

## NACHHALTIGKEITSBERICHT

# 2019

**GRI-BILANZ 2019**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| Allgemeine Standardangaben | 3  |
| Ökonomische Standards      | 13 |
| Ökologische Standards      | 18 |
| Soziale Standards          | 24 |

**„Wir wollen dazu beitragen,  
dass künftige Generationen in  
einem Umfeld leben können,  
in dem Wirtschaft, Umwelt und  
gesellschaftliches Miteinander  
im Einklang stehen.“**

*Reinhard Klein, Vorstandsvorsitzender*



# **ALLGEMEINE STANDARDANGABEN**

---

ZUR GRI-BILANZ 2019 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 von 2016. Der Bericht wurde mit der Option „Kern“ erstellt.

Die GRI-Bilanz 2019 stellt die wesentlichen Nachhaltigkeitsleistungen von Schwäbisch Hall im Geschäftsjahr 2019 dar. Er bezieht sich auf die Bausparkasse Schwäbisch Hall und ihre Beteiligungen 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.

## 1. 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 mehr als sieben Millionen Kunden und mehr als acht Millionen Bausparverträgen die größte Bausparkasse in Deutschland. Mit einem Marktanteil von mehr als 30 Prozent ist das Unternehmen Marktführer in seiner Branche und hat seit Gründung der Bundesrepublik mehr als 9 Millionen Eigenheime, Umbauten und Modernisierungen mitfinanziert.

Als Bausparkasse und Dienstleister für das private Baufinanzierungsgeschäft der rund 900 Genossenschaftsbanken in Deutschland ist Schwäbisch Hall seit der Unternehmensgründung 1931 fest im genossenschaftlichen Bankensektor verankert. Anteilseigner sind die genossenschaftliche Zentralbank DZ BANK in Frankfurt am Main sowie rund 600 Genossenschaftsinstitute. Die Genossenschaftsbanken bilden eines der dichtesten Bankservicenetze Deutschlands. Gemeinsam mit den rund 3.300 Mitarbeitern im eigenen Außendienst ist Schwäbisch Hall damit überall in Deutschland präsent und gewährleistet zusammen mit den rund 3.250 Beschäftigten im Innendienst eine qualifizierte Beratung und Betreuung der Kunden.

Mit dem strategischen Zielbild HORIZONT 2025 entwickelt sich Schwäbisch Hall von einer Bausparkasse mit Geschäftsfeld Baufinanzierung hin zu einem führenden Immobilienfinanzierer mit den beiden Kerngeschäftsfeldern Bausparen und Baufinanzierung. Dabei verfolgt Schwäbisch Hall das Ziel, mit wettbewerbsfähigen Produkten und Prozessen rund um das Thema Bauen und Wohnen die Marktführerschaft in Deutschland zu sichern und weiter auszubauen.

Das Kerngeschäftsfeld Bausparen bildet das Fundament des Produktangebots und basiert auf einem zweckgebundenen Vorsparsystem. Im Kerngeschäftsfeld Baufinanzierung konzentriert sich Schwäbisch Hall auf klassische Bauspardarlehen, eigene bausparunterlegte Sofortfinanzierungsangebote wie unter anderem riestergeförderte Finanzierungen („Wohn-Riester“), Baudarlehen sowie die Vermittlung von Immobilienkrediten der Genossenschaftsbanken. Beide Kerngeschäftsfelder bedingen einander und tragen zum eingeschlagenen Wachstumspfad bei.

### Tochterunternehmen in der Schwäbisch Hall-Gruppe

Die **Schwäbisch Hall Kreditservice** GmbH bearbeitet Bausparverträge, Baufinanzierungen sowie Förderkredite und ist für die Weiterentwicklung der Bearbeitungssysteme und den IT-Betrieb verantwortlich. Insgesamt betreuen die rund 1.700 Beschäftigten in diesem Unternehmenszweig ein Portfolio von rund 11 Millionen Verträgen.

Alle Dienstleistungen rund um das Gebäudemanagement hat **Schwäbisch Hall in der Schwäbisch Hall Facility Management GmbH** gebündelt. In dem Gemeinschaftsunternehmen, an dem auch die Dussmann-Gruppe beteiligt ist, sind rund 550 Mitarbeitende beschäftigt. Die Geschäftstätigkeiten umfassen Gebäudetechnik, Sicherheit, Reinigung, Catering sowie Druck- und Versanddienstleistungen für die Bausparkasse und andere Unternehmen.

Die **Schwäbisch Hall Training GmbH** ist der Partner für Personalentwicklung, Personalauswahl und vertriebsbezogene Trainings. Viele Genossenschaftsbanken nutzen die Seminare der mehr als 60 Trainer und Kooperationspartner, die pro Jahr mehr als 5.000 Trainingstage durchführen.

Die **BAUFINEX GmbH** ist ein neuer Online-Marktplatz für freie Vermittler, um das Baufinanzierungsgeschäft gemeinsam mit den Genossenschaftsbanken weiter auszubauen. Über diesen

Marktplatz können Vermittler auf zahlreiche Baufinanzierungsangebote zugreifen. An BAUFINEX ist das Finanztechnologieunternehmen Hypoport AG zu 30 Prozent beteiligt, Schwäbisch Hall hält 70 Prozent.

Mit Beteiligungsgesellschaften in Osteuropa und China ist die Bausparkasse auch im **Ausland** aktiv.

### 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 vier Regionaldirektionen in Schwäbisch Hall, Hamburg und Frankfurt am Main. Auslandsstandorte befinden sich in Luxemburg, Budapest (Ungarn), Bratislava (Slowakei) und Tianjin (China).

### 102-5 EIGENTUMSVERHÄLTNISS UND RECHTSFORM

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Eigentümer der Bausparkasse Schwäbisch Hall sind mit 96,9 Prozent die DZ BANK AG – Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank in Frankfurt am Main sowie rund 600 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 2019 weltweit insgesamt mehr als 10.000 Mitarbeitende, davon rund 6.500 in Deutschland (Mitarbeitende im Innendienst und freie Handelsvertreter im Außendienst), auf die sich dieser Bericht bezieht. Die Bilanzsumme lag 2019 bei 77,5 Milliarden Euro. Das Konzern-

ergebnis vor Steuern (inklusive der Tochtergesellschaften) betrug 189 Millionen Euro, das ausgewiesene Eigenkapital mehr als 5,7 Milliarden Euro. Weitere Kennzahlen enthält der **Finanzbericht 2019**.

### 102-8 INFORMATIONEN ZU ANGESTELLTEN UND SONSTIGEN MITARBEITERN

|  | ANZAHL BESCHÄFTIGTE ZUM 31.12.2019 |       |       |
|--|------------------------------------|-------|-------|
|  | 2019                               | 2018  | 2017  |
| <b>Beschäftigte gesamt<sup>1</sup></b>       |                                    |       |       |
| unbefristet                                  | 3.254                              | 3.167 | 3.174 |
| befristet                                    | 104                                | 112   | 116   |
| Auszubildende                                | 222                                | 216   | 220   |
| <b>Festangestellte</b>                       |                                    |       |       |
| weiblich                                     | 1.956                              | 1.918 | 1.925 |
| männlich                                     | 1.298                              | 1.249 | 1.249 |
| <b>Teilzeitbeschäftigte (festangestellt)</b> |                                    |       |       |
| weiblich                                     | 1.118                              | 1.084 | 1.104 |
| männlich                                     | 141                                | 139   | 130   |

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

SELBSTSTÄNDIGE MITARBEITER IM AUSSENDIENST

|   | 2019            |                   | 2018            |                   | 2017            |                   |
|---|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
|   | ♀               | ♂                 | ♀               | ♂                 | ♀               | ♂                 |
| Geschlecht                                |                 |                   |                 |                   |                 |                   |
| Selbstständige Mitarbeiter im Außendienst | 653<br>(19,8 %) | 2.653<br>(80,2 %) | 648<br>(19,5 %) | 2.680<br>(80,5 %) | 607<br>(19,9 %) | 2.703<br>(80,1 %) |
| <b>Gesamt</b>                             | <b>3.306</b>    |                   | <b>3.328</b>    |                   | <b>3.373</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 werden vorwiegend in der Region Hohenlohe rund um Schwäbisch Hall eingekauft. Für alle Lieferanten gelten soziale und ökologische Standards, die die Unternehmen der DZ BANK Gruppe gemeinsam vereinbart haben (siehe [GRI 414, Managementansatz](#)).

**102-10 SIGNIFIKANTE ÄNDERUNGEN IN DER ORGANISATION UND IHRER LIEFERKETTE**

Im Berichtsjahr 2019 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 „Nachhaltiger Bankbetrieb“. Das umfangreiche Risikomanagementsystem von Schwäbisch Hall stellt den vorsorgenden Ansatz sicher. Weitere Informationen dazu und zu den internen Kontrollsystemen der Bausparkasse Schwäbisch Hall finden sich im [Finanzbericht 2019, Seite 45–75](#).

**102-12 EXTERNE INITIATIVEN**

Schwäbisch Hall steht für Demokratie, Toleranz, Menschenrechte und Chancengleichheit gegenüber Kunden, 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 bekennt sich auch die Bausparkasse zu dessen zehn Prinzipien verantwort-

lichen Handelns in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Anti-Korruption 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 (inkl. der Bausparkasse Schwäbisch Hall) die „Charta der Vielfalt“. Damit setzen die Unternehmen der DZ BANK Gruppe ein sichtbares Zeichen für Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in die Unternehmenskultur sowie für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld.

Schwäbisch Hall gehört außerdem über die Unternehmensstiftung „bauen – wohnen – leben“ zum Unterstützerkreis der Stiftung 2°. Sie hat das Ziel, die Politik bei ihren Bemühungen zu unterstützen, marktwirtschaftliche Rahmenbedingungen für den Klimaschutz zu etablieren und an die Lösungskompetenz deutscher Unternehmer für den Klimaschutz zu appellieren.

### 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 Wohnungs- und Kreditwirtschaft:

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

## 2. STRATEGIE

### 102-14 ERKLÄRUNG DES HÖCHSTEN ENTSCHEIDUNGSTRÄGERS

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, wir alle haben seit Beginn der Corona-Pandemie wohl so viel Zeit daheim verbracht wie selten zuvor: Das eigene Zuhause hat dabei noch einmal an Bedeutung gewonnen. Es ist in der Krise zum wichtigsten und sichersten Ort der Welt geworden.

Menschen in die eigenen vier Wände zu bringen, ist seit jeher unser Kerngeschäft. Die individuelle Beratung unserer Kunden und eine

solide Finanzierung ihrer ganz persönlichen Wohnwünsche – auch das ist für uns ein Teil nachhaltigen Wirtschaftens und gesellschaftlicher Verantwortung.

Was gehört außerdem dazu, wenn wir bei Schwäbisch Hall von Nachhaltigkeit sprechen? Unser Verständnis ist geprägt von genossenschaftlichen Werten wie Respekt, Solidarität, Partnerschaftlichkeit und langfristig angelegten Kundenbeziehungen. Wir wollen dazu beitragen, dass künftige Generationen in einem Umfeld leben können, in dem Wirtschaft, Umwelt und gesellschaftliches Miteinander im Einklang stehen.

Dies ist keine Selbstverständlichkeit. Die Umwelt kann sich beispielsweise nicht selbst schützen, wie der fortschreitende Klimawandel zeigt. Wir müssen – als Individuen, aber auch als Unternehmen – aktiv etwas dafür tun, den Klimawandel zu bremsen. Dabei müssen wir achtsam sein und Vorsorge dafür tragen, dass unsere Werte gelebt und unsere Selbstverpflichtungen eingehalten werden. Dazu gehört auch unser Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen und seinen zehn Prinzipien, die wir als Teil der genossenschaftlichen DZ BANK Gruppe mittragen.

Auch unsere eigene Branche steht vor wesentlichen Herausforderungen. Bausparen muss sich weiter lohnen – für unsere Kunden und für unser Unternehmen. Parallel dazu bieten wir gemeinsam mit unseren genossenschaftlichen Partnerbanken vor Ort ein erweitertes Produktportfolio in der Baufinanzierung an und helfen unseren Kunden dabei, ein Stück Heimat zu schaffen. So tragen wir trotz Niedrigzinsen nachhaltig zu Vermögensaufbau, privater Altersvorsorge und Klimaschutz bei.

Unser Engagement steht und fällt mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir brauchen ihr Commitment für ein verantwortliches Miteinander im Unternehmen, für innovative Dienstleistungen, eine hohe Kundenzufriedenheit und für das soziale Engagement an

unseren Standorten. Dafür unterstützen wir sie bei ihren anspruchsvollen Aufgaben und der persönlichen Weiterentwicklung mit vielen Zusatzleistungen und garantieren Chancengleichheit für alle.

Unser Nachhaltigkeitsbericht legt Rechenschaft ab über das, was wir erreicht haben, und beschreibt in transparenter Form, wo wir uns weiterentwickeln wollen. Begleiten Sie uns dabei, wir würden uns freuen!

Herzlichst Ihr

*Reinhard Klein,*

*Vorsitzender des Vorstands, Bausparkasse Schwäbisch Hall AG*

### 102-15 WICHTIGE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist fest in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe verankert. Genossenschaftliche 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, wert- und werteorientierten Beziehung zu unseren Kunden.

### Produkte und Dienstleistungen nachhaltig gestalten

Schwäbisch Hall bietet Produkte und Serviceleistungen rund um das Thema Bauen und Wohnen, die einen hohen individuellen Kundennutzen sowie 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. Dafür arbeiten unsere Berater eng mit den Genossenschaftsbanken vor Ort zusammen und stehen unseren Kunden bei allen Fragen zur Verfügung. 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 bei Letzterem 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. Diese Maßnahmen fördern und finanzieren wir und machen gleichzeitig die Öffentlichkeit auf die Rolle des Immobiliensektors beim Klimaschutz aufmerksam. Auf diese Weise können wir einen Beitrag für mehr Klimaschutz und eine lebenswerte Heimat für kommende Generationen leisten.

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.

## 3. ETHIK UND INTEGRITÄT

### 102-16 WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENS NORMEN

Schwäbisch Hall hat die grundlegenden Prinzipien der Unterneh-

mensführung in seinem Leitbild formuliert. Es beschreibt Unternehmenszweck, Selbstverständnis und Verantwortung des Unternehmens sowie die Haltung, mit der Schwäbisch Hall mit Kunden, Partnern, Beschäftigten und Stakeholdern zusammenarbeitet. 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 Kunden 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, Managementansatz**).

Zudem bekennt sich Schwäbisch Hall gemeinsam mit allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact für eine werteorientierte und nachhaltige Unternehmensführung, die auch die Beachtung der Menschenrechte in die Geschäftstätigkeit einbezieht.

Für die Anlage eigener Mittel am Kapitalmarkt hat Schwäbisch Hall Ausschlusskriterien definiert (für weitere Informationen siehe **GRI 412, Managementansatz**).

Schwäbisch Hall verfügt über ein Compliance-Managementsystem, das auf drei Säulen steht: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren. Es soll sicherstellen, dass das Geschäft im Einklang mit Recht und Gesetz sowie mit den Unternehmenswerten steht (für weitere Informationen siehe **GRI 419, 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 werden vor der Zusammenarbeit einem Compliance-Check unterzogen.

## 4. UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### 102-18 FÜHRUNGSSTRUKTUR

Der vierköpfige Vorstand der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG leitet das Unternehmen und entwickelt die strategische Ausrichtung. Überwacht wird er vom Aufsichtsrat des Unternehmens. Entsprechend dem deutschen Mitbestimmungsgesetz sind darin sieben Arbeitnehmer vertreten. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand und arbeitet eng mit ihm zusammen. Über relevante Entwicklungen informiert der Vorstand das Gremium frühzeitig. Von den 20 Mitgliedern sind sieben Frauen (35 Prozent).

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

## 5. EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

### 102-40 LISTE DER STAKEHOLDER-GRUPPEN

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



### 102-41 TARIFVERTRÄGE

Schwäbisch Hall beschäftigt insgesamt 3.254 Mitarbeitende, davon 3.085 Tarifangestellte (95 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. In einem ersten Schritt hat Schwäbisch Hall die Anspruchsgruppen definiert, die für das Unternehmen von besonderer Relevanz sind.

Bei der Auswahl der Stakeholder berücksichtigt Schwäbisch Hall vor allem ihre Relevanz für das Unternehmen sowie deren Vielfalt. Neben den Kunden sind die wichtigsten Stakeholder: die DZ BANK, die Genossenschaftsbanken sowie die Beschäftigten im Innendienst und die Schwäbisch Hall-Berater im Außendienst. Lieferanten und Dienstleister sowie Verbände haben für das Unternehmen eine hohe wirtschaftliche Relevanz. Außerdem berücksichtigt Schwäbisch Hall Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaft und Politik.

### 102-43 ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

#### Kunden

Schwäbisch Hall pflegt einen besonders engen Dialog mit seinen Kunden, denn es ist wichtig, ihre Bedürfnisse zu kennen und zu wissen, wie zufrieden sie mit Produkten und Leistungen des Unternehmens sind. Die Zufriedenheit der Kunden und Berater mit den Produkten, Prozessen und Services wird mit einer Reihe interner Instrumente gemessen, um aus den Ergebnissen Verbesserungen abzuleiten. Zur Wahrnehmung der Marke Schwäbisch Hall werden Markencontrolling-Studien durchgeführt.

Des Weiteren nimmt Schwäbisch Hall fortlaufend an Analysen externer Anbieter sowie an Wettbewerben teil, um die Zufriedenheit der

Kunden abzufragen und zu verbessern. Zu den Erfolgen im Berichtsjahr gehörten:

- Euro am Sonntag „Beste Bausparkasse 2019“: Gesamtsieger zum fünften Mal in Folge
- Focus Money + ServiceValue GmbH:
  - „Nachhaltigkeit und Verantwortung von Finanzdienstleistern 2019“: Nachhaltigstes Unternehmen unter Bausparkassen mit der Note „sehr gut“ (Siegelauszeichnung)
  - „Nachhaltiges Engagement 2019“: Branchensieger Bausparkassen
  - „Höchste Kundenzufriedenheit 2019“: Note „sehr gut“
  - „Höchste Kundentreue 2019“: Prädikat „herausragend“
  - „Digitale Services 2019“: Branchensieger mit Bewertung „Bestnote“
  - „Höchste Weiterempfehlung 2019“: Platz 2 unter den Bausparkassen mit Bewertung „hohe Weiterempfehlung“
- Die WELT + ServiceValue GmbH „Familienfreundliches Unternehmen 2019“: „Gold“-Platzierung unter Bausparkassen
- ZHMforum Benchmarkstudie „Deutschlands Kundenchampions“: Zertifikat als Deutschlands Kundenchampions 2019 für überdurchschnittlichen Fan-Anteil unter den Kunden

#### Beschäftigte

Schwäbisch Hall befragt seine Beschäftigten regelmäßig, wie zufrieden sie mit ihrem Arbeitgeber sind. An der Mitarbeiterumfrage 2019 haben sich 78 Prozent der Mitarbeitenden der Schwäbisch Hall-Gruppe beteiligt. Zentraler Wert der Umfrage ist der sogenannte Organizational Commitment Index. Er beschreibt die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen und setzt sich aus verschiedenen Einzelindikatoren zusammen. Der Gesamtwert lag bei 73 von 100 Punkten und damit auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Vorjahr (74 Punkte). Er spiegelte weiterhin ein großes Engagement und eine hohe Identifikation der Beschäftigten wider. Am besten beurteilten die Befragten nach wie vor die Zusammenarbeit im Team, die Führung durch ihre disziplinarische Führungskraft und ihre Arbeitsinhalte.

Auch im Hinblick auf den Transformationsprozess des Unternehmens war die Bewertung der Beschäftigten erneut positiv: Die Strategie HORIZONT 2025 wird von den Beschäftigten verstanden und mitgetragen. 76 Prozent bewerteten sie als zukunftsorientiert und wussten, wie sie zu ihrer Umsetzung beitragen können.

Spitzenreiter war erneut die Bewertung der Marke: Ein Großteil der Befragten identifiziert sich mit der Marke und ist sich deren Bedeutung für den Unternehmenserfolg bewusst.

#### Freie Handelsvertreter im Außendienst

Schwäbisch Hall steht auch mit den Beratern im Außendienst regelmäßig im Austausch. Nach der letzten Meinungsumfrage im Jahre 2018 haben sich über 300 Teilnehmer aus dem Innen- und Außendienst über die Befragungsergebnisse ausgetauscht und dabei gleichzeitig Verbesserungen angestoßen (insgesamt über 200 Prüfaufträge). Dazu fanden drei Großveranstaltungen in München, Berlin und Schwäbisch Hall statt, an denen Führungskräfte aus dem Innen- und Außendienst beteiligt waren. Die Themen wurden in 19 Handlungsfelder gebündelt und sukzessive bearbeitet. Konkret umgesetzt wurden u. a. eine verbesserte Einbeziehung der Außendienstmitarbeiter in Produkt- und Marketingthemen, höhere Transparenz der Entscheidungen, ein Lebensphasenmodell für den Außendienst und verbesserte Kommunikationswege. Für die Zukunft soll die Zufriedenheit der Außendienstmitarbeiter mithilfe eines standardisierten Umfragetools noch regelmäßiger abgefragt werden.

#### Dialog mit anderen Stakeholdern

Für den Dialog mit Vertretern von Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur nutzt das Unternehmen verschiedene Formate: Bankforen für Vertreter der Genossenschaftsbanken, regelmäßige Veranstaltungen in den Räumen der Bausparkasse oder auch die Veranstaltungsreihe „Städte für Menschen“. 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, Vertreter von Verbundunternehmen, Kundengruppen und Genossenschaftsverbände sind über den jährlich tagenden Beirat in den Meinungsaustausch mit dem Vorstand eingebunden. Die Ergebnisse sind Basis für unternehmensweite und bereichsbezogene Maßnahmen.

**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 befragten Stakeholder waren etwa zu gleichen Teilen

- a) Kunden,
- b) Innendienstmitarbeitende,
- c) Mitarbeitenden im Außendienst,
- d) Betriebsräte,
- e) Vertreter des genossenschaftlichen Finanzverbands (genossenschaftliche Partnerbanken, Partnerinstitute/ Verbundunternehmen, Eigentümer/ Aufsichtsrat),
- f) politische und gesellschaftliche Akteure (Politiker, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften, regionale Öffentlichkeit) sowie
- g) Medienvertreter und externe Dienstleister (Journalisten, Wissenschaft & Bildung, Lieferanten).

Kunden wurden im Dezember 2019 befragt, die anderen Stakeholder im Zeitraum April bis Mai 2020. Der Abschluss-Workshop zur Bewertung der Auswirkungen der Bausparkasse auf Umwelt und Gesellschaft fand Anfang Juli 2020 statt.

Die Stakeholder wurden gebeten, ihre Einschätzung zur Bedeutung übergeordneter und spezifischer Nachhaltigkeitsthemen für die Bausparkasse abzugeben. Insbesondere ging es um die kritische Überprüfung der Handlungsfelder Unternehmensführung, Produkte & Dienstleistungen, betrieblicher Umweltschutz, Arbeitgeber-/Mitarbeiterverantwortung und gesellschaftliches Engagement. Auch die Einflussmöglichkeiten der Bausparkasse auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) kamen dabei zur Sprache. Alle Themen wurden darauf untersucht, welche Herausforderungen und Chancen für die Bausparkasse existieren und in welchen Bereichen möglicherweise Handlungsbedarf besteht.

Zu den identifizierten Themen der Wesentlichkeitsanalyse siehe GRI 102-47.

**6. 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 Creditservice GmbH, Schwäbisch Hall Training GmbH, Schwäbisch Hall Facility Management GmbH, BAUFINEX GmbH). Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Die freien Handelsvertreter des Unternehmens werden fallweise mit einbezogen.

Die dargestellten ökologischen Kennzahlen (Energie, Wasser, Abfall, etc.) beziehen sich in der Regel auf die Hauptverwaltung in Schwäbisch Hall.

**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 einer Online-Umfrage im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse (siehe GRI 102-44) hat gezeigt, dass folgende Themen für die Stakeholder des Unternehmens bezüglich seines Nachhaltigkeitsansatzes besonders wichtig sind. Die rechte Spalte zeigt an, wo diese Themen im vorliegenden Bericht verortet sind.

| LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN                   |  |
|---|--|
| Wesentliche Themen                              | GRI-Standards  |
| Klimastrategie                                  | <b>GRI 201:</b> Wirtschaftliche Leistung   |
| Genossenschaftliche Prinzipien                  |  |
| Menschenrechte                                  | <b>GRI 414:</b> Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte                            |
| Compliance-Management                           | <b>GRI 205:</b> Korruptionsbekämpfung; <b>GRI 206:</b> Wettbewerbswidriges Verhalten |
| Transparenz gegenüber Drittparteien             | <b>GRI 417:</b> Marketing und Kennzeichnung  |
| Dialog mit Interessensgruppen                   |  |
| Ratings & Rankings zur Nachhaltigkeitsbewertung |  |
| Kundenzufriedenheit                             | <b>GRI 418:</b> Schutz der Kundendaten   |

## ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

| Wesentliche Themen  | GRI-Standards  |
|---|--|
| Nachhaltigkeit der Immobilienfinanzierung                     |  |
| Nachhaltige Kreditvergabe/Bausparprodukt                      |  |
| Sensibilisierung Kunden für nachhaltigkeitsrelevante Produkte |  |
| Nachhaltige Geldanlage  |  |
| Verbraucher-/Datenschutz                                      | <b>GRI 418:</b> Schutz der Kundendaten; <b>GRI 417:</b> Marketing und Kennzeichnung  |
| Reduzierung der CO <sub>2</sub> -Emissionen                   | <b>GRI 305:</b> Emissionen   |
| Einsatz erneuerbarer Energien                                 | <b>GRI 302:</b> Energie  |
| Nachhaltiger Einkauf  | <b>GRI 204:</b> Beschaffungspraktiken; <b>GRI 308:</b> Umweltbewertung der Lieferanten;<br><b>GRI 414:</b> Soziale Bewertung der Lieferanten |
| Lieferantenmanagement   | <b>GRI 204:</b> Beschaffungspraktiken; <b>GRI 308:</b> Umweltbewertung der Lieferanten;<br><b>GRI 414:</b> Soziale Bewertung der Lieferanten |
| Mobilität der Mitarbeiter                                     | <b>GRI 305:</b> Emissionen   |
| Abfall- und Ressourcenmanagement                              | <b>GRI 306:</b> Abwasser und Abfall  |
| Umweltmanagement  | <b>GRI 302:</b> Energie; <b>GRI 305:</b> Emissionen; <b>GRI 306:</b> Abwasser und Abfall   |

|   |  |
|---|--|
| Fuhrparkmanagement  | <b>GRI 302:</b> Energie; <b>GRI 305:</b> Emissionen  |
| Unternehmenskultur/Verhalten von Führungskräften                          | <b>GRI 401:</b> Beschäftigung;<br><b>GRI 402:</b> Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis      |
| Personalstrategie   | <b>GRI 401:</b> Beschäftigung  |
| Mitarbeiterentwicklung  | <b>GRI 404:</b> Aus- und Weiterbildung   |
| Chancengleichheit/Vielfalt (Diversity)                                    | <b>GRI 405:</b> Diversität und Chancengleichheit; <b>GRI 406:</b> Nichtdiskriminierung     |
| Leistungsgerechte und erfolgsorientierte Vergütung und Zielvereinbarungen | <b>GRI 401:</b> Beschäftigung; <b>GRI 407:</b> Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen |
| Nachwuchskräfteförderung  | <b>GRI 404:</b> Aus- und Weiterbildung   |
| Ausgewogenheit von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance)              | <b>GRI 401:</b> Beschäftigung  |
| Betriebliches Gesundheitsmanagement                                       | <b>GRI 403:</b> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz                                    |
| Arbeitsschutz   | <b>GRI 403:</b> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz                                    |
| Öffentliches Engagement   | <b>GRI 413:</b> Lokale Gemeinschaften; <b>GRI 203:</b> Indirekte ökonomische Auswirkungen  |
| Bildungsförderung Hochschulen   | <b>GRI 413:</b> Lokale Gemeinschaften; <b>GRI 203:</b> Indirekte ökonomische Auswirkungen  |

|   |   |
|---|---|
| Stiftungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG        | <b>GRI 413:</b> Lokale Gemeinschaften; <b>GRI 203:</b> Indirekte ökonomische Auswirkungen |
| Dachprogramme/Ansatz zu Gesellschaftlichen Engagement | <b>GRI 413:</b> Lokale Gemeinschaften; <b>GRI 203:</b> Indirekte ökonomische Auswirkungen |
| Förderung des ehrenamtlichen Mitarbeiter-Engagements  | <b>GRI 413:</b> Lokale Gemeinschaften; <b>GRI 203:</b> Indirekte ökonomische Auswirkungen |
| Soziale Spendentätigkeit                              | <b>GRI 413:</b> Lokale Gemeinschaften; <b>GRI 203:</b> Indirekte ökonomische Auswirkungen |
| Sponsoring Sport und Kultur                           | <b>GRI 413:</b> Lokale Gemeinschaften; <b>GRI 203:</b> Indirekte ökonomische Auswirkungen |

### 102-48 NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN

Im Berichtsjahr kam es zu keinen Neudarstellungen von Informationen aus früheren Berichten auf Basis von z. B. Unternehmensübernahmen oder neuen Berechnungsmethoden.

### 102-49 ÄNDERUNGEN BEI DER BERICHTERSTATTUNG

Keine. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2019 folgt ebenso wie der Bericht 2018 den Sustainability Reporting Standards 2016 der Global Reporting Initiative (GRI), kurz: GRI-Standards.

### 102-50 BERICHTSZEITRAUM

Berichtsjahr ist das Geschäftsjahr 2019 (1. Januar bis 31. Dezember). Ausgewählte Ereignisse mit besonderer Relevanz hat Schwäbisch Hall bis zum Redaktionsschluss am 30. Juni 2020 berücksichtigt.

NACHHALTIGKEITSANSATZ  
DER BAUSPARKASSE SCHWÄBISCH HALL

**PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN**

- Bauspar- und Baufinanzierungsprodukte zum Erwerb, Bau und zur Modernisierung von Wohneigentum
- Vermögensaufbau, private Altersvorsorge, Anpassung an demografischen Wandel, Klimaschutz
- Messung des CO<sub>2</sub>-Impacts im Kreditportfolio

**VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER**

- Lebensphasenorientierte Personalpolitik mit Zusatzleistungen (z. B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsmanagement)
- Hohe Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit dem Arbeitgeber

**NACHHALTIGER BANKBETRIEB**

- Ökoeffizienz des Bankbetriebs
- Klimastrategie in der DZ BANK Gruppe
- Externe Commitments (z. B. Stiftung 2°, Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten)

**GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT**

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

**102-51 DATUM DES LETZTEN BERICHTS**

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 erschien im Juli 2019.

**102-52 BERICHTSZYKLUS**

Der Nachhaltigkeitsbericht der Bausparkasse Schwäbisch Hall erscheint jährlich im Frühsommer. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2021 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 2019 wurde nicht durch externe Dritte geprüft. ■



# ÖKONOMISCHE STANDARDS

---

## 201 WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

### 201-103 MANAGEMENTANSATZ

Gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken bietet Schwäbisch Hall maßgeschneiderte Konzepte zur privaten Zukunftsvorsorge, zur Vermögens- und Wohneigentumsbildung sowie Baufinanzierungen. Die beiden Kerngeschäftsfelder Bausparen und Baufinanzierung bedingen einander und tragen zu einem nachhaltigen Wachstum in der Immobilienfinanzierung bei. Sie ermöglichen es Schwäbisch Hall, als subsidiärer Partner der Genossenschaftsbanken aufzutreten und einen echten Mehrwert für die Verbundpartner zu stiften. Die Orientierung an den genossenschaftlichen Werten Respekt, Solidarität, Verantwortung und Partnerschaftlichkeit verankern das Prinzip der Nachhaltigkeit im strategischen Kern des Unternehmens.

In seiner Unternehmensvision strebt Schwäbisch Hall eine profitable Marktführerschaft rund um das Thema „Bauen und Wohnen“ an. Um dies verwirklichen zu können, treiben wir die strategische Weiterentwicklung von Schwäbisch Hall hin zu einem Baufinanzierer mit Kerngeschäftsfeld Bausparen voran. Darüber hinaus investieren wir in Zukunftsthemen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Die Niedrigzinspolitik in der Eurozone führt seit geraumer Zeit zu einem rückläufigen Zinsüberschuss und belastet den betriebswirtschaftlichen Ertrag. Im Geschäftsfeld Bausparen gilt es daher, das betriebswirtschaftliche Risiko im Vertragsbestand zu begrenzen und das Neugeschäft profitabel zu gestalten. Im ertragreicheren Geschäftsfeld Baufinanzierung setzen wir gemeinsam mit den Genossenschaftsbanken unseren profitablen Wachstumskurs fort. Neue Marktanforderungen sowie veränderte Kundenbedürfnisse erfordern Investitionen in die Zukunft, beispielsweise die Modernisierung der IT-Landschaft oder die Digitalisierung.

### 201-1 UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WIRTSCHAFTLICHER WERT

#### ERGEBNISENTWICKLUNG DES SCHWÄBISCH HALL-KONZERNS

| in Mio. Euro   | 2019       | 2018       | 2017       | Abweichung absolut* | Abweichung in %* |
|--|------------|------------|------------|---------------------|------------------|
| Zinsüberschuss   | 450        | 760        | 833        | -310                | -40,8 %          |
| Zinserträge  | 1.586      | 1.598      | 1.640      | -12                 | -0,8 %           |
| Zinsaufwendungen   | -1.137     | -841       | -831       | -296                | -35,2 %          |
| Ergebnis aus nach der Equity-Methode bilanzierten Joint Ventures | 1          | 3          | 24         | -2                  | -66,7 %          |
| Risikovorsorge im Kreditgeschäft                                 | -4         | -11        | -20        | 7                   | 63,6 %           |
| Provisionsergebnis   | -28        | -40        | -48        | 12                  | 30,0 %           |
| Provisionserträge  | 93         | 86         | 86         | 7                   | 8,1 %            |
| Provisionsaufwendungen   | -121       | -126       | -134       | 5                   | 4,0 %            |
| Ergebnis aus Finanzanlagen                                       | 163        | 5          | 18         | 158                 | >100,0 %         |
| Sonstiges Bewertungsergebnis aus Finanzinstrumenten              | 18         | 8          | 1          | 10                  | >100,0 %         |
| Verwaltungsaufwendungen  | -486       | -480       | -470       | -6                  | -1,3 %           |
| Davon Personalaufwendungen                                       | -225       | -221       | -221       | -4                  | -1,8 %           |
| Davon sonstige Verwaltungsaufwendungen                           | -210       | -214       | -199       | 4                   | 1,9 %            |
| Davon planmäßige Abschreibungen                                  | -51        | -45        | -50        | -6                  | -13,3 %          |
| Sonstiges betriebliches Ergebnis                                 | 58         | 39         | 20         | 19                  | 48,7 %           |
| <b>Konzernergebnis vor Steuern</b>                               | <b>189</b> | <b>295</b> | <b>334</b> | <b>-106</b>         | <b>-35,9 %</b>   |
| Ertragssteuern   | -23        | -83        | -87        | 60                  | 72,3 %           |
| <b>Konzernergebnis</b>   | <b>166</b> | <b>212</b> | <b>247</b> | <b>-46</b>          | <b>-21,7 %</b>   |

\* Die Angaben zur Abweichung beziehen sich auf den Vergleich der Jahre 2019 und 2018

Weitere Informationen zur Ergebnisentwicklung finden sich im **Finanzbericht 2019** des Schwäbisch Hall-Konzerns.

Ausgaben im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Engagement der Bausparkasse Schwäbisch Hall in Deutschland beliefen sich auf rund 640.000 Euro (Vorjahr: rund 2,7 Millionen Euro inklusive einer einmaligen Zustiftung an die Schwäbisch Hall-Stiftung „bauen – wohnen – leben“ von 2 Millionen Euro).

### **201-2 FINANZIELLE FOLGEN DES KLIMAWANDELS FÜR DIE ORGANISATION UND ANDERE MIT DEM KLIMAWANDEL VERBUNDENE CHANCEN UND RISIKEN**

Im Jahr 2017 hat die DZ Bank Gruppe, zu der Schwäbisch Hall als Tochtergesellschaft gehört, eine gemeinsame Klimastrategie verabschiedet: Bis 2050 wollen die Unternehmen mindestens 80 Prozent weniger CO<sub>2</sub> ausstoßen als im Vergleichsjahr 2009.

Um den eigenen Betrieb klimaschonend zu gestalten, hat Schwäbisch Hall bereits vor Jahren eine ganze Reihe von Maßnahmen ergriffen. So beziehen wir unter anderem bereits seit 2011 CO<sub>2</sub>-neutralen Strom (siehe auch **GRI 302-1 und GRI 302-4**).

Der überdurchschnittliche Einsatz für Umwelt und Soziales der Unternehmen der DZ Bank Gruppe findet seinen Niederschlag in durchgängig positiven Bewertungen durch nachhaltigkeitsorientierte Ratingagenturen.

Für weitere Informationen dazu und Beispiele für das Engagement der Bausparkasse Schwäbisch Hall rund um den Klimaschutz siehe **GRI 300** (Ökologische Standards).

### **201-4 FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE ÖFFENTLICHE HAND**

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat 2019 keine staatlichen Zuschüsse 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 sowie 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 seniorengerechten Umbau können die Besitzer 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 u. a. mit einem vorausschauenden Nachhaltigkeitsmanagement gerecht werden.

#### **203-1 INFRASTRUKTURINVESTITIONEN UND GEFÖRDERTE DIENSTLEISTUNGEN**

Mit rund 3.250 festangestellten Beschäftigten ist die Bausparkasse Schwäbisch Hall ein bedeutender Arbeitgeber, vor allem in der Region. Am Standort Schwäbisch Hall betrug der Auszahlungsbetrag für Mitarbeitende und Rentner 2019 rund 126,6 Millionen Euro, die wieder in den Wirtschaftskreislauf einfließen. Des Weiteren zahlten Arbeitnehmer und Betriebsrentner der Bausparkasse im Jahr 2019 rund 40,6 Millionen Euro Steuern in Schwäbisch Hall.

Ein nachhaltiger und ressourcenschonender Gebäudebetrieb ist ein wesentlicher Baustein unserer Gebäudestrategie. Vor diesem Hintergrund investiert die Bausparkasse immer wieder größere Beträge in Gebäude und Infrastrukturmaßnahmen am Standort Schwäbisch Hall. Dabei greifen wir, wann immer möglich, auf regionale Dienstleister und Spezialisten zurück. In Verbindung mit der anstehenden baulichen und energetischen Modernisierung von Teilen der Hauptverwaltung begann 2019 der Umbau eines ehemaligen Telekom-Gebäudes in der Nähe der Hauptverwaltung. Dort entstehen rund 400 temporäre Ausweicarbeitsplätze.

Als verantwortlich handelnder Corporate Citizen engagierte sich die Bausparkasse – ebenso wie viele Mitarbeitende – auch 2019 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 mitbegründet. Sie trägt seither sämtliche Verwaltungsaufwendungen und unterstützt die Stiftungsarbeit tatkräftig. Unter dem Motto „bilden – fördern – integrieren“ setzt sich die Bürgerstiftung mit finanziellen Mitteln und persönlichem Engagement für junge Menschen ein. Ein aktueller Schwerpunkt der Stiftungsarbeit sind Partnerschaften mit Grund- und Hauptschulen mit dem Ziel, die Schreib- und Lesekompetenz der Schülerinnen und Schüler zu verbessern und die Integration von Aussiedler- und Migrantenkindern zu fördern. Außerdem vergibt die Stiftung 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 [hier](#).
- Seit Beginn des Studienbetriebs im Wintersemester 2009/2010 unterstützt die Bausparkasse den **Campus Schwäbisch Hall**, eine Außenstelle der Hochschule Heilbronn. Sie hat 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. Die Bausparkasse unterstützt die Hochschule unter anderem in Form von vier Stipendien, die jährlich zusammen mit der Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“ vergeben werden.
- Als Teil ihrer **Förderung kultureller Projekte** in der Region ist die Bausparkasse regelmäßig Hauptsponsor der **Freilichtspiele** auf den Stufen der Schwäbisch Haller Kirche St. Michael.

### 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. Gemäß unserem Werteverständnis gehen wir nur Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten ein, die unsere Werte teilen. Bei der Beschaffung berücksichtigen wir soziale und ökologische Standards und wählen die Dienstleistungspartner u. a. anhand dieser Standards aus. Dabei ist insbesondere die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten essenziell. Dies sind wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der Schwäbisch Hall-Gruppe. Zudem ist uns eine langfristige und faire Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten wichtig.

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 werden beispielsweise zwischen 50 und 70 Prozent der eingekauften Lebensmittel mit Produkten aus dem Umland gedeckt.

### 204-1 ANTEIL AN AUSGABEN FÜR LOKALE LIEFERANTEN

AUFTRAGSVOLUMEN AN DIENSTLEISTER UND LIEFERANTEN AUS DER REGION<sup>1</sup>

|                                   | 2019 | 2018 | 2017  |
|-----------------------------------|------|------|-------|
| Gesamt                            | 8,55 | 7,73 | 11,54 |
| CO <sub>2</sub> -neutrale Energie | 2,89 | 2,90 | 2,90  |
| Druckerzeugnisse                  | 1,09 | 1,41 | 2,02  |
| Externe Handwerkerleistungen      | 1,76 | 1,29 | 4,48  |
| Nahrungsmittel und Getränke       | 2,81 | 2,13 | 2,14  |

<sup>1</sup> in Millionen Euro (netto); auf Basis der Postleitzahlen im Umkreis von 50 km zur Hauptverwaltung; für 2017 wurden die Daten noch nicht erhoben

## 205 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG und 206 WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

### 205-103 / 206-103 MANAGEMENTANSATZ

Als impliziter Mitunterzeichner des UN Global Compact (über die DZ BANK Gruppe) sind die Mitarbeitenden der Bausparkasse Schwäbisch Hall zu redlichem und integrem Handeln, zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Vermögenswerten und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechlichkeit verpflichtet. Das umfasst auch Mitarbeitergeschäfte, für die es entsprechende Richtlinien gibt. Die zu beachtenden Regelungen sind im Intranet veröffentlicht.



Die Compliance-Funktion wird vom Bereich Recht und Compliance wahrgenommen. Schwäbisch Hall verfügt über ein Compliance-Managementsystem, das sicherstellt, dass sich Mitarbeitende regelkonform verhalten. Es dient dazu, Compliance-Risiken zu erkennen und zu überwachen sowie Verstößen vorzubeugen. Aufgaben, Aufbau und Funktion werden durch die relevanten Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Kreditinstitute definiert.

Mitarbeitende, Kunden und Geschäftspartner können einen möglichen Verdacht von Wirtschaftskriminalität anonym melden. Weitere **Informationen** zum Compliance-Managementsystem stehen auf der Internetseite und im **Risikobericht des Finanzberichts 2019** der Bausparkasse Schwäbisch Hall zur Verfügung.

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

#### **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. Dabei wurden auch 2019 keine erheblichen Korruptionsrisiken identifiziert.

2019 wurden vier Bereiche auf die Einhaltung der Geschenkerichtlinie 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. Einmal jährlich absolvieren Führungskräfte der ersten Führungsebene sowie Mitarbeitende, für die das Thema relevant ist, eine Online-Schulung zum Thema Kartellrechts-Compliance. Der Vorstand wird über den Inhalt der Schulungen informiert. Für den Aufsichtsrat gibt es keine Schulungen.

Schwäbisch Hall führt im Zwei-Jahres-Rhythmus bei gerader Jahreszahl Schulungen zur Verhinderung strafbarer Handlungen durch, bei denen es auch um das Thema Antikorruption geht. Die online durchgeführten Schulungen müssen von allen Beschäftigten der Schwäbisch Hall-Gruppe absolviert werden. Durch eine automatische Erinnerungsfunktion ist sichergestellt, dass alle an der Schulung teilnehmen. Daher liegt die Schulungsquote im jeweiligen Jahr bei nahezu 100 Prozent. Ausgenommen sind lediglich Personen, die aus definierten Gründen die Schulung nicht absolvieren können (Krankheit, Elternzeit, Sabbaticals etc.). Die Teilnehmerzahl lag 2019 bei 3.135; dies entspricht 96,3 Prozent der festangestellten Beschäftigten.

#### **205-3 BESTÄTIGTE KORRUPTIONSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN**

Im Jahr 2019 sind dem Unternehmen keine Fälle von Korruption bekannt geworden. Es mussten dementsprechend keine Maßnahmen ergriffen werden.

#### **206-1 RECHTSVERFAHREN AUFGRUND VON WETTBEWERBSWIDRIGEM VERHALTEN, KARTELL- UND MONOPOLBILDUNG**

Im Jahr 2019 lagen keine wesentlichen Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens vor. ■



# ÖKOLOGISCHE STANDARDS

---

## 301 MATERIALIEN

### 301-103 MANAGEMENTANSATZ

Der zunehmende Ressourcenverbrauch auf der Erde und damit die mitunter fehlende Verfügbarkeit bestimmter Rohstoffe für zukünftige Generationen ist für jedes Unternehmen eine Verpflichtung, 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.

Bei einem Finanzdienstleister wie Schwäbisch Hall beschränkt sich der Materialverbrauch im Wesentlichen 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 Recycling-Papier, sondern setzen stattdessen auf FSC-zertifiziertes Papier.

Um den Papierverbrauch zu senken, setzt das Unternehmen zunehmend auf elektronische Dokumente und E-Mail-Kommunikation. Die Mitarbeiter werden dafür sensibilisiert, so weit wie möglich papierlos zu arbeiten. Für die schriftliche Korrespondenz sind sämtliche Drucker auf doppelseitiges Drucken eingestellt.

### 301-1 EINGESETZTE MATERIALIEN NACH GEWICHT UND VOLUMEN

Nach einem leichten Anstieg des Papierverbrauchs im Vorjahr ist der Verbrauch im Berichtsjahr trotz steigendem Finanzierungsgeschäft deutlich zurückgegangen – sowohl in der Summe (minus 22,4 Prozent) als auch pro Kopf (minus 24,1 Prozent). Gründe sind die zunehmende digitale Kundenkommunikation ebenso wie vermehrtes Umweltbewusstsein bei Mitarbeitenden.

PAPIERVERBRAUCH BEI SCHWÄBISCH HALL  
(HAUPTVERWALTUNG) (IN TONNEN)

|                              | 2019 | 2018 | 2017 |
|------------------------------|------|------|------|
| Gesamt                       | 631  | 813  | 804  |
| Pro Mitarbeiter <sup>1</sup> | 0,22 | 0,29 | 0,28 |

<sup>1</sup> Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente

### 301-2 EINGESETZTE REZYKLIERTE AUSGANGSSTOFFE

Schwäbisch Hall verwendet für Broschüren, Brief-, Kopier- und Druckerpapier ausschließlich Ware mit dem FSC-Siegel. So stellen wir sicher, dass der Papierrohstoff aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammt.

## 302 ENERGIE

### 302-103 MANAGEMENTANSATZ

Als Beitrag zum Klimaschutz kommt der Senkung des Energieverbrauchs eine hohe Bedeutung zu. 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. Dies geschieht zum einen durch Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz, zum anderen durch Kompensationsmaßnahmen.

Der in der Hauptverwaltung genutzte Strom stammt aus erneuerbaren Quellen. Bei der Wärmeerzeugung verwendet Schwäbisch Hall anstelle von Heizöl oder Erdgas hauptsächlich umweltfreundliche Fernwärme. CO<sub>2</sub>-Emissionen, die in Zusammenhang mit der

Wärmeerzeugung und durch Veranstaltungen des Innen- und Außendienstes entstehen, werden kompensiert. Dabei erwerben wir Klimaschutz-Zertifikate für ein deutsches Klimaschutzprojekt, das nach dem international anerkannten Verified Carbon Standard (VCS) zertifiziert ist.

Abgeleitet aus der Klimastrategie wurde 2019 ein Umweltbeauftragter für die Schwäbisch Hall-Gruppe (SHG) bestellt. Diese Funktion ist in der Schwäbisch Hall Facility Management GmbH (SHF) angesiedelt, die die technischen und infrastrukturellen Gebäudedienstleistungen für die Hauptverwaltung in Schwäbisch Hall erbringt. Der Umweltbeauftragte berichtet sowohl an den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Schwäbisch Hall-Gruppe als auch an die Geschäftsleitung der SHF. Im Zuge dessen befindet sich der Aufbau eines Umweltmanagementsystems einschließlich der Formulierung von Einsparzielen in Vorbereitung.

Ein Fokus des Umweltmanagementsystems wird auch auf dem Bereich der Energieversorgung und der Energieeffizienz liegen. Die SHF hat bereits 2013/14 mit der Umstellung auf LED-Beleuchtung begonnen und dies im Berichtsjahr fortgesetzt. Auch das Rechenzentrum wurde unter Energiespargesichtspunkten modernisiert und der Anteil von Tele- und Webkonferenzen erhöht.

### 302-1 ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION

Als Folge verschiedener Energieeffizienzmaßnahmen – darunter die Optimierung der Rechenzentren, die Stilllegung des Zentraldampferzeugers, die Umstellung der Beleuchtung auf LED etc. – hat sich der Gesamtenergieverbrauch im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 1.867.000 Kilowattstunden auf rund 19.964.000 Kilowattstunden reduziert. Diese Zahl umfasst Strom, Gas und Heizöl für Notstromgeneratoren und berücksichtigt den witterungs-bereinigten Fernwärmeverbrauch.

ENERGIEVERBRAUCH SCHWÄBISCH HALL (HAUPTVERWALTUNG) (IN KWH)

|   | 2019       | 2018       | 2017       | Veränderung in %* |
|---|------------|------------|------------|-------------------|
| <b>Strom</b>  |            |            |            |                   |
| Zertifizierter Grünstrom                            | 11.622.424 | 12.626.676 | 12.762.821 | - 7,95            |
| Strom pro Mitarbeiter <sup>1</sup>                  | 3.980      | 4.468      | 4.389      | - 10,9            |
| <b>Wärme</b>  |            |            |            |                   |
| Wärmeenergie (witterungsbereinigt)                  | 8.341.225  | 9.204.378  | 8.555.936  | - 9,4             |
| Eigenerzeugte Wärme (Gas) <sup>2</sup>              | 203.000    | 154.200    | 63.749     | + 31,6            |
| Energieverbrauch Wärme pro Mitarbeiter <sup>1</sup> | 2.843      | 3.213      | 2.975      | - 11,5            |

<sup>1</sup> Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente

<sup>2</sup> Der Anstieg 2019 ist auf die Aufnahme einer zusätzlichen Verbrauchsstelle in einem Nebengebäude zurückzuführen

### Geschäftsreisen und Transporte

2019 legten Mitarbeitende der Bausparkasse Schwäbisch Hall für Geschäftsreisen insgesamt 3,76 Millionen Kilometer zurück (2018: 4,05 Millionen), davon 2,19 mit dem Auto (2018: 2,02), 0,93 mit der Bahn (2018: 0,87) und 0,64 mit dem Flugzeug (2018: 1,17). Schwäbisch Hall strebt an, die Anzahl der Dienstreisen zu reduzieren, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu verringern. Das Unternehmen hält seine Mitarbeitenden dazu an, wenn möglich Telefon- oder Videokonferenzen zu nutzen. Seit Oktober 2017 ist die Anzahl der Webkonferenzen kontinuierlich gestiegen, von damals 145 auf 600 Konferenzen pro Monat im Jahresdurchschnitt 2019.

Für regionale Einsatzfahrten wie Botendienste steht ein Elektrofahrzeug zur Verfügung. Grundsätzlich werden Fahrzeuge unter Verbrauchseffizienz-Gesichtspunkten ausgewählt. Um den Individualverkehr der Mitarbeitenden zu reduzieren, stellt Schwäbisch Hall ihnen bereits seit 1990 ein kostenloses Job-Ticket zur Verfügung. Dieses Angebot haben 2019 rund 2.300 Mitarbeitende angenommen.

Die firmeneigenen Fahrzeuge verbrauchten im Jahr 2019 umgerechnet 347.853 Kilowattstunden an Energie (2018: 296.817 Kilowattstunden). Dies berücksichtigt nicht die Leasing-Fahrzeuge und ebenfalls nicht die Verbräuche des Außendienstes, weil die Kraftstoffdaten in diesen Bereichen nicht verlässlich erhoben werden können.

Der Postversand von Schwäbisch Hall erfolgt seit 2011 im Rahmen der „Go Green“-Partnerschaft klimaneutral mit der Deutschen Post DHL. Im Jahr 2019 hat die Bausparkasse insgesamt rund 419,1 Tonnen CO<sub>2</sub> über „Go Green“ ausgeglichen. Auch der verstärkte Versand elektronischer Dokumente macht sich bemerkbar: Im Berichtsjahr haben rund 900.000 Kunden ihren Kontoauszug in elektronischer Form erhalten.

### 302-3 ENERGIEINTENSITÄT

Bei einem Gesamtenergieverbrauch aus Strom und Wärme (witterungsbereinigt) von 19.963.649 kWh und einer Mitarbeiterzahl von 2.920 in Vollzeitäquivalenten lag 2019 die Energieintensität bei 6.837 kWh pro Mitarbeitendem (2018: 7.725 kWh) (für Zahlen gesplittet nach Strom und Wärme siehe Tabelle unter GRI 302-1).

### 302-4 VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

Der Verbrauch von Strom hat sich 2019 um mehr als 1.004.000 Kilowattstunden (knapp 8 Prozent) reduziert. Der Verbrauch von Fernwärme sank witterungsbereinigt um mehr als 825.000 Kilowattstunden (9,2 Prozent). Die Menge der eigenerzeugten Wärme stieg durch die Aufnahme einer zusätzlichen Verbrauchsstelle um 48.800 Kilowattstunden (31,6 Prozent). Der Gesamt-Wärmeverbrauch sank dadurch um 863.153 Kilowattstunden (9,38 Prozent); alle Werte finden sich in der Tabelle unter GRI 302-1.

## 303 WASSER

### 303-103 MANAGEMENTANSATZ

Die zunehmenden Trockenzeiten und steigenden Temperaturen in Folge des Klimawandels stellen auch in Deutschland Wälder, die Landwirtschaft und viele 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.

Schwäbisch Hall verwendet ausschließlich Trinkwasser, das von den regionalen Versorgern zur Verfügung gestellt wird. Im Zuge des geplanten Umweltmanagementsystems sind auch effizienzsteigernde Maßnahmen sowie entsprechende Verbrauchs- und Einsparziele vorgesehen.

### 303-1 WASSERENTNAHME NACH QUELLE

Aufgrund der sehr heißen Sommermonate in den vergangenen zwei Jahren hat sich der durchschnittliche Wasserverbrauch im Vergleich zu früheren Jahren erhöht. Als Reaktion haben wir u. a. das Bewässerungssystem und die -zyklen für die Außengestaltung unserer Liegenschaften optimiert. Dadurch lag der Verbrauch 2019 leicht unter dem Niveau der Vorjahre.

WASSERVERBRAUCH (IN M<sup>3</sup>)

|                              | 2019   | 2018   | 2017   |
|------------------------------|--------|--------|--------|
| Gesamt                       | 46.580 | 49.121 | 47.681 |
| Pro Mitarbeiter <sup>1</sup> | 15,95  | 17,4   | 16,4   |

<sup>1</sup> Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente

### 303-2 DURCH WASSERENTNAHME ERHEBLICH BEEINTRÄCHTIGTE WASSERQUELLEN

Da Schwäbisch Hall nur Wasser aus dem öffentlichen Leitungsnetz entnimmt, führt der Wasserverbrauch zu keiner erheblichen Beeinträchtigung von Wasserquellen.

### 303-3 ABWASSERRÜCKGEWINNUNG UND -WIEDERVERWENDUNG

Es fällt in der Regel nur Abwasser an, das mit dem häuslichen Abwasser vergleichbar ist. Daher sind Rückgewinnung, Aufbereitung oder Wiederverwendung nicht nötig und finden auch nicht statt.

### 305 EMISSIONEN

#### 305-103 MANAGEMENTANSATZ

Der Ausstoß von Treibhausgasen – insbesondere von Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) – durch Aktivitäten des Menschen (Industrie, Verkehr, Gebäude) ist eine wesentliche Ursache für den Klimawandel. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall fühlt sich daher verpflichtet, einen Beitrag zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen zu leisten. Dabei gibt es Ansatzpunkte sowohl im eigenen Betrieb als auch mittelbar durch die Produkte.

Schwäbisch Hall verfolgt gemeinsam mit den anderen Unternehmen der DZ BANK Gruppe eine gemeinsame **Klimastrategie**. Ziel ist es, die CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2050 um mindestens 80 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2009 zu reduzieren. Bereits in den vergangenen Jahren hat das Unternehmen mit Hilfe verschiedener Aktivitäten seine CO<sub>2</sub>-Emissionen deutlich verringert: So hat Schwäbisch Hall unter anderem auf Ökostrom umgestellt, die Wärmeerzeugung und -verteilung effizienter gestaltet und den Energieverbrauch seiner Rechenzentren reduziert, darüber hinaus stellt das Unternehmen nach und nach seine Beleuchtungsanlagen auf LED um. Die Gebäude- und Anlagenstrategie von Schwäbisch Hall legt bei baulichen und technischen Ersatzmaßnahmen großen Wert auf die Energieeffizienz.

Im Rahmen des geplanten Umweltmanagementsystems sind auch Managementvorgaben und Ziele für den Bereich der CO<sub>2</sub>-Emissionen vorgesehen. Bereits in der Umsetzung befindet sich ein Konzept für klimaneutrale Veranstaltungen am Standort Schwäbisch

Hall und eine Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien. Die Produkte der Bausparkasse haben keine Auswirkungen auf den CO<sub>2</sub>-Ausstoß des Unternehmens, wohl aber auf den ihrer Kunden. Über die Finanzierung von Neubauten, energetischen Modernisierungen und Installationen zur nachhaltigen Energieversorgung leisten wir einen Beitrag dazu, die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Wohngebäuden zu verringern. Im Jahr 2019 haben Schwäbisch Hall-Kunden durch solche Maßnahmen knapp 517.000 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart.

### 305-1 DIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN UND 305-2 INDIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN

Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Bausparkasse Schwäbisch Hall in Deutschland lag im Jahr 2019 bei insgesamt 3.504,9 Tonnen (2018: 3.791,7 Tonnen).

SCOPES EMISSIONEN

|                    | 2019            | 2018            | 2017            |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Scope-1-Emissionen | 166,30          | 146,48          | 592,71          |
| Scope-2-Emissionen | 1.113,68        | 1.100,2         | 1.232,87        |
| Scope-3-Emissionen | 2.224,95        | 2.545,02        | 1.960,744       |
| <b>Gesamt</b>      | <b>3.504,93</b> | <b>3.791,71</b> | <b>3.786,32</b> |

### 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 Rückgang von 1.341,7 Kilogramm (2018) auf 1.200,3 Kilogramm (2019).

Bezugsrahmen im Berichtsjahr waren der Verbrauch an Energie und Papier (ohne Flyer und extern produzierte Drucksachen), Dienstreisen (ohne Mitarbeitende im Außendienst), Wasser und Abfall. In den kommenden Jahren sollen weitere CO<sub>2</sub>-Emissionen erhoben werden (z. B. aus dem Pendlerverkehr, durch Veranstaltungen etc.), um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des Unternehmens noch vollständiger ausweisen zu können.

### 306 ABWASSER UND ABFALL

#### 306-103 MANAGEMENTANSATZ

Eine sorgfältige und vorschriftsgemäße Sammlung und Sortierung von Abfällen senkt die Entsorgungskosten und hilft dabei, wertvolle Rohstoffe im Kreislauf zu halten. Daher wird das Abfallaufkommen am Standort der Hauptverwaltung in Schwäbisch Hall seit vielen Jahren detailliert dokumentiert und nach Möglichkeit reduziert. Das Abfallmanagement ist Teil des im Aufbau befindlichen Umweltmanagementsystems.

Das Abwasser der Verwaltung entspricht im Wesentlichen normalen Haushaltsabwässern. In den Verpflegungsbereichen beachten wir die Vorschriften der Abwasservorbehandlung (Fettabscheider).

#### 306-1 ABWASSEREINLEITUNG NACH QUALITÄT UND EINLEITUNGSORT

Die Abwasseraufkommen der Bausparkasse Schwäbisch Hall sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich leicht gesunken. Sie werden dem städtischen Abwassersystem zugeleitet.

#### ABWASSERAUFKOMMEN (IN M<sup>3</sup>)

|                              | 2019   | 2018   | 2017   |
|------------------------------|--------|--------|--------|
| Gesamt                       | 36.055 | 36.505 | 36.760 |
| Pro Mitarbeiter <sup>1</sup> | 12,35  | 12,98  | 12,64  |

<sup>1</sup> Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente

#### 306-2 ABFALL NACH ART UND ENTSORGUNGSMETHODE

Alle ungefährlichen Abfälle der Bausparkasse werden von kommunalen Entsorgungsunternehmen übernommen und ordnungsgemäß entsorgt bzw. verwertet. Elektroschrott und gefährliche Abfälle werden von Spezialbetrieben gesammelt und verwertet bzw. unter Einhaltung gesetzlicher Vorschriften entsorgt.

Die Gesamtmenge des Abfalls ist im Berichtsjahr um 15 Prozent gesunken. Der Recyclinganteil lag 2019 bei 92 Prozent.

#### ABFALLAUFKOMMEN (IN TONNEN)

|                           | 2019   | 2018   | 2017   |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Restabfälle/Hausmüll      | 262,14 | 278,01 | 268,89 |
| Datenschutzpapier         | 256,74 | 314,25 | 303,15 |
| Glas                      | 81,60  | 81,60  | 81,60  |
| Kunststoff/<br>Verpackung | 32,40  | 32,40  | 32,40  |
| Gewerbeabfälle            | 25,51  | 63,54  | 27,46  |
| Papier                    | 19,47  | 26,08  | 26,43  |
| Elektroschrott            | 3,35   | 5,34   | 8,40   |
| Gefährliche Abfälle       | 0,45   | 0,90   | 0,10   |
| Leuchtmittel              | 0,40   | 0      | 0      |
| Gesamt                    | 682,06 | 802,12 | 748,43 |

ABFALLAUFKOMMEN UND RECYCLING (IN TONNEN)

|   | 2019   | 2018   | 2017   | Veränderung<br>(in %) <sup>2</sup> |
|---|--------|--------|--------|------------------------------------|
| Gesamtabfallaufkommen                   | 692,06 | 802,12 | 748,43 | - 13,7                             |
| pro Mitarbeiter <sup>1</sup>            | 0,24   | 0,28   | 0,26   | -14,3                              |
| Recyclingmenge                          | 636,68 | 736,00 | 697,30 | -13,5                              |
| pro Mitarbeiter                         | 0,22   | 0,26   | 0,24   | -15,4                              |
| Recyclinganteil (% vom Gesamtaufkommen) | 92,00  | 91,80  | 89,00  | + 0,2                              |

<sup>1</sup> Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente

<sup>2</sup> Veränderung 2018 zu 2019

einzuhalten (siehe **GRI 414, Managementansatz**). Weitergehende Informationen finden sich auf der **Schwäbisch Hall-Website**.

Lieferanten, die zum Beispiel aufgrund des Auftragsvolumens oder der spezifischen Tätigkeit als besonders nachhaltigkeitsrelevant gelten, werden vertiefend zu Nachhaltigkeitsaspekten in ihrem Kerngeschäft befragt. Dies betrifft unter anderem Zertifizierungen oder Konzepte, um Umweltbelastungen zu minimieren.

In einer vertiefenden Selbstauskunft werden Lieferanten zu Aspekten ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung befragt. Dabei wird u. a. nach Zertifizierungen gemäß ISO 9001 (Qualität), EMAS und ISO 14001 (Umwelt), ISO 45001 (Arbeitssicherheit) oder auch nach einer Unterzeichnung des Global Compact gefragt.

**308-2 NEGATIVE UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN**

Im Berichtsjahr wurden 142 Lieferanten untersucht. Dabei ergaben sich keine erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen in ökologischer, menschenrechtlicher oder gesellschaftlicher Hinsicht oder im Hinblick auf Arbeitspraktiken. ■

**307 UMWELT-COMPLIANCE**

**307-103 MANAGEMENTANSATZ**

Das Einhalten von Umweltgesetzen und -vorschriften ist für Schwäbisch Hall selbstverständlich. 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 NICHEINHALTUNG VON UMWELTSCHUTZGESETZEN UND -VERORDNUNGEN**

Geldbußen oder Sanktionen für die Nichteinhaltung umweltgesetzlicher Auflagen wurden gegen Schwäbisch Hall im Berichtszeitraum nicht verhängt beziehungsweise 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 und ökologische Mindeststandards in der Beschaffung und in den Einkaufsprozessen. Dazu gehören beispielsweise menschenrechtliche Aspekte oder Arbeitspraktiken für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung. Mit ihren **Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten** werden sämtliche Lieferanten der Schwäbisch Hall-Gruppe verpflichtet, diese Mindeststandards wie auch die Prinzipien des UN Global Compact und die Anforderungen der International Labour Organization (ILO)



# SOZIALE STANDARDS

---



## 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 im Außendienst. Diese Werte machen jeden Einzelnen von uns und uns als Gemeinschaft insgesamt stärker. Wir bieten daher unseren Mitarbeitenden im Innen- und Außendienst langfristige Perspektiven, einen sicheren und modernen Arbeitsplatz sowie ein partnerschaftliches Umfeld und Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung.

Die lebensphasenorientierte Personalarbeit bei Schwäbisch Hall berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten im Laufe ihres Berufslebens. Sie steht im Einklang mit den Unternehmensinteressen. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden im Innendienst und den Partnern im Außendienst ein umfangreiches Bündel von 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.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall erhält für ihre attraktiven Arbeitsbedingungen regelmäßig **Auszeichnungen** und rangiert bei Wettbewerben zur Arbeitgeberattraktivität auf vorderen Plätzen. So wurde das Unternehmen 2019 erneut im Rahmen der Top-Arbeitgeber-Studie des Top Employers Institute als bester Arbeitgeber unter den Finanzinstituten in Deutschland ausgezeichnet. In der Gesamtbewertung aller Branchen erreichte Schwäbisch Hall den zweiten 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 und verpflichten sich u. a. dazu, keine Vollzeitstellen durch Praktikanten, Volontäre oder Daueraushilfen zu ersetzen.

Kundenberatung und Vertrieb erfolgen auch über die 3.300 Kollegen im Außendienst. Als selbstständige Handelsvertreter fallen sie nicht in unsere Mitarbeiterstatistik, können jedoch ebenfalls ein breites Spektrum an Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, um in ihrem Beruf erfolgreich zu sein.

### 401-2 BETRIEBLICHE LEISTUNGEN, DIE NUR VOLLZEIT-BESCHÄFTIGTEN ANGESTELLTEN, NICHT ABER ZEIT-ARBEITNEHMERN 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 und Zuschüsse zu Bildungskosten. Für zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse gibt es Einschränkungen, zum Beispiel bei der betrieblichen Altersvorsorge.

#### Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bereits seit 50 Jahren betreibt das Unternehmen mit dem „Fuchsbau“ eine eigene Kindertagesstätte mit Platz für bis zu 100 Mitarbeiterkinder. In den Schulferien bieten wir ein zweiwöchiges betriebliches Kinderferienprogramm für Mitarbeiterkinder an, die nicht in der Kita betreut werden. Damit wollen wir bewusst zeitliche Lücken zu lokalen Ferienangeboten schließen.

Seit 1992 gibt es für Beschäftigte, die Angehörige zu Hause betreuen, eine betriebliche Regelung für eine Pflegepause. Mit-

arbeitende können sich dafür bis zu zwei Jahre von ihrer Tätigkeit freistellen lassen. Tritt im engen Familienkreis unerwartet ein Pflegefall ein, können sie sich kurzfristig bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen lassen. Schwäbisch Hall betreibt seit fast 25 Jahren gemeinsam mit der „Dienste für Menschen GmbH“ das Seniorenwohnstift Horst-Kleiner. Die betriebseigene Einrichtung mit angeschlossener Pflegeabteilung steht ehemaligen Angestellten und deren Angehörigen offen. Sie umfasst insgesamt 51 Ein- und Zweibettzimmer-Wohnungen.

Bis zu sechs Monate lang können unsere Beschäftigten eine Pause vom Job in Form eines Sabbaticals machen. In dieser Zeit wird das Beschäftigungsverhältnis fortgeführt. Die Beschäftigten erhalten für einen gewissen Zeitraum ein reduziertes Gehalt und das Unternehmen übernimmt weiterhin die Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge. Im Berichtsjahr wurde 14 Beschäftigten ein Sabbatical genehmigt.

Eine weitere Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind variable Arbeitszeiten. Bei Schwäbisch Hall gibt es eine Vielzahl von individuellen Arbeitszeitmodellen. Fast 39 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit.

Auch das mobile Arbeiten schafft Flexibilität: Rund 250 Beschäftigte arbeiteten im Jahr 2019 regelmäßig im Homeoffice. Weitere Regelungen zu flexiblem Arbeiten umfassen zusätzlichen unbezahlten Urlaub, Sonderurlaub für Ehrenämter, eine Elternzeitregelung über den gesetzlichen Anspruch hinaus sowie betrieblichen Bildungsurlaub.

Auch den selbstständigen Handelsvertretern im Außendienst bieten wir ein umfangreiches Unterstützungspaket zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. So kann das Vertragsverhältnis mit Schwäbisch Hall für die Dauer einer gesetzlichen Elternzeit ruhen oder das Vertretungsgebiet für bis zu drei Jahre verkleinert werden, um das Arbeitspensum zu reduzieren. Das Modell „Senior-Außendienst-

mitarbeiter“ ist an die Bedürfnisse von Menschen über 60 Jahre angepasst. Eine von Außendienstmitarbeitenden getragene Gemeinschaftshilfe unterstützt in Fällen von Berufsunfähigkeit oder gesundheitlichen Einschränkungen bzw. mit einer Auszahlung an Hinterbliebene im Todesfall. Auch ein detailliertes „Vertriebliches Eingliederungsmanagement“ nach einer zwischenzeitlichen Pause in der Vertriebstätigkeit ist im Angebot.

## 402 ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

### 402-103 MANAGEMENTANSATZ

Schwäbisch Hall pflegt eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, die über Betriebsräte in der Hauptverwaltung, an den Standorten der Regionaldirektionen sowie der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH (Hannover, 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 Arbeitnehmervertreter an den Standorten regelmäßig und rechtzeitig über alle aktuellen Entwicklungen. Alle wesentlichen Themen und freiwilligen Leistungen werden in Betriebsvereinbarungen festgehalten. Im Falle betrieblicher Veränderungen wird der Betriebsrat frühzeitig informiert. Für die unterschiedlichen Gremien gibt es Fristen, die mit dem Betriebsrat vereinbart sind und eingehalten werden.

## 403 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

### 403-103 MANAGEMENTANSATZ

Gesunde und leistungsfähige Beschäftigte sind der Bausparkasse Schwäbisch Hall ein wichtiges Anliegen. Das Unternehmen erfüllt

die Anforderungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß der Grundsatzklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und setzt die Vorgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz und den jeweiligen Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften um. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin unterstützen den Arbeitgeber bei allen Themen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung durch fachkundige Beratung, individuelle Arbeitsplatzbegehungen und gezielte Informationen der Beschäftigten. Die Mitarbeitenden werden über den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Schwäbisch Hall informiert und unterwiesen.

Schwäbisch Hall führt regelmäßig eine Analyse und Beurteilung der physischen Gefährdungen der Büro- und der gewerblichen Arbeitsplätze durch und hat für diese eine Gefährdungsbeurteilung erstellt. Zusätzlich gibt es geplante präventive sowie anlassbezogene Arbeitsplatzbegehungen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze. So sind seit 2017 alle Büroarbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Ziel ist es dabei, mögliche Gefährdungen für die psychische Gesundheit bei der Arbeit zu ermitteln, die erforderlichen Maßnahmen zur Reduzierung festzulegen und die Umsetzung dieser Maßnahmen zu kontrollieren.

### „Schwäbisch Hall in Balance“

Im Berichtsjahr hat Schwäbisch Hall die Maßnahmen im Rahmen des ganzheitlichen Gesundheits- und Leistungsmanagements „Schwäbisch Hall in Balance“ fortgeführt. Dazu gehörten zahlreiche Schulungsangebote zur eigenen Gesunderhaltung, zum Beispiel zu den Themen Stärkung der psychischen Gesundheit, Bewegung, Entspannung und gesunde Ernährung. Für das Bewegungs- und Entspannungsangebot nutzten die Teilnehmer das betriebseigene Bewegungszentrum. Um Mitarbeiter und Führungskräfte für Gesundheitsthemen zu sensibilisieren, hat das Unternehmen Fachvor-

träge, Gesundheitstage und Aktionen angeboten, unter anderem zu den Themen Ernährung, Bewegung und Ausgleich sowie psychische Gesundheit.

Für Führungskräfte wurde 2019 ein neues Schulungsangebot zum Thema „Gesund führen“ eingeführt. Außerdem gibt es ein Beratungsangebot für Teams mit hohen Krankheitsquoten. Hier werden betroffene Führungskräfte bei einer Ursachenanalyse unterstützt und lernen, wie sie Gegenmaßnahmen ableiten und umsetzen sowie deren Wirksamkeit überprüfen können.

Für Beschäftigte der Tochtergesellschaft Schwäbisch Hall Facility Management GmbH gibt es ebenso wie für die selbstständigen Handelsvertreter im Außendienst ein speziell auf deren Bedürfnisse ausgerichtetes Angebot im Gesundheitsmanagement.

Beschäftigten mit einer schweren Erkrankung bzw. kritischen Belastungssituation steht ein breites Spektrum an Angeboten zur Verfügung, darunter die Beratung durch die Betriebsärztin, telefonische psychologische Mitarbeiterberatung, 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. 2019 führte das BEM 104 solcher Beratungsgespräche in der Bausparkasse, der Schwäbisch Hall Training GmbH und der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH. Ein ähnliches Modell gibt es auch für die selbstständigen Handelsvertreter im Außendienst.

**403-1 REPRÄSENTATION VON MITARBEITERN IN FORMELLEN ARBEITGEBER-MITARBEITER-AUSSCHÜSSEN FÜR ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

Gemäß Arbeitssicherheitsgesetz finden bei Schwäbisch Hall unter Leitung des Sicherheitsdelegierten als Arbeitgeberbeauftragtem regelmäßige Arbeitsschutz-Ausschusssitzungen (ASA) statt, in denen aktuelle Belange des Arbeitsschutzes beraten werden. Teilnehmer sind Vertreter des Betriebsrats, die Betriebsärztin, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement, betriebliche Sicherheit und bei Bedarf zusätzliche Fachleute. In diesen Sitzungen sind grundsätzlich alle Mitarbeitenden repräsentiert.

**403-2 ART UND RATE DER VERLETZUNGEN, BERUFSKRANKHEITEN, ARBEITSAUSFALLTAGE, ABWESENHEIT UND ZAHL DER ARBEITSBEDINGTEN TODESFÄLLE**

Bei Schwäbisch Hall unterliegt niemand aufgrund seiner Tätigkeit einer besonderen Gesundheitsgefährdung. Das Unternehmen verfügt über ein internes Unfallmeldungs- und Erfassungssystem. Die Zahl der Arbeitsunfälle liegt seit Jahren – wie in der Finanzdienstleistungsbranche insgesamt – auf einem sehr niedrigen Stand. Das unterstreicht auch der regelmäßige Gesundheitsbericht der AOK. Die Arbeitsunfallquote lag damit bei 0,05 Prozent.

Auch die Zahl der Krankheitstage ist seit 2017 zurückgegangen, 2019 um weitere 13 Prozent.

| KRAANKHEITSTAGE |      |      |      |
|-----------------|------|------|------|
|                 | 2019 | 2018 | 2017 |
| je Mitarbeiter  | 16,8 | 17,5 | 18,5 |

Arbeitsbedingte Todesfälle gab es nicht. Auch sind keine Fälle von Gesundheits- und Sicherheitsverstößen im Berichtsjahr bekannt geworden.

**403-3 MITARBEITER MIT EINEM HOHEN AUFTRETEN VON ODER RISIKO FÜR KRANKHEITEN, DIE MIT IHRER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT IN VERBINDUNG STEHEN**

Aufgrund der überwiegenden Bürotätigkeit bei Schwäbisch Hall besteht grundsätzlich keine erhöhte Gesundheitsgefährdung.

**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. Etablierte Programme sind u. a.

- „SPIRIT“: Programm zur Nachwuchsförderung mit Schwerpunkt auf persönlichen und sozialen Kompetenzen sowie agilem Projektmanagement,
- „Challenge“: Potenzialförderprogramm für Mitarbeiter, die mittelfristig eine Führungsposition einnehmen wollen, Schwerpunkt: strategische und unternehmerische Kompetenz sowie Veränderungskompetenz,
- „jump“: Potenzialförderprogramm für den Schritt in die erste Führungsposition, Schwerpunkt: Führungskompetenz und persönliche Entwicklung,
- „BIATHLON“: Potenzialförderprogramm für die Übernahme herausfordernder Managementaufgaben bzw. einer Abteilungsleiterposition, Schwerpunkt: Transformation,
- „General Management“: Potenzialförderprogramm zur Übernahme einer Bereichsleiterposition.

Die Programme werden über das Intranet und andere interne Kommunikationsformen bekannt gemacht. Beschäftigte der Bau-sparkasse können zudem am Corporate Campus der DZ BANK Gruppe teilnehmen.

Das Ausbildungskonzept bildet den Grundstein für lebenslanges Lernen mit einem breiten Angebot an Seminaren, Trainings, selbst-initiiertem Lernen und systematischer Qualifizierung in der Weiterbildung. Im Zuge der Unternehmensstrategie HORIZONT 2025 hat Schwäbisch Hall 2019 den Schwerpunkt der Ausbildungsinhalte angepasst und noch stärker auf die Baufinanzierung fokussiert. Ziel ist es, auch künftigen Anforderungen gerecht werden zu können, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.

Mitarbeitende und Außendienstmitarbeiter erhalten über alle Lebensphasen hinweg Unterstützung bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung und persönlichen Karriereplanung. Das Unternehmen bietet 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.

**404-1 DURCHSCHNITTLICHE STUNDENZAHL FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG PRO JAHR UND ANGESTELTLEM**

Die Beschäftigten haben im Berichtsjahr durchschnittlich 2,6 Tage für die Weiterbildung genutzt.

Bei den selbstständigen Handelsvertretern im Außendienst lag der Wert 2019 bei 5,2 Tagen.

#### **404-2 PROGRAMME ZUR VERBESSERUNG DER KOMPETENZEN DER ANGESTELLTEN UND ZUR ÜBERGANGSHILFE Ausbildung**

Zum Jahresende 2019 waren insgesamt 222 (Ende 2018: 216) Auszubildende, Studierende und Trainees bei Schwäbisch Hall beschäftigt. Rund 80 junge Menschen starten jedes Jahr 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 Kollegen. Neue Schwerpunkte im Berichtsjahr waren die Konzentration auf die Baufinanzierung über zielgruppengerechte, modular aufgebaute Angebote sowie der Ausbau digitaler Kompetenzen.

Im Wechsel zwischen Hochschulausbildung und Praxisphasen werden duale Studierende auf ihre spätere Tätigkeit in der Bausparkasse oder einer ihrer Tochterunternehmen vorbereitet. Hochschulabsolventen der Fachrichtungen Betriebswirtschaft, (Wirtschafts-) Mathematik, Jura und (Wirtschafts-)Informatik können über ein einjähriges Traineeprogramm oder direkt ins Berufsleben einsteigen. Praktikanten oder Werkstudenten sammeln im Unternehmen erste wertvolle Berufserfahrungen.

Die Schwäbisch Hall Facility Management GmbH bildet zusätzlich Immobilienkaufleute, Fachkräfte für Schutz und Sicherheit, Elektriker für Betriebstechnik, Systemgastronomen, Köche, Mediengestalter sowie Maschinen- und Anlagenführer aus. Abiturienten können aus den Bachelor-Studiengängen Wirtschaftsingenieurwesen (Facility Management), Food Management, Digitale Medien oder Dienstleistungsmanagement an den Dualen Hochschulen in Baden-Württemberg wählen.

#### **Weiterbildung**

Digitale Lern- und Kommunikationsmöglichkeiten sind bei Schwäbisch Hall zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Mit dem

„Schwäbisch Hall Trainingsplatz“ können sich Teilnehmende online über die Angebote zur Personalentwicklung informieren und Kurse absolvieren. Verstärkt werden E-Learnings und animierte Erklärfilme eingesetzt. Bereits über 60 Prozent des Lernangebots sind digital. Daneben hat Schwäbisch Hall eine Videolernplattform zum Ausbau der digitalen Kompetenz eingeführt. Im Berichtsjahr 2019 gehörten die digitale Kompetenz und der Umgang mit SAP zu den Schwerpunkten des Schulungsangebots im Innendienst.

Eine systematische, mehrstufige Potenzial- und Führungskräfteentwicklung begleitet junge Leistungsträger/-innen auf ihrem Weg zu späteren Führungsaufgaben. Durch diese nachhaltige Potenzialförderung können bereits seit Jahren vier von fünf Führungspositionen mit intern ausgebildetem Führungsnachwuchs besetzt werden. Führungskräfte erhalten bei Schwäbisch Hall besondere Angebote, mit denen sie ihre Management-Kompetenzen weiterentwickeln können. Aus dem Projekt „Arbeiten der Zukunft“ heraus setzen wir dabei 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 Handelsvertretern im Außendienst steht ein umfassendes Angebot zur Qualifizierung offen. Um eine gleichbleibend hohe Beratungsqualität zu sichern, unterziehen sich alle Außendienstmitarbeiter im Rahmen eines „Beratungsqualitäts-Führerscheins“ Prüfungen, die sowohl theoretische als auch praktische Module beinhalten. Um den Beratungsführerschein zu erhalten, muss ein neutrales Institut die Qualität der Beratung im Rahmen eines externen Testkaufs bestätigen. Darüber hinaus können sich alle Außendienstmitarbeiter auf E-Learning-Plattformen und in Webinaren über die Möglichkeiten zum Eigenauftritt im Web und in sozialen Netzwerken informieren und entsprechend qualifizieren.

#### **404-3 PROZENTSATZ DER ANGESTELLTEN, DIE EINE REGELMÄSSIGE BEURTEILUNG IHRER LEISTUNG UND IHRER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG ERHALTEN**

Zentrales Instrument zur generationenübergreifenden Führung ist das Jahresgespräch zwischen Beschäftigten und ihrer Führungskraft, in dem individuelle Ziele und Aufgaben, neue Einsatzgebiete oder Fördermöglichkeiten besprochen werden. Es steht grundsätzlich allen Beschäftigten zu. Für Mitarbeitende ab 55 Jahren ist das Jahresgespräch freiwillig.

#### **405 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT**

##### **405-103 MANAGEMENTANSATZ**

Unsere größte Stärke sind die unterschiedlichen Experten und Persönlichkeiten in unserem Unternehmen. Ihre Leistungsbereitschaft und ihre Ideen bilden die Grundlage für unseren Erfolg und unsere herausfordernde 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 hat das Unternehmen 2012 die Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt, Anerkennung und Wertschätzung in Unternehmen, Einrichtungen und Institutionen.

Mit der Charta der Vielfalt bekennen sich die Unterzeichner dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist, und sich für eine entsprechende Unternehmenskultur einzusetzen. Wir sind bestrebt, den Diversity-Gedanken fortlaufend im Unternehmensalltag zu verankern und die Rahmenbedingungen für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gemäß unserer 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 werden unter dem Stichwort „Arbeiten der Zukunft“ noch weitergehende flexible und individuelle Lösungen angeboten wie zum Beispiel Sabbaticals, mobiles Arbeiten und Teilzeit für Führungskräfte.

|                        | 2019        | 2018        | 2017        |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Führungskräfteebene F1 | 12,5        | 8,7         | 12,0        |
| Führungskräfteebene F2 | 18,8        | 20,0        | 19,1        |
| Führungskräfteebene F3 | 34,3        | 34,6        | 33,2        |
| <b>Gesamt</b>          | <b>30,9</b> | <b>31,0</b> | <b>29,9</b> |

Auch die Beschäftigung und Förderung benachteiligter sowie älterer Beschäftigter sind für Schwäbisch Hall eine Selbstverständlichkeit. Die demografische Entwicklung spiegelt sich in den Personalkennzahlen wider: Das Durchschnittsalter der Angestellten stieg im Berichtsjahr leicht auf 45,4 Jahre an. Bereits 39 Prozent gehörten der Generation „50 plus“ an. 19 Prozent waren jünger als 30 Jahre.

Die Schwerbehindertenquote lag 2019 bei 6,0 Prozent und erfüllt damit die gesetzliche Mindestgrenze.

BESCHÄFTIGTE  
NACH GESCHLECHT UND ALTER

| Einheit   | 2019         | 2018         | 2017         |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Gesamt</b>                                   | <b>3.254</b> | <b>3.167</b> | <b>3.174</b> |
| davon männlich                                  | 1.298        | 1.249        | 1.251        |
| davon weiblich                                  | 1.956        | 1.918        | 1.923        |
| <b>Nach Geschlecht und Alter</b>                |              |              |              |
| Unter 30  | 420          | 390          | 406          |
| davon männlich                                  | 168          | 149          | 159          |
| davon weiblich                                  | 252          | 241          | 247          |
| 30–49   | 1352         | 1.364        | 1.380        |
| davon männlich                                  | 526          | 524          | 530          |
| davon weiblich                                  | 826          | 840          | 850          |
| 50 und älter                                    | 1.482        | 1.413        | 1.388        |
| davon männlich                                  | 604          | 576          | 560          |
| davon weiblich                                  | 878          | 837          | 828          |
| Durchschnittsalter (Jahre)                      | 45,4         | 45,4         | 45,1         |
| Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre) | 19,4         | 19,8         | 19,8         |
| Fluktuationsquote in %                          | 3,8          | 4,5          | 4,7          |

**405-2 VERHÄLTNISS DES GRUNDGEHALTS UND DER VERGÜTUNG VON FRAUEN ZUM GRUNDGEHALT UND ZUR VERGÜTUNG VON MÄNNERN**

Frauen und Männer werden bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung bei Schwäbisch Hall gleich entlohnt. Die Vergütung der Beschäftigten im Innendienst erfolgt gemäß dem Tarifvertrag für die Mitarbeitenden des privaten Bankgewerbes, anhand von Hausverträgen ergänzt um kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene. Die Arbeitsverträge mit den Führungskräften (inklusive leitende Angestellte) sind außertariflich geregelt. Ein durchgängiges Vergütungssystem regelt die Gehälter auf allen Organisationsebenen: von den Mitarbeitenden, die nach Tarifvertrag angestellt sind, über die außertariflich 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. Sie werden jährlich neu festgelegt und setzen 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 genossenschaftlichen 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, Religiosität oder politischer Weltanschauung. Personalbezogene Entscheidungen, z. B. bei der Einstellung, Beförderung oder Festsetzung der Gehälter, werden frei von jeder Diskriminierung getroffen. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Höflichkeit, Ehrlichkeit und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und Diskriminierung nicht toleriert wird.

Im Falle nachweislicher Diskriminierungen wird im Einzelfall über arbeitsrechtliche oder vertragliche Maßnahmen entschieden, mit dem Ziel, solche Verstöße künftig zu verhindern.

## 407 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

### 407-103 MANAGEMENTANSATZ

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

Bei den regelmäßigen Tarifverhandlungen 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 werteorientierte 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, Pornografie) oder von Unternehmen mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken (Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechtsverletzungen, kontroverses Umweltverhalten) kommen für eine Investition nicht infrage.

Für Lieferanten und Dienstleister gelten spezifische Nachhaltigkeitsanforderungen (siehe **GRI 308, Managementansatz**).

Schwäbisch Hall unterstützt im Grundsatz den Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung. Die Schwäbisch Hall Facility Management GmbH hat 2019 freiwillig an der Probeerhebung zum NAP teilgenommen.

### 412-2 SCHULUNGEN FÜR ANGESTELLTE ZU MENSCHENRECHTSPOLITIK UND -VERFAHREN

Seit 2014 gilt ein gemeinsamer **Verhaltenskodex für die gesamte DZ BANK Gruppe**, zu der auch Schwäbisch Hall gehört. Der Kodex gibt den Beschäftigten eine Orientierung in der Vielfalt der bestehenden rechtlichen und ethischen Regeln, darunter 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

Dieser Standard 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 75 Jahren hat die Bausparkasse ihren Sitz in der Stadt Schwäbisch Hall. Heute ist das Unternehmen mit seinen 3.254 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.

Beim regionalen Engagement kooperiert die Bausparkasse über die Initiative „Hohenlohe Plus“ zudem mit etwa 20 weiteren Unternehmen aus der Gegend. Sie haben sich beispielsweise für die Finanzierung des Campus Schwäbisch Hall der Hochschule Heilbronn eingesetzt. Darüber hinaus fördern wir kulturelle Projekte in der Region und sind regelmäßig Hauptsponsor der Freilichtspiele auf den Stufen der Schwäbisch Haller Kirche St. Michael.

#### **413-1 BETRIEBSSTÄTTEN MIT EINBINDUNG DER LOKALEN GEMEINSCHAFTEN, FOLGEABSCHÄTZUNGEN UND FÖRDERPROGRAMMEN**

Mindestens 50 Prozent des Lebensmittelbedarfs am Standort in Schwäbisch Hall werden mit Produkten aus dem Umland gedeckt. So werden Fleisch und Wurstwaren von regionalen Metzgereien geliefert, fertige Salate stammen von Restaurants, Backwaren von Bäckereien aus einem Umkreis von 20 Kilometern. Damit stellt das Unternehmen die Qualität der Produkte sicher, vermeidet lange Wege und stützt die regionale Wirtschaft.

#### **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 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 und den Anforderungen aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte. Ohne entsprechende Unterlagen und den Nachweis eventuell geforderter Nachbesserungen vergibt Schwäbisch Hall keine neuen Aufträge. Weitere Informationen finden sich in den [Einkaufsbedingungen für Lieferanten](#) auf der Schwäbisch Hall-Website.

### **414-2 NEGATIVE SOZIALE AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN**

Erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen in menschenrechtlicher Hinsicht oder im Hinblick auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette sind uns im Berichtsjahr nicht bekannt geworden.

## **415 POLITISCHE EINFLUSSNAHME**

### **415-103 MANAGEMENTANSATZ**

Über die Branchenverbände, insbesondere die Europäische Bausparkassenvereinigung, den Verband der Privaten Bausparkassen und die Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen, bringt sich Schwäbisch Hall in die politische Meinungsbildung in Brüssel und Berlin ein. Dabei geht es um fünf Themenbereiche.

**1. Bezahlbaren Wohnraum schaffen:** Schwäbisch Hall begrüßt Initiativen, die auf Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die Schaffung von mehr bezahlbarem Wohnraum abzielen. Mehr Mietwohnungsbau und mehr Wohneigentum sind dabei gleichermaßen notwendig, um die Wohnungsversorgung zu verbessern. Regulatorische Zwangsmaßnahmen wie Enteignungsvorschläge und Mieten deckel-/Mietpreislöscher 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).

**2. Rahmenbedingungen für den Erwerb von Wohneigentum verbessern:** Schwäbisch Hall unterstützt Initiativen, die auf Verbesserungen der Wohneigentumsbildung breiter Bevölkerungsschichten abzielen. Wir setzen uns für eine Nachfolgeregelung zum Baukindergeld ein, das 2020 ausläuft. Wir setzen uns zudem dafür ein, die wertbezogenen Erwerbsnebenkosten (insbesondere die Grunderwerbssteuer) zu senken und die Förderung für selbstnutzende Wohneigentumserwerber fortzusetzen.

**3. Staatlich geförderte private Altersvorsorge stärken:** Schwäbisch Hall setzt sich für die Sicherung und Weiterentwicklung der immobilien gestützten Altersvorsorge ein. 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 für eine Verbesserung der Einkommensgrenzen und der Förderhöhe bei den vermögenswirksamen Leistungen ein, die seit vielen Jahren nicht mehr den Preisentwicklungen angepasst wurden.

**5. Energie- und Klimawende umsetzen:** Schwäbisch Hall setzt sich für Nachhaltigkeit und Sustainable Finance ein. Unser Geschäftsmodell ist prädestiniert für die Finanzierung kleinerer Investitionssummen, wie sie bei Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen häufig benötigt werden. Dabei arbeiten wir an Vorschlägen zur Umstellung der Fördersystematik von der Messung von Primärenergieverbräuchen auf CO<sub>2</sub>-Emissionen. Wir verstehen uns als Mittler zu den Kunden, 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 Kunden zu den angebotenen Finanzprodukten und ihren potenziellen Risiken an. Da es sich bei den Produkten um langfristige Anlagen handelt und die Vertragspartner 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 Kunden gerichtete Werbe- und Informationsmaterialien weisen darauf in transparenter Form hin. Im Beratungsgespräch werden diese flexiblen Möglichkeiten eingehend besprochen und anschließend im Beratungsprotokoll festgehalten und unterzeichnet.

### **417-1 ANFORDERUNGEN FÜR DIE PRODUKT- UND DIENSTLEISTUNGSINFORMATIONEN UND KENNZEICHNUNG**

Schwäbisch Hall-Produkte sind so gestaltet, dass Beiträge bzw. Prämien der Kunden 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. Das Unternehmen schützt die Daten seiner Kunden und gibt diese nur an Dritte weiter, sofern dafür eine rechtliche Verpflichtung besteht oder die Kunden in die Datenübermittlung eingewilligt haben. Der Datenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes hin und ist Ansprechpartner für Kunden, Geschäftspartner und Angestellte.

Im Organisationshandbuch des Unternehmens, das für alle Beschäftigten über das Intranet bzw. interne Datenbanken abrufbar ist, finden sich die „Leitlinie Datenschutz“ sowie spezifische Datenschutzrichtlinien zu einzelnen Themen (wie z. B. Fotografieren & Filmen, Externe Mitarbeiter oder die Auftragsverarbeitung).

Eine Datenschutzschulung nach der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung ist für alle relevanten Beschäftigten der Schwäbisch Hall-Gruppe verbindlich und über die interne Weiterbildungsplattform im Intranet verfügbar.

### **418-1 BEGRÜNDETE BESCHWERDEN IN BEZUG AUF DIE VERLETZUNG DES SCHUTZES UND DEN VERLUST VON KUNDENDATEN**

Im Berichtsjahr ist es trotz aller Vorkehrungen zu vier Beschwerden durch Dritte und zwei durch Aufsichtsbehörden gekommen. Alle Beschwerden waren begründet. Sie wurden gemäß unseren Richtlinien bearbeitet.



## 419 SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE

### 419-103 MANAGEMENTANSATZ

Um die Kundeninteressen 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. So schafft die Bausparkasse ein Fundament, mit dem sie sicherstellt, dass ihre Geschäfte im Einklang mit Recht und Gesetz sowie mit ihren Werten stehen.

2016 hat die DZ BANK Gruppe Compliance-Richtlinien implementiert, nach denen sich auch die Bausparkasse richtet. Die dazugehörigen Compliance-Standards bilden das Compliance-Rahmenwerk für einen einheitlichen Umgang mit rechtlichen Regelungen und Vorgaben innerhalb des gesamten Konzerns.

### 419-1 NICHEINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN IM SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN BEREICH

Keine. ■

## IMPRESSUM

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

**Verantwortlich:** Bereich Kommunikation

**Nachhaltigkeitsbeauftragter:** Willem 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)

Stand: Juli 2020