

2120

**GRI-Bilanz 2021**

Allgemeine Standardangaben	4
Ökonomische Standards	14
Ökologische Standards	20
Soziale Standards	27

**„Nachhaltig zu  
wirtschaften und  
zu handeln, ist das  
Gebot der Stunde.“**

Reinhard Klein, Vorstandsvorsitzender

## **S** Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

unsere Welt ist unsicherer geworden. Nachhaltig zu wirtschaften und zu handeln, ist angesichts der vielfältigen Herausforderungen das Gebot der Stunde. Die Transformation hin zu mehr Klimaschutz und sozialer Verantwortung hat begonnen, muss aber in den nächsten Jahren noch deutlich an Tempo zulegen.

Das gilt auch für unser Kerngeschäft, die Finanzierung von Wohngebäuden. Denn bis 2045 will Deutschland klimaneutral sein. Schon bis 2030 soll im Gebäudebereich ein wichtiges Zwischenziel erreicht sein: Die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Immobilien sollen von heute 120 Millionen Tonnen auf 67 Millionen Tonnen sinken. Die Zielmarke ist richtig und wichtig, denn noch immer tragen Gebäude viel zu viel zu den Treibhausgasemissionen bei, die den Klimawandel stetig anheizen. Gleichzeitig bleibt der Weg dorthin eine Mammutaufgabe, die Immobilienbesitzer, Baubranche, Immobilienfinanzierer und die Politik nur gemeinsam stemmen können. Denn rein rechnerisch muss fast jeder zweite Hausbesitzer innerhalb der nächsten acht Jahre klimaneutral werden. Hier sind wir als größte deutsche Bausparkasse und einer der führenden Immobilienfinanzierer gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken in der Verantwortung. Wir stehen bereit, um unsere sieben Millionen Kundinnen und Kunden mit passenden Produkten und Beratungsleistungen bei dieser Aufgabe zu begleiten.

Zu nachhaltigem Handeln sind wir auch als Unternehmen verpflichtet. Denn Finanzinstituten kommt eine Schlüsselrolle bei der Steuerung von Kapitalströmen in klimaneutrale Wirtschaftsaktivitäten zu. Auch wir tragen dazu bei. 2021

haben wir Nachhaltigkeit als Querschnittsthema in unserer Geschäftsstrategie verankert und eine Transformations-Roadmap erstellt, um den vielfältigen Anforderungen aus Regulierung und Aufsichtsrecht, Politik und Gesellschaft zu begegnen. Erstmals haben wir die Nachhaltigkeitsleistung – die „ESG-Performance“ – unseres Immobilienkreditportfolios ermittelt und können im vorliegenden Bericht zentrale Kennzahlen ausweisen. Erfreulich: Rund ein Drittel unseres Portfolios ist bereits EU-Taxonomie-konform. Auf unserer Transformationsagenda steht außerdem die Weiterentwicklung in Richtung eines klimaneutralen Geschäftsbetriebs. Spätestens 2045 müssen wir das Ziel erreicht haben. Dafür entwickeln wir derzeit einen eigenen Klimapfad, um nach Möglichkeit schon früher klimaneutral zu sein.

Ob bei unseren Mitarbeitenden, bei Kundinnen und Kunden oder denjenigen, die sich für Schwäbisch Hall als Arbeitgeber interessieren: Das Interesse daran, was Unternehmen in puncto Nachhaltigkeit tun und wie sie sich positionieren, ist spürbar gewachsen. Und das ist gut so. Transparenz ist ein wichtiger Schlüssel für Veränderung. Wo Schwäbisch Hall steht und was wir 2021 geleistet haben, lesen Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht.

Herzlichst Ihr



Reinhard Klein,  
Vorsitzender des Vorstands, Bausparkasse Schwäbisch Hall AG



# ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

## Allgemeine Standardangaben

Organisationsprofil .....	5
Strategie .....	8
Ethik und Integrität .....	9
Unternehmensführung .....	9
Einbindung von Stakeholdern .....	10
Vorgehensweise bei der Berichterstattung .....	11
Nachhaltigkeitsansatz der Bausparkasse Schwäbisch Hall .....	12

## Zur GRI-Bilanz 2021 von Schwäbisch Hall

Der Nachhaltigkeitsbericht der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG erscheint als „GRI-Bilanz“, d. h., sein formeller Aufbau folgt den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (kurz: GRI-Standards) in ihrer aktuellen Fassung. Der Bericht wurde mit der Option „Kern“ erstellt.

Die GRI-Bilanz 2021 stellt die wesentlichen Nachhaltigkeitsleistungen von Schwäbisch Hall im Geschäftsjahr 2021 dar. Sie bezieht sich auf die Bausparkasse Schwäbisch Hall und ihre Beteiligungen, d. h. Tochterunternehmen in Deutschland („Schwäbisch Hall-Gruppe“).

Die Auswahl der Angaben, über die Schwäbisch Hall berichtet, erfolgt auf Basis einer Befragung der wesentlichen Stakeholder des Unternehmens. An ausgewählten Stellen wird die GRI-Berichterstattung durch weitere Themen ergänzt, die im Nachhaltigkeitsmanagement von Schwäbisch Hall eine besondere Bedeutung haben.

über 24 Milliarden Euro abgeschlossen. Das Baufinanzierungsgeschäft erreichte ein Volumen von 18 Milliarden Euro. Damit gehört Schwäbisch Hall zu den führenden Baufinanzierern in Deutschland. Seit Gründung der Bundesrepublik haben wir mehr als neun Millionen Wohnimmobilien, Umbauten und Modernisierungen mitfinanziert.

Schwäbisch Hall ist seit der Unternehmensgründung 1931 fest im genossenschaftlichen Bankensektor verankert: als Bausparkasse und Dienstleister für das private Baufinanzierungsgeschäft der rund 800 Genossenschaftsbanken in Deutschland. Anteilseigner sind die genossenschaftliche Zentralbank DZ BANK in Frankfurt am Main sowie mehr als 400 Genossenschaftsinstitute. Die Genossenschaftsbanken bilden eines der dichtesten Bankservicenetze Deutschlands. Gemeinsam mit den knapp 3.200 Berater\*innen im eigenen Außendienst ist Schwäbisch Hall damit überall in Deutschland präsent. Zusammen mit den mehr als 3.500 Beschäftigten im Innendienst gewährleisten wir eine qualifizierte Beratung und Betreuung der Kund\*innen.

Mit dem strategischen Zielbild HORIZONT 2025 wollen wir langfristig der führende Produkt- und Lösungsanbieter im genossenschaftlichen Ökosystem Bauen und Wohnen werden. Wir wollen Marktführer am Bausparkmarkt bleiben und gemeinsam mit den Genossenschaftsbanken die Nr. 1 in der Baufinanzierung werden. Wir arbeiten sehr kundenorientiert und wollen so weitere Wachstumsfelder rund um das Thema Bauen und Wohnen erschließen.

Das Kerngeschäftsfeld Bausparen bildet das Fundament. Es basiert auf einem zweckgebundenen Vorsparsystem, das in dieser Form einmalig und zudem gesetzlich geschützt ist. Durch die Kombination aus planbarer Sparphase und der Möglichkeit eines zinssicheren Darlehens bieten wir unseren Kunden einen wichtigen Finanzierungsbaustein, der sie im Aufbau von Eigenkapital unterstützt und gegen steigende Zinsen absichert.

Im Kerngeschäftsfeld Baufinanzierung unterstützen wir als Produkt- und Lösungsanbieter unsere Kund\*innen und Partner durch ein umfassendes Leistungsangebot. Durch unser breites Produktportfolio, die subsidiäre Kooperation innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und eine qualitative Beratung schaffen wir als zuverlässiger Partner individuelle Lösungen für unsere Kund\*innen.

### Tochterunternehmen in der Schwäbisch Hall-Gruppe

Die **Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH (SHK)** bearbeitet Bausparverträge, Baufinanzierungen sowie Förderkredite und betreut ein Portfolio von rund elf Millionen Verträgen.

Alle Dienstleistungen rund um das Gebäudemanagement hat Schwäbisch Hall in der **Schwäbisch Hall Facility Management GmbH (SHF)** gebündelt. Die 100-Prozent-Tochter von Schwäbisch Hall beschäftigt rund 500 Mitarbeitende. Auch zahlreiche externe Unternehmen nutzen die Leistungen der SHF. Dazu gehören Gebäudetechnik, Sicherheit, Reinigung, Catering sowie ein Druck- und Versandzentrum.

Das Angebot der **Schwäbisch Hall Training GmbH (SHT)** beinhaltet Trainings und Beratung für die Genossenschaftliche FinanzGruppe und ausgewählte Drittunternehmen. Dazu zählt auch der Aufbau und Vertrieb eines Marktplatzes für Transformationsdienstleistungen.

Die **BAUFINEX GmbH**, der Online-Marktplatz für freie Vermittler\*innen, hat sich im B2B-Plattformmarkt für private Baufinanzierungen unter den Top 3 etabliert. Mit dem BAUFINEX//GenoBerater wurde im vergangenen Jahr das Geschäftsfeld erweitert: Das Tool ermöglicht den Schwäbisch Hall-Außendienstmitarbeitenden und Banken, auch über das eigene Portfolio hinaus Finanzierungsangebote anderer Genossenschaftsbanken oder von Banken außerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe an ihre Kund\*innen zu vermitteln. An BAUFINEX ist das Finanztechnologieunternehmen Hypoport AG mit 30 Prozent beteiligt, Schwäbisch Hall hält 70 Prozent.

## ORGANISATIONSPROFIL

### 102-1 Name der Organisation

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG (im Folgenden meistens kurz „Schwäbisch Hall“, „die Bausparkasse“ oder „das Unternehmen“).

### 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Schwäbisch Hall ist mit rund sieben Millionen Kund\*innen und etwa acht Millionen Bausparverträgen die größte Bausparkasse in Deutschland. 2021 hat das Unternehmen Bausparverträge

Die **Impleco GmbH** bietet digitale Dienstleistungen im Bedarfsweltfeld Bauen und Wohnen. Schwäbisch Hall ist seit 2021 an dem Unternehmen beteiligt. Über das Portal Wohnglück.de nutzen rund 800.000 Verbraucher\*innen monatlich die Service-Inhalte des genossenschaftlichen Joint Ventures. Erster Baustein für regionale Angebote ist die digitale Lösung PIA (Persönliche Immobilien-Assistentin), die bereits mehr als 20 Genossenschaftsbanken in ihren Websites integriert haben.

Mit der **Schwäbisch Hall Wohnen GmbH** baut Schwäbisch Hall außerdem einen subsidiären digitalen Beratungskanal auf. Dies erfolgt in enger Kooperation mit den Banken der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und dem Schwäbisch Hall-Außendienst.

Auch im Ausland ist Schwäbisch Hall mit Beteiligungsgesellschaften in Ungarn, der Slowakei und China aktiv und bietet den Menschen dort Bauspar- und Baufinanzierungsleistungen an.

### 102-3 Hauptsitz der Organisation

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG  
Crailsheimer Str. 52  
74523 Schwäbisch Hall  
Deutschland

### 102-4 Betriebsstätten

Neben der Hauptverwaltung in Schwäbisch Hall unterhält das Unternehmen Büros in Schwäbisch Hall (Regionaldirektion Süd), Frankfurt am Main (Regionaldirektionen West und Spezialbanken) sowie in Hamburg (Regionaldirektion Nord-Ost). Hinzu kommen Standorte der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH in Stuttgart und Frankfurt. Auslandsstandorte befinden sich in Budapest (Ungarn), Bratislava (Slowakei) und Tianjin (China).

### 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Eigentümer der Bausparkasse

Schwäbisch Hall sind mit 97,6 Prozent die DZ BANK AG (Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank) in Frankfurt am Main sowie 416 Genossenschaftsinstitute.

### 102-6 Belieferte Märkte

Primärmarkt der Bausparkasse Schwäbisch Hall ist Deutschland. Über Beteiligungen ist das Unternehmen außerdem in Osteuropa und in ausgewählten Regionen Chinas vertreten.

### 102-7 Größe der Organisation

Die Schwäbisch Hall-Gruppe beschäftigte zum 31. Dezember 2021 weltweit insgesamt rund 10.000 Mitarbeitende, davon mehr als 6.600 in Deutschland (Mitarbeitende im Innendienst und freie Handelsvertreter\*innen im Außendienst), auf die sich dieser Bericht bezieht. Die Bilanzsumme lag 2021 bei 85,4 Milliarden Euro. Das Konzernergebnis vor Steuern (inklusive der Tochtergesellschaften) betrug 130 Millionen Euro, das ausgewiesene Eigenkapital mehr als 5,7 Milliarden Euro. Weitere Kennzahlen enthält der [Finanzbericht 2021](#).

Für die Gesamtanzahl der Betriebe siehe [GRI 102-4](#).

### 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Schwäbisch Hall beschäftigt neben dem Innendienst auch Mitarbeitende im eigenen Außendienst. Sie sind als selbst-

ständige Handelsvertreter\*innen tätig und kooperieren mit den genossenschaftlichen Banken vor Ort. Die Vermittlungstätigkeit umfasst Bausparverträge, Baufinanzierungen und Produkte der Verbundunternehmen sowie die kooperative Zusammenarbeit mit den Vertragspartnern der Bausparkasse.

### ANZAHL BESCHÄFTIGTE ZUM 31.12.2021<sup>1</sup>

	2021	2020	2019
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>3.527</b>	3.588	3.580
Unbefristet	3.217	3.274	3.254
Befristet	89	87	104
Auszubildende	221	227	222
<b>Festangestellte</b>	<b>3.217</b>	3.274	3.254
Weiblich	1.949	1.989	1.956
Männlich	1.268	1.285	1.298
<b>Teilzeitbeschäftigte (festangestellt)</b>	<b>1.201</b>	1.248	1.259
Weiblich	1.077	1.112	1.118
Männlich	124	136	141

<sup>1</sup> Beschäftigte der Schwäbisch Hall-Gruppe in Deutschland (nur Innendienst)

### FREIE HANDELSVERTRETER\*INNEN IM AUSSENDIENST

	2021		2020		2019	
Geschlecht	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Freie Handelsvertreter*innen im Außendienst	604 (19,1 %)	2.551 (80,9 %)	648 (19,7 %)	2.641 (80,3 %)	653 (19,8 %)	2.653 (80,2 %)
<b>Gesamt</b>		<b>3.155</b>		<b>3.289</b>		<b>3.306</b>

**102-9 Lieferkette**

Schwäbisch Hall ist ein Dienstleistungsunternehmen. Die Kategorien in der Beschaffung sind im Wesentlichen IT- und Beratungsdienstleistungen, externe Handwerkerleistungen, Druckerzeugnisse, Nahrungsmittel und Getränke, Energie und Mobilitätsdienstleistungen. Die Zulieferer und Dienstleister hierfür kommen überwiegend aus Deutschland. Die externen Handwerkerleistungen, Nahrungsmittel und Getränke kaufen wir vorwiegend in der Region Hohenlohe rund um Schwäbisch Hall ein. Künftig wollen wir unsere Betriebsgastronomie weiter in Richtung Nachhaltigkeit umstellen. Dazu streben wir für 2022 auch die Bio-Zertifizierung an. Hierzu nimmt die Schwäbisch Hall Facility Management als Mitglied der Bio-Musterregion Hohenlohe am Landesprojekt „Mehr Bio in der Gemeinschaftsverpflegung“ teil.

Für alle Lieferanten gelten soziale, ökonomische und ökologische Standards, die die Unternehmen der DZ BANK Gruppe gemeinsam vereinbart haben (siehe [GRI 414-103, Managementansatz](#)).

**102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette**

Im Berichtsjahr 2021 gab es keine signifikanten Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.

**102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip**

Schwäbisch Hall konzentriert sich mit seinem Nachhaltigkeitsansatz auf die vier Handlungsfelder „Produkte und Dienstleistungen“, „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“, „Nachhaltiger Bankbetrieb“ sowie „Gesellschaftliches Engagement“. Das auf der UN-Konferenz für nachhaltige Entwicklung 1992 vereinbarte Vorsorgeprinzip gegenüber potenziellen Umweltschäden ist Teil des Nachhaltigkeitsansatzes in den Handlungsfeldern „Produkte und Dienstleistungen“ sowie vor allem beim „Nachhaltigen Bankbetrieb“. Unser umfangreiches Risikomanagementsystem stellt den vorsorgenden Ansatz sicher. Weitere Informationen

dazu und zu den internen Kontrollsystemen der Bausparkasse Schwäbisch Hall finden sich im [Finanzbericht 2021, Seite 37–59](#).

**102-12 Externe Initiativen**

Schwäbisch Hall bekennt sich zu Demokratie, Toleranz, Menschenrechten und Chancengleichheit gegenüber Kund\*innen, Geschäftspartnern, Anteilseignern, Beschäftigten und der Gesellschaft. Im Rahmen ihrer gemeinsamen Nachhaltigkeitsaktivitäten haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe, zu der die Bausparkasse Schwäbisch Hall gehört, den [UN Global Compact](#) unterzeichnet. Damit bekennen auch wir uns zu dessen zehn Prinzipien verantwortlichen Handelns in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Antikorruption sowie zu einer wertorientierten und nachhaltigen Geschäftsführung.

Seit 2016 beteiligt sich Schwäbisch Hall an der bundesweiten Kampagne deutscher Wirtschaftsunternehmen „Wir zusammen“. Die Initiative will Menschen, die vor Krieg und Verfolgung nach Deutschland geflohen sind, mit Arbeitsplatz- und Ausbildungsangeboten in die Gesellschaft integrieren.

Im November 2011 unterzeichnete die DZ BANK Gruppe die [Charta der Vielfalt](#). Damit setzen die Unternehmen, zu denen auch wir gehören, ein sichtbares Zeichen für Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur sowie für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld.

Schwäbisch Hall ist zudem Mitglied der Stiftung „[KlimaWirtschaft](#)“ (zuvor „Stiftung 2°“). Die Initiative von Wirtschaftsunternehmen aller Größen und Branchen sieht sich als Treiber in der Transformation zur Klimaneutralität. Sie versteht sich als Sprachrohr der Wirtschaft und will die Politik darin unterstützen, marktwirtschaftliche Rahmenbedingungen für den Klimaschutz zu etablieren und damit die Lösungskompetenz deutscher Unternehmer zu aktivieren. Mehr Informationen dazu im Interview „[Schulterschluss für klimagerechte Transformation](#)“ auf der Schwäbisch Hall-Website.

**102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen**

Schwäbisch Hall engagiert sich als Mitglied in zahlreichen überregionalen und regionalen Vereinen, Verbänden sowie wissenschaftlichen und kulturellen Vereinigungen. Dazu zählen auch folgende Fachverbände und Institutionen der Wohnungswirtschaft:

- Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen (ARGE), Stuttgart
- Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR), Berlin
- Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e. V. (DGRV), Berlin
- Deutscher Raiffeisenverband e. V. (DRV), Berlin
- Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e. V. (DV), Berlin
- Verband der Privaten Bausparkassen e. V., Berlin
- Verband deutscher Pfandbriefbanken e. V. (vdp), Berlin
- vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V., Berlin
- Europäische Bausparkassenvereinigung (European Federation of Building Societies), Brüssel
- International Union for Housing Finance (IUHF), Brüssel
- The Institute of International Finance (IIF), Washington, D.C.

Weitere Nachhaltigkeitsrelevante Mitgliedschaften und Förderungen:

- Eigene Unternehmensstiftung: Schwäbisch Hall Stiftung „bauen – wohnen – leben“
- Mitglied in der Stiftung KlimaWirtschaft, Berlin
- Mitglied im VfU – Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V., Frankfurt am Main
- Unterstützung der Schwäbisch Haller Bürgerstiftung, Schwäbisch Hall
- Unterstützung der Stiftung Aktive Bürgerschaft, Berlin

# S STRATEGIE

## 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

(siehe Seite 3)

### 102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist fest in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken verankert. Gemeinsame Werte wie Respekt, Solidarität, Verantwortung, Partnerschaftlichkeit und langfristig angelegte Kundenbeziehungen bestimmen unser unternehmerisches Handeln. Der mehr als 200 Jahre alten genossenschaftlichen Grundidee „Was einer alleine nicht schafft, das schaffen viele“ sehen wir uns heute mehr denn je verpflichtet. Denn nur gemeinsam können wir den globalen Herausforderungen und ihren regionalen Folgen entgegentreten.

Eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensführung ist für Schwäbisch Hall seit jeher Chance und Verpflichtung zugleich. Unsere Unternehmensstrategie zielt darauf ab, mit Bauspar- und Baufinanzierungslösungen bezahlbaren Wohnraum für weite Teile der Bevölkerung zu schaffen. Wir wollen Modernisierungen vor allem im Blick auf energetische Sanierungen und demografische Entwicklungen ermöglichen sowie zu Vermögensbildung und Altersvorsorge beitragen. Der Fokus unserer Geschäftstätigkeit liegt dabei auf einer nachhaltigen, werteorientierten Beziehung zu unseren Kund\*innen.

Unser Nachhaltigkeitsansatz umfasst die vier Handlungsfelder „Produkte und Dienstleistungen“, „Nachhaltiger Bankbetrieb“, „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“ sowie „Gesellschaftliches Engagement“. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall setzt mit den Handlungsfeldern auf unterschiedlichen Ebenen an und verfolgt damit ihre Unternehmensmission „Heimat schaffen und erhalten“.

Den größten Hebel für den Umwelt- und Klimaschutz sehen wir in unseren Produkten und Dienstleistungen. Unsere Finanzie-

rungslösungen für ökologische Bauweisen und für die energieeffiziente Modernisierung von Immobilien sind ein wichtiger Beitrag für mehr Klimaschutz und eine lebenswerte Heimat für kommende Generationen.

Klimarisiken managen wir in Zusammenarbeit mit der DZ BANK Gruppe. Gemäß den Erwartungen der Europäischen Zentralbank (EZB) und der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) werden wir im Jahr 2022 Nachhaltigkeitsaspekte, allen voran Umwelt- und Klimarisiken, auch stärker ins Risikomanagement integrieren.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben im Berichtsjahr 2021 ihre gemeinsame Klimastrategie überarbeitet. Neues Ziel ist es, bis spätestens zum Jahr 2045 rechnerisch klimaneutral zu wirtschaften. Die dazu notwendigen Maßnahmen koordinieren die Unternehmen im KompetenzCenter Umwelt. Schon bis zum Jahr 2030 wollen alle Beteiligten ihre Emissionen um 65 Prozent gegenüber 2009 senken. Außerdem fallen künftig die Scope-3-Emissionen aus indirekt verursachten Energieverbräuchen mit in die Berechnung.

Im Berichtsjahr hat Schwäbisch Hall erstmals die CO<sub>2</sub>-Bilanz des Kreditportfolios und weitere Daten gemäß EU-Taxonomie erhoben ([mehr hierzu unter Ökonomische Standards](#)).

Um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, hat Schwäbisch Hall Nachhaltigkeit im Berichtsjahr stärker in der Geschäftsstrategie verankert. So haben wir Nachhaltigkeit als strategisches Handlungsfeld und Querschnittsaufgabe mit zahlreichen Schnittstellen zu den strategischen Schwerpunkten der Bausparkasse in der Geschäftsstrategie verankert. Über eine Transformations-Roadmap haben wir alle neuen und anhängigen Anforderungen zum Thema Nachhaltigkeit aus Regulatorik, Gesetzgebung sowie Verbund- und Unternehmensambitionen in Projekten zusammengeführt, die gegenüber dem Gesamtvorstand anhand von Meilensteinen berichtet werden.

### Produkte und Dienstleistungen nachhaltig gestaltet

Schwäbisch Hall bietet Produkte und Serviceleistungen rund um das Thema Bauen und Wohnen, die einen hohen individuellen Kundennutzen wie auch einen volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Mehrwert stiften: Wir leisten einen Beitrag zur Vermögensbildung breiter Bevölkerungsschichten und zur privaten Altersvorsorge durch Immobilien, indem wir Bauspar- und Baufinanzierungslösungen anbieten. Die Produkte zahlen mit ihrer Ausrichtung auf wohnwirtschaftliche Verwendungszwecke auch auf Nachhaltigkeitsaspekte im Bereich der privaten und überwiegend selbstgenutzten Wohnimmobilie ein. Mit dem speziell für Modernisierungsmaßnahmen konzipierten Produkt „FuchsKonstantEnergie“ bieten wir ein Finanzierungsangebot für energetische Modernisierungen mit Zinsvorteilen. Wer künftig modernisieren möchte, kann auf den im Sommer eingeführten Bauspartarif „FuchsEco“ mit Zinsvorteil für Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und kurzer Sparzeit zurückgreifen.

Nachhaltiges Bauen und energieeffizientes Sanieren sowie Fördermöglichkeiten für derartige Maßnahmen sind fester Bestandteil der Kundengespräche unserer Berater\*innen im Außendienst. Diese nutzen dazu Services wie den Elektronischen Förderlotsen, den virtuellen Wegweiser Wohnglück oder den Modernisierungs-Check über die Plattform Wohnglück.de. Einige der Finanzberater\*innen im Außendienst sind zusätzlich zertifizierte Modernisierungsberater\*innen; Qualifikationen wie diese wollen wir künftig ausweiten. Zusätzlich informieren wir über unser Kundenmagazin und die Website zu diesen Themen.

Gleichzeitig schaffen wir Anreize für die Bau- und Immobilienwirtschaft, den Wohngebäudebestand an die Anforderungen anzupassen, die der moderne Städtebau, eine sich wandelnde Demografie und der Klimaschutz stellen. Insbesondere beim Klimaschutz spielt der Gebäudesektor eine zentrale Rolle: Ökologische Bauweisen und die energieeffiziente Modernisierung von Immobilien tragen erheblich dazu bei, Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken.



Bedingt durch die Corona-Pandemie gab es auch im Berichtsjahr in vielen Banken Zugangsbeschränkungen, die sowohl Kund\*innen als auch die Außendienst-Mitarbeiter\*innen von Schwäbisch Hall betrafen. Gleichzeitig besteht weiterhin Bedarf an fachkundiger Beratung. Deshalb beraten geschulte Mitarbeiter\*innen im Außendienst seit April 2020 die Kund\*innen auch erfolgreich per Videoübertragung. Derzeit nutzen mehr als zwei Drittel der Expert\*innen im Außendienst die Videoberatung aktiv. Nach einer aktuellen Umfrage sind 71 Prozent der VR-Bank-Kund\*innen aufgeschlossen gegenüber einer Videoberatung. Mehr Informationen dazu im Beitrag „Digitalisierung: Arbeitswelt im Wandel“ auf der Schwäbisch Hall-Website.

Für die Anlage eigener Mittel am Kapitalmarkt haben wir umfangreiche soziale und ökologische Ausschlusskriterien festgelegt. Wir fördern Wirtschaftskreisläufe mit guten und sinnvollen Auswirkungen für Mensch, Umwelt und die regionale Wirtschaft – und vermeiden gleichzeitig negative Folgen. Für mehr Informationen siehe [GRI 412-103 Managementansatz](#).

## ETHIK UND INTEGRITÄT

### 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Schwäbisch Hall hat die grundlegenden Prinzipien der Unternehmensführung in seinem Leitbild formuliert. Es beschreibt Unternehmenszweck, Selbstverständnis und Verantwortung des Unternehmens sowie die Haltung, mit der wir mit Kund\*innen, Partnern, Beschäftigten und weiteren Stakeholdern zusammenarbeiten. Neben den relevanten gesetzlichen Bestimmungen bildet es den Rahmen für die Ausrichtung von Governance und Compliance.

Seit 2014 gilt ein [gemeinsamer Verhaltenskodex](#) für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe. Die darin in Bezug auf Kund\*innen und Geschäftspartner zum Ausdruck gebrachten Werte sind Fairness, Professionalität, Transparenz, Respekt und das genossenschaftliche Selbstverständnis „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Der Kodex gibt den Mitarbeitenden eine Orientierung in der Vielfalt der bestehenden rechtlichen und ethischen Regeln (für weitere Informationen siehe [GRI 412-103 Managementansatz](#)). Zudem bekennt sich Schwäbisch Hall gemeinsam mit allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact für eine wertorientierte und nachhaltige Unternehmensführung, die auch die Beachtung der Menschenrechte in die Geschäftstätigkeit einbezieht.

Für die Anlage eigener Mittel am Kapitalmarkt haben wir Ausschlusskriterien definiert (für weitere Informationen siehe [GRI 412-103 Managementansatz](#)).

Schwäbisch Hall verfügt über ein [Compliance-Management-system](#), das auf drei Säulen steht: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren. Es soll sicherstellen, dass das Geschäft im Einklang mit Recht und Gesetz sowie mit den Unternehmenswerten steht (für weitere Informationen siehe [GRI 419-103 Managementansatz](#)). Um den Beschäftigten Orientierung zu regelkonformem Verhalten und Handeln zu geben, existieren verschiedene Regelungen und Richtlinien. Neben dem Verhaltenskodex sind das unter anderem die Geschenke-Richtlinie, eine Richtlinie zur Verhinderung strafbarer Handlungen, Regelungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Schulungen zur Kartellrechts-Compliance. Potenzielle Geschäftspartner unterziehen wir vor der Zusammenarbeit einem Compliance-Check.

## UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### 102-18 Führungsstruktur

Der vierköpfige Vorstand der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG leitet das Unternehmen und entwickelt die strategische Ausrichtung. Dem [Top-Management](#) gehören darüber hinaus drei Generalbevollmächtigte an, zwei Posten sind von Frauen besetzt. Eine davon wird 2022 in den Vorstand wechseln. Der Aufsichtsrat des Unternehmens überwacht den Vorstand.

Entsprechend dem deutschen Mitbestimmungsgesetz sitzen sieben Arbeitnehmervertreter\*innen in diesem Gremium. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand und arbeitet eng mit ihm zusammen. Über relevante Entwicklungen informiert der Vorstand das Gremium frühzeitig. Von den 19 Mitgliedern sind sechs Frauen (30 Prozent).

Darüber hinaus berät ein Beirat die Bausparkasse Schwäbisch Hall im Rahmen eines aktiven Meinungsaustauschs. Er besteht aus 40 Mitgliedern, darunter eine Frau. Mindestens 75 Prozent der Mitglieder sind hauptamtliche Vorstände genossenschaftlicher Kreditinstitute. Die übrigen Mitglieder können aus Genossenschaftsverbänden, Zentralbanken und anderen Verbundunternehmen oder Kundengruppen stammen.

In der Bausparkasse Schwäbisch Hall koordiniert der Nachhaltigkeitsbeauftragte alle Aktivitäten mit Nachhaltigkeitsbezug. Er berichtet direkt an den Vorstand. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte ist Teil einer im Berichtsjahr neu gegründeten „Taskforce Nachhaltigkeit“, ihre Mitglieder kommen aus den Bereichen Unternehmensstrategie, Vorstandsstab und Risikomanagement. Sie steuert die Umsetzung der Transformationsprojekte. Diese behandeln unter anderem aktuelle Regulierungsfragen, zum Beispiel zu Klimarisiken, außerdem Steuerungsthemen im Unternehmen, die Weiterentwicklung der Klimastrategie oder die Identifikation nachhaltigkeitsgerechter Marktpotenziale im Kerngeschäft, darunter auch die Entwicklung und Platzierung grüner Anleihen (Green Bonds). Der Nachhaltigkeitsbeauftragte ist außerdem für die Kommunikation mit Ratingagenturen aus dem ESG-Umfeld zuständig. Zudem leitet er das 2021 neu eingerichtete „Fachboard Nachhaltigkeit“, in dem Vertreter\*innen nahezu aller Fachbereiche mitwirken und sich regelmäßig austauschen. Ein Umweltbeauftragter koordiniert die Aktivitäten im Bereich der Betriebsökologie. Kommunikationsaufgaben sind in der Unternehmenskommunikation angesiedelt.

Wir tauschen uns außerdem regelmäßig mit den entsprechenden Gremien und Vertreter\*innen der Unternehmen innerhalb

der DZ BANK Gruppe aus. Der enge Kontakt ermöglicht gemeinsame Vereinbarungen und erleichtert die Einordnung politischer Entwicklungen und neuer gesetzlicher Anforderungen.

## **E**INBINDUNG VON STAKEHOLDERN

### **102-40** Liste der Stakeholder-Gruppen

Zu den Stakeholdern von Schwäbisch Hall gehören die DZ BANK sowie die Volksbanken und Raiffeisenbanken, außerdem Kund\*innen, Beschäftigte im Innendienst und freie Handelsvertreter\*innen im Außendienst, Geschäftspartner, Verbände, Medien sowie Vertreter\*innen von Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur.

### **102-41** Tarifverträge

Schwäbisch Hall beschäftigt im Innendienst insgesamt 3.527 Mitarbeitende, davon 2.946 Tarifangestellte (84 Prozent).

### **102-42** Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Für eine erfolgreiche Steuerung des Unternehmens ist es wichtig, die sozialen, ökologischen und ökonomischen Erwartungen der Stakeholder möglichst genau zu kennen. Bei der Identifizierung der Stakeholder berücksichtigt Schwäbisch Hall vor allem ihre Relevanz für das Unternehmen sowie deren Vielfalt. Neben den Kund\*innen sind die wichtigsten Stakeholder: die DZ BANK, die Genossenschaftsbanken sowie die Beschäftigten im Innendienst und die Schwäbisch Hall-Berater\*innen im Außendienst. Lieferanten und Dienstleister sowie Verbände haben für uns eine hohe wirtschaftliche Relevanz. Außerdem berücksichtigen wir Vertreter\*innen von Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaft und Politik.

### **102-43** Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

#### **Kund\*innen**

Schwäbisch Hall pflegt einen besonders engen Dialog mit seinen Kund\*innen, um ihre Bedürfnisse zu kennen und zu erfahren, wie zufrieden sie mit Produkten und Leistungen des

Unternehmens sind. Die Zufriedenheit der Kund\*innen und Berater\*innen mit den Produkten, Prozessen und Services messen wir mit einer Reihe interner Instrumente, um aus den Ergebnissen Verbesserungen abzuleiten und das Angebot bestmöglich am Bedarf auszurichten. Dazu zählen die vierteljährliche Messung der Kundenzufriedenheit auf Basis von insgesamt rund 2.000 Interviews im Jahr, prozessbezogene Customer-Experience-Messungen an insgesamt zehn Kontaktpunkten sowie Ad-hoc-Studien mit Bestandskund\*innen und potenziellen Kund\*innen. Über die Customer-Experience-Messungen generieren wir jährlich rund 11.000 Kunden-Feedbacks.

Des Weiteren nimmt Schwäbisch Hall fortlaufend an Analysen externer Anbieter und an Wettbewerben teil, um die Zufriedenheit der Kund\*innen abzufragen und zu verbessern. Die Erkenntnisse aus den Bewertungen fließen in die Ausgestaltung der Instrumente der Kundenansprache und -information ein. Zu den erzielten Erfolgen im Berichtsjahr gehören:

- Capital: Auszeichnung als klimabewusstes Unternehmen (Platz 22 unter 2.000 untersuchten Unternehmen)
- Euro am Sonntag „Beste Bausparkasse 2021“: Gesamtsieger zum siebten Mal in Folge (Siegelauszeichnung)
- Focus Money „Nachhaltigstes Unternehmen“ mit „sehr gut“
- Focus Money/DeutschlandTEST: Auszeichnung mit dem Prädikat „Sehr stark“ im Test „Nachhaltiges Engagement“ unter 1.700 Unternehmen
- Focus Money/ServiceValue: Auszeichnung als „Nachhaltigstes Unternehmen“ unter 163 Finanzdienstleistern mit der Gesamtnote „sehr gut“ (Siegelauszeichnung)
- Focus Money/ServiceValue: Auszeichnung als „Fairster Baufinanzierer 2021“ mit der Note „sehr gut“ in allen fünf Bewertungskategorien (Siegelauszeichnung)
- Focus Money/ServiceValue: Auszeichnung als „Fairste Bausparkasse 2021“ mit der Note „sehr gut“ in allen vier Bewertungskategorien
- Welt am Sonntag/ServiceValue: Prädikat Silber im

Ranking „Familienfreundliche Unternehmen 2021“

- WirtschaftsWoche/ServiceValue: Platz 24 im Ranking der 1.000 wertvollsten Arbeitgeber für das Gemeinwohl in Deutschland 2021

#### **Beschäftigte**

Schwäbisch Hall befragt seine Beschäftigten regelmäßig, wie zufrieden sie mit ihrem Arbeitgeber sind. An der Mitarbeiterumfrage 2021 haben sich 70 Prozent der Mitarbeitenden der Schwäbisch Hall-Gruppe beteiligt. Zentraler Wert der Umfrage ist der sogenannte Organizational Commitment Index (OCI). Er beschreibt die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen und setzt sich aus verschiedenen Einzelindikatoren zusammen. Der Gesamtwert lag bei 76 von 100 Punkten. Er spiegelt weiterhin ein großes Engagement und eine hohe Identifikation der Beschäftigten wider. Am besten beurteilten sie nach wie vor die Arbeitsbedingungen, die Zusammenarbeit im Team und die Führung durch ihre disziplinarische Führungskraft.

Auch im Hinblick auf den Transformationsprozess des Unternehmens war die Bewertung der Beschäftigten erneut positiv: Die Beschäftigten verstehen die Strategie HORIZONT 2025 und tragen sie mit. Rund 80 Prozent bewerten sie als zukunftsorientiert und wissen, wie sie zu ihrer Umsetzung beitragen können. Sehr gut bewerten die Befragten wieder die Marke: Ein Großteil der Befragten identifiziert sich mit der Marke und ist sich ihrer Bedeutung für den Unternehmenserfolg bewusst. In Freitextangaben konnten die Mitarbeitenden wieder direktes Feedback zu Führung und Kultur geben. Erstmals konnten sie zudem über freie Nennungen rückmelden, wie mehr Effizienz im Arbeitsumfeld gelingen kann.

Mit einer zusätzlichen Befragung wollten wir schon 2020 wissen, wie zufrieden die Mitarbeitenden mit der veränderten Arbeitssituation durch die Corona-Pandemie sind. Fast alle Befragten fühlten sich demnach in der Krise gut oder sehr gut durch ihren Arbeitgeber informiert und beurteilten auch die getroffenen Sicherheitsvorkehrungen positiv.

### Freie Handelsvertreter\*innen im Außendienst

Schwäbisch Hall steht auch mit den Berater\*innen im Außendienst regelmäßig im Austausch. Um deren Zufriedenheit abzufragen, haben wir im Juli 2020 ein standardisiertes Umfrage-Tool eingeführt, den „Vertriebsklimaindex“. Die Zufriedenheit spiegelt sich mithilfe eines Indexes in 16 Teilaspekten der Vertriebsarbeit wider. Unter anderem ermitteln wir mit dem Net Promoter Score (NPS), ob Außendienst-Mitarbeitende die Tätigkeit im Vertrieb der Bausparkasse weiterempfehlen würden. Die Befragung findet vier Mal jährlich statt, und die Teilnehmerquote liegt im Durchschnitt bei rund 40 Prozent.

### Dialog mit anderen Stakeholdern

Für den Dialog mit Vertreter\*innen von Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur nutzt das Unternehmen verschiedene Formate: Bankenforen für Vertreter\*innen der Genossenschaftsbanken, regelmäßige Veranstaltungen in den Räumen der Bausparkasse oder auch die Veranstaltungsreihe „Städte für Menschen“. Pandemiebedingt konnten 2021 keine größeren Präsenzveranstaltungen stattfinden. Außerdem bringt sich Schwäbisch Hall über die Branchenverbände, insbesondere die Europäische Bausparkassenvereinigung und den Verband der Privaten Bausparkassen, in die politische Meinungsbildung in Brüssel und Berlin ein. Ausgewählte Stakeholder wie die Vorstände genossenschaftlicher Kreditinstitute und der Zentralbank sowie Vertreter\*innen von Verbundunternehmen, Kundengruppen und Genossenschaftsverbänden sind über den zweimal jährlich tagenden Beirat in den Meinungsaustausch mit dem Vorstand eingebunden. Die Ergebnisse sind Basis für unternehmensweite und bereichsbezogene Maßnahmen. Für mehr Informationen zu Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen siehe [GRI 102-13](#).

Alle Stakeholder-Gruppen befragen wir in regelmäßigen Abständen auch zu ihren Erwartungen zum Thema Nachhaltigkeit bei Schwäbisch Hall. Die letzte Umfrage dazu fand 2020 statt, die nächste ist für 2023 vorgesehen.

### 102-44 Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen

Um die wesentlichen Themen für das künftige Nachhaltigkeitsmanagement und die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu identifizieren, hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall Ende 2019 einen Dialogprozess initiiert, der aus einer Online-Befragung und nachfolgenden Workshops zur Diskussion und Bewertung bestand. Die Ergebnisse haben wir im [Nachhaltigkeitsbericht 2020 \(Seite 10\)](#) dargestellt, und sie wirken sich auf die behandelten Themen im Bericht aus. Eine neue Wesentlichkeitsanalyse mit Beteiligung interner und externer Stakeholder ist für das Jahr 2023 vorgesehen.

## VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG

### 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Gegenstand des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts sind die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und ihrer Beteiligungen in Deutschland (Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH, Schwäbisch Hall Facility Management GmbH, Schwäbisch Hall Training GmbH, BAUFINEX GmbH, Schwäbisch Hall Wohnen GmbH und Impleco GmbH). Die Einheit der Schwäbisch Hall AG und ihrer Tochterunternehmen wird im Bericht auch als die Schwäbisch Hall-Gruppe bezeichnet. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Die freien Handelsvertreter\*innen des Unternehmens beziehen wir fallweise mit ein. Die dargestellten ökologischen Kennzahlen (Energie, Wasser, Abfall etc.) beziehen sich in der Regel auf die Hauptverwaltung in Schwäbisch Hall. Rund 95 Prozent der Beschäftigten im Innendienst haben hier ihren Arbeitsplatz.

### 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Welche Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Schwäbisch Hall wesentlich sind, hat das Unternehmen im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse herausgearbeitet (siehe [GRI 102-44](#)).

### 102-47 Liste der wesentlichen Themen

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse von 2019 haben wir im [Nachhaltigkeitsbericht 2020 \(Seite 10–12\)](#) dargestellt; sie haben sich für den vorliegenden Bericht nicht verändert. Eine neue Wesentlichkeitsanalyse ist für das Jahr 2023 geplant.

### 102-48 Neudarstellung von Informationen

Unter GRI-Angabe 204-1 (Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten) haben wir im Vergleich zu den Vorjahren weitere Bereiche in die Berechnung einbezogen. Da dadurch der Vergleich mit den Vorjahren nicht mehr gegeben ist, haben wir die Vorjahreswerte entfernt und werden sie ab dem nächsten Berichtsjahr wieder berücksichtigt.

Unter der GRI-Angabe 303-3 (Wasserentnahme) differenzieren wir jetzt stärker zwischen Entnahme- und Verbrauchsmengen. Vormals gemeldete Verbrauchsdaten sind eigentlich Entnahmemengen, die eins zu eins wieder in die Wasserversorgungssysteme zurückgeführt werden.

Unter der GRI-Angabe 305-1 (Direkte Treibhausgas-Emissionen) bis 305-3 (Sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen) haben wir ab dem Berichtsjahr 2021 bei den Scope-3-Emissionen mit einem erweiterten Bezugsrahmen gearbeitet. Die in früheren Berichten kommunizierten Werte haben wir zur Vergleichbarkeit mit den früheren Berichten in Klammern gestellt. Sie werden dort letztmalig erwähnt.

### 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2021 folgt ebenso wie seine Vorgänger den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) – kurz: GRI-Standards – in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Erstmals berichten wir ausführlich zur GRI-Angabe 201-2 (Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Auswirkungen).

# N

## NACHHALTIGKEITSANSATZ DER BAUSPARKASSE SCHWÄBISCH HALL

### Produkte und Dienstleistungen

- Unterstützung unserer Kund\*innen bei Vermögensaufbau und bei der privaten Altersvorsorge mit Wohneigentum
- Produkte und Services für nachhaltiges Bauen und Wohnen
- Messung der ESG-Performance des Kreditportfolios

### Verantwortungsvoller Arbeitgeber

- Lebensphasenorientierte Personalpolitik mit vielen Zusatzleistungen
- Hohe Zufriedenheit und Identifikation der Mitarbeiter\*innen mit dem Arbeitgeber
- Regelmäßige Auszeichnungen, z. B. „Top-Employer“

### Nachhaltiger Bankbetrieb

- Klimastrategie in der DZ BANK Gruppe
- Klimafreundlicher Betrieb der Hauptverwaltung
- Externe Commitments, z. B. über Stiftung KlimaWirtschaft und VfU

### Gesellschaftliches Engagement

- Aktive Rolle als Corporate Citizen in der Region
- Gezielte Förderung von Ehrenamt sowie von sozialen und kulturellen Projekten
- Stiftungsengagement und Kooperationen

**102-50 Berichtszeitraum**

Berichtsjahr ist das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember). Ausgewählte Ereignisse mit besonderer Relevanz hat Schwäbisch Hall bis zum Redaktionsschluss am 30. April 2022 berücksichtigt.

**102-51 Datum des letzten Berichts**

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 erschien im Mai 2021.

**102-52 Berichtszyklus**

Der Nachhaltigkeitsbericht der Bausparkasse Schwäbisch Hall erscheint jährlich im Frühsommer. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2023 erscheinen.

**102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht**

Wim Buesink, Nachhaltigkeitsbeauftragter bei Schwäbisch Hall;  
E-Mail: [wim.buesink@schwaebisch-hall.de](mailto:wim.buesink@schwaebisch-hall.de)

Kathrin Milich, Unternehmenskommunikation,  
E-Mail: [kathrin.milich@schwaebisch-hall.de](mailto:kathrin.milich@schwaebisch-hall.de)

**102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards**

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards in der Version 2016: Option „Kern“ erstellt.

**102-55 GRI-Inhaltsindex**

Die vorliegende GRI-Bilanz entspricht dem GRI-Inhaltsindex.

**102-56 Externe Prüfung**

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde nicht durch externe Dritte geprüft.

# ÖKONOMISCHE STANDARDS

## Ökonomische Standards

Wirtschaftliche Leistung _____	15
Indirekte Ökonomische Auswirkungen _____	17
Beschaffungspraktiken _____	18
Korruptionsbekämpfung und Wettbewerbswidriges Verhalten _____	18
Steuern _____	19

# 201 WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

## 201-103 Managementansatz

Gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken bietet Schwäbisch Hall maßgeschneiderte Konzepte zur privaten Zukunftsvorsorge und Vermögensbildung mit Wohneigentum. Die beiden Kerngeschäftsfelder Bausparen und Baufinanzierung tragen zu einem nachhaltigen Wachstum bei. Wir schaffen damit als subsidiärer Partner der Genossenschaftsbanken einen echten Mehrwert für die Verbundpartner. Durch die Orientierung an den genossenschaftlichen Werten Respekt, Solidarität, Verantwortung und Partnerschaftlichkeit verankern wir das Prinzip der Nachhaltigkeit im strategischen Kern des Unternehmens.

In seiner Unternehmensvision beschreibt Schwäbisch Hall das langfristige Ziel: Wir wollen die Rolle als führender Produkt- und Lösungsanbieter im genossenschaftlichen Ökosystem Bauen und Wohnen einnehmen. Als subsidiäres Kompetenzzentrum für die private Immobilienfinanzierung unterstützt Schwäbisch Hall damit den Ausbau der Marktstellung der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Die Weiterentwicklung unseres Rollenprofils entspricht der wachsenden Nachfrage der Kund\*innen und Partner nach ganzheitlichen Lösungsangeboten rund ums Bauen und Wohnen und ermöglicht es uns, neue Geschäftsmodelle als Ergänzung der Finanzprodukte zu entwickeln.

Schwäbisch Hall schätzt das Marktumfeld weiterhin positiv ein, jedoch bleibt das kritische Umfeld der Niedrigzinsphase im Euroraum unverändert. Durch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie und des im Frühjahr 2022 begonnenen Kriegs in der Ukraine ist zudem mit einer Anhebung der Leitzinsen kurzfristig nicht zu rechnen. Gleichzeitig weist Wohneigentum weiterhin einen hohen und während der Pandemie noch weiter gewachsenen Stellenwert in der Bevölkerung auf. Investitionen sowohl in den Neubau als auch in den Bestand werden für weiteres Wachstum in der Baufinanzierung sorgen – hier spielt

auch die energetische Ertüchtigung des Wohngebäudebestands im Sinne der Klimawende eine Rolle. Die Erschwinglichkeit von Immobilien bleibt aber auch in Zukunft ein gesellschaftliches

Thema und gewinnt mit allgemeinen Preissteigerungen noch an Relevanz. Damit steigt die Bedeutung von Eigenkapital für private Immobilienfinanzierungen.

## 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

### ERGEBNISENTWICKLUNG DES SCHWÄBISCH HALL-KONZERNS (IN MIO. EUR)

	2021	2020	2019	Abweichung absolut	Abweichung in % <sup>1</sup>
Zinsüberschuss	581	531	450	50	9,4
Zinserträge	1.401	1.497	1.586	-96	-6,4
Zinsaufwendungen	-829	-971	-1.137	142	14,6
Ergebnis aus nach der Equity-Methode bilanzierten Joint Ventures	9	5	1	4	80,0
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	-14	-29	-4	15	51,7
Provisionsergebnis	12	-9	-28	21	>100
Provisionserträge	120	103	93	17	16,5
Provisionsaufwendungen	-108	-112	-121	4	3,6
Ergebnis aus Finanzanlagen	22	56	163	-34	-60,7
Sonstiges Bewertungsergebnis aus Finanzinstrumenten	0	5	18	-5	-100
Ergebnis aus der Ausbuchung von zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Vermögenswerten	2	15	18	-13	-86,7
Verwaltungsaufwendungen	-515	-526	-486	11	2,1
davon Personalaufwendungen	-232	-256	-225	24	9,4
davon sonstige Verwaltungsaufwendungen	-214	-211	-210	-3	1,4
davon planmäßige Abschreibungen	-69	-59	-51	-10	-16,9
Sonstiges betriebliches Ergebnis	42	38	58	4	10,5
<b>Konzernergebnis vor Steuern</b>	<b>130</b>	<b>81</b>	<b>189</b>	<b>49</b>	<b>60,5</b>
Ertragssteuern	-40	-22	-23	-18	-81,8
<b>Konzernergebnis</b>	<b>90</b>	<b>59</b>	<b>166</b>	<b>31</b>	<b>52,5</b>

<sup>1</sup> Die Angaben zur Abweichung beziehen sich auf den Vergleich der Jahre 2021 und 2020.

Das Konzernergebnis der Bausparkasse Schwäbisch Hall hat sich 2021 deutlich verbessert. Der Vorjahresvergleich ist allerdings geprägt von einem Sondereffekt im Vorjahr: Das anhaltende Niedrigzinsniveau und die Corona-Pandemie haben eine enorme Tragweite und wirken sich auf den Geschäftsbetrieb und die Finanzmärkte aus. Angesichts dessen bewertet der Vorstand das erreichte Ergebnis als zufriedenstellend. Weitere Informationen zur Ergebnisentwicklung finden sich im [Finanzbericht 2021](#) des Schwäbisch Hall-Konzerns.

Ausgaben im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Engagement der Bausparkasse Schwäbisch Hall in Deutschland beliefen sich auf rund 660.000 Euro.

### 201-2 Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen

Der Klimawandel ist ohne Zweifel eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Immobilien spielen bei der Klimawende eine zentrale Rolle, denn Gebäude sind für mehr als ein Drittel des Energieverbrauchs und rund 30 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen in Deutschland verantwortlich. Gemäß den Klimaschutzzielen der Bundesregierung soll der Gebäudebestand bis 2045 klimaneutral sein. Bis 2030 müssen dazu die Gebäudeemissionen auf 67 Millionen Tonnen sinken – das bedeutet nahezu eine Halbierung der derzeitigen CO<sub>2</sub>-Emissionen innerhalb der kommenden acht Jahre. Der Schlüssel zum Erreichen der Klimaziele liegt vorwiegend in der energetischen Sanierung des Gebäudebestands.

Schwäbisch Hall sieht hier seine unternehmerische Verantwortung: Das Ziel der Klimaneutralität im Gebäudebestand betrifft unmittelbar unser Kerngeschäft. Als größte deutsche Bausparkasse und einer der führenden Immobilienfinanzierer sind wir prädestiniert dafür, die Transformation zum klimaneutralen Gebäudebestand voranzutreiben, und bieten dafür entsprechende Services und Produkte.

Eine 2021 neu im Unternehmen geschaffene „Taskforce Nachhaltigkeit“ koordiniert Maßnahmen, um die regulatorischen Anforderungen und strategischen Ambitionen in puncto Nachhaltigkeit für die Schwäbisch Hall-Gruppe zu koordinieren. Ihr gehören Mitarbeitende der Bereiche Risikomanagement, Unternehmensstrategie und Vorstandsstab an.

### ESG-Risiken

Der Klimawandel stellt für Schwäbisch Hall aktuell den Haupttreiber von ESG-Risiken dar – „E“ für Environment, „S“ für Soziales und „G“ für Governance (Unternehmensführung). Auswirkungen von ESG-Risiken können die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage der Schwäbisch Hall-Gruppe negativ beeinflussen. Aus Sicht des Risikomanagements stellen ESG-Risiken keine eigenständige Risikoart dar, sondern sind als Risikotreiber Bestandteil der wesentlichen Risikoarten und wirken sich somit auf diese aus. Sofern es sich um Risiken handelt, die wir im Rahmen des ICAAP steuern, erfolgt eine Unterlegung dieser Risiken mit Kapital.

Die Europäische Zentralbank (EZB) führt im Jahr 2022 erstmals einen Klimastresstest bei Banken durch. Gegenstand des Stress-tests sind insbesondere das Kreditrisiko, das Marktpreisrisiko, das Operationelle Risiko sowie das Reputationsrisiko. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall beteiligt sich indirekt über die DZ BANK an diesem gesamtwirtschaftlichen Klimastresstest der EZB.

### Nachhaltigkeit des Kreditportfolios

Im Berichtsjahr hat sich Schwäbisch Hall intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, wie nachhaltig das Kreditportfolio des Unternehmens ist, und dafür geeignete Messkriterien entwickelt. Der Ausweis der ESG-Performance unseres Immobilienkreditportfolios ist eine Anforderung verschiedener regulatorischer Initiativen auf EU- und nationaler Ebene. Dabei handelt es sich unter anderem um den Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken der EZB und den delegierten Rechtsakt zur

EU-Taxonomie. Neben der Erfüllung der Vorgaben der EU-Taxonomieverordnung steht unser Vorgehen auch im Einklang mit Leitlinien der European Banking Authority (EBA) zur Kreditvergabe, -überwachung und ESG-Offenlegung sowie dem Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Seit dem Berichtsjahr können wir zentrale ESG-Kennzahlen erstmals erheben und berichten. Diese sind:

- SDG-Impact (Anteil der Finanzierungen mit positiven Auswirkungen auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen – Sustainable Development Goals, kurz SDGs)
- Finanzierte CO<sub>2</sub>-Emissionen durch unser Kreditgeschäft (CO<sub>2</sub>-Footprint)
- EU-Taxonomiequote / Green Asset Ratio (Anteil des Geschäfts, das wesentlich zu den Umweltzielen der EU gemäß Taxonomie beiträgt)

Zur Beurteilung der Nachhaltigkeit des Kreditgeschäfts nutzt die Schwäbisch Hall-Gruppe ein auf die SDGs bezogenes Klassifizierungstool. Die Methodik zur Ermittlung des SDG-Impacts haben wir mit der DZ BANK Gruppe abgestimmt (mehr dazu im [Nachhaltigkeitsbericht der DZ BANK, Seite 45–49](#)). Fünf der SDGs sind unmittelbar auf das Kerngeschäft von Schwäbisch Hall anwendbar:





Perspektivisch soll unter anderem die Energieeffizienz der Immobilie stärker im Kreditprozess berücksichtigt werden.

Im Sinne der aufsichtsrechtlichen Anforderungen können ESG-relevante Kennzahlen in methodischer Hinsicht „top down“ (Durchschnittswerte) oder „bottom up“ (Einzelkreditebene) ermittelt werden. Für den Kreditbestand ermitteln wir die Kennzahlen über eine Top-down-Erhebung. Die Top-down-Methode zur Ermittlung der CO<sub>2</sub>-Emissionen und EU-Taxonomiequote (Green Asset Ratio) basiert im Wesentlichen auf statistischen Durchschnittswerten zum Energieverbrauch (kWh/m<sup>2</sup>/a) und CO<sub>2</sub>-Emissionen von Immobilien. Hergeleitet werden diese Werte auf Basis von Baujahr, Modernisierungsjahr, Gebäudetyp, Verwendungszweck, Quadratmeter, Beheizungsstruktur, CO<sub>2</sub>-Emissionen je Energieträger, Objektwert, Darlehensbetrag (Netto-Exposure) und weiteren Zusatzinformationen wie z. B. KfW-Darlehen oder FuchsEco-Tarifen. Für das Neugeschäft in der Immobilienfinanzierung planen wir ab 2023 die Bottom-up-Datenerhebung auf Basis von Energieausweisen.

Mithilfe der Top-down-Methode haben wir für das Geschäftsjahr 2021 folgende Kennzahlen für das Immobilienkreditportfolio ermittelt:

- SDG-Impact: 40,69 % (22,5 Mrd. Euro)
- CO<sub>2</sub> Footprint: 1,92 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub>
- EU-Taxonomiequote / Green Asset Ratio: 29,9 % (16,72 Mrd. Euro)

Die hohe Taxonomiequote im Immobilienkreditportfolio von Schwäbisch Hall erklärt sich insbesondere durch den hohen Anteil (mehr als 25 Prozent) an Immobilien im Kreditportfolio mit einem Baujahr von 2010 oder jünger, die aufgrund der Energieeinsparverordnung 2009 einen hohen energetischen Standard haben und damit den Anforderungen der EU-Taxonomie entsprechen. Des Weiteren nutzen unsere Kund\*innen vielfach Kredite für energetische Modernisierungen.

### CO<sub>2</sub>-Impact durch Finanzierungen im Jahr 2021

Ergänzend zu den Kennzahlen für das Immobilienkreditportfolio ermittelt Schwäbisch Hall seit 2017 den CO<sub>2</sub>-Impact der ausgereichten Kredite. Das Berechnungssystem haben wir gemeinsam mit der Universität Stuttgart ermittelt. Finanzierungen in den Bereichen Neubau, Modernisierung und Fotovoltaik reduzieren den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der finanzierten Immobilien deutlich. Im Jahr 2021 haben Schwäbisch Hall-Kund\*innen durch neue Finanzierungen in den genannten Bereichen 582.410 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart. Das entspricht den jährlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen von rund 74.000 Menschen oder 367.000 Pkw. Zwischen 2011 und 2021 wurden so ca. 4,2 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub> vermieden.

### 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Im Jahr 2021 hat das Unternehmen aufgrund der Coronapandemie Zuschüsse für Kurzarbeit bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall (Kindertagesstätte) und bei der Schwäbisch Hall Facility Management GmbH erhalten.

## 203 INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN

### 203-103 Managementansatz

Bausparen stiftet einen hohen gesellschaftlichen und sozialen Nutzen. Vor allem Familien und Menschen mit geringerem oder mittlerem Einkommen hilft Bausparen, sich den Traum von den eigenen vier Wänden zu erfüllen. Das Vorspar-Prinzip sorgt nachweislich dafür, dass sie ihre Immobilie auf Basis einer soliden finanziellen Grundlage erwerben. Die Zinsen auf das angesparte Guthaben wie auch für das Bauspardarlehen werden bei Vertragsabschluss in der Regel fest vereinbart. Das macht die Finanzierung kalkulierbar und gibt von Anfang an Planungssicherheit. Baufinanzierungen, die mit Bausparen kombiniert sind, haben darum in der Regel ein geringeres Kreditausfallrisiko.

Eine Immobilie ist außerdem ein wichtiger Baustein für die private Altersvorsorge, die aufgrund der demografischen Entwicklung unerlässlich geworden ist. Denn die gesetzliche Rente wird in den meisten Fällen nicht mehr ausreichen, um den aktuellen Lebensstandard im Alter aufrechtzuerhalten. Diese Entwicklung wird die Sozialsysteme in Zukunft stark belasten. Darum fördert der Staat den privaten Wohnungsbau und damit die private Eigentumsbildung. Über die staatliche Förderung des Sparverhaltens entsteht zusätzlich gesellschaftlicher Nutzen. Zudem schützt Eigentum im Ruhestand nicht nur vor Altersarmut. Durch Modernisierung und senioren-gerechten Umbau können die Besitzer\*innen von Häusern oder Eigentumswohnungen auch bei nachlassender Mobilität länger in den eigenen vier Wänden wohnen bleiben.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist einer der bedeutendsten Arbeitgeber im Raum Schwäbisch Hall und übt dadurch einen wesentlichen Einfluss auf die volkswirtschaftliche Entwicklung in der Region aus. Der damit verbundenen Verantwortung wollen wir unter anderem mit einem vorausschauenden Nachhaltigkeitsmanagement und mit regionalem gesellschaftlichem Engagement gerecht werden. Die Verantwortung für das unter 203-1 näher beschriebene gesellschaftliche Engagement als Corporate Citizen trägt der Bereich Vorstandsstab, in dem auch der Nachhaltigkeitsbeauftragte angesiedelt ist.

### 203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

Mit mehr als 3.500 Beschäftigten im Innendienst ist die Schwäbisch Hall-Gruppe ein bedeutender Arbeitgeber in der Region um Schwäbisch Hall. Hier betrug der Auszahlungsbetrag für Mitarbeitende und Rentner\*innen 2021 rund 134 Millionen Euro, die wieder in den Wirtschaftskreislauf einfließen. Des Weiteren zahlten Arbeitnehmer\*innen und Betriebsrentner\*innen der Bausparkasse im Jahr 2021 rund 39 Millionen Euro Steuern in Schwäbisch Hall.

Als verantwortlich handelnder Corporate Citizen engagierte sich die Bausparkasse – ebenso wie viele Mitarbeitende – auch 2021 finanziell und tatkräftig für gemeinnützige Einrichtungen und Initiativen:

- **Die Schwäbisch Haller Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“** konzentriert sich auf Entwicklungschancen und gute Ausbildung für Jugendliche in der Region. Die Bausparkasse hat die Stiftung 2002 mitgegründet. Wir tragen seither sämtliche Verwaltungsaufwendungen und unterstützen die Stiftungsarbeit tatkräftig. Unter dem Motto „bilden – fördern – integrieren“ setzt sich die Bürgerstiftung mit finanziellen Mitteln und persönlichem Engagement für junge Menschen ein. Ein Schwerpunkt der Stiftungsarbeit ist die Partnerschaft mit Grund- und Hauptschulen bei der Verbesserung der Schreib- und Lesekompetenz und der Integration von Aussiedler- und Migrantenkindern. Außerdem vergibt sie über die mit der Bürgerstiftung verbundene und von der Bausparkasse Schwäbisch Hall gegründete Treuhandstiftung „Bündnis für Schwäbisch Hall“ Stipendien für Studierende und Ausbildungsbeihilfen für Azubis. Über die Initiative „Nachbar in Not“ hilft sie Familien, die unverschuldet in Not geraten sind. Mehr zur Stiftung findet sich auf deren [Website](#).
- Seit Beginn des Studienbetriebs im Wintersemester 2009/2010 unterstützt die Bausparkasse den **Campus Schwäbisch Hall, eine Außenstelle der Hochschule Heilbronn**. Wir haben der Hochschule unter anderem ein Firmengebäude geschenkt und Parkplätze für Studierende geschaffen. Der Campus Schwäbisch Hall ist die erste und einzige Hochschule für Management und Vertrieb in Deutschland. Derzeit sind dort rund 1.000 Studierende in fünf Studiengängen eingeschrieben, darunter auch die Nachhaltige Beschaffungswirtschaft. Wir unterstützen die Hochschule unter anderem in Form von vier Stipendien, die wir jährlich zusammen mit der Bürgerstiftung

„Zukunft für junge Menschen“ vergeben. Darüber hinaus leistet die Unternehmensstiftung der Bausparkasse jährlich einen substanziellen Beitrag zur Finanzierung des operativen Betriebs des Hochschulcampus.

- Als Teil der **Förderung kultureller Projekte** in der Region ist die Bausparkasse regelmäßig Hauptsponsor der Freilichtspiele auf den Stufen der Schwäbisch Haller Kirche St. Michael.
- Seit mehr als zehn Jahren geben wir aussortierte IT-Ausstattung an die gemeinnützige Organisation **„Arbeit für Menschen mit Behinderung“ (AfB)** ab und verbinden dabei ökonomischen, ökologischen und sozialen Nutzen. Die AfB bereitet entsorgte, aber noch funktionsfähige IT-Geräte auf und vermarktet sie anschließend neu. Wir sichern damit einen Arbeitsplatz und sparen jährlich mehr als 200.000 Kilogramm CO<sub>2</sub>-Äquivalente ein.

#### 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

Angaben hierzu finden sich oben im Managementansatz [GRI 203-103](#).

## 204 BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN

#### 204-103 Managementansatz

Ein verantwortliches Lieferantenmanagement und ein an Nachhaltigkeitskriterien orientierter Einkauf sind wesentliche Bestandteile des Nachhaltigkeitsmanagements bei Schwäbisch Hall. Die Abteilung Einkaufs- und Lieferantenmanagement ist für den Einkauf und den verantwortungsvollen Umgang mit Lieferanten für die gesamte Schwäbisch Hall-Gruppe zuständig.

Gemäß unserem Werteverständnis gehen wir nur Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten ein, die unsere Werte teilen. Bei der Beschaffung berücksichtigen wir soziale, ökonomische und ökologische Standards und wählen die Dienstleistungspartner unter anderem anhand dieser Standards aus. Dabei ist es

insbesondere essenziell, dass diese die Arbeits- und Menschenrechte einhalten. Neben der langfristigen und fairen Zusammenarbeit mit Lieferanten sind dies wesentliche Aspekte der [Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten](#) der Schwäbisch Hall-Gruppe.

Bei der Wahl von Dienstleistern und Lieferanten legt Schwäbisch Hall großen Wert auf regionale Anbieter. Daher ist die Förderung regionaler Geschäftsbeziehungen gängige und gelebte Praxis in der Beschaffung. So kommen beispielsweise zwischen 50 Prozent und 70 Prozent der eingekauften Lebensmittel aus dem Umland.

#### 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Im Berichtsjahr haben wir 13,1 Millionen Euro für Aufträge an Dienstleister und Lieferanten in der Region ausgegeben (Umkreis bis 50 km). Dazu gehören unter anderem Aufträge für Handwerkerleistungen, IT-Dienstleistungen, die Betriebsverpflegung, CO<sub>2</sub>-neutraler Strom und Druckerzeugnisse.

## 205 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG und 206 WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

#### 205-103 / 206-103 Managementansatz

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist über die DZ BANK Gruppe implizierte Mitunterzeichnerin des UN Global Compact. Deshalb sind die Mitarbeitenden verpflichtet, redlich und integer zu handeln, mit Vermögenswerten verantwortungsbewusst umzugehen sowie Korruption und Bestechlichkeit zu bekämpfen. Das umfasst auch Mitarbeitergeschäfte, für die es entsprechende Richtlinien gibt. Die zu beachtenden Regelungen sind im Intranet veröffentlicht.

Die Compliance-Funktion ist im Bereich Recht und Compliance angesiedelt. Das Compliance-Managementsystem von Schwäbisch Hall stellt sicher, dass sich Mitarbeitende regelkonform verhalten. Es dient dazu, Compliance-Risiken zu

erkennen und zu überwachen sowie Verstößen vorzubeugen. Die relevanten Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Kreditinstitute definieren wiederum Aufgaben, Aufbau und Funktion des Managementsystems.

Mitarbeitende, Kund\*innen und Geschäftspartner können einen möglichen Verdacht auf Wirtschaftskriminalität anonym melden. Weitere Informationen zum Compliance-Managementsystem stehen auf der [Internetseite](#) und im Risikobericht des [Finanzberichts 2021](#) der Bausparkasse Schwäbisch Hall zur Verfügung.

Alle potenziellen Geschäftspartner von Schwäbisch Hall unterziehen wir ab einem Auftragsvolumen von einer Million Euro pro Jahr einer sogenannten Geschäftspartnerprüfung, die auch der Korruptionsbekämpfung dient. Das gilt ebenfalls für alle Partner, die im Ausland aktiv sind.

Der Bereich Recht und Compliance hat das Compliance-System auch bei allen Tochterunternehmen aufgebaut. Zuletzt haben wir 2021 das Compliance-System bei der Impleco GmbH und der Schwäbisch Hall Wohnen GmbH implementiert.

#### **205-1 Betriebsstätten, die auf Korruption geprüft wurden**

In die gesetzlich vorgeschriebene und jährlich durchzuführende Compliance-Risikoanalyse bezieht Schwäbisch Hall alle Geschäftsstandorte in Deutschland ein. Sie ergab auch 2021 keine erheblichen Korruptionsrisiken.

2021 hat die Compliance-Funktion Bereiche in den Tochtergesellschaften VR Kreditservice, Schwäbisch Hall Training, Schwäbisch Hall Facility Management und BAUFINEX auf die Einhaltung der Geschenke-Richtlinie überprüft. Dabei ergaben sich keine Auffälligkeiten.

#### **205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung**

Schwäbisch Hall erläutert sein Compliance-System auf seiner Website. Zusätzlich stehen für Mitarbeitende zahlreiche weitere Informationen im Intranet zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem der Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe, das Compliance-Handbuch für Schwäbisch Hall, Schulungsunterlagen, Rollenbeschreibungen sowie Richtlinien zum Thema.

Schwäbisch Hall führt jährlich eine Compliance-Grundlagen-schulung durch. Diese besteht aus den Elementen Compliance-Grundlagen, Interessenkonflikte/Geschenke, Kartellrecht und Betrugsprävention mit Erklärvideos und Wissensabfragen. Die neue Schulung ist für alle Mitarbeitenden der Schwäbisch Hall-Gruppe verpflichtend.

Die Compliance-Abteilung hat den Vorstand sowie den Aufsichtsrat im Rahmen von Pfandbriefemissionen der Bausparkasse zur Kapitalmarkt-Compliance informiert. Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sowie deren Familienangehörige sind verpflichtet, persönliche Geschäfte mit Pfandbriefen von Schwäbisch Hall unverzüglich öffentlich mitzuteilen. Die rasche Veröffentlichung dient der Transparenz am Kapitalmarkt.

Um Rechtsnormen gezielter im Blick zu behalten, haben wir gemeinsam mit der DZ BANK ein zentrales Rechtsinventar eingeführt. Dieses workflowbasierte Tool (Regulatory Workflow Center) erfasst Rechtsnormen. Die Compliance-Abteilung verteilt die Informationen an die zuständigen Fachbereiche und überwacht die Umsetzung der relevanten Normen.

#### **205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**

Im Jahr 2021 sind dem Unternehmen keine Fälle von Korruption bekannt geworden. Wir mussten dementsprechend keine Maßnahmen ergreifen.

#### **206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung**

Am 15. Mai 2020 hat der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) gegen die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG eine wettbewerbsrechtlich ausgestaltete Unterlassungsklage wegen der Erhebung von „Aufwandsentschädigungen“ für die Berechnung von Vorfälligkeitsentgelten erhoben. Mit Urteil des Landgerichts Heilbronn vom 12. November 2020 wurde die Klage in 1. Instanz abgewiesen. Durch Urteil des OLG Stuttgart vom 20. Januar 2022 (Az. 2 U 363/20) wurde das durch den vzbv gegen die erstinstanzliche Entscheidung erhobene Rechtsmittel der Berufung zurückgewiesen. Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

## 207 STEUERN

#### **207-103 Managementansatz INKL. 207-1, 207-2 UND 207-3**

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall bekennt sich ausdrücklich dazu, ihre steuerlichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. Sie hält nationale und ausländische Steuergesetze ein und lehnt Gestaltungsmissbräuche ab. Wir betreiben eine verantwortliche und in Einklang mit den Gesetzen stehende Steuerplanung.

Dabei hält sich die Bausparkasse Schwäbisch Hall als Teil der DZ BANK Gruppe an deren Steuerstrategie. Sie dient bei steuerrelevanten Themen als Richtlinie für die tägliche Praxis und das Verhalten nach innen und außen und verzichtet auf jegliche aggressive Steuergestaltung. Die mit der Steuerfunktion betrauten Personen halten die gesetzlichen Bestimmungen und regulatorischen Standards im Zusammenhang mit allen Steuern ein.

#### **207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)**

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist in das jährliche Country-by-Country-Reporting der DZ BANK Gruppe integriert. Es wird auf der [Website](#) der DZ BANK veröffentlicht.

# ÖKONOMISCHES STANDARDS

## Ökologische Standards

Materialien	21
Energie	21
Wasser und Abwasser	23
Emissionen	24
Abfall	25
Umwelt-Compliance	25
Umweltbewertung der Lieferanten	26

# 301 MATERIALIEN

## 301-103 Managementansatz

Durch den zunehmenden Ressourcenverbrauch auf der Erde sind bestimmte Rohstoffe für zukünftige Generationen nicht mehr oder nicht mehr in ausreichendem Maße verfügbar. Diese Tatsache verpflichtet Unternehmen, verantwortlich zu wirtschaften. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall verfolgt daher das Ziel, die Belastung der Umwelt und den Verbrauch von natürlichen Ressourcen durch den eigenen Betrieb so gering wie möglich zu halten.

Unser betriebliches Umweltmanagement (einschließlich des Ressourcen- und Abfallmanagements) liegt in der Verantwortung eines Umweltbeauftragten, der in der Schwäbisch Hall Facility Management GmbH (SHF) angesiedelt ist. Er berichtet an den Nachhaltigkeitsbeauftragten, der seinerseits an den Vorstand berichtet. Das Ressourcenmanagement wird Teil des für 2022 geplanten Umweltmanagements nach ISO 14001 sein. Auf Basis der in der DZ BANK Gruppe aktualisierten Klimastrategie erarbeiten wir 2022 einen eigenen Klimapfad für das Unternehmen (mehr dazu unter GRI 305-103 Managementansatz). Dazu haben die Beteiligten der verantwortlichen Fachbereiche Maßnahmen identifiziert, um den Materialverbrauch und die damit einhergehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Die Konkretisierung der einzelnen Schritte ist für 2022 vorgesehen – sie sollen in einen eigenen Schwäbisch Hall-Klimapfad einfließen.

Im Wesentlichen beschränkt sich der Materialverbrauch bei einem Finanzdienstleister wie Schwäbisch Hall auf den nachwachsenden Rohstoff Papier, der in Druckern und Kopierern zum Einsatz kommt. Dabei entfällt der größte Anteil des Papierverbrauchs auf den Versand von Vertragsunterlagen und die Kundenkorrespondenz. Aus technischen und wirtschaftlichen Gründen verwenden wir für den Ausdruck dieser Unterlagen bisher kein Recyclingpapier, sondern setzen stattdessen

FSC-zertifiziertes Papier ein. Um den Papierverbrauch zu senken, setzen wir zunehmend auf elektronische Dokumente und E-Mail-Kommunikation. Hier hat die hohe Homeoffice-Quote infolge der Pandemie zu einem erheblichen Digitalisierungsschub geführt. Wir sensibilisieren unsere Beschäftigten dafür, so weit wie möglich papierlos zu arbeiten. Für die schriftliche Korrespondenz sind sämtliche Drucker auf doppelseitiges Drucken eingestellt.

Verbrauchsdaten für Materialien – ebenso für Energie und Wasser – liegen nur für die Hauptverwaltung am Standort Schwäbisch Hall vor, deren Liegenschaften sich im Besitz des Unternehmens befinden. Hier haben mehr als 3.500 Beschäftigte, Auszubildende und Trainees ihren Arbeitsplatz – das sind rund 95 Prozent der Beschäftigten im Innendienst. Weitere genutzte Räumlichkeiten an anderen Standorten sind angemietet. Die Verbräuche dieser Mietflächen sind in Relation zum Hauptstandort so gering, dass wir sie in diesem Bericht nicht ausweisen.

### PAPIERVERBRAUCH AM STANDORT SCHWÄBISCH HALL (IN TONNEN)

	2021	2020 <sup>2</sup>	2019
Gesamt	952	910	631
Pro Mitarbeiter*in <sup>1</sup>	0,33	0,31	0,22

<sup>1</sup> Auf Basis Vollzeitäquivalente.

<sup>2</sup> Angaben ab 2020 umfassen auch den Papierverbrauch von Drucksachen und Flyern.

### 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen

Seit 2020 können wir Daten besser auswerten und erfassen nun auch den Papierverbrauch von Drucksachen und Flyern. Daher sind die für 2020 und 2021 ausgewiesenen Kennzahlen zum Papierverbrauch höher als 2019: Im Berichtsjahr kamen

wir auf einen Verbrauch von 952 Tonnen. Dabei stellt FSC-Papier mit 735 Tonnen die größte Menge dar. Der Anteil von nichtzertifiziertem Frischfaserpapier, das für spezielle Briefhüllen und Drucksachen erforderlich ist, belief sich im Berichtsjahr auf 217 Tonnen.

### 301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

Schwäbisch Hall verwendet für Brief-, Kopier- und Druckerpapier ausschließlich Ware mit dem FSC-Siegel. Andere extern beschaffte Druckerzeugnisse und Flyer werden aus fertigungstechnischen Gründen noch mit nichtzertifiziertem Frischfaserpapier hergestellt. Künftig wollen wir für alle Druckerzeugnisse Papier in FSC-Qualität beschaffen, sofern es am Markt verfügbar ist. Der sich seit 2021 verschärfende allgemeine Rohstoffmangel hat sich hier jedoch als hinderlich erwiesen.

# 302 ENERGIE

## 302-103 Managementansatz

Den Energieverbrauch zu senken, hat eine hohe Bedeutung für den Klimaschutz. Ziel des Energiemanagements bei Schwäbisch Hall ist es deshalb, den Verbrauch von fossilen Energieträgern zu verringern, um CO<sub>2</sub>-Emissionen aus deren Verbrennung zu vermeiden. Dazu setzen wir zum einen auf Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz, zum anderen auf Kompensationsmaßnahmen.

Das Energiemanagement liegt in der Verantwortung des Bereichs Betriebstechnik der Schwäbisch Hall Facility Management GmbH. Dieser Bereich berichtet an den Umweltbeauftragten. Er berichtet an den Nachhaltigkeitsbeauftragten, der seinerseits an den Vorstand berichtet. Das Energiemanagement wird Teil des für 2022 geplanten Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 und wird mit der Erarbeitung des Klimapfads der Schwäbisch Hall-Gruppe (mehr dazu unter GRI 305-103 Managementsatz) Hand in Hand gehen.

Der in der Hauptverwaltung in Schwäbisch Hall genutzte Strom stammt aus erneuerbaren Quellen. Im Rahmen der 2021 begonnenen Sanierung des Gebäudes H ist vorgesehen, auch eine Fotovoltaikanlage auf dem Dach zu installieren. Bei der Wärmeerzeugung verwendet Schwäbisch Hall hauptsächlich umweltfreundliche Fernwärme. CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch große Veranstaltungen des Innen- und Außendienstes entstehen, kompensieren wir. Dabei erwerben wir Klimaschutzzertifikate für ein deutsches Klimaschutzprojekt, das nach dem international anerkannten Verified Carbon Standard (VCS) zertifiziert ist.

Ein Fokus des künftigen Energie- und Umweltmanagementsystems wird auf der Energieversorgung und der Energieeffizienz liegen. Die SHF hat bereits 2013/14 begonnen, auf LED-Beleuchtung umzustellen, und hat dies im Berichtsjahr bei laufenden Umbau- und Sanierungsmaßnahmen fortgesetzt. Auch das Rechenzentrum haben wir unter Energiespargesichtspunkten modernisiert. Im Zusammenhang mit der seit 2020 andauernden Corona-Pandemie setzen wir anstelle von Dienstreisen verstärkt auf Videokonferenzen.

### 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Der Stromverbrauch im Jahr 2021 hat sich im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 1.031.500 Kilowattstunden auf rund 9.302.430 Kilowattstunden reduziert. Der absolute Fernwärmeverbrauch hat sich aufgrund der pandemiebedingten Hygieneanforderungen an die Klimatisierung sowie der relativ kalten Witterung im Jahr 2021 gegenüber 2020 um rund 889.000 Kilowattstunden auf 9.194.830 Kilowattstunden erhöht. Der Gas- und Heizölverbrauch (inkl. des Verbrauchs für die Notstromerzeugung) hat sich aufgrund eines mehrtägigen Ausfalls der Fernwärmeversorgung Ende Dezember 2021 im Vergleich zu 2020 um rund 375.000 Kilowattstunden erhöht.

### Geschäftsreisen und Transporte

2021 legten unsere Mitarbeitenden für Geschäftsreisen insgesamt 0,87 Millionen Kilometer zurück, davon 0,37 Millionen Kilometer mit dem Auto, 0,46 Millionen Kilometer mit der Bahn (2020: 0,45 Mio.) und 0,04 Millionen Kilometer mit dem Flugzeug (2020: 0,11 Mio.). Wir streben an, die Anzahl der Dienstreisen weiter zu reduzieren, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu verringern. Unsere Beschäftigten sind angehalten, wenn möglich Telefon- oder Videokonferenzen anstelle von Dienstreisen zu nutzen. Seit mehr als vier Jahren steigt die Anzahl der Webkonferenzen im Unternehmen kontinuierlich an, vor allem seit Ausbruch der Corona-Pandemie.

Für regionale Einsatzfahrten wie Botendienste gibt es drei Elektrofahrzeuge. Künftig wollen wir bei Ersatzbeschaffungen mehr und mehr auf Elektrofahrzeuge umstellen. Grundsätzlich wählen wir Fahrzeuge nach Verbrauchseffizienz-Gesichtspunkten aus.

Um den Individualverkehr der Mitarbeitenden zu reduzieren, bietet Schwäbisch Hall ihnen bereits seit 1990 ein kostenloses Job-Ticket. Dieses Angebot haben 2021 rund 2.350 Mitarbeitende angenommen. Aufgrund der Pandemiesituation in Verbindung mit dem deutlich erhöhten Homeoffice-Anteil haben Beschäftigte etwa 1,83 Millionen Kilometer mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt. Im Durchschnitt vermeiden wir durch Job-Tickets jährlich rund 1.000 Tonnen CO<sub>2</sub>. Aufgrund der Corona-Situation war diese Einsparung 2021 geringer und lag bei rund 327 Tonnen CO<sub>2</sub>. Mehr Informationen dazu im Beitrag „Klimabewusst unterwegs: emissionsarmer Arbeitsweg“ auf der Schwäbisch Hall-Website.

Die firmeneigenen Fahrzeuge haben im Jahr 2021 umgerechnet 309.729 Kilowattstunden an Energie verbraucht (2020: 321.751 kWh). Unberücksichtigt bleiben nach wie vor die Verbräuche des Außendienstes, weil wir dessen Kraftstoffverbräuche nicht verlässlich erheben können.

### ENERGIEVERBRAUCH AM STANDORT SCHWÄBISCH HALL (IN KWH)

	2021	2020 <sup>2</sup>	2019	Veränderung in %
<b>Strom</b>				
Zertifizierter Grünstrom	9.302.429	10.333.953	11.622.424	- 10,0
Strom je Mitarbeiter*in <sup>1</sup>	3.218	3.504	3.980	- 8,2
<b>Wärme (in kWh)</b>				
Wärmeenergie	9.194.830	8.466.005	8.341.225	8,6
Eigenerzeugte Wärme (Gas und Heizöl) <sup>2</sup>	495.731	116.035	203.000	327,2
Energieverbrauch Wärme pro Mitarbeiter*in <sup>1</sup>	3.352	2.910	2.843	15,2

<sup>1</sup> Auf Basis Vollzeitäquivalente.

<sup>2</sup> Ab 2020 wird nur noch der absolute Wärmeenergieverbrauch ausgewiesen, in den Vorjahren waren die Angaben für den Wärmeenergieverbrauch witterungsbereinigt.

Der Post- und Paketversand von Schwäbisch Hall erfolgt seit 2011 im Rahmen der GoGreen-Partnerschaft klimaneutral mit der Deutschen Post DHL. Im Jahr 2021 haben wir insgesamt rund 535,76 Tonnen CO<sub>2</sub> über GoGreen ausgeglichen.

Auch der verstärkte Versand elektronischer Dokumente macht sich bemerkbar: Im Berichtsjahr haben knapp 1,4 Millionen Kund\*innen ihren Kontoauszug in elektronischer Form erhalten. Mit der Aktion „Mein Konto, mein Klima“ haben wir im Dezember 2021 viele unserer Kund\*innen erfolgreich zum Wechsel auf den elektronischen Dokumentenversand über unser Online-Kundenportal bewegt. Für jeden Wechsler finanziert Schwäbisch Hall einen Baum. Das selbst gesteckte Ziel von 20.000 Wechslern haben wir mit über 25.000 neu angemeldeten Kund\*innen übertroffen. Das Unternehmen stockt die Baumpflanzungen auf 30.000 auf. Für die Aktion kooperiert Schwäbisch Hall mit dem Naturschutzverband Schutzgemeinschaft Deutscher Wald Bundesverband e. V. Revierförster\*innen pflanzen die Bäume im Laufe des Jahres 2022. Bei der Aufforstung des Waldbestands bevorzugen die Förster\*innen besonders geschädigte Gebiete.

### 302-3 Energieintensität

2021 lag der Gesamtenergieverbrauch aus Strom, Wärme und Fernwärme bei einer Beschäftigtenzahl von 2.891 (Vollzeit-äquivalente) bei 18.992.990 Kilowattstunden (absoluter Wert). Damit betrug die Energieintensität im Berichtsjahr 6.570 Kilowattstunden pro Mitarbeiter\*in (2020: 6.414 kWh).

### 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Der Verbrauch von Strom hat sich 2021 um mehr als 1.031.500 Kilowattstunden reduziert – das entspricht einer Verringerung um 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der Rückgang beruht im Wesentlichen auf der geringeren Anwesenheit der Mitarbeiter\*innen infolge der Corona-Pandemie sowie auf verschiedenen Energieeffizienzmaßnahmen.

Aufgrund der Corona-Pandemie konnte aus Gründen des Infektionsschutzes auch 2021 keine Wärmerückgewinnung für die Konditionierung der Zuluft in den Bürogebäuden erfolgen. Aufgrund des relativ kalten Jahresverlaufs mussten wir Gebäude stärker beheizen. Den Verbrauch erhöht hat zudem ein mehrtägiger Ausfall der kommunalen Fernwärmeversorgung, infolge dessen die Notbeheizung den Heizölverbrauch gegenüber den Vorjahren deutlich erhöht hat.

## 303 WASSER UND ABWASSER

### 303-103 Managementansatz INKL. 303-1 UND 303-2

Die zunehmenden Trockenzeiten und steigenden Temperaturen infolge des Klimawandels stellen auch in Deutschland die Forst- und Landwirtschaft sowie viele weitere Industriezweige vor große Herausforderungen. Wasserknappheit war in Mitteleuropa – anders als etwa im Mittelmeerraum – in den vergangenen Jahrzehnten kein wesentliches Thema, doch dies ändert sich derzeit zusehends. Ein verantwortlicher und sparsamer Umgang mit der Ressource Wasser ist daher nicht nur aus finanziellen, sondern auch aus ökologischen Gründen immer mehr geboten.

Wasserverbräuche und Abwasseraufkommen messen und beobachten wir im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagements. Der Bereich liegt in der Verantwortung des Umweltbeauftragten. Er berichtet an den Nachhaltigkeitsbeauftragten im Vorstandsstab, der seinerseits an den Vorstand berichtet. Das Abwasser der Hauptverwaltung entspricht im Wesentlichen normalen Haushaltsabwässern. In den Verpflegungsbereichen beachten wir die Vorschriften der Abwasservorbehandlung.

### 303-3 Wasserentnahme

Schwäbisch Hall entnimmt ausschließlich Wasser aus dem öffentlichen Leitungsnetz. Dabei entstehen keine erheblichen Beeinträchtigungen von Wasserquellen.

Die Wasserentnahme von 31.814 Kubikmetern (m<sup>3</sup>) im Berichtsjahr hat sich gegenüber dem Vorjahr um rund 5.289 Kubikmeter deutlich verringert. Ursächlich war hierbei vor allem, dass aufgrund der Corona-Pandemie deutlich weniger Mitarbeitende in der Hauptverwaltung anwesend waren.

### WASSERENTNAHME AM STANDORT SCHWÄBISCH HALL (IN M<sup>3</sup>)

	2021	2020	2019
Wasserentnahme gesamt	31.814	37.103	46.580
Wasserentnahme spezifisch (pro Mitarbeiter*in) <sup>1</sup>	11,00	12,61	15,95

<sup>1</sup> Auf Basis Vollzeitäquivalente.

### 303-4 Wasserrückführung

Es fällt in der Regel nur Abwasser an, das mit dem häuslichen Abwasser vergleichbar ist und über die kommunale Kanalisation zurückgeführt wird. Küchenabwässer bereiten wir durch Fettabscheideanlagen auf, bevor sie in das öffentliche Abwasser eingeleitet werden.

### ABWASSERAUFKOMMEN AM STANDORT SCHWÄBISCH HALL (IN M<sup>3</sup>)

	2021	2020	2019
Abwasser gesamt	23.209	27.868	36.055
Abwasser spezifisch (pro Mitarbeiter*in) <sup>1</sup>	8,02	9,45	12,35

<sup>1</sup> Auf Basis Vollzeitäquivalente.

### 303-5 Wasserverbrauch

Der Verbrauch errechnet sich aus der Differenz zwischen GRI 303-3 (Wasserentnahme) und GRI 303-4 (Wasserrückführung). Der Verbrauch von jährlich rund 8.000 bis 10.000 Kubikmetern resultiert aus der Bewässerung von Außenanlagen und aus der Speisenzubereitung.



# 305 EMISSIONEN

## 305-103 Managementansatz

Der Ausstoß von Treibhausgasen – insbesondere von Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) – durch Industrie, Verkehr und Gebäude ist eine wesentliche Ursache für den Klimawandel. Bis 2045 soll Deutschland klimaneutral sein und die CO<sub>2</sub>-Emissionen nahe null liegen. Auch Schwäbisch Hall leistet dazu seinen Beitrag. In unserem Geschäftsbetrieb wollen wir die gesetzlich geforderte Klimaneutralität bereits früher erreichen. Dafür gibt es verschiedene Ansatzpunkte.

In der Betriebsökologie arbeiten wir am Aufbau eines betrieblichen Umweltmanagements. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Strategien zur Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen des Gebäudebetriebs am Standort Schwäbisch Hall. Dies liegt in der Verantwortung des Umweltbeauftragten.

Darüber hinaus kommt Finanzinstituten eine Schlüsselrolle bei der Steuerung von Kapitalströmen in klimaneutrale Wirtschaftsaktivitäten zu. Auch wir tragen dazu bei. Die 2021 neu geschaffene Taskforce Nachhaltigkeit koordiniert deshalb Maßnahmen, um unter anderem die finanzierten CO<sub>2</sub>-Emissionen im Kreditportfolio zu messen und zu senken. Die Aufgabe des Risikocontrollings ist es, Klimarisiken im Kerngeschäft zu identifizieren und entsprechende Steuerungsinstrumente zu entwickeln (siehe hierzu [GRI 201-2](#)).

## Klimaneutral bis spätestens 2045

Schwäbisch Hall kooperiert eng mit den anderen Unternehmen der DZ BANK Gruppe, die 2017 eine [gemeinsame Klimastrategie](#) verabschiedet haben. Im Berichtsjahr haben die Beteiligten ihre Strategie an die nationalen Klimaziele und das Pariser Klimaabkommen angepasst: Bis 2045 will die DZ BANK Gruppe klimaneutral sein.

Die Ausgestaltung der Klimastrategie obliegt den Einzelunternehmen der Gruppe. Schwäbisch Hall erarbeitet derzeit einen eigenen Klimapfad. Die Klimaneutralität bis 2045 ist dabei unser Mindestziel. In Workshops mit den Fachbereichen prüfen wir seit Herbst 2021, wo Potenziale zur Reduzierung der Emissionen liegen und welche konkreten Maßnahmen erforderlich sind. Bis zum Sommer 2022 soll der Schwäbisch Hall-Klimapfad vorliegen.

Bezogen auf die wesentlichen direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2 gemäß GHG Protocol) sind die größten Einsparpotenziale bereits gehoben: Schwäbisch Hall bezieht seit 2011 Ökostrom aus Wasserkraft und heizt seit den 1990er-Jahren mit der Abwärme örtlicher Kraftwerke. Bei größeren Veranstaltungen am Standort ab 100 Teilnehmenden kompensieren wir die anfallenden CO<sub>2</sub>-Emissionen mit zertifizierten Klimaschutzprojekten und hochwertigen Zertifikaten. Pandemiebedingt fanden 2021 allerdings keine derartigen Veranstaltungen statt.

Weitere Hebel auf der betriebsökologischen Seite liegen im Bereich Gebäudeenergieeffizienz. Hier optimieren wir schrittweise durch laufende Modernisierungsarbeiten an unseren Liegenschaften. So haben wir 2021 mit dem Umbau des Gebäudeteils H begonnen. Aus dem ursprünglich 1985 in hoher Qualität errichteten Bürogebäude soll nun ein modernes Projekthaus werden. Nach verschiedenen Demontagen und Abbrucharbeiten beginnt der Wiederaufbau im Frühjahr 2022. Ziel ist es, die Anforderungen des DGNB-Silberstandards zu erfüllen.

Bestandteil der überarbeiteten Klimastrategie ist zusätzlich ein erweiterter Bezugsrahmen unter Scope 3 GHG Protocol (indirekt anfallende Emissionen, die nicht unmittelbar durch das Unternehmen verursacht werden, aber mit dem Betrieb verbunden sind). Hier fließen neue Emissionsquellen wie der Pendlerverkehr, der Energieverbrauch im Homeoffice und der Postversand in die Berechnung ein. Diese zusätzlichen Emis-

sionen haben wir rückwirkend ab 2019 erhoben, was zu einer deutlichen Erhöhung der CO<sub>2</sub>-Bilanz des Unternehmens geführt hat (siehe folgende Tabelle: Treibhausgas-Emissionen (in Tonnen)). Aufgrund der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 sind wegen der verstärkten Homeoffice-Tätigkeiten die CO<sub>2</sub>-Auswirkungen niedriger gewesen. Bei der Erarbeitung des Schwäbisch Hall-Klimapfads werden wir auch diese Emissionsquellen berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen daraus ableiten.

## 305-1 Direkte Treibhausgas-Emissionen UND

## 305-2 Indirekte Treibhausgas-Emissionen SOWIE

## 305-3 Sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen

Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Bausparkasse Schwäbisch Hall in Deutschland lag im Jahr 2021 bei insgesamt 4.966 Tonnen (2020: 4.839 Tonnen). Im Zuge der überarbeiteten Klimastrategie der DZ BANK Gruppe haben wir den Bezugsrahmen für die Scope-3-Emissionen um weitere Emissionsquellen erweitert. Die Berechnungen haben wir rückwirkend auch für die Jahre 2020 und 2019 vorgenommen. Emissionswerte nach dem früheren Bezugsrahmen sind in der Tabelle in Klammern ausgewiesen.

### TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN AM STANDORT SCHWÄBISCH HALL (IN TONNEN)

	2021	2020	2019
Scope-1-Emissionen	389,06	299,99	166,30
Scope-2-Emissionen	459,96	415,494	1.113,68
Scope-3-Emissionen	4.117,09	4.124,1 (2.538,05) <sup>1</sup>	5.873,05 (2.224,95) <sup>1</sup>
<b>Gesamt</b>	<b>4.966,11</b>	<b>4.839,58</b> <b>(3.253,53)<sup>1</sup></b>	<b>7.153,04</b> <b>(3.504,93)<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> Die Werte in Klammern stellen die in früheren Berichten kommunizierten Werte dar und werden zur Vergleichbarkeit mit den früheren Berichten hier letztmalig erwähnt. Ab dem Berichtsjahr 2021 arbeiten wir bei den Scope-3-Emissionen mit einem erweiterten Bezugsrahmen.



**305-4 Intensität der Treibhausgas-Emissionen**

Für die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Intensität – d. h. der Emissionen pro Kopf – zieht Schwäbisch Hall direkte und indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen heran. Pro Kopf (Vollzeitäquivalente) verzeichneten die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Schwäbisch Hall-Gruppe einen Anstieg von 1.640,5 Kilogramm (2020) auf 1.717,87 Kilogramm (2021). Dies ist auf die erhöhten CO<sub>2</sub>-Emissionen 2021 bei einer gleichzeitig gesunkenen Anzahl von Mitarbeitenden zurückzuführen.

Den Bezugsrahmen im Berichtsjahr bildeten der Verbrauch an Energie, Papier und Wasser sowie Dienstreisen (ohne freie Handelsvertreter\*innen im Außendienst) sowie die Abfallmenge. Im Zuge der Ausarbeitung des Klimapfads der Bausparkasse Schwäbisch Hall erheben wir rückwirkend ab 2019 weitere CO<sub>2</sub>-Emissionsquellen aus dem Bereich Scope 3 (z. B. aus dem Pendlerverkehr), um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des Unternehmens noch vollständiger ausweisen zu können. Durch die Erweiterung des Scope hat sich der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck gegenüber früheren Berichten zunächst erhöht (Werte früherer Berechnungen in Klammern ausgewiesen).

**306 ABFALL****306-103 Managementansatz INKL. 306-1 UND 306-2**

Eine sorgfältige und vorschriftsgemäße Sammlung und Sortierung von Abfällen senkt die Entsorgungskosten und hilft, wertvolle Rohstoffe im Kreislauf zu halten. Daher dokumentieren wir das Abfallaufkommen am Standort der Hauptverwaltung in Schwäbisch Hall seit vielen Jahren detailliert und reduzieren es, wo immer dies möglich ist.

Das Abfallmanagement ist Teil des im Aufbau befindlichen Umweltmanagementsystems. Zuständig für das betriebliche Abfallmanagement ist das Hausmeister-Team der Schwäbisch Hall Facility Management GmbH, das entsprechend den gesetzlichen Vorgaben die Abfallentsorgung sowie die Dokumentation des Abfallaufkommens verantwortet. Dieses Team ist in das Umweltmanagement eingebunden und berichtet an den Umweltbeauftragten. Bei den beauftragten Entsorgungsdienstleistungen mit Dritten handelt es sich um Service- und Qualitätsvereinbarungen (Service Level Agreements).

Die Entsorgung von Abfällen erfolgt im Rahmen des geltenden Abfallrechts. Sondermüll und gefährliche Abfälle fallen aufgrund unseres Geschäfts nur in unwesentlichen Mengen an. Bei der Entsorgung aller Abfälle arbeiten wir mit fachlich qualifizierten und zertifizierten Unternehmen zusammen.

**306-3 Angefallener Abfall**

Alle ungefährlichen Abfälle der Schwäbisch Hall-Gruppe übergeben wir an Entsorgungsunternehmen, die diese ordnungsgemäß entsorgen bzw. verwerten. Spezialbetriebe sammeln und verwerten Elektroschrott und gefährliche Abfälle bzw. entsorgen diese unter Einhaltung gesetzlicher Vorschriften.

Um Lebensmittelabfälle zu vermeiden, hat Schwäbisch Hall 2021 die Initiative „Restlos genießen“ gestartet. Dabei bietet das Betriebsrestaurant in der Hauptverwaltung das verbliebene Mittagessen zu deutlich gesenkten Preisen an. Zudem setzen wir Mehrweg-Pfandschalen ein. Auch dies trägt dazu bei, die Betriebsgastronomie nachhaltiger zu gestalten.

Die Gesamtmenge des Abfalls ist im Berichtsjahr um 12,8 Prozent gesunken.

**ABFALLAUFKOMMEN AM STANDORT SCHWÄBISCH HALL (IN TONNEN)**

	2021	2020	2019
Restabfälle/Hausmüll	123,01	171,89	262,14
Datenschutzpapier	222,86	259,77	256,74
Glas	33,6	33,6	81,6
Kunststoff/Verpackung	5,85	6,47	32,4
Gewerbeabfälle	78,29	62,94	25,51
Papier	27,44	22,85	19,47
Elektroschrott	5,27	11,48	3,35
Gefährliche Abfälle	0,30	0,27	0,45
Leuchtmittel	0,01	0,25	0,4
<b>Gesamt</b>	<b>496,63</b>	<b>569,53</b>	<b>682,06</b>
Abfall pro Mitarbeiter*in	0,17	0,19	0,24

**307 UMWELT-COMPLIANCE****307-103 Managementansatz**

Umweltgesetze und -vorschriften einzuhalten, ist für Schwäbisch Hall selbstverständlich. Wir halten uns im Rahmen des Objektbetriebs konsequent daran. Es entspricht unserem Anspruch als verantwortungsbewusster Corporate Citizen und unseren Verpflichtungen als impliziter Mitunterzeichner des UN Global Compact. Das Thema ist Teil des allgemeinen Compliance-Managements des Unternehmens.

### **307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen**

Geldbußen oder Sanktionen für die Nichteinhaltung umweltgesetzlicher Auflagen wurden gegen Schwäbisch Hall im Berichtszeitraum nicht verhängt bzw. ausgesprochen.

## **308 UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN**

### **308-103 Managementansatz**

Die Qualität des Umweltmanagements von Lieferanten kann die Gesamt-Nachhaltigkeitsleistung der beauftragenden Unternehmen stark beeinflussen. Im schlechtesten Fall kann sie zu Umweltschäden führen, für die auch wir als Auftraggeber indirekt mitverantwortlich sind und die damit rufschädigend wären. Für die Bausparkasse Schwäbisch Hall gelten daher – wie für alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe – gemeinsame soziale, ökonomische und ökologische Mindeststandards in der Beschaffung und in den Einkaufsprozessen. Dazu gehören beispielsweise menschenrechtliche Aspekte oder Arbeitspraktiken für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung. Mit unseren Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten verpflichten wir sämtliche Lieferanten der Schwäbisch Hall-Gruppe, diese Mindeststandards wie auch die Prinzipien des UN Global Compact und die Anforderungen der [International Labour Organization \(ILO\)](#) einzuhalten (siehe [GRI 414-103 Managementansatz](#)). Weitergehende Informationen finden sich auf der [Schwäbisch Hall-Website](#).

Wir gehen mit Lieferanten nur dann Geschäftsbeziehungen ein, wenn diese unsere Nachhaltigkeitsanforderungen anerkennen oder vorweisen können, dass ein entsprechendes eigenes Selbstverständnis verankert ist.

Lieferanten, die zum Beispiel aufgrund des Auftragsvolumens oder der spezifischen Tätigkeit als besonders nachhaltigkeitsrelevant gelten, befragen wir vertiefend zu Nachhaltigkeitsaspekten in ihrem Kerngeschäft. Dies betrifft unter anderem Zertifizierungen oder Konzepte, um Umweltbelastungen zu minimieren. Mittels einer vertiefenden Selbstauskunft erkundigen wir uns bei Lieferanten zu Aspekten ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung. Dabei fragen wir unter anderem nach Zertifizierungen gemäß ISO 9001 (Qualität), EMAS und ISO 14001 (Umwelt), ISO 45001 (Arbeitssicherheit) oder auch nach einer Unterzeichnung des Global Compact.

Die Abteilung Einkaufs- und Lieferantenmanagement verantwortet die genannten Aspekte einer nachhaltigen Lieferkette für die gesamte Schwäbisch Hall-Gruppe.

### **308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Im Berichtsjahr hat Schwäbisch Hall 172 Lieferanten untersucht. Dabei ergaben sich keine erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen in ökologischer, menschenrechtlicher oder gesellschaftlicher Hinsicht oder im Hinblick auf Arbeitspraktiken.

# SOZIALE STANDARDS

## Soziale Standards

Beschäftigung	28
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	29
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	30
Aus- und Weiterbildung	31
Diversität und Chancengleichheit	32
Nichtdiskriminierung	33
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	34
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	34
Lokale Gemeinschaften	34
Soziale Bewertung der Lieferanten	35
Politische Einflussnahme	35
Marketing und Kennzeichnung	36
Schutz der Kundendaten	36
Sozioökonomische Compliance	37

# 401 BESCHÄFTIGUNG

## 401-103 Managementansatz

Solidarität, Fairness, Partnerschaftlichkeit und Verantwortung – dies sind die Werte, denen sich alle Mitglieder der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken verpflichtet fühlen. So auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall, ihre Beschäftigten und freien Vertriebspartner\*innen im Außendienst. Diese Werte machen jede\*n Einzelne\*n von uns und uns als Gemeinschaft insgesamt stärker. Wir bieten daher unseren Angestellten im Innendienst und den freien Handelsvertreter\*innen im Außendienst langfristige Perspektiven, einen sicheren und modernen Arbeitsplatz sowie ein partnerschaftliches Umfeld und Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung.

Der Personalbereich verantwortet die Einstellung von Mitarbeitenden im Innendienst und fördert ihre individuellen Fähigkeiten. Der Bereich Vertrieb kümmert sich um vergleichbare Belange im Außendienst. Die lebensphasenorientierte Personalarbeit bei Schwäbisch Hall berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten sowie der freien Handelsvertreter\*innen im Laufe ihres Berufslebens. Sie steht im Einklang mit den Unternehmensinteressen. Das Unternehmen bietet seinen Angestellten im Innendienst und den Partner\*innen im Außendienst ein umfangreiches Bündel an Maßnahmen, um Beruf und Privatleben bestmöglich miteinander vereinbaren zu können. Flexible Arbeitszeiten, eine erfolgsorientierte Vergütung, zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung sowie ein motivierendes, gesundes und sicheres Arbeitsumfeld gehören zu den selbstverständlichen Leistungen von Schwäbisch Hall.

## Neue Führungsleitlinien

2021 haben wir neue Führungsleitlinien erarbeitet, die seit Januar 2022 gelten. Unter dem Motto „Culture Beat für gute Führung“ beschreiben 16 „MuVes“ (Merkmale und Verhaltensweisen), was gute Führung bei Schwäbisch Hall ausmacht. Die Führungsleitlinien entstanden direkt aus der Organisation heraus in einem kollaborativen Prozess. Ziel war es, Führung weniger hierarchisch, sondern unterstützend und vertrauensvoll zu gestalten.

## Mehrfach ausgezeichneter Arbeitgeber

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall erhält für ihre attraktiven Arbeitsbedingungen regelmäßig Auszeichnungen und rangiert bei Wettbewerben zur Arbeitgeberattraktivität auf den vorderen Plätzen. So wurden wir 2021 erneut bei der Top-Arbeitgeber-Studie des Top Employers Institute als bester Arbeitgeber unter den Finanzinstituten in Deutschland ausgezeichnet. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist seit 2006 unter den Top 10. In der Gesamtbewertung aller Branchen erreichte Schwäbisch Hall den fünften Platz.

Unsere Mitgliedschaft in der Fair-Company-Initiative drückt aus, dass wir auch im Bereich der (Hochschul-)Praktika Verantwortung übernehmen. Unternehmen, die das Gütesiegel der Initiative tragen, setzen ein sichtbares Zeichen für faire Arbeitsbedingungen. Sie verpflichten sich unter anderem dazu, keine Vollzeitstellen durch Praktikant\*innen, Volontär\*innen oder Daueraushilfen zu ersetzen.

## Beratung durch Expert\*innen im Außendienst

Kundenberatung und Vertrieb erfolgen im Wesentlichen durch die knapp 3.200 Expert\*innen im Außendienst. Als selbstständige Handelsvertreter\*innen fallen sie nicht in unsere Mitarbeiterstatistik. Sie können jedoch ebenfalls ein breites Spektrum an Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, um in ihrem Beruf erfolgreich zu sein.

## 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Die umfangreichen Sozialleistungen bei Schwäbisch Hall stehen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich gleichermaßen zu. Dazu zählen ein modernes System zur betrieblichen Altersvorsorge, Zusatzleistungen wie Versicherungen, ein kostenloses Job-Ticket für den öffentlichen Personennahverkehr, Jobrad, Leasing von IT-Geräten und Zuschüsse zu Bildungskosten. Für zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse gibt es Einschränkungen, zum Beispiel bei der betrieblichen Altersvorsorge.

## Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Schwäbisch Hall unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit vielseitigen und attraktiven Angeboten. Dabei steht Familienfreundlichkeit seit vielen Jahren im Vordergrund. Ziel ist es, dass sich die Beschäftigten voll in ihren Job einbringen können und gleichzeitig den Anforderungen ihrer aktuellen Lebensphase gewachsen sind. Auf diese Weise erhöhen wir die Zufriedenheit und Motivation und verringern die Krankheitsquote und Fluktuation. Die Grundsätze sind in unseren Leitlinien für eine familienfreundliche Personalpolitik festgehalten.

Für junge Eltern haben wir die gesetzlich vorgeschriebene Elternzeit von drei Jahren auf vier Jahre erweitert. Mit dem „Fuchsbau“ betreiben wir bereits seit mehr als 50 Jahren eine eigene Kindertagesstätte mit Platz für bis zu 100 Kinder. Zudem bieten wir in den Schulferien ein zweiwöchiges betriebliches Kinderferienprogramm an, das sich auch an Mitarbeitende richtet, deren Kinder nicht in der Kita betreut werden. Pandemiebedingt konnte das Ferienprogramm 2021 nicht stattfinden.

Seit 1992 gibt es für Beschäftigte, die Angehörige zu Hause betreuen, eine betriebliche Regelung für eine Pflegepause. Mitarbeitende können sich dafür bis zu zwei Jahre von ihrer Tätigkeit freistellen lassen. Tritt unerwartet ein Pflegefall naher Angehöriger ein, können sie sich kurzfristig bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen lassen. Außerdem betreibt Schwäbisch Hall seit 1997 gemeinsam mit der „Dienste für Menschen GmbH“ das Seniorenwohntift Horst Kleiner. Die betriebseigene Einrichtung steht ehemaligen Angestellten und deren Angehörigen offen. Es umfasst insgesamt 52 Ein- und Zweibettzimmer-Wohnungen.

Unsere Beschäftigten können bis zu sechs Monate lang eine Pause vom Job in Form eines Sabbaticals machen. In dieser Zeit besteht das Beschäftigungsverhältnis weiter. Die Beschäftigten erhalten für den betreffenden Zeitraum ein reduziertes Gehalt, und das Unternehmen übernimmt weiterhin die Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge. Im Berichtsjahr haben zehn Beschäftigte ein Sabbatical in Anspruch genommen bzw. genehmigt bekommen.

Eine weitere Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind variable Arbeitszeiten. Bei Schwäbisch Hall gibt es eine Vielzahl von individuellen Arbeitszeitmodellen. Rund 37 Prozent der Mitarbeitenden sind in Teilzeit tätig.

#### Neue „Leitplanken für flexibles Arbeiten“

Auch mobiles Arbeiten und Telearbeit schaffen Flexibilität. Mit entsprechender technischer Ausstattung und Arbeitsorganisation gehörten solche Arbeitsformen schon vor der Corona-Pandemie bei uns zum Standard. Inhalt der im Juli 2021 eingeführten „Leitplanken für flexibles Arbeiten“ ist die weitere Flexibilisierung nach Corona durch einen Mix von mobilem Arbeiten/Telearbeit und Büropräsenz, um die Teamkultur aufrechtzuerhalten. Bestandteile sind dabei z. B. technische Unterstützung und Ergebnisorientierung, spezielle Entwicklungsmaßnahmen und schnelle, praktische Hilfen wie Aus-

tauschformate oder ein Newsletter zur Unterstützung von Führungskräften. Hybride Formen der Zusammenarbeit erproben wir zudem in neuen Bürokonzepten mit Desk-sharing für Mobilität in verschiedenen Funktionsflächen. So bauen wir derzeit den Gebäudeteil H in Schwäbisch Hall zu einem Projekthaus um, das 2023 fertiggestellt wird.

Weitere Regelungen zu flexiblem Arbeiten umfassen zusätzlichen unbezahlten Urlaub, Sonderurlaub für Ehrenämter, betrieblichen Bildungsurlaub sowie die Möglichkeit, zusätzliche Sonderurlaubstage gegen entsprechendes Gehalt zu erwerben.

Für mehr Informationen siehe die Beiträge [„Digitalisierung: Arbeitswelt im Wandel“](#) und [„Immer in Bewegung: flexibles Arbeiten bei Schwäbisch Hall“](#) auf der Schwäbisch Hall-Website.

#### Unterstützungsleistungen für die Außendienst-Mitarbeiter\*innen

Auch den selbstständigen Handelsvertreter\*innen im Außendienst bieten wir ein umfangreiches Unterstützungspaket zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das laufend ergänzt wird. So kann das Vertragsverhältnis mit Schwäbisch Hall vorübergehend ruhen bzw. das Vertretungsgebiet für bis zu drei Jahre verkleinert werden, um das Arbeitspensum zu reduzieren. Das Modell „Senior-Außendienst-Mitarbeiter\*in“ ist an die Bedürfnisse von Menschen im Alter von über 60 Jahren angepasst. Eine von Außendienst-Mitarbeitenden getragene Gemeinschaftshilfe unterstützt finanziell die Hinterbliebenen eines Außendienst-Mitarbeitenden im Todesfall. Auch ein detailliertes „Vertrieblisches Eingliederungsmanagement“ nach einer zwischenzeitlichen Pause in der Vertriebstätigkeit ist im Angebot. Zur Unterstützung der Pflege von Angehörigen steht den freien Handelsvertreter\*innen das Senporta-Portal zur Verfügung. Es bietet Informationen rund um das Thema Pflege wie etwa zur

Neuorganisation des Alltags, wenn ein Pflegefall eintritt. Individuelle Herausforderungen können auch direkt mit einer/einem Pflegeberater\*in telefonisch besprochen werden.

Außendienst-Mitarbeiter\*innen erhalten über alle Lebensphasen hinweg Unterstützung bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung und persönlichen Karriereplanung. Wir bieten ein umfangreiches Personal- und Führungskräfteentwicklungsprogramm inklusive Nachwuchs- und Potenzialförderprogrammen. Neben Inhalten, die die persönliche Kompetenz fördern, bieten wir ein umfangreiches Programm an fachspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei steht derzeit vor allem die digitale Kompetenz im Mittelpunkt.

## 402 ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

### 402-103 Managementansatz

Schwäbisch Hall pflegt eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertreter\*innen, die über Betriebsräte in der Hauptverwaltung, an den Standorten der Regionaldirektionen sowie in der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH (Frankfurt, Stuttgart) organisiert sind. Die Betriebsräte sind über den Wirtschaftsausschuss in alle mitbestimmungsrechtlichen Entscheidungen eingebunden.

### 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Schwäbisch Hall informiert die Beschäftigtenvertreter\*innen an den Standorten regelmäßig und rechtzeitig über alle aktuellen Entwicklungen. Alle wesentlichen Themen und freiwilligen Leistungen halten wir in Betriebsvereinbarungen fest. Im Falle betrieblicher Veränderungen informiert das Unternehmen den Betriebsrat frühzeitig. Für die unterschiedlichen Gremien gibt es Fristen, die mit dem Betriebsrat vereinbart sind und eingehalten werden.

# 403 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

## 403-103 Managementansatz INKL. 403-1 BIS 403-7

Gesunde und leistungsfähige Beschäftigte sind der Bausparkasse Schwäbisch Hall ein wichtiges Anliegen. Das Unternehmen erfüllt die Anforderungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß der Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und setzt die Vorgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz und den jeweiligen Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften um. Zu den Zielen des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements gehört es, Unfälle bei der Arbeit zu verhüten, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden und die Arbeit ergonomisch zu gestalten.

Verantwortlich für die Arbeitssicherheit bei Schwäbisch Hall ist der Sicherheitsdelegierte im Corporate Security Office. Er berichtet direkt an den Vorstand. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin unterstützen ihn bei allen Themen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung durch fachkundige Beratung, individuelle Arbeitsplatzbegehungen und gezielte Informationen der Beschäftigten. Zusätzlich sind die Führungskräfte für die Sicherheit in ihren Bereichen mitverantwortlich. Die Mitarbeitenden werden über den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Schwäbisch Hall informiert und unterwiesen.

Im Rahmen des Arbeitsschutzes gibt es regelmäßige präventive und anlassbezogene Arbeitsplatzbegehungen. Auffälligkeiten und Maßnahmen aus den Begehungsprotokollen erfassen wir in einer Datenbank. Sie dient auch dazu, die Umsetzung der Maßnahmen durch die Verantwortlichen nachzuverfolgen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze. So sind alle Büroarbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Im gewerblichen Bereich steuert ein Beauftragter der Schwäbisch Hall Facility Management die Gefährdungsbeurteilungen und schickt sie zur jährlichen Aktualisierung bzw. Anpassung an die jeweiligen Führungskräfte.

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Die Gefährdungsbeurteilungen erfolgen regelmäßig oder bei signifikanten Änderungen der Arbeitsbedingungen. Zusätzlich trifft sich mehrmals jährlich eine interne Steuerungsgruppe, bestehend aus Teilnehmer\*innen aus Gesundheitsmanagement, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Umzugsdienst sowie der Betriebsärztin und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, um die Erkenntnisse und Maßnahmen aus den psychischen Beurteilungen zu besprechen. Ziel ist es, geeignete Maßnahmen festzulegen, um psychische Erkrankungen zu verhindern bzw. zu reduzieren. Prinzipiell prüfen wir alle Maßnahmen, die aus den Gefährdungsbeurteilungen entstehen, auf ihre Wirksamkeit und ihren Umsetzungsstand.

### „Schwäbisch Hall in Balance“

Das ganzheitliche Gesundheits- und Leistungsmanagement des Unternehmens steht unter dem Titel „Schwäbisch Hall in Balance“. Schwäbisch Hall bietet seinen Beschäftigten in diesem Rahmen zahlreiche Maßnahmen an, die wir auch im Berichtsjahr fortgeführt haben. Dazu gehörten Seminarangebote oder Aktionen zur eigenen Gesunderhaltung, zum Beispiel zu den Themen Stärkung der psychischen Gesundheit, Bewegung, Entspannung und gesunde Ernährung. Für das Bewegungs- und Entspannungsangebot können die Teilnehmenden das betriebseigene Bewegungszentrum nutzen. Viele Angebote konnten wir jedoch pandemiebedingt seit dem Frühjahr 2020 zum Teil nicht mehr oder nur eingeschränkt anbieten. Stattdessen steht es den Mitarbeitenden offen, anhand von digitalen Angeboten oder Beratungsmöglichkeiten aktiv etwas für ihre Gesundheit und Entspannung zu tun.

Für Führungskräfte gibt es ein Schulungsangebot zum Thema „Gesund führen“, das wir um digital aufgezeichnete Online-Vorträge erweitert haben. Außerdem gibt es ein Beratungsangebot für Teams mit hohen Krankheitsquoten. Darin finden betroffene Führungskräfte Unterstützung bei der Ursachenanalyse und

lernen, wie sie Gegenmaßnahmen ableiten und umsetzen sowie deren Wirksamkeit überprüfen können.

Für Beschäftigte der Tochtergesellschaft Schwäbisch Hall Facility Management gibt es ebenso wie für die selbstständigen Handelsvertreter\*innen im Außendienst ein speziell auf deren Bedürfnisse ausgerichtetes Angebot im Gesundheitsmanagement. Beispielsweise können alle Außendienst-Mitarbeiter\*innen die psychologische Beratungshotline „Human Protect“ in Anspruch nehmen. Für bis zu fünf Beratungsstunden pro Jahr übernimmt das Unternehmen die Kosten.

Für Beschäftigte mit einer schweren Erkrankung bzw. kritischen Belastungssituation gibt es ein breites Spektrum an Angeboten, darunter die Beratung durch die Betriebsärztin, telefonische psychologische Mitarbeiter\*innenberatung, psychosoziale Beratung, Suchtberatung, Mediation, gegebenenfalls die Vermittlung an externe Beratungsstellen sowie eine Unterstützungskasse. Im Rahmen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM) berät Schwäbisch Hall Mitarbeitende, die nach längerer Krankheit in ihren Beruf zurückkehren möchten. Mitarbeiter\*innen können das BEM-Verfahren auch vorbeugend in Anspruch nehmen, um ihre Gesundheit und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. 2021 haben wir insgesamt 72 BEM-Gespräche bei der Bausparkasse, der Schwäbisch Hall Kreditservice und der Schwäbisch Hall Training geführt. Bei der Schwäbisch Hall Facility Management waren es 39 Gespräche. Ein ähnliches Modell gibt es auch für die selbstständigen Handelsvertreter\*innen im Außendienst.

Während der Corona-Pandemie unterstützt die Betriebsärztin die Beschäftigten bei Fragen zum Infektionsschutz und zu Hygienemaßnahmen sowie gegebenenfalls im Umgang mit akuten Fällen. Dabei leistet sie innerhalb des Unternehmens wichtige Aufklärungsarbeit zum Thema Coronavirus. 2021 haben wir zudem mehr als 1.100 Impfungen gegen Covid-19 verabreicht.

#### 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

Alle Angestellten der Schwäbisch Hall-Gruppe im Innendienst sind abgedeckt.

#### 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Die Zahl der Arbeitsunfälle ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf einem sehr niedrigen Niveau und insgesamt geringer als im Durchschnitt der Finanzdienstleistungs- bzw. Facility-Management-Branche. Das unterstreicht auch der regelmäßige Gesundheitsbericht der AOK. Die Arbeitsunfallquote lag bei 0,06 Prozent. Wir registrierten im Berichtsjahr elf Stolper-, Sturz- und Stoßunfälle, aber keine schwerwiegenden arbeitsbedingten Verletzungen. Im Außendienst erfassen wir Verletzungen bisher nicht.

#### 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Bei Schwäbisch Hall unterliegt niemand aufgrund seiner Tätigkeit einer besonderen Gesundheitsgefährdung. Das Unternehmen verfügt über ein internes Unfallmeldungs- und Unfallfassungssystem. Auch die Zahl der Krankheits-tage ist im Berichtsjahr weiter zurückgegangen. Arbeitsbedingte Todesfälle gab es nicht. Auch sind keine Fälle von Gesundheits- und Sicherheitsverstößen im Berichtsjahr bekannt geworden. Aus Datenschutzgründen erfassen wir die Krankheitsbilder der Mitarbeitenden nicht systematisch.

#### KRANKHEITSTAGE

	2021	2020	2019
Je Mitarbeiter*in	14,0	15,5	16,8

## 404 AUS- UND WEITERBILDUNG

#### 404-103 Managementansatz

Der Erfolg eines Unternehmens hängt wesentlich von qualifizierten Mitarbeitenden und ihrer Bereitschaft zu Leistung und Weiterentwicklung ab. Daher unterstützt Schwäbisch Hall seine Beschäftigten auf allen Ebenen mit einem breiten Angebot an fachlichen Trainings sowie Maßnahmen zur Personal- und Führungskräfteentwicklung, um ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten. Ein eigenständiges Team im Personalbereich organisiert Angebote zur Aus- und Weiterbildung. Für die freien Handelsvertreter\*innen im Außendienst verantwortet ein eigenständiges Team im Bereich Vertrieb diese Themen. Zu den etablierten Programmen für Innendienst-Mitarbeitende gehören unter anderem:

- „SPIRIT“: Programm zur Nachwuchsförderung mit Schwerpunkt auf persönlichen und sozialen Kompetenzen sowie agilem Projektmanagement
- „Challenge“: Potenzialförderprogramm für Mitarbeitende, die mittelfristig eine Führungsposition einnehmen wollen. Schwerpunkte: strategische und unternehmerische Kompetenz sowie Veränderungskompetenz
- „jump“: Potenzialförderprogramm für den Schritt in die erste Führungsposition. Schwerpunkte: Führungskompetenz und persönliche Entwicklung
- „BIATHLON“: Potenzialförderprogramm für die Übernahme herausfordernder Managementaufgaben bzw. einer Abteilungsleitungsposition. Schwerpunkt: Transformation
- „General Management“: Potenzialförderprogramm zur Übernahme einer Bereichsleitungsposition
- Mentoring-Programm zur Vernetzung des Vorstands mit Führungskräften der Unternehmensgruppe

- „Masterplan“: videobasierte Lernplattform zu den Themen Innovation, Digitalisierung und Agilität
- Data Science Akademie: fachliche Fortbildung für Beschäftigte im Bereich Data Science
- Innerhalb DZ BANK Gruppe: Angebote für Führungskräfte der oberen Führungsebenen

Die Programme machen wir über das Intranet und andere interne Kommunikationskanäle bekannt. Das Ausbildungskonzept legt den Grundstein für lebenslanges Lernen mit einem breiten Angebot an Seminaren, Trainings, selbstinitiiertem Lernen und systematischer Qualifizierung in der Weiterbildung. Insgesamt gab es bei den digitalen Kompetenzen infolge der Corona-Pandemie durch die Arbeit im Homeoffice im Berichtsjahr einen deutlichen Aufschwung.

#### Außendienst

Außendienst-Mitarbeiter\*innen erhalten über alle Lebensphasen hinweg Unterstützung bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung und persönlichen Karriereplanung. Das Unternehmen bietet ein umfangreiches Personal- und Führungskräfteentwicklungsprogramm. Neben Inhalten, die die persönliche Kompetenz fördern, bieten wir auch fachspezifische Qualifizierungsmaßnahmen.

#### 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

Die Beschäftigten haben im Berichtsjahr durchschnittlich 1,8 Tage für die Weiterbildung genutzt.

Bei den selbstständigen Handelsvertreter\*innen im Außendienst lag der Wert 2021 bei 4,1 Tagen. Ein Großteil der Weiterbildung fand online statt.



#### 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Zum Jahresende 2021 waren insgesamt 221 (2020: 227) Auszubildende, Studierende und Trainees bei Schwäbisch Hall beschäftigt. Rund 100 junge Menschen starten jedes Jahr bei uns ins Berufsleben, die Mehrzahl mit einer Bankausbildung im Innen- oder Außendienst. In einem eigenen modernen Ausbildungszentrum haben die Auszubildenden viel Raum für selbstständiges Lernen und Gruppenarbeiten unter der Anleitung erfahrener Kolleg\*innen.

Im Wechsel zwischen Hochschulausbildung und Praxisphasen bereiten sich dual Studierende auf ihre spätere Tätigkeit in der Bausparkasse oder einer ihrer Tochterunternehmen vor. Hochschulabsolventen der Fachrichtungen Betriebswirtschaft, (Wirtschafts-)Mathematik, Jura und (Wirtschafts-)Informatik können über ein einjähriges Traineeprogramm oder direkt ins Berufsleben einsteigen. Praktikant\*innen und Werkstudierende sammeln im Unternehmen erste wertvolle Berufserfahrungen.

Die Schwäbisch Hall Facility Management bildet zusätzlich Immobilienkaufleute, Fachkräfte für Schutz und Sicherheit, Elektroniker\*innen für Betriebstechnik, Systemgastronom\*innen, Köch\*innen, Mediengestalter\*innen sowie Maschinen- und Anlagenführer\*innen aus. Abiturient\*innen können aus den Bachelor-Studiengängen Wirtschaftsingenieurwesen (Facility Management), Food Management, Digitale Medien oder Dienstleistungsmanagement an den Dualen Hochschulen in Baden-Württemberg auswählen.

In unseren Ausbildungsprogrammen spielt die Digitalisierung eine wichtige Rolle. Seit 2021 ergänzt ein weiterer dualer Studiengang – Wirtschaftsinformatik Data Science – unser Ausbildungsangebot. Die Anzahl der Ausbildungsplätze haben wir im Berichtsjahr in den folgenden beiden Ausbildungsgängen erhöht: Fachinformatiker\*in Anwendungsentwicklung und Fachinformatiker\*in Systemintegration.

#### Weiterbildung

Digitale Lern- und Kommunikationsmöglichkeiten sind bei Schwäbisch Hall zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Hohe Homeoffice-Quoten infolge der Corona-Pandemie haben die digitalen Kompetenzen insgesamt gestärkt. Mit dem „Schwäbisch Hall Trainingsplatz“ können sich Teilnehmende online über die Angebote zur Personalentwicklung informieren und Kurse absolvieren. Zunehmend setzen wir E-Learnings und animierte Erklärfilme ein. Fast 55 Prozent des Lernangebots sind digital.

Eine systematische, mehrstufige Potenzial- und Führungskräfteentwicklung begleitet junge Leistungsträger\*innen auf ihrem Weg zu späteren Führungsaufgaben. Durch diese Potenzialförderung können wir bereits seit Jahren vier von fünf Führungspositionen mit intern ausgebildeten Nachwuchskräften besetzen. Führungskräfte erhalten bei Schwäbisch Hall besondere Angebote, mit denen sie ihre Management-Kompetenzen weiterentwickeln können. Aus dem Projekt „Arbeiten der Zukunft“ heraus setzen wir Schwerpunkte zu Themen wie „Virtuelles Führen“ oder „Führungskraft als Coach“. Die Mitglieder des Vorstands und der ersten Führungsebene vernetzen sich innerhalb der DZ BANK Gruppe über den Corporate Campus.

#### Weiterbildung im Außendienst

Auch den selbstständigen Handelsvertreter\*innen im Außendienst steht ein umfassendes Angebot zur Qualifizierung offen. Um eine gleichbleibend hohe Beratungsqualität zu sichern, absolvieren alle neuen Außendienst-Mitarbeiter\*innen den „Beratungsqualitäts-Führerschein“, der sich aus mehreren Bausteinen zusammensetzt. In E-Learning-Kursen wird der theoretische Teil des „Beratungsqualitäts-Führerscheins“ zu den Themen Bausparen, Baufinanzierung und Versicherungsvertrieb erarbeitet. Der praktische Teil findet sich in den Beratungsgesprächen im Rahmen des Abschlusses der Grundausbildung wieder. Sind alle Bausteine erfolgreich absolviert,

erhalten die Außendienst-Mitarbeiter\*innen zum Abschluss der Grundausbildung den „Beratungsqualitäts-Führerschein“. Darüber hinaus können sich alle Vertriebspartner\*innen auf E-Learning-Plattformen und in Webinaren über die Möglichkeiten zum Eigenauftritt im Web und in sozialen Netzwerken informieren und entsprechend qualifizieren. Durch die strategische Ausrichtung der Personalentwicklung auf mehr Digitalformate fanden im Berichtsjahr rund 70 Prozent aller Personalentwicklungsangebote online statt. So erhielt der Außendienst auch in der Corona-Zeit und vor allem in der digitalen Beratung kompetente Unterstützung.

#### 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Zentrales Instrument für die Klärung von Aufgaben und Zielen, Feedback zur Erreichung von Aufgaben und Zielen sowie Kompetenzen und Zusammenarbeit ist das Jahresgespräch zwischen Beschäftigten und ihrer Führungskraft. Hier werden individuelle Ziele und Aufgaben, neue Einsatzgebiete und Fördermöglichkeiten besprochen. Es steht grundsätzlich allen Beschäftigten zu. Für Mitarbeitende ab 55 Jahren ist das Jahresgespräch freiwillig. 2021 haben wir damit begonnen, ein einheitliches Konzept für die Systematisierung von Feedback für die Schwäbisch Hall-Gruppe zu entwickeln. Die Umsetzung wollen wir 2022 abschließen.

## 405 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

#### 405-103 Managementansatz

Unsere größte Stärke sind die unterschiedlichen Expert\*innen und Persönlichkeiten in unserem Unternehmen. Ihre Leistungsbereitschaft und ihre Ideen bilden die Grundlage für unseren Erfolg und unsere Zukunft. Schwäbisch Hall fördert ein Arbeitsumfeld, das alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht,



Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung gleichermaßen wertschätzt und fördert. Als Ausdruck dieses Selbstverständnisses ist das Unternehmen 2012 der Charta der Vielfalt beigetreten. Als deren Unterzeichner streben wir ein Arbeitsumfeld an, das frei von Vorurteilen ist, und setzen uns für eine entsprechende Unternehmenskultur ein.

Organisatorisch verantwortlich für die Förderung von Vielfalt bei Schwäbisch Hall sind die Abteilungen Personal (für den Innendienst) und Vertrieb (für den Außendienst). Wir arbeiten daran, den Diversity-Gedanken im Unternehmensalltag weiter zu verankern und Rahmenbedingungen für ein Arbeitsumfeld ohne Vorurteile zu schaffen, unter anderem mit Aktionen am jährlichen Diversity Day und einer Diversity-Richtlinie für den Innendienst.

Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gemäß der gesetzlichen Aufklärungs- und Informationspflicht.

#### **405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten**

Die Schwäbisch Hall-Gruppe fördert Frauen bei der Übernahme von Führungsverantwortung und hat dafür unterschiedliche Maßnahmen eingeleitet, etwa zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei bieten wir unter dem Stichwort „Arbeiten der Zukunft“ noch weitergehende flexible und individuelle Lösungen an, wie zum Beispiel Sabbaticals, mobiles Arbeiten und Teilzeit für Führungskräfte.

Die demografische Entwicklung spiegelt sich in den Personal-kennzahlen wider: Das Durchschnittsalter der Angestellten stieg im Berichtsjahr leicht auf 45,7 Jahre an. Bereits rund 46 Prozent gehörten 2021 der Generation „50 plus“ an. Rund 12 Prozent waren jünger als 30 Jahre.

Die Schwerbehindertenquote lag 2021 bei 5,4 Prozent und erfüllt damit die gesetzliche Mindestgrenze.

#### **ANTEIL FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN, SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE (IN %)**

	2021	2020	2019
Führungskräfteebene F1	15,8	8,7	12,5
Führungskräfteebene F2	18,2	18,3	18,8
Führungskräfteebene F3	35,1	35,0	34,3
<b>Gesamt</b>	<b>31,7</b>	<b>31,3</b>	<b>30,9</b>

#### **BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ALTER**

	2021	2020	2019
Gesamt	3.217	3.274	3.254
Davon männlich	1.268	1.285	1.298
Davon weiblich	1.949	1.989	1.956
<b>Nach Geschlecht und Alter</b>			
Unter 30	391	391	420
Davon männlich	148	147	168
Davon weiblich	243	244	252
30–49	1.342	1.378	1.352
Davon männlich	516	530	526
Davon weiblich	826	848	826
50 und älter	1.484	1.505	1.482
Davon männlich	604	608	604
Davon weiblich	880	897	878
Durchschnittsalter (Jahre)	45,7	45,6	45,4
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	19,3	19,2	19,4
Fluktuationsquote in %	5,8	5,1	3,8

#### **405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern**

Schwäbisch Hall entlohnt Frauen und Männer bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung gleich. Die Vergütung der Beschäftigten im Innendienst erfolgt gemäß dem Tarifvertrag für die Angestellten des privaten Bankgewerbes, anhand von Hausverträgen, ergänzt um kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene. Die Arbeitsverträge mit den Führungskräften (inklusive leitender Angestellter) sind außertariflich geregelt. Es gibt ein durchgängiges Vergütungssystem, das alle Ebenen umfasst – von den Mitarbeitenden, die nach Tarifvertrag angestellt sind, über die außertariflichen Angestellten bis zu den leitenden Angestellten.

Hinzu kommt eine erfolgsorientierte Vergütung für alle Beschäftigten, die auf den Zielen der Unternehmensstrategie basiert. Die einzelnen Kriterien orientieren sich an definierten Steuerungskennzahlen des Unternehmens. Wir legen diese jährlich neu fest und setzen damit Anreize für Beschäftigte, ihr Verhalten an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung auszurichten. Auch die Provisionsvereinbarungen im Außendienst gelten gleichermaßen unabhängig vom Geschlecht.

## **406 NICHTDISKRIMINIERUNG**

#### **406-103 Managementansatz**

Wie alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe verpflichtet auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall alle Beschäftigten dazu, jeden Menschen ungeachtet seiner Herkunft und seiner Lebensumstände mit Würde und Respekt zu behandeln. Wir dulden keine Diskriminierung von Mitarbeitenden oder Dritten aufgrund von Äußerlichkeiten, Religion, Herkunft, sexueller Orientierung oder politischer Weltanschauung. Personalbezogene Entscheidungen, zum Beispiel bei der Einstellung, Beförderung oder Festsetzung der Gehälter, treffen wir frei von jeder Diskriminierung. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das von

Respekt, Höflichkeit, Ehrlichkeit und Toleranz geprägt ist, indem wir den Wert und die Würde jeder/jedes Einzelnen anerkennen und Diskriminierung nicht tolerieren.

Bei nachgewiesenen Diskriminierungen entscheiden wir im Einzelfall über arbeitsrechtliche oder vertragliche Maßnahmen mit dem Ziel, solche Verstöße künftig zu verhindern.

#### **406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**

Im Berichtsjahr hat das Unternehmen keine Klagen bezüglich der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder Verstößen gegen unsere Antidiskriminierungsgrundsätze registriert.

## 407 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

#### **407-103 Managementansatz**

Die betriebliche Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter\*innen (Betriebsrat) ist in Deutschland gesetzlich geregelt. Die Schwäbisch Hall-Gruppe hält alle entsprechenden Vorgaben ein.

Bei den regelmäßigen Tarif- und Haustarifverhandlungen finden Vorgespräche mit den Betriebsräten statt; die Verhandlungen können sich bei Bedarf über mehrere Runden erstrecken.

#### **407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte**

Keine. Zur Situation bei wesentlichen Lieferanten siehe [GRI 414](#).

## 412 PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

#### **412-103 Managementansatz**

Zusammen mit allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennt sich Schwäbisch Hall zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact für eine wertorientierte und nachhaltige Unternehmensführung, die auch die Beachtung der Menschenrechte in die Geschäftstätigkeit einbezieht. Gemeinsam berichten sie jährlich über die Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien. Bindend für alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe ist zudem der gemeinsame Verhaltenskodex. Er umfasst unter anderem Regeln und Prinzipien zum Umweltschutz, zu Arbeitnehmerrechten sowie zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption.

Für die Anlage eigener Mittel am Kapitalmarkt hat Schwäbisch Hall Ausschlusskriterien definiert. Anleihen aus definierten Branchen (bestimmte Rüstungsgüter, Glücksspiel, Pornografie) oder von Unternehmen mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken (Kinder und Zwangsarbeit, Menschenrechtsverletzungen, signifikante Umweltverstöße) kommen für eine Investition nicht infrage. Seit 2015 schließt die Bausparkasse außerdem Anleihen von Unternehmen aus, die mehr als 25 Prozent ihres jährlichen Konzern-Gesamtumsatzes im Bereich Kohlekraftwerke (Braun-/Steinkohle) erzielen.

Für Lieferanten und Dienstleister gelten spezifische Nachhaltigkeitsanforderungen (siehe [GRI 308-103 Managementansatz](#)).

#### **412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren**

Seit 2014 gilt ein gemeinsamer Verhaltenskodex für die gesamte DZ BANK Gruppe und damit auch für Schwäbisch Hall. Der Kodex gibt den Beschäftigten eine Orientierung in der Vielfalt der bestehenden rechtlichen und ethischen Regeln. Darin findet

sich auch ein Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte. Der Verhaltenskodex steht allen Beschäftigten jederzeit über interne Medien zur Verfügung. Schulungen finden nicht statt.

#### **412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft werden**

Diese Angabe ist für das Geschäft der Schwäbisch Hall-Gruppe in Deutschland nicht relevant. Zur Einkaufspraxis siehe [GRI 308](#) und [GRI 414](#).

## 413 LOKALE GEMEINSCHAFTEN

#### **413-103 Managementansatz**

Schwäbisch Hall fühlt sich seinem Standort eng verbunden: Seit mehr als 75 Jahren hat die Bausparkasse ihren Sitz in der Stadt Schwäbisch Hall. Heute ist das Unternehmen mit seinen mehr als 3.500 Angestellten größter Arbeitgeber der Region und trägt erheblich zur Wertschöpfung vor Ort bei. Auch bei der Wahl von Dienstleistern und Lieferanten legen wir großen Wert auf regionale Anbieter.

Das Unternehmen und zahlreiche Mitarbeitende engagieren sich für gesellschaftliche und soziale Initiativen vor Ort. Im Fokus stehen das Thema Bauen und Wohnen sowie die Unterstützung von Jugend, Bildung und Kultur – stets eng verbunden mit unserem Kerngeschäft und unserer Expertise. Die Unternehmensstiftung „bauen – wohnen – leben“ sowie die Bürgerstiftung Schwäbisch Hall organisieren einen Großteil der Projekte. Die Bausparkasse beteiligt sich über die Zuwendung zum Stiftungskapital und mit direktem Einsatz an der Arbeit beider Stiftungen.

Beschäftigte, die sich für andere engagieren, können sich für ihren Einsatz freistellen lassen: Wer für sein Engagement

mindestens einen Tag Urlaub oder Gleitzeit nimmt, erhält vom Unternehmen im Rahmen des Corporate-Volunteering-Programms einen Tag Sonderurlaub pro Jahr.

Beim regionalen Engagement fördert die Bausparkasse die Städtische Musikschule Schwäbisch Hall sowie kulturelle Projekte in der Region. Dabei ist sie regelmäßig Hauptsponsor der Freilichtspiele auf den Stufen der Schwäbisch Haller Kirche St. Michael.

#### **413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften**

Die Geschäftstätigkeiten der Schwäbisch Hall-Gruppe haben keine negativen Auswirkungen auf das Gemeinwesen, etwa aufgrund von Produktionstätigkeiten. Programme für die Bewertung derartiger Auswirkungen existieren daher nicht.

## 414 SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

### **414-103 Managementansatz**

Das Verhalten von Lieferanten hinsichtlich der Menschenrechte kann die Gesamt-Nachhaltigkeitsleistung der beauftragenden Unternehmen stark beeinflussen. Im schlechtesten Fall kann es zu Menschenrechtsverletzungen führen, für die auch wir als Auftraggeber indirekt mitverantwortlich wären und die unseren Ruf schädigen können. Für die Bausparkasse Schwäbisch Hall gelten daher – wie für alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe – gemeinsame soziale, ökonomische und ökologische Mindeststandards in der Beschaffung und in den Einkaufsprozessen. Dazu gehören auch menschenrechtliche Aspekte oder Arbeitspraktiken für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung. Mit einer Nachhaltigkeitsvereinbarung verpflichtet Schwäbisch Hall sämtliche Lieferanten, diese Mindeststandards wie auch

die Prinzipien des UN Global Compact und die Anforderungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten.

Unsere Mindeststandards orientieren sich auch an dem vom Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME) verabschiedeten Code of Conduct. Die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes integrieren wir ab 2022. Ohne entsprechende Unterlagen und den Nachweis eventuell geforderter Nachbesserungen vergibt Schwäbisch Hall keine neuen Aufträge. Weitere Informationen finden sich in den Einkaufs- und Vertragsbedingungen für Lieferanten auf der Schwäbisch Hall-Website.

### **414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Uns sind im Berichtsjahr keine erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen in menschenrechtlicher Hinsicht oder im Hinblick auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette bekannt geworden.

## 415 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

### **415-103 Managementansatz**

Schwäbisch Hall bringt sich über die Branchenverbände, insbesondere die Europäische Bausparkassenvereinigung, den Verband der Privaten Bausparkassen und die Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen, in die politische Meinungsbildung in Brüssel, Berlin und Stuttgart ein. Organisatorisch zuständig ist der Bereich Vorstandsstab. Über die Aktivitäten im Bereich der politischen Interessenvertretung informiert die Bausparkasse Schwäbisch Hall auch über Einträge in den Lobbyregistern des Landtags von Baden-Württemberg sowie des Deutschen Bundestags. Wir engagieren uns für fünf Themenbereiche:

**1. Bezahlbaren Wohnraum schaffen:** Schwäbisch Hall begrüßt Initiativen, die darauf abzielen, die Rahmenbedingungen zu verbessern, um mehr bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Mehr Mietwohnungsbau und mehr Wohneigentum sind dabei gleichermaßen notwendig, um die Wohnungsversorgung zu verbessern. Regulatorische Zwangsmaßnahmen wie Enteignungsvorschläge und Mietendeckel-/Mietpreisbremse sehen wir kritisch, weil sie Eingriffe in den Markt darstellen. Vielmehr setzen wir uns aktiv dafür ein, die Baukosten zu senken (z. B. durch Entschlackung des Bauordnungsrechts und die stärkere Verbreitung seriellen und modularen Bauens). Mit der Verbesserung der Wohnungsbauprämie ab 2021 hat der Gesetzgeber ein bewährtes Instrument zur Eigenkapitalbildung breiter Bevölkerungsschichten gestärkt.

**2. Rahmenbedingungen für den Erwerb von Wohneigentum verbessern:** Schwäbisch Hall unterstützt Initiativen, die auf Verbesserungen der Wohneigentumsbildung breiter Bevölkerungsschichten abzielen. Wir engagieren uns dafür, die wertbezogenen Erwerbsnebenkosten (insbesondere die Grunderwerbsteuer) zu senken und die Förderung für selbstnutzende Wohneigentumserwerber fortzusetzen.

**3. Staatlich geförderte private Altersvorsorge stärken:** Schwäbisch Hall macht sich für die Sicherung und Weiterentwicklung der immobiliengestützten Altersvorsorge stark. Im Hinblick auf die Riester-Förderung in Deutschland plädieren wir für eine Reform im Rahmen des bestehenden bewährten Systems. Es ist uns wichtig, den Kreis der Förderberechtigten zu erweitern, eine „Inflationierung“ der Förderung zu vermeiden, die Fördersystematik und Abwicklung zu vereinfachen und die Verzinsung von Wohnförderkonten abzusenken.

**4. Sparkultur und Vermögensbildung über Bausparen stärken:** Nach Überzeugung von Schwäbisch Hall ist das Bausparen der Einstieg in einen nachhaltigen Vermögensaufbau zum Zweck

des späteren Wohneigentumserwerbs. Es bildet die Grundlage für mietfreies Wohnen im Alter in einer vollständig entschuldeten Immobilie. Konkret setzen wir uns dafür ein, die Einkommensgrenzen und die Förderhöhe bei den vermögenswirksamen Leistungen zu verbessern, die seit vielen Jahren nicht mehr den Preisentwicklungen angepasst wurden.

**5. Energie- und Klimawende umsetzen:** Schwäbisch Hall setzt sich für die Umsetzung der Energiewende und für Klimaziele bei Wohngebäuden ein. Unser Geschäftsmodell ist prädestiniert für die Finanzierung kleinerer Investitionssummen, wie sie bei Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen häufig benötigt werden. Dabei unterstützen wir Vorschläge, um die Fördersystematik von der Messung von Primärenergieverbräuchen auf CO<sub>2</sub>-Emissionen umzustellen. Gleichzeitig müssen auch Neubauten Nachhaltigkeitsgesichtspunkten genügen. Dabei halten wir es für notwendig, schon bei der Planung einer Immobilie deren Ressourcenverbrauch im gesamten Lebenszyklus im Blick zu haben. Wir verstehen uns als Mittler zu den Kund\*innen, denen wir Informationen über die angestrebten Klimaschutzziele geben und Fördermöglichkeiten aufzeigen.

#### 415-1 Parteispenden

Gemäß Vorstandsbeschluss leistet die Bausparkasse Schwäbisch Hall keine Spenden an politische Parteien.

## 417 MARKETING UND KENNZEICHNUNG

#### 417-103 Managementansatz

Schwäbisch Hall strebt eine verständliche und gesetzeskonforme Information und Beratung seiner Kund\*innen zu den angebotenen Finanzprodukten und ihren potenziellen Risiken an. Da es sich bei den Produkten um langfristige Anlagen handelt und die Vertragspartner\*innen damit beiderseitig Verpflichtungen von bis zu 30 Jahren eingehen, enthalten

die Produkte verschiedene Alternativen und flexible Ansätze hinsichtlich Höhe und Dauer der Tilgung. An potenzielle Kund\*innen gerichtete Werbe- und Informationsmaterialien weisen darauf in transparenter Form hin. Im Beratungsgespräch werden diese flexiblen Möglichkeiten eingehend besprochen und anschließend im Beratungsprotokoll unterzeichnet. Organisatorisch verantwortlich für Beratungsqualität und Beraterhaftung ist der Bereich Marketing, Prozessmanagement und Vertrieb. Bei Finanzierungen gelten unter anderem die Vorgaben der Wohnimmobilien-Kredit-Richtlinie.

Unsere freien Handelsvertreter\*innen im Außendienst beraten Kund\*innen und Interessent\*innen zu Themen rund um Bausparen und die Immobilienfinanzierung. Informationen für Kund\*innen stellt Schwäbisch Hall außerdem auf der Website bereit. Informationen für Medien (z. B. Grundlagenwissen Bausparen und Baufinanzierung sowie aktuelle Informationen) können Journalist\*innen im Online-Newsroom abrufen.

Unseren Berater\*innen im Außendienst stellen wir informative und verständliche Unterlagen zur Verfügung, damit sie Kund\*innen beispielsweise zu staatlichen Fördermitteln für Energieeffizienzmaßnahmen bei Bestandsimmobilien oder im Neubau beraten und zu Maßnahmen motivieren können. So leisten wir mittelbar auch einen Beitrag zur Senkung des Energieverbrauchs und der CO<sub>2</sub>-Emissionen.

#### 417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

Schwäbisch Hall-Produkte sind so gestaltet, dass Beiträge bzw. Prämien der Kund\*innen unter festgelegten Bedingungen flexibel gehandhabt werden können. Die Einzelheiten sind in den Allgemeinen Bedingungen für Bausparverträge sowie den Produkt-Informationsblättern enthalten und sind Gegenstand des Beratungsgesprächs vor Vertragsabschluss.

#### 417-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

Keine.

## 418 SCHUTZ DER KUNDENDATEN

#### 418-103 Managementansatz

Die Beschäftigten der Bausparkasse Schwäbisch Hall halten die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein und werden regelmäßig mit den aktuell gültigen Datenschutzbestimmungen vertraut gemacht. Wir schützen die Daten unserer Kund\*innen und geben diese nur an Dritte weiter, wenn dafür eine rechtliche Verpflichtung besteht oder die Kund\*innen in die Datenübermittlung eingewilligt haben. Der Datenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes hin und ist Ansprechpartner für Kund\*innen, Geschäftspartner und Angestellte. Ziel des Datenschutzmanagements ist es, die Vertraulichkeit und Integrität der in den Geschäftsprozessen genutzten Daten und Informationen gegen unberechtigte Einsichtnahme und Zugriffe zu schützen.

Alle Beschäftigten können das Organisationshandbuch des Unternehmens über das Intranet bzw. interne Datenbanken abrufen. Darin finden sich die „Leitlinie Datenschutz“ sowie spezifische Datenschutzrichtlinien zu einzelnen Themen (wie z. B. Fotografieren und Filmen, externe Mitarbeitende oder die Auftragsverarbeitung).

Eine Datenschutzbildung nach der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung ist für alle Beschäftigten der Schwäbisch Hall-Gruppe verbindlich und über die interne Weiterbildungsplattform im Intranet verfügbar. Sie ist für alle neu eingestellten Mitarbeitenden sowie im Falle größerer rechtlicher Veränderungen verpflichtend und kann anschließend nach Bedarf wiederholt werden.

#### **418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten**

Im Berichtsjahr lagen diesbezüglich 150 Beschwerden bzw. Anfragen Dritter vor. 17 dieser Beschwerden waren berechtigt. Zudem gab es eine Aufforderung zur Stellungnahme durch die zuständige Datenschutz-Aufsichtsbehörde bzw. durch die Ombudsstelle des Verbandes der Privaten Bausparkassen aufgrund einer dort vorliegenden Beschwerde Dritter. Diese Beschwerde war auch berechtigt. Wir haben alle Beschwerden gemäß unseren Datenschutzrichtlinien bearbeitet.

## **419** SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE

#### **419-103 Managementansatz**

Um die Interessen der Kund\*innen zu wahren, hat der Gesetzgeber die Compliance-Funktion von Finanzdienstleistern gestärkt. Schwäbisch Hall steht als größte und kundenstärkste Bausparkasse in Deutschland im besonderen Fokus der Öffentlichkeit. Die Menschen vertrauen Schwäbisch Hall. Sie verbinden mit uns ein hohes Maß an Sicherheit, Kompetenz und Sympathie. Diese Werte zu bewahren, ist ein wichtiges Ziel des Compliance-Systems, das auf den drei Säulen Vorbeugen, Erkennen und Reagieren steht. Verantwortlich für Compliance bei Schwäbisch Hall ist der Bereich Recht und Compliance. Dieser berichtet direkt an den Vorstand. Unser Compliance-Managementsystem stellt sicher, dass die Geschäfte der Bausparkasse im Einklang mit Recht und Gesetz sowie mit ihren Werten stehen. Es integriert die Compliance-Richtlinien der DZ BANK Gruppe, die das Compliance-Rahmenwerk für einen einheitlichen Umgang mit rechtlichen Regelungen und Vorgaben innerhalb des Konzerns bilden.

#### **419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich**

Keine.

## Impressum

**Herausgeber:** Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall

**Verantwortlich:** Bereich Kommunikation, Regina Sofia Wagner und Kathrin Milich

**Nachhaltigkeitsbeauftragter:** Wim Johannes Buesink

**Redaktion Nachhaltigkeitsbericht:** akzente kommunikation und beratung GmbH, München

**Konzeption und Realisation:** akzente kommunikation und beratung GmbH, München

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG  
Crailsheimer Straße 52  
D-74523 Schwäbisch Hall

[schwaebisch-hall.de](http://schwaebisch-hall.de)