeitergeschäfte/Insider	●	Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte, Richtlinien für Insidergeschäfte angelehnt an das Wertpapierhandelsgesetz, regelmäßige Prüfung
	Anti-Geldwäsche	●	Unternehmensrichtlinie, angelehnt an gesetzliche Vorgaben; Schulungen von relevanten Mitarbeitern
Datenschutz	Datenschutzrichtlinie	●	
Stakeholder	Dialog mit Verbraucherschutz, Umweltorganisationen, Wissenschaft	●	Regelmäßiger und intensiver Austausch auf verschiedenen Ebenen
	CSR-Reporting	●	CSR-Bericht der Bausparkasse Schwäbisch Hall. 2013 wurden die regionalen sozialen Projekte weitergeführt, und insgesamt wurden 40 regionale soziale Projekte finanziell unterstützt.
	Förderung Dialog des Unternehmens mit Politik	●	Regelmäßiger Dialog mit Politik und NGOs im Rahmen verschiedener Veranstaltungsformate (z. B. über die jährliche Veranstaltung des Dialogforums „Städte für Menschen“ und Vereinsmitgliedschaften/-aktivitäten (Stiftung 2° – Deutsche Unternehmer für Klimaschutz, Senat der Wirtschaft, Europa-Union)

	Einzelkategorie bzw. -maßnahmen		Bemerkungen
Corporate Citizenship	Bildung und Wissenschaft	●	Lehrstuhlförderung, Förderung Campus Schwäbisch Hall, Bürgerstiftung Schwäbisch Hall „Zukunft für junge Menschen“
	Förderung sozialer und ökologischer Projekte	●	Engagement für „Off Road Kids“, Förderung von 66 Einzelprojekten
	Kultur- und Kunstförderung	●	Einzelförderung von Künstlern und regionalen Projekten
	Kunstsammlung Bausparkasse	●	Eigene Kunstsammlung mit ca. 900 Werken zeitgenössischer junger Künstler aus Baden-Württemberg
Freiwilligenarbeit	Corporate Volunteering	●	Förderung des ehrenamtlichen Engagements der Mitarbeiter
	Nothilfe	●	Gemeinsame Spendenaktionen von Unternehmen und Mitarbeitern bei Naturkatastrophen (z. B. Haiti, Flut in Pakistan, Taifun auf den Philippinen)
Genossenschaft	Förderung Genossenschaftswissenschaften	●	Geno-Institute der Universitäten Münster, Erlangen-Nürnberg, Marburg, Berlin, Stuttgart-Hohenheim, Köln
MITARBEITER			
Gleichstellung	Verpflichtung zur Pflege von Vielfalt/Diversity in der Unternehmenskultur	●	Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt der Bundesregierung
	Information, Sensibilisierung	●	Regelmäßige Seminare zum allgemeinen Gleichstellungsgesetz für alle Mitarbeiter und Führungskräfte
	Integration	●	Vereinbarung zur Integration Schwerbehinderter, behindertengerechte Arbeitsplätze
Aus- und Weiterbildung	Engagement in betrieblicher Ausbildung, umfassendes Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebot Nachwuchsförderprogramme	●	
Familie und Beruf	Arbeitszeiten	●	Flexible Teilzeitmodelle, erweiterte Elternzeit, Pflegepause
	Kinderbetreuung	●	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen ein und zehn Jahren in eigener Kindertagesstätte (Ausbau der Betreuungskapazitäten auf 100 Plätze durch Neubau der Tagesstätte 2014)
Unternehmenskultur	Führung und Zusammenarbeit	●	Unternehmensleitbild und Führungsleitlinien
Vergütung	Qualitätsgesteuerte Bonifizierung	●	
	Gerechte Entlohnung, Sozialversicherungspflicht bei Arbeitnehmerüberlassung	●	Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung
Sicherheit	Arbeitsordnung	●	
Gesundheit	Physische Gesundheit	●	Sport- und Fitnessangebote sowie Verhaltensprävention (z. B. Ernährung, Nichtraucherprogramm)
	Prävention psychosoziale Gesundheit	●	Stressmanagement, Entspannungstechniken
	Psychosoziale Beratung	●	Beratung, Krisenintervention, Überbrückungsbehandlungen
	Wiedereingliederung	●	Betriebliches Eingliederungsmanagement
KUNDEN / PARTNER			
Produkte	Spezialprodukte zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen	●	Darlehen zur Finanzierung von energetischen Modernisierungen „Fuchs Energie“
	Sonderkreditprogramm „Modernisieren und Energiesparen“	●	Private Baufinanzierung mit zinsverbilligten Sofortfinanzierungs-Krediten
Kunden	Beschwerdemanagement	●	
	Produktinformation	●	Produktinformationsblatt 2010 eingeführt
	Transparenz	●	Freiwillige Offenlegung der Vermittlerprovision
	Kommunikation	●	Kommunikationsmaßnahmen zum Thema Umwelt und Energie, Informationsveranstaltungen, Energiesparrechner, Energie-App
Partner/Lieferanten	Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards	●	Selbstauskünfte, Audits, Stichproben, Einbeziehung des AGG bei Bestellung von Dienstleistungen
	Regionaler Nahrungsmittelbezug	●	50 % des Nahrungsmittelbedarfs aus der Region

Status: ● erreicht
○ in Arbeit

IMPRESSUM

Herausgeber:
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall

Verantwortlich:
Bereich Kommunikation, Politik und Gesellschaft

Konzeption und Realisation:
ergo Unternehmenskommunikation GmbH & Co. KG,
Köln, Frankfurt am Main, Berlin, München, Hamburg

Fotos:
plainpicture/cultura (Titel)
AWO Schwäbisch Hall – Seite 48
Gerhard Launer – Seite 37
Jürgen Weller Fotografie – Seite 49 (Bild rechts oben)
Schwäbisch Hall – Seiten 31, 33, 35, 39, 40, 43, 45
Udo Geisler / house and more – Seite 46/47
VERBUND – Seite 41

Lithografie:
pixelMAKER, Frankfurt am Main

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Crailsheimer Straße 52, D-74523 Schwäbisch Hall, www.schwaebisch-hall.de, service@schwaebisch-hall.de, Telefon 0791 46-4646