

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2020

GRI-BILANZ 2020

Allgemeine Standardangaben	3
Ökonomische Standards	14
Ökologische Standards	20
Soziale Standards	27

**„Wir bei Schwäbisch Hall
werden unseren Beitrag zu den
deutschen und europäischen
Klimazielen leisten.“**

Reinhard Klein, Vorstandsvorsitzender



ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

ZUR GRI-BILANZ 2020 VON
SCHWÄBISCH HALL

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

Die GRI-Bilanz 2020 stellt die wesentlichen Nachhaltigkeitsleistungen von Schwäbisch Hall im Geschäftsjahr 2020 dar. Sie bezieht sich auf die Bausparkasse Schwäbisch Hall und ihre Beteiligungen, d. h. Tochterunternehmen in Deutschland („Schwäbisch Hall-Gruppe“).

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

land. Mit einem Marktanteil von rund 30 Prozent ist das Unternehmen Marktführer in seiner Branche und hat seit Gründung der Bundesrepublik mehr als neun Millionen Eigenheime, Umbauten und Modernisierungen mitfinanziert.

Als Bausparkasse und Dienstleister für das private Baufinanzierungsgeschäft der mehr als 800 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 Mitarbeitenden im eigenen Außendienst ist Schwäbisch Hall damit überall in Deutschland präsent und gewährleistet zusammen mit den mehr als 3.200 Beschäftigten im Innendienst eine qualifizierte Beratung und Betreuung der Kund*innen.

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 elf 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 540 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 die Partnerin für Personalentwicklung, Personalauswahl und vertriebsbezogene Trainings. Viele Genossenschaftsbanken nutzen die Seminare der mehr als 50 Trainer*innen und Kooperationspartner*innen, die pro Jahr mehr als 4.200 Trainingstage durchführen.

Die **BAUFINEX GmbH** ist ein Online-Marktplatz für freie Vermittler*innen, um das Baufinanzierungsgeschäft gemeinsam mit den Genossenschaftsbanken weiter auszubauen. Über diesen Marktplatz können Vermittler*innen auf zahlreiche Baufinanzierungsangebote zugreifen. An BAUFINEX ist das Finanztechnologieunternehmen Hypoport AG zu 30 Prozent beteiligt, Schwäbisch Hall hält 70 Prozent.

Die **Schwäbisch Hall Wohnen GmbH** ist ein ergänzender Vertriebskanal und bedient digital affine Kund*innen in enger Abstimmung mit den genossenschaftlichen Banken und dem Schwäbisch Hall-Außendienst.

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 rund sieben Millionen Kund*innen und acht Millionen Bausparverträgen die größte Bausparkasse in Deutsch-

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Seit dem 1. April 2021 ist Schwäbisch Hall mit 50 Prozent an der **Impleco GmbH** beteiligt. Das Unternehmen bietet digitale Kundenservices für das Bedarfsfeld Bauen und Wohnen. Schwäbisch Hall bringt in das Joint Venture das Portal WohnGlück.de ein, das mit nutzwertigen Inhalten zum selben Themenspektrum monatlich mehr als eine Million User erreicht.

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. Hinzu kommen Standorte der Schwä-

bisch Hall Kreditservice GmbH in Stuttgart und Frankfurt. Auslandsstandorte befinden sich in Budapest (Ungarn), Bratislava (Slowakei) und Tianjin (China).

102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Eigentümer der Bausparkasse Schwäbisch Hall sind mit 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 2020 weltweit insgesamt rund 10.000 Mitarbeitende, davon mehr als 6.500 in Deutschland (Mitarbeitende im Innendienst und freie

Handelsvertreter*innen im Außendienst), auf die sich dieser Bericht bezieht. Die Bilanzsumme lag 2020 bei 81,7 Milliarden Euro. Das Konzernergebnis vor Steuern (inklusive der Tochtergesellschaften) betrug 81 Millionen Euro, das ausgewiesene Eigenkapital mehr als 6,1 Milliarden Euro. Weitere Kennzahlen enthält der **Finanzbericht 2020**.

102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter*innen

ANZAHL BESCHÄFTIGTE ZUM 31.12.2020

	2020	2019	2018
Beschäftigte gesamt¹			
unbefristet	3.274	3.254	3.167
befristet	87	104	112
Auszubildende	227	222	216
Festangestellte			
weiblich	1.989	1.956	1.918
männlich	1.285	1.298	1.249
Teilzeitbeschäftigte (festangestellt)			
weiblich	1.112	1.118	1.084
männlich	136	141	139

¹ Beschäftigte der Schwäbisch Hall-Gruppe in Deutschland (nur Innendienst)

SELBSTSTÄNDIGE MITARBEITER*INNEN IM AUSSENDIENST

Geschlecht	2020		2019		2018	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Selbstständige Mitarbeiter im Außendienst	2.641 (80,3 %)	648 (19,7 %)	2.653 (80,2 %)	653 (19,8 %)	2.680 (80,5%)	648 (19,5 %)
Gesamt		3.289		3.306		3.328

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 Lieferant*innen gelten soziale, ökonomische 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 2020 gab es keine signifikanten Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.

102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Schwäbisch Hall konzentriert sich mit seinem Nachhaltigkeitsansatz auf die vier Handlungsfelder „Produkte und Dienstleistungen“, „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“, „Nachhaltiger Bankbetrieb“ sowie „Gesellschaftliches Engagement“. Das auf der UN-Konferenz für nachhaltige Entwicklung 1992 vereinbarte Vorsorgeprinzip gegenüber potenziellen Umweltschäden ist Teil des Nachhaltigkeitsansatzes in den Handlungsfeldern „Produkte und Dienstleistungen“ sowie vor allem beim „Nachhaltigen Bankbetrieb“. 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 2020, Seite 50–84**.

102-12 Externe Initiativen

Schwäbisch Hall bekennt sich zu Demokratie, Toleranz, Menschenrechten und Chancengleichheit gegenüber Kund*innen, Geschäftspartner*innen, Anteilseigner*innen, 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 verantwortlichen Handelns in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Antikorruption sowie zu einer wertorientierten und nachhaltigen Geschäftsführung.

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

Im November 2011 unterzeichnete die DZ BANK Gruppe (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 der Unternehmenskultur sowie für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld.

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

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,¹

im Jahr 2020 hat sich viel verändert – nicht nur, aber auch wegen Corona. Nach wie vor hat die Pandemie die Welt im Griff. Mit dem jetzt stetig steigenden Anteil geimpfter Menschen hoffen wir, bald große Schritte in Richtung Normalität machen zu können.

Dabei steht fest, dass Normalität nicht die automatische Rückkehr zu bisherigen Wirtschaftsprinzipien bedeuten wird. Denn die Europäische Union hat im vergangenen Jahr weitreichende Initiativen für das Ziel der nachhaltigen Entwicklung und Klimaneutralität bis 2050 auf den Weg gebracht. Mit dem „Green Deal“ geht die Europäische Kommission in einem bisher nicht gekannten Umfang eine Vielzahl von Herausforderungen an, die lange Zeit nicht so konzentriert im Fokus standen. Das betrifft sowohl Ernährung und Mobilität als auch Themen wie Energie, Gebäude und Finanzen – und damit unmittelbar auch unser Kerngeschäft.

Für das Ziel der Klimaneutralität müssen sich nicht nur Landwirtschaft, Industrie und Verkehr grundlegend ändern – auch der Gebäudereich steht vor einem enormen Wandel. Nach wie vor gehen rund 35 Prozent des Energieverbrauchs und 30 Prozent der CO₂-Emissionen in Deutschland auf das Konto von Gebäuden. Der Weg zur CO₂-Neutralität ist also noch weit und der Nachholbedarf groß. Die Sanierungsquote im Gebäudebestand müsste sich verdoppeln, besser noch verdreifachen, um die Klimaneutralität bis 2050 zu erreichen. Gleichzeitig sind die Kosten enorm: Experten rechnen mit Mehrinvestitionen von 500 bis 1.000 Milliarden Euro

im Gebäudesektor bis 2050 insgesamt. Die Bundesregierung setzt auf einen Mix aus CO₂-Bepreisung, ordnungspolitischen Maßnahmen und Förderungen. Letztere bekommen mit der neuen Bundesförderung für effiziente Gebäude (BEG) seit 2021 eine neue Struktur. Sie soll noch stärkere Anreize für Investitionen in die Energieeffizienz und erneuerbare Energien schaffen und diese belohnen.

Für uns bei Schwäbisch Hall sind mit dem Ziel der Klimaneutralität auch neue Geschäftschancen verbunden. Gleichzeitig bringt der Fokus auf nachhaltiges Wirtschaften auch einen Veränderungsdruck mit sich. Wirtschaftsunternehmen sind durch neue Transparenzregeln – Stichwort EU-Taxonomie – erstmals aufgefordert, ihren Beitrag nachzuweisen, beispielsweise zum Klimaschutz. Das bringt für alle Unternehmen neue Aufgaben mit sich, aber wir bauen auf einer soliden Basis auf.

Keine Frage: Wir bei Schwäbisch Hall werden unseren Beitrag zu den deutschen und europäischen Klimazielen leisten. Was wir bereits tun, lesen Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Der größte Hebel aber liegt bei allen, die sich mit uns ihre Wohnräume erfüllen und erhalten – unseren sieben Millionen Kundinnen und Kunden. Ihnen liefern die Fördermittel in der Gebäudefinanzierung erstklassige Anreize, nachhaltig zu bauen und insbesondere bestehende Gebäude zu dämmen oder mit CO₂-neutralen Energiequellen zu versorgen. 2021 gehen wir ein Stück weiter auf dem Weg in Richtung Klimaschutz und Nachhaltigkeit und setzen den Wandel gemeinsam fort.

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 Genossenschaft-

lichen Finanzgruppe Volkswagen Raiffeisenbanken 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 Kund*innen.

Unser Nachhaltigkeitsansatz umfasst die vier Handlungsfelder „Produkte und Dienstleistungen“, „Nachhaltiger Bankbetrieb“, „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“ sowie „Gesellschaftliches Engagement“. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall setzt mit den Handlungsfeldern auf unterschiedlichen Ebenen an und verfolgt damit ihre Unternehmensmission „Heimat schaffen und erhalten“. Den größten Hebel für den Umwelt- und Klimaschutz sehen wir in unseren Produkten und Dienstleistungen. Unsere Finanzierungslösungen für ökologische Bauweisen und die energieeffiziente Modernisierung von Immobilien sind ein wichtiger Beitrag für mehr Klimaschutz und eine lebenswerte Heimat für kommende Generationen.

Produkte und Dienstleistungen nachhaltig gestaltet

Schwäbisch Hall bietet Produkte und Serviceleistungen rund um das Thema Bauen und Wohnen, die einen hohen individuellen

¹Dieses Vorwort entspricht GRI 102-14.

Kundennutzen wie auch einen volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Mehrwert stiften: Wir leisten einen Beitrag zur Vermögensbildung breiter Bevölkerungsschichten und zur privaten Altersvorsorge durch Immobilien, indem wir Bauspar- und Baufinanzierungslösungen anbieten. Dafür arbeiten unsere Berater*innen eng mit den Genossenschaftsbanken vor Ort zusammen und stehen unseren Kund*innen bei allen Fragen zur Verfügung. Seit Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 gibt es in vielen Banken Zugangsbeschränkungen, die sowohl Kund*innen als auch die Außendienst-Mitarbeiter*innen von Schwäbisch Hall betreffen. Dennoch besteht weiterhin Bedarf an fachkundiger Beratung. Deshalb beraten geschulte Mitarbeiter*innen im Außendienst seit April 2020 die Kund*innen erfolgreich per Videoübertragung. Derzeit nutzen 53 Prozent der Mitarbeitenden im Außendienst die Videoberatung aktiv. Für die Vertriebskommunikation mit den genossenschaftlichen Banken nutzt Schwäbisch Hall seit 2003 flächendeckend das VR-BankenPortal der DZ BANK. Dadurch konnten unter anderem relevante Vertriebsinformationen im Umgang mit der Corona-Pandemie zeitnah an die Banken kommuniziert werden.

Gleichzeitig schaffen wir Anreize für die Bau- und Immobilienwirtschaft, den Wohngebäudebestand an die Anforderungen anzupassen, die der moderne Städtebau, eine sich wandelnde Demografie und der Klimaschutz stellen.

Insbesondere beim Klimaschutz spielt der Gebäudesektor eine zentrale Rolle: Ökologische Bauweisen und die energieeffiziente Modernisierung von Immobilien tragen erheblich dazu bei, Energieverbrauch und CO₂-Emissionen zu senken. Diese Maßnahmen fördern und finanzieren wir und machen gleichzeitig die Öffentlichkeit auf die Rolle des Immobiliensektors bei diesem Thema 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 Verhaltensnormen
Schwäbisch Hall hat die grundlegenden Prinzipien der Unternehmensführung in seinem Leitbild formuliert. Es beschreibt Unternehmenszweck, Selbstverständnis und Verantwortung des Unternehmens sowie die Haltung, mit der Schwäbisch Hall mit Kund*innen, Partner*innen, 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 Kund*innen und Geschäftspartner*innen 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 wertorientierte 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 unterziehen wir vor der Zusammenarbeit einem Compliance-Check.

4. UNTERNEHMENSFÜHRUNG

102-18 Führungsstruktur

Der vierköpfige Vorstand der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG leitet das Unternehmen und entwickelt die strategische Ausrichtung. Dem Top-Management gehören darüber hinaus zwei Generalbevollmächtigte an, beide Posten sind von Frauen besetzt. Der Aufsichtsrat des Unternehmens überwacht den Vorstand. Entsprechend dem deutschen Mitbestimmungsgesetz sitzen sieben Arbeitnehmervertreter*innen in diesem Gremium. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand und arbeitet eng mit ihm zusammen. Über relevante Entwicklungen informiert der Vorstand das Gremium frühzeitig. Von den 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.

In der Bausparkasse Schwäbisch Hall koordiniert und verantwortet ein Nachhaltigkeitsbeauftragter alle Aktivitäten rund um das Thema Nachhaltigkeit. Er berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Unterstützung erhält er von dem Umweltbeauftragten und Kolleg*innen aus den jeweils relevanten Fachbereichen. Es besteht außerdem ein regelmäßiger Austausch mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten der DZ BANK Gruppe. Der enge Kontakt ermöglicht gemeinsame Vereinbarungen und erleichtert die Einordnung politischer Entwicklungen und neuer gesetzlicher Anforderungen.

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 Kund*innen, Beschäftigte im Innendienst und freie Handelsvertreter*innen im Außendienst, Geschäftspartner, Verbände, Medien sowie Vertreter*innen von Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur.

102-41 Tarifverträge

Schwäbisch Hall beschäftigt im Innendienst insgesamt 3.588 Mitarbeitende, davon 3.088 Tarifangestellte (86 Prozent).

102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

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

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Kund*innen

Schwäbisch Hall pflegt einen besonders engen Dialog mit seinen Kund*innen, um ihre Bedürfnisse zu kennen und zu erfahren, wie zufrieden sie mit Produkten und Leistungen des Unternehmens sind. Die Zufriedenheit der Kund*innen und Berater*innen mit den Produkten, Prozessen und Services messen wir mit einer Reihe interner Instrumente, um aus den Ergebnissen Verbesserungen abzuleiten und das Angebot bestmöglich am Bedarf auszurichten. Dazu zählen die vierteljährliche Messung der Kundenzufriedenheit auf Basis von insgesamt rund 2.000 Interviews im Jahr, prozessbezogene Customer-Experience-Messungen an insgesamt acht Kontaktpunkten, über die jährlich rund 10.000 Kunden-Feedbacks generiert werden, sowie Ad-hoc-Studien mit Bestandskund*innen und potenziellen Kund*innen.

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

Zu den erzielten Erfolgen im Berichtsjahr gehören:

- Euro am Sonntag „Beste Bausparkasse 2020“: Gesamtsieger zum sechsten Mal in Folge (Siegelauszeichnung).
- Focus Money/ServiceValue: Auszeichnung als „Nachhaltigstes Unternehmen“ unter 142 Finanzdienstleistern mit der Gesamtnote „sehr gut“ (Siegelauszeichnung).
- Focus Money/ServiceValue: Auszeichnung als „Fairster Baufinanzierer“ mit der Note „sehr gut“ in allen fünf Bewertungskategorien (Siegelauszeichnung).
- WirtschaftsWoche/ServiceValue: Platz 4 im Ranking „Gemeinwohl-orientierte Unternehmen 2020“.
- Welt am Sonntag/ServiceValue: Prädikat Gold im Ranking „Familienfreundliche Unternehmen 2020“.

- BankingCheck Award 2020: Sieger in den Kategorien „Beste Bausparkasse“ und „Kundenberatung im Finanzsektor“.
- Stern/Statista „Nachhaltigste Unternehmen Deutschlands 2021“: Platz 118 für die Bausparkasse Schwäbisch Hall.

Beschäftigte

Schwäbisch Hall befragt seine Beschäftigten regelmäßig, wie zufrieden sie mit ihrem Arbeitgeber sind. An der Mitarbeiterumfrage 2020 haben sich 79 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 78 von 100 Punkten und damit etwas höher als im Vorjahr (73 Punkte). Er spiegelte weiterhin ein großes Engagement und eine hohe Identifikation der Beschäftigten wider. Am besten beurteilten die Befragten nach wie vor die Arbeitsbedingungen, die Zusammenarbeit im Team und die Führung durch ihre disziplinarische Führungskraft.

Auch im Hinblick auf den Transformationsprozess des Unternehmens war die Bewertung der Beschäftigten erneut positiv: Die Beschäftigten verstehen die Strategie HORIZONT 2025 und tragen sie mit. Rund 80 Prozent 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.

Aufgrund der veränderten Arbeitssituation durch die Corona-Pandemie hat der Schwäbisch Hall-Krisenstab im Frühjahr 2020 eine weitere Umfrage angestoßen. Knapp 75 Prozent der Mitarbeitenden beantworteten den kurzen Online-Fragebogen. Die Ergebnisse zeigten, dass 92 Prozent der Befragten sich in der Krise gut oder sehr gut durch ihren Arbeitgeber informiert fühlten. Zudem beurteilten 95 Prozent die getroffenen Sicherheitsvorkehrungen bei

der Bausparkasse Schwäbisch Hall als ausreichend, um die Mitarbeitenden vor Corona zu schützen. Trotz der teils ungewohnten Arbeitsweise im Homeoffice gaben 71 Prozent der Befragten an, ihre Aufgaben genauso gut wie im Büro erledigen zu können.

Freie Handelsvertreter*innen im Außendienst

Schwäbisch Hall steht auch mit den Berater*innen im Außendienst regelmäßig im Austausch. Um deren Zufriedenheit abzufragen, hat Schwäbisch Hall im Juli 2020 ein standardisiertes Umfragetool mit dem Titel „Vertriebsklimaindex“ eingeführt. Die Zufriedenheit spiegelt sich mithilfe eines Indexes in 15 Teilaspekten der Vertriebsarbeit wider. Unter anderem ermitteln wir mit dem Net Promoter Score, ob Außendienst-Mitarbeitende die Tätigkeit im Vertrieb der Bausparkasse weiterempfehlen würden. Die Befragung findet vier Mal jährlich statt und die Teilnehmerquote liegt im Durchschnitt bei rund 45 Prozent.

Dialog mit anderen Stakeholdern

Für den Dialog mit Vertreter*innen von Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur nutzt das Unternehmen verschiedene Formate: Bankenforen für Vertreter*innen der Genossenschaftsbanken, regelmäßige Veranstaltungen in den Räumen der Bausparkasse oder auch die Veranstaltungsreihe „Städte für Menschen“. Außerdem bringt sich Schwäbisch Hall über die Branchenverbände, insbesondere die Europäische Bausparkassenvereinigung und den Verband der privaten Bausparkassen, in die politische Meinungsbildung in Brüssel und Berlin ein. Ausgewählte Stakeholder wie die Vorstände genossenschaftlicher Kreditinstitute und der Zentralbank sowie Vertreter*innen von Verbundunternehmen, Kundengruppen und Genossenschaftsverbänden sind über den zweimal jährlich tagenden Beirat in den Meinungsaustausch mit dem Vorstand eingebunden. Die Ergebnisse sind Basis für unternehmensweite und bereichsbezogene Maßnahmen.

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 bestanden etwa zu gleichen Teilen aus

- a) Kund*innen,
- b) Innendienst-Mitarbeitenden,
- c) Vertreter*innen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe (genossenschaftliche Partnerbanken, Partnerinstitute/Verbundunternehmen, Eigentümer/Aufsichtsrat),
- d) politischen und gesellschaftlichen Akteur*innen (Politiker*innen, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften, regionale Öffentlichkeit) sowie
- e) Medienvertreter*innen und externen Dienstleister*innen (Journalist*innen, Wissenschaft & Bildung, Lieferant*innen).

Wir haben die Kund*innen 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 hatten wir 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 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (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 Kreditservice GmbH, Schwäbisch Hall Training GmbH, Schwäbisch Hall Facility Management GmbH, BAUFINEX GmbH, Schwäbisch Hall Wohnen GmbH und Impleco GmbH). Die Einheit der Schwäbisch Hall AG und ihrer Tochterunternehmen wird im Bericht auch als die Schwäbisch Hall-Gruppe bezeichnet. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Die freien Handelsvertreter*innen des Unternehmens 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 zu finden sind.

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

Wesentliche Themen	GRI-Standards
Klimastrategie	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung
Genossenschaftliche Prinzipien	
Menschenrechte	GRI 414: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
Compliance-Management	GRI 205: Korruptionsbekämpfung; GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten
Transparenz gegenüber Drittparteien	GRI 417: Marketing und Kennzeichnung
Dialog mit Interessensgruppen	
Ratings & Rankings zur Nachhaltigkeitsbewertung	
Kundenzufriedenheit	GRI 418: Schutz der Kundendaten
Nachhaltigkeit der Immobilienfinanzierung	
Nachhaltige Kreditvergabe/Bausparprodukt	
Sensibilisierung Kund*innen für nachhaltigkeitsrelevante Produkte	
Nachhaltige Geldanlage	
Verbraucher-/Datenschutz	GRI 418: Schutz der Kundendaten; GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

Wesentliche Themen	GRI-Standards
Reduzierung der CO ₂ -Emissionen	GRI 305: Emissionen
Einsatz erneuerbarer Energien	GRI 302: Energie
Nachhaltiger Einkauf	GRI 204: Beschaffungspraktiken; GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten; GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten
Lieferantenmanagement	GRI 204: Beschaffungspraktiken; GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten; GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten
Mobilität der Beschäftigten	GRI 305: Emissionen
Abfall- und Ressourcenmanagement	GRI 306: Abfall
Umweltmanagement	GRI 302: Energie; GRI 305: Emissionen; GRI 306: Abfall
Fuhrparkmanagement	GRI 302: Energie; GRI 305: Emissionen
Unternehmenskultur/Verhalten von Führungskräften	GRI 401: Beschäftigung; GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
Personalstrategie	GRI 401: Beschäftigung
Mitarbeiterentwicklung	GRI 404: Aus- und Weiterbildung

Wesentliche Themen	GRI-Standards
Chancengleichheit/Vielfalt (Diversity)	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit; GRI 406: Nichtdiskriminierung
Leistungsgerechte und erfolgsorientierte Vergütung und Zielvereinbarungen	GRI 401: Beschäftigung; GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
Nachwuchskräfteförderung	GRI 404: Aus- und Weiterbildung
Ausgewogenheit von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance)	GRI 401: Beschäftigung
Betriebliches Gesundheitsmanagement	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Arbeitsschutz	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Öffentliches Engagement	GRI 413: Lokale Gemeinschaften; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen
Bildungsförderung Hochschulen	GRI 413: Lokale Gemeinschaften; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen
Stiftungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG	GRI 413: Lokale Gemeinschaften; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen
Dachprogramme/Ansatz zu Gesellschaftlichen Engagement	GRI 413: Lokale Gemeinschaften; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

Wesentliche Themen	GRI-Standards
Stiftungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG	GRI 413: Lokale Gemeinschaften; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen
Dachprogramme/Ansatz zu Gesellschaftlichen Engagement	GRI 413: Lokale Gemeinschaften; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen
Förderung des ehrenamtlichen Engagements von Mitarbeitenden	GRI 413: Lokale Gemeinschaften; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen
Soziale Spendentätigkeit	GRI 413: Lokale Gemeinschaften; GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen
Sponsoring Sport und Kultur	GRI 413: Lokale Gemeinschaften; GRI 203: 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 2020 folgt ebenso wie seine Vorgänger den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) – kurz: GRI-Standards – in ihrer jeweils gültigen Fassung.

102-50 Berichtszeitraum

Berichtsjahr ist das Geschäftsjahr 2020 (1. Januar bis 31. Dezember). Ausgewählte Ereignisse mit besonderer Relevanz hat Schwäbisch Hall bis zum Redaktionsschluss am 30. April 2021 berücksichtigt.

102-51 Datum des letzten Berichts

Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 erschien im August 2020.

102-52 Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht der Bausparkasse Schwäbisch Hall erscheint jährlich, in der Regel im Frühsommer. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2022 erscheinen.

102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Wim Buesink, Nachhaltigkeitsbeauftragter bei Schwäbisch Hall,
E-Mail: wim.buesink@schwaebisch-hall.de
Kathrin Milich, Unternehmenskommunikation,
E-Mail: 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 2020 wurde nicht durch externe Dritte geprüft. ■

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 CO₂-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



ÖKONOMISCHE STANDARDS

201 WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

201-103 Managementansatz

Gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken bietet Schwäbisch Hall maßgeschneiderte Konzepte zur privaten Zukunftsvorsorge und Vermögensbildung mit Wohneigentum. Die beiden Kerngeschäftsfelder Bausparen und Baufinanzierung tragen zu einem nachhaltigen Wachstum bei. Schwäbisch Hall schafft damit als subsidiärer Partner der Genossenschaftsbanken einen echten Mehrwert für die Verbundpartner. 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 profitabile Marktführerschaft rund um das Thema Bauen und Wohnen an. Zentraler Hebel für unseren profitablen Wachstumskurs hin zu einem führenden Immobilienfinanzierer ist das erfolgreiche Zusammenspiel von Schwäbisch Hall und den genossenschaftlichen Banken. Um gemeinsam neuen Marktanforderungen sowie veränderten Kundenbedürfnissen gerecht zu werden, investieren wir in Zukunftsthemen wie Digitalisierung – beispielsweise die Modernisierung der IT-Landschaft – sowie Nachhaltigkeit.

Schwäbisch Hall schätzt das Marktumfeld weiterhin positiv ein: Zwar setzt das fortdauernde Niedrig- und Negativzinsumfeld in der Eurozone den Zinsüberschuss weiter unter Druck, und infolge der Corona-Pandemie ist mit einer Anhebung der Leitzinsen bis auf Weiteres nicht zu rechnen. Damit verharren auch die Baufinanzierungszinsen in nächster Zeit auf niedrigem Niveau. Gleichzeitig hält aber der Wunsch vieler Menschen nach Wohneigentum an, während der Pandemie sogar in gestiegenem Maße.

201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

ERGEBNISENTWICKLUNG DES SCHWÄBISCH HALL-KONZERNS

in Mio. Euro	2020	2019	2018	Abweichung absolut*	Abweichung in %*
Zinsüberschuss	531	462	760	69	14,9 %
Zinserträge	1.497	1.586	1.598	-88	-5,5 %
Zinsaufwendungen	-971	-1.137	-841	166	14,6 %
Ergebnis aus nach der Equity-Methode bilanzierten Joint Ventures	5	13	3	-8	-61,5 %
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	-29	-4	-11	-25	<-100,0 %
Provisionsergebnis	-9	-28	-40	19	67,9 %
Provisionserträge	103	93	86	10	10,8 %
Provisionsaufwendungen	-112	-121	-126	9	7,4 %
Ergebnis aus Finanzanlagen	56	151	5	-95	-62,9 %
Sonstiges Bewertungsergebnis aus Finanzinstrumenten	5	18	8	-13	-72,2 %
Ergebnis aus der Ausbuchung von zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Vermögenswerten	15	18	14	-3	-16,7 %
Verwaltungsaufwendungen	-526	-486	-480	-40	-8,2 %
Davon Personalaufwendungen	-256	-225	-221	-31	-13,8 %
Davon sonstige Verwaltungsaufwendungen	-211	-210	-214	-1	-0,5 %
Davon planmäßige Abschreibungen	-59	-51	-45	-8	-15,7 %
Sonstiges betriebliches Ergebnis	38	58	39	-21	-36,2 %
Konzernergebnis vor Steuern	81	189	295	-108	-57,1 %
Ertragssteuern	-22	-23	-83	1	4,3 %
Konzernergebnis	59	166	212	-107	-64,5 %

* Die Angaben zur Abweichung beziehen sich auf den Vergleich der Jahre 2020 und 2019

Verglichen mit dem Vorjahr, ist das Konzernergebnis im Corona-Jahr 2020 deutlich gesunken. Ursachen waren vor allem hohe Rückstellungen für Alttarife im Bausparbestand sowie eine erhöhte Risikovorsorge vor dem Hintergrund der Pandemie.

Weitere Informationen zur Ergebnisentwicklung finden sich im **Finanzbericht 2020** des Schwäbisch Hall-Konzerns.

Ausgaben im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Engagement der Bausparkasse Schwäbisch Hall in Deutschland beliefen sich auf rund 665.000 Euro, davon 60.690 Euro als Sachspende in Form von Atemschutzmasken an das örtliche Diakoneo-Krankenhaus.

201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Im Jahr 2020 hat das Unternehmen aufgrund der Corona-Pandemie Zuschüsse für Kurzarbeit bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall, bei der Schwäbisch Hall Training und bei der Schwäbisch Hall Facility Management GmbH erhalten.

203 INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN

203-103 Managementansatz

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

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

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist einer der bedeutendsten Arbeitgeber im Raum Schwäbisch Hall und übt dadurch einen wesentlichen Einfluss auf die volkswirtschaftliche Entwicklung in der Region aus. Der damit verbundenen Verantwortung wollen wir unter anderem mit einem vorausschauenden Nachhaltigkeitsmanagement gerecht werden.

203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

Mit mehr als 3.200 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 2020 rund 131 Millionen Euro, die wieder in den Wirtschaftskreislauf einfließen. Des Weiteren zahlten Arbeitnehmer*innen und Betriebsrentner*innen der Bausparkasse im Jahr 2020 rund 41 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*innen und Spezialist*innen 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 entstanden rund 350 temporäre Ausweicharbeitsplätze. Sie bieten die Gelegenheit, neue Arbeitsweisen zu testen. Das Gebäudekonzept setzt auf das Prinzip des non-territorialen Arbeitens: In vielfältigen räumlichen Angeboten haben alle Beschäftigten die Chance, sich den geeigneten Ort für ihre Arbeit auszusuchen. Es gibt grundsätzlich keine fest zugeordneten Arbeitsplätze mehr. Die neuen Bürokonzepte bieten mehr Gestaltungsmöglichkeiten und fördern das flexible Arbeiten sowie die Zusammenarbeit über organisatorische Grenzen hinweg. Die neuen Räume wurden im Sommer 2020 bezogen, Mitarbeitende nutzen sie derzeit coronabedingt noch in geringerem Umfang als geplant.

Als verantwortlich handelnder Corporate Citizen engagierte sich die Bausparkasse – ebenso wie viele Mitarbeitende – auch 2020 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 ist die Partnerschaft mit Grund- und Hauptschulen bei der Verbesserung der Schreib- und Lesekompetenz und der Integration von Aussiedler- und Migrantenkindern. Außerdem vergibt sie Stipendien für Studierende und Ausbildungsbeihilfen für Azubis. Über die Initiative „Nachbar in

Not“ hilft sie Familien, die unverschuldet in Not geraten sind. Mehr zur Stiftung findet sich auf deren [Webseite](#).

- 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. Die Abteilung Einkaufs- und Lieferantenmanagement ist für den Einkauf und den verantwortungsvollen Umgang mit Lieferanten für die gesamte Schwäbisch Hall-Gruppe zuständig.

Gemäß unserem Werteverständnis gehen wir nur Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten ein, die unsere Werte teilen. Bei der Beschaffung berücksichtigen wir soziale, ökonomische und ökologische Standards und wählen die Dienstleistungspartner unter anderem anhand dieser Standards aus. Dabei ist es insbesondere essenziell, dass diese die Arbeits- und Menschenrechte einhalten. Dies sind wesentliche Aspekte der **Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten** der Schwäbisch Hall-Gruppe. Zudem ist uns eine langfristige und faire Zusammenarbeit mit ihnen 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 kommen beispielsweise zwischen 50 und 70 Prozent der eingekauften Lebensmittel aus dem Umland. Der beachtliche Rückgang des Auftragsvolumens für das Jahr 2020 ist größtenteils pandemiebedingt. Die Reduktion der regionalen Druckerzeugnisse ist den Kostensenkungen und dem Wegfall von regionalen Druckereien geschuldet.

204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

AUFTRAGSVOLUMEN AN DIENSTLEISTER UND LIEFERANTEN AUS DER REGION¹

	2020	2019	2018
CO ₂ -neutrale Energie	2,34	2,89	2,90
Druckerzeugnisse	0,60	1,09	1,41
Externe Handwerkerleistungen	0,72	1,76	1,29
Nahrungsmittel und Getränke	1,21	2,81	2,13
Gesamt	4,87	8,55	7,73

¹ in Millionen Euro (netto); auf Basis der Postleitzahlen im Umkreis von 50 km zur Hauptverwaltung

205 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG und 206 WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

205-103 / 206-103 Managementansatz

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

Die Compliance-Funktion nimmt der Bereich Recht und Compliance wahr. Das Compliance-Managementsystem von Schwäbisch Hall stellt sicher, dass sich Mitarbeitende regelkonform verhalten. Es dient dazu, Compliance-Risiken zu erkennen und zu überwachen sowie Verstößen vorzubeugen. Die relevanten Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Kreditinstitute definieren wiederum Aufgaben, Aufbau und Funktion des Managementsystems.

Mitarbeitende, Kund*innen und Geschäftspartner*innen können einen möglichen Verdacht von Wirtschaftskriminalität anonym melden. Weitere Informationen zum Compliance-Managementsystem stehen auf der [Internetseite](#) und im [Risikobericht des Finanzberichts 2020](#) der Bausparkasse Schwäbisch Hall zur Verfügung.

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

Der Bereich Recht und Compliance hat das Compliance-System auch bei allen Tochterunternehmen aufgebaut. Zuletzt wurde 2020 das Compliance-System bei der BAUFINEX Service GmbH implementiert.

205-1 Betriebsstätten, die auf Korruption geprüft wurden

In die gesetzlich vorgeschriebene und jährlich durchzuführende Compliance-Risikoanalyse bezieht Schwäbisch Hall alle Geschäftsstandorte in Deutschland ein. Sie ergab auch 2020 keine erheblichen Korruptionsrisiken.

2020 hat das Unternehmen Bereiche in der Bausparkasse sowie den Tochtergesellschaften VR Kreditservice, Schwäbisch Hall Training und BAUFINEX auf die Einhaltung der Geschenke-Richtlinie überprüft. Dabei ergaben sich keine Auffälligkeiten.

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

Schwäbisch Hall erläutert sein Compliance-System [auf seiner Website](#). Zusätzlich stehen für Mitarbeitende zahlreiche weitere Informationen im Intranet zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem der Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe, das Compliance-Handbuch für Schwäbisch Hall, Schulungsunterlagen, Rollenbeschreibungen sowie Richtlinien zum Thema. Einmal jährlich absolvieren Führungskräfte der ersten Führungsebene sowie Mitarbeitende, für die das Thema relevant ist, eine Online-Schulung zum Thema Kartellrechts-Compliance. Der Vorstand sowie der Aufsichtsrat wurden durch den Compliance-Manager im Rahmen der Pfandbriefemission der Bausparkasse zur Kapitalmarkt-Compliance informiert. Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sowie deren Familienangehörige sind verpflichtet, persönliche Geschäfte mit Pfandbriefen von Schwäbisch Hall unverzüglich öffentlich mitzuteilen. Die rasche Veröffentlichung dient der Transparenz am Kapitalmarkt.

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. Alle Beschäftigten der Schwäbisch Hall-Gruppe müssen die Online-Schulungen absolvieren. Durch eine automatische Erinnerungsfunktion ist sichergestellt, dass alle an der Schulung teilnehmen. Daher ist die Schulungsquote stets sehr hoch. Ausgenommen sind lediglich Personen, die aus definierten Gründen die Schulung nicht absolvieren können (Krankheit, Elternzeit, Sabbaticals etc.). Die Schulung gab es 2020 zum letzten Mal in dieser Form. Sie wird künftig durch eine neue Compliance-Grundlagenschulung abgelöst. Diese besteht aus den Elementen Compliance-Grundlagen, Interessenkonflikte/Geschenke, Kartellrecht und Betrugsprävention mit Erklärvideos und Wissensabfragen. Die neue Schulung ist für alle Mitarbeitenden der Schwäbisch Hall-Gruppe jährlich verpflichtend.

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

205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Jahr 2020 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

Am 15. Mai 2020 hat der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) gegen die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG eine wettbewerbsrechtlich ausgestaltete Unterlassungsklage wegen der Erhebung von „Aufwandsentschädigungen“ für die Berechnung von Vorfälligkeitsentgelten erhoben. Mit Urteil des Landgerichts Heilbronn vom 12. November 2020 wurde die Klage in 1. Instanz abgewiesen. Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

207 STEUERN

207-1 / 207-2 / 207-3 Managementansatz

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

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



ÖKOLOGISCHE STANDARDS

301 MATERIALIEN

301-103 Managementansatz

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

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 FSC-zertifiziertes Papier ein.

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

Verbrauchsdaten für Materialien – ebenso für Energie und Wasser – liegen nur für die Hauptverwaltung am Standort Schwäbisch Hall vor, die sich im Besitz des Unternehmens befindet. Hier haben rund 3.400 Beschäftigte, Auszubildende und Trainees ihren Arbeitsplatz. Weitere genutzte Räumlichkeiten an anderen Standorten sind angemietet. Die Verbräuche dieser Mietflächen sind in Relation zum Hauptstandort so gering, dass sie in diesem Bericht nicht ausgewiesen werden.

301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen

Seit 2020 können wir Daten besser auswerten und erfassen nun auch den Papierverbrauch von Drucksachen und Flyern. Deshalb ist die ausgewiesene Kennzahl zum gesamten Papierverbrauch höher als im letzten Jahr: Im Berichtsjahr kamen wir auf einen Verbrauch von 910 Tonnen. Dabei stellt FSC-Papier mit 653 Tonnen die größte Menge dar. Der Anteil von nichtzertifiziertem Frischfaserpapier, das für spezielle Briefhüllen und Drucksachen erforderlich ist, belief sich im Berichtsjahr auf 257 Tonnen.

PAPIERVERBRAUCH BEI SCHWÄBISCH HALL
(HAUPTVERWALTUNG) (IN TONNEN)

	2020 ²	2019	2018
Gesamt	910	631	813
Pro Mitarbeiter*in ¹	0,31	0,22	0,29

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente

² Angaben ab 2020 umfassen auch den Papierverbrauch von Drucksachen und Flyern.

301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

Schwäbisch Hall verwendet für Brief-, Kopier- und Druckerpapier ausschließlich Ware mit dem FSC-Siegel. Andere, extern beschaffte Druckerzeugnisse und Flyer werden aus fertigungstechnischen Gründen noch mit nichtzertifiziertem Frischfaserpapier hergestellt. Unser Ziel ist es, dass wir zukünftig auch diese Erzeugnisse in FSC-Qualität beschaffen.

302 ENERGIE

302-103 Managementansatz

Den Energieverbrauch zu senken, hat eine hohe Bedeutung für den Klimaschutz. Ziel des Energiemanagements bei Schwäbisch Hall ist es deshalb, den Verbrauch von fossilen Energieträgern zu verringern, um CO₂-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. CO₂-Emissionen, die durch Veranstaltungen des Innen- und Außendienstes entstehen, kompensieren wir. Dabei erwerben wir Klimaschutz-Zertifikate für ein deutsches Klimaschutz-Projekt, das nach dem international anerkannten Verified Carbon Standard (VCS) zertifiziert ist.

Abgeleitet aus der Klimastrategie hat die Schwäbisch Hall-Gruppe 2019 einen Umweltbeauftragten 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. Für 2020 war vorgesehen, ein Umweltmanagementsystem einzuführen und Einsparziele zu formulieren. Pandemiebedingt konnte das nicht wie geplant umgesetzt werden. Wir planen die entsprechenden Vorbereitungen nun für das Jahr 2021.

Ein Fokus des Umweltmanagementsystems wird auf der Energieversorgung und der Energieeffizienz liegen. Die SHF hat bereits 2013/14 begonnen, auf LED-Beleuchtung umzustellen und hat dies im Berichtsjahr fortgesetzt. Auch das Rechenzentrum haben wir unter Energiespar Gesichtspunkten modernisiert. Um Dienstreisen zu vermeiden, haben wir außerdem den Anteil an Videokonferenzen sukzessive erhöht.

ENERGIEVERBRAUCH SCHWÄBISCH HALL (HAUPTVERWALTUNG) (IN KWH)

	2020	2019	2018	Veränderung in %
Strom				
Zertifizierter Grünstrom	10.333.953	11.622.424	12.626.676	- 11,01
Strom pro Mitarbeiter*in ¹	3.504	3.980	4.468	- 11,96
Wärme				
Wärmeenergie ²	8.466.005	8.341.225	9.204.378	+ 1,5
Eigenerzeugte Wärme (Gas)	116.035	203.000	154.200	- 42,8
Energieverbrauch Wärme pro Mitarbeiter*in ¹	2.910	2.843	3.213	+ 2,36

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente

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

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Der Stromverbrauch im Jahr 2020 hat sich im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 1.288.000 Kilowattstunden auf rund 10.334.000 Kilowattstunden reduziert. Der absolute Fernwärmeverbrauch hat sich aufgrund der pandemiebedingten Hygieneanforderungen an die Klimatisierung gegenüber 2019 um rund 518.000 Kilowattstunden auf 8.306.000 Kilowattstunden erhöht. Der Gas- und Heizölverbrauch (für die Notstromerzeugung) hat sich im Vergleich zu 2019 um rund 81.600 Kilowattstunden verringert.

Geschäftsreisen und Transporte

2020 legten Mitarbeitende der Bausparkasse Schwäbisch Hall für Geschäftsreisen insgesamt 3,11 Millionen Kilometer zurück (2019: 3,76 Mio.), davon 2,54 Millionen Kilometer mit dem Auto (2019: 2,19 Mio.), 0,45 Millionen Kilometer mit der Bahn (2019: 0,93 Mio.) und 0,11 Millionen Kilometer mit dem Flugzeug (2019: 0,64 Mio.). Schwäbisch Hall strebt an, die Anzahl der Dienstreisen zu reduzieren, um die CO₂-Emissionen zu verringern. Das Unternehmen hält seine Beschäftigten dazu an, wenn möglich Telefon- oder Videokonferenzen zu nutzen, um Dienstreisen zu vermeiden. Seit Oktober 2017 ist die Anzahl der Webkonferenzen kontinuierlich gestiegen. Während der Corona-Krise beschleunigte sich dieser

Trend enorm: Waren es davor etwa 50 Webkonferenzen pro Tag, haben die Mitarbeitenden während der Pandemie täglich bis zu 2.000 Termine über die digitale Plattform von Schwäbisch Hall wahrgenommen.

Für regionale Einsatzfahrten wie Botendienste gibt es ein Elektrofahrzeug. Grundsätzlich werden Fahrzeuge unter Verbrauchseffizienz-Gesichtspunkten ausgewählt. Um den Individualverkehr der Mitarbeitenden zu reduzieren, bietet Schwäbisch Hall ihnen bereits seit 1990 ein kostenloses Job-Ticket. Dieses Angebot haben 2020 rund 2.300 Mitarbeitende angenommen und so etwa 5,3 Millionen Kilometer mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt. Im Durchschnitt werden durch Job-Tickets jährlich fast 1.000 Tonnen CO₂ vermieden.

Die firmeneigenen Fahrzeuge verbrauchten im Jahr 2020 umgerechnet 321.751 Kilowattstunden an Energie (2019: 347.853 kWh). 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 2020 hat die Bausparkasse insgesamt rund 494,4 Tonnen CO₂ über „Go Green“ ausgeglichen. Auch der verstärkte Versand elektronischer Dokumente macht sich bemerkbar: Im Berichtsjahr haben mehr als eine Million Kund*innen ihren Kontoauszug in elektronischer Form erhalten.

302-3 Energieintensität

2020 lag der Gesamtenergieverbrauch aus Strom und Wärme bei einer Beschäftigtenzahl von 2.949 (Vollzeitäquivalente) bei 18.799.958 Kilowattstunden (absoluter Wert). Damit betrug die Energieintensität im letzten Jahr 6.375 Kilowattstunden pro Mitarbeiter*in (2019: 6.730 kWh).

302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Der Verbrauch von Strom hat sich 2020 um mehr als 1.288.000 Kilowattstunden reduziert – das entspricht einer Verringerung um 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der Rückgang lässt sich durch verschiedene Energieeffizienzmaßnahmen erklären. Dazu zählen zum Beispiel die Optimierung der Rechenzentren, die Stilllegung des Zentraldampferzeugers oder die Umstellung der Beleuchtung auf LED.

Da Nebengebäude infolge der Corona-Pandemie weniger genutzt wurden, reduzierte sich die Menge der eigenerzeugten Wärme um rund 87.000 Kilowattstunden (43 Prozent weniger im Vergleich zum Vorjahr).

303 WASSER

303-103 inkl. 303-1 und 303-2 Managementansatz

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

Schwäbisch Hall verwendet ausschließlich Trinkwasser von regionalen Versorgern. Im Zuge des geplanten Umweltmanagementsystems sind auch effizienzsteigernde Maßnahmen sowie entsprechende Verbrauchs- und Einsparziele vorgesehen.

Das Abwasser der Hauptverwaltung entspricht im Wesentlichen normalen Haushaltsabwässern. In den Verpflegungsbereichen beachten wir die Vorschriften der Abwasservorbehandlung. Das Technische Gebäudemanagement der SHF verantwortet das

Wassermanagement. Es ist unter anderem für die regelmäßigen Wartungen und Inspektionen der sanitären Anlagen zuständig.

303-3 Wasserentnahme

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

303-4 Wasserrückführung

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

ABWASSERAUFKOMMEN (IN M³)

	2020	2019	2018
Abwasser gesamt	27.868	36.055	36.505
Abwasser spezifisch (pro Mitarbeiter*in) ¹	9,45	12,35	12,98

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente

303-5 Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch im Berichtsjahr von 37.103 Kubikmetern (m³) hat sich gegenüber dem Vorjahr um rund 9.477 Kubikmeter deutlich verringert. Ursächlich war hierbei vor allem, dass aufgrund der Corona-Pandemie deutlich weniger Mitarbeitende in der Hauptverwaltung anwesend waren.

WASSERVERBRAUCH (IN M³)

	2020	2019	2018
Wasserverbrauch gesamt	37.103	46.580	49.121
Wasserverbrauch spezifisch (pro Mitarbeiter*in) ¹	12,61	15,95	17,4

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente

305 EMISSIONEN

305-103 Managementansatz

Der Ausstoß von Treibhausgasen – insbesondere von Kohlendioxid (CO₂) – durch Industrie, Verkehr und Gebäude ist eine wesentliche Ursache für den Klimawandel. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall fühlt sich daher verpflichtet, einen Beitrag zur Reduzierung von CO₂-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 CO₂-Emissionen bis 2050 um mindestens 80 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2009 zu reduzieren. Bereits in den vergangenen Jahren hat das Unternehmen mithilfe verschiedener Aktivitäten seine CO₂-Emissionen deutlich verringert: So hat Schwäbisch Hall unter anderem auf Ökostrom umgestellt, die Wärmeerzeugung und -verteilung effizienter gestaltet und den Energieverbrauch seiner Rechenzentren reduziert. Zudem stellt das Unternehmen

nach und nach auf LED-Beleuchtung um. Schwäbisch Hall legt in der Gebäude- und Anlagenstrategie bei baulichen und technischen Ersatzmaßnahmen großen Wert auf Energieeffizienz.

Im Rahmen des geplanten Umweltmanagementsystems sind auch Managementvorgaben und Ziele für den Bereich der CO₂-Emissionen vorgesehen. Bereits aktiv sind wir hinsichtlich klimaneutraler Veranstaltungen am Standort. Dabei kompensieren wir die anfallenden CO₂-Emissionen von Veranstaltungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall ab 100 Teilnehmenden mit zertifizierten Klimaschutzprojekten von First Climate. Im Jahr 2020 fanden pandemiebedingt kaum größere Veranstaltungen statt. Die Gelder für den Kauf von zwei Zertifikaten flossen im Berichtsjahr wieder in die umweltfreundliche Stromgewinnung durch Grubengas in Deutschland.

Die Produkte der Bausparkasse haben keine Auswirkungen auf den CO₂-Ausstoß des Unternehmens, wohl aber auf den ihrer Kund*innen. Den CO₂-Impact der von Schwäbisch Hall ausgereichten Kredite erheben wir seit dem Jahr 2017 auf Basis eines gemeinsam mit der Universität Stuttgart entwickelten Berechnungssystems. Durch Finanzierungen in den Bereichen Neubau, Modernisierung und Fotovoltaik wird der CO₂-Ausstoß der finanzierten Immobilien deutlich reduziert. Im Jahr 2020 haben Schwäbisch Hall-Kund*innen durch ihre Finanzierungen in den genannten Bereichen knapp 537.972 Tonnen CO₂ eingespart. Das entspricht dem Jahresverbrauch von rund 57.000 Menschen bzw. dem Jahresverbrauch von 290.000 Pkw. Die Summe der vermiedenen CO₂-Emissionen steigt jährlich kontinuierlich an. Für das Jahr 2019 wurde erstmals ein Einspar-Impact von über 500.000 Tonnen CO₂ durch Finanzierungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall gemessen. Gegenwärtig entwickeln wir die Messmethodik auf Basis eines EU-Taxonomiekonformen Klassifizierungssystems weiter.

305-1 Direkte Treibhausgas-Emissionen und 305-2 Indirekte Treibhausgas-Emissionen

Der CO₂-Ausstoß der Bausparkasse Schwäbisch Hall in Deutschland lag im Jahr 2020 bei insgesamt 3.253,53 Tonnen (2019: 3.504,93 Tonnen).

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN (IN TONNEN)			
	2020	2019	2018
Scope-1-Emissionen	299,99	166,30	146,48
Scope-2-Emissionen	415,49	1.113,68	1.100,2
Scope-3-Emissionen	2.538,05	2.224,95	2.545,02
Gesamt	3.253,53	3.504,93	3.791,71

305-4 Intensität der Treibhausgas-Emissionen

Für die Berechnung der CO₂-Intensität – d. h. der Emissionen pro Kopf – zieht Schwäbisch Hall direkte und indirekte CO₂-Emissionen heran. Pro Kopf (Vollzeitäquivalente) verzeichneten die CO₂-Emissionen der Schwäbisch Hall-Gruppe einen Rückgang von 1.200,3 Kilogramm (2019) auf 1.103,3 Kilogramm (2020).

Den Bezugsrahmen im Berichtsjahr bildeten der Verbrauch an Energie, Papier und Wasser sowie Dienstreisen (ohne freie Handelsvertreter*innen im Außendienst) und Abfallmenge. In den kommenden Jahren sollen weitere Daten zu CO₂-Emissionen erhoben werden (z. B. aus dem Pendlerverkehr, durch Veranstaltungen etc.), um den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens noch vollständiger ausweisen zu können.

306 ABFALL

306-103 inkl. 306-1 und 306-2 Managementansatz

Eine sorgfältige und vorschriftsgemäße Sammlung und Sortierung von Abfällen senkt die Entsorgungskosten und hilft, wertvolle Rohstoffe im Kreislauf zu halten. Daher dokumentieren wir das Abfallaufkommen am Standort der Hauptverwaltung in Schwäbisch Hall seit vielen Jahren detailliert und reduzieren es, wo immer dies möglich ist. Das Abfallmanagement ist Teil des im Aufbau befindlichen Umweltmanagementsystems. Das Team Gebäudeservice/Reinigung der SHF organisiert die Abfallentsorgung und erstellt die Abfallbilanz. Dabei hält es sich an entsprechende Service- und Qualitätsvereinbarungen (Service Level Agreements).

Die Entsorgung von Abfällen erfolgt im Rahmen des geltenden Abfallrechts. Sondermüll und gefährliche Abfälle fallen lediglich in sehr geringen Mengen an. Es bestehen dadurch keine signifikanten Auswirkungen dieser Abfälle auf die Umwelt. Bei der Entsorgung von Abfällen arbeiten wir mit fachlich qualifizierten Unternehmen zusammen

306-3 Angefallener Abfall

Alle ungefährlichen Abfälle der Bausparkasse übergeben wir an kommunale Entsorgungsunternehmen, die diese ordnungsgemäß entsorgen bzw. verwerten. Spezialbetriebe sammeln und verwerten Elektroschrott und gefährliche Abfälle bzw. entsorgen diese unter Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Die Gesamtmenge des Abfalls ist im Berichtsjahr um 17,7 Prozent gesunken. Der Recyclinganteil lag 2020 bei 91,4 Prozent.

ÖKOLOGISCHE STANDARDS

ABFALLAUFKOMMEN (IN TONNEN)

	2020	2019	2018
Restabfälle/Hausmüll	171,89	262,14	278,01
Datenschutzpapier	259,77	256,74	314,25
Glas	33,6	81,60	81,60
Kunststoff/ Verpackung	6,47	32,40	32,40
Gewerbeabfälle	62,94	25,51	63,54
Papier	22,85	19,47	26,08
Elektroschrott	11,48	3,35	5,34
Gefährliche Abfälle	0,27	0,45	0,90
Leuchtmittel	0,25	0,40	0
Gesamt	569,53	682,06	802,12

ABFALLAUFKOMMEN UND RECYCLING (IN TONNEN)

	2020	2019	2018	Veränderung in %*
Gesamtabfallaufkommen	569,53	692,06	802,12	- 17,7
pro Mitarbeiter*in	0,19	0,24	0,28	- 20,8
Recyclingmenge	520,52	636,68	736,00	- 18,4
pro Mitarbeiter*in	0,176	0,22	0,26	- 19,7
Recyclinganteil (% vom Gesamtaufkommen)	91,4	92,00	91,80	- 0,65

¹ Standort Schwäbisch Hall, Veränderung 2020 verglichen mit dem Vorjahr

307 UMWELT-COMPLIANCE

307-103 Managementansatz

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

307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

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

308 UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN

308-103 Managementansatz

Die Qualität des Umweltmanagements von Lieferanten kann die Gesamt-Nachhaltigkeitsleistung der beauftragenden Unternehmen stark beeinflussen. Im schlechtesten Fall kann sie zu Umweltschäden führen, für die auch wir als Auftraggeber indirekt mitverantwortlich

sind und die damit rufschädigend wären. Für die Bausparkasse Schwäbisch Hall gelten daher – wie für alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe – gemeinsame soziale, ökonomische und ökologische Mindeststandards in der Beschaffung und in den Einkaufsprozessen. Dazu gehören beispielsweise menschenrechtliche Aspekte oder Arbeitspraktiken für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung. Mit 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) einzuhalten (siehe **GRI 414, Managementansatz**). Weitergehende Informationen finden sich auf der **Schwäbisch Hall-Website**.

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

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

Mittels einer vertiefenden Selbstauskunft erkundigen wir uns bei Lieferanten zu Aspekten ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung. Dabei fragen wir unter anderem nach Zertifizierungen gemäß ISO 9001 (Qualität), EMAS und ISO 14001 (Umwelt), ISO 45001 (Arbeitssicherheit) oder auch nach einer Unterzeichnung des Global Compact.

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

308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

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





SOZIALE STANDARDS

401 BESCHÄFTIGUNG

401-103 Managementansatz

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

Der Personalbereich verantwortet die Einstellung von Mitarbeitenden im Innendienst und fördert ihre individuellen Fähigkeiten. Der Bereich Vertrieb kümmert sich um diese Belange im Außendienst. 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 Angestellten im Innendienst und den Partner*innen im Außendienst ein umfangreiches Bündel an Maßnahmen, um Beruf und Privatleben bestmöglich miteinander vereinbaren zu können. Flexible Arbeitszeiten, eine erfolgsorientierte Vergütung, zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung sowie ein motivierendes, gesundes und sicheres Arbeitsumfeld gehören zu den selbstverständlichen Leistungen von Schwäbisch Hall.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall erhält für ihre attraktiven Arbeitsbedingungen regelmäßig **Auszeichnungen** und rangiert bei Wettbewerben zur Arbeitgeberattraktivität auf den vorderen Plätzen. So wurden wir 2020 erneut bei der Top-Arbeitgeber-Studie des Top Employers Institute als bester Arbeitgeber unter den

Finanzinstituten in Deutschland ausgezeichnet. In der Gesamtwertung 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. Sie verpflichten sich unter anderem dazu, keine Vollzeitstellen durch Praktikant*innen, Volontär*innen oder Daueraushilfen zu ersetzen.

Kundenberatung und Vertrieb erfolgen im Wesentlichen durch die rund 3.300 freien Handelsvertreter*innen im Außendienst. Als selbstständige Handelsvertreter*innen fallen sie nicht in unsere Mitarbeiterstatistik. Sie können jedoch ebenfalls ein breites Spektrum an Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, um in ihrem Beruf erfolgreich zu sein.

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

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

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

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

Coronabedingt konnte das Ferienprogramm im Berichtsjahr nicht stattfinden.

Seit 1992 gibt es für Beschäftigte, die Angehörige zu Hause betreuen, eine betriebliche Regelung für eine Pflegepause. Mitarbeitende können sich dafür bis zu zwei Jahre von ihrer Tätigkeit freistellen lassen. Tritt unerwartet ein Pflegefall eines/einer nahen Angehörigen ein, können sie sich kurzfristig bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen lassen. Außerdem betreibt Schwäbisch Hall seit fast 25 Jahren gemeinsam mit der „Dienste für Menschen GmbH“ das Seniorenwohnstift Horst-Kleiner. Die betriebseigene Einrichtung steht ehemaligen Angestellten und deren Angehörigen offen. Es umfasst insgesamt 51 Ein- und Zweibettzimmer-Wohnungen.

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

Eine weitere Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind variable Arbeitszeiten. Bei Schwäbisch Hall gibt es eine Vielzahl von individuellen Arbeitszeitmodellen. Rund 38 Prozent der Mitarbeitenden sind in Teilzeit tätig.

Auch das mobile Arbeiten schafft Flexibilität: Waren 2019 noch rund 250 Beschäftigte regelmäßig im Homeoffice tätig, hat Schwäbisch Hall mit Beginn der Corona-Pandemie im Frühling 2020 innerhalb kürzester Zeit das Arbeiten im Homeoffice für nahezu alle ermöglicht. Während des ersten Lockdowns arbeiteten fast 90 Prozent der Beschäftigten von zu Hause aus. Seitdem erledigt ein Großteil der Belegschaft die eigenen Aufgaben im Homeoffice. Das Angebot, von zu Hause aus für Schwäbisch Hall tätig zu sein,

wollen wir im Rahmen unserer Initiative „Arbeiten der Zukunft“ dauerhaft ausweiten. Dafür setzen wir verschiedene Maßnahmen um wie etwa Leitlinien für mobiles Arbeiten, spezielle Entwicklungsmaßnahmen und schnelle, praktische Hilfen wie einen neuen Newsletter zur Unterstützung von Führungskräften.

Weitere Regelungen zu flexiblem Arbeiten umfassen zusätzlichen unbezahlten Urlaub, Sonderurlaub für Ehrenämter, eine Elternzeitregelung über den gesetzlichen Anspruch hinaus sowie betrieblichen Bildungsurlaub und das Erwerben von zusätzlichen Sonderurlaubstagen gegen entsprechendes Gehalt.

Auch den selbstständigen Handelsvertreter*innen im Außendienst bieten wir ein umfangreiches Unterstützungspaket zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das laufend ergänzt wird. So kann das Vertragsverhältnis mit Schwäbisch Hall 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*in“ ist an die Bedürfnisse von Menschen über 60 Jahre angepasst. Eine von Außendienst-Mitarbeitenden getragene Gemeinschaftshilfe unterstützt mit einer Auszahlung beispielsweise in Fällen von Berufsunfähigkeit oder gesundheitlichen Einschränkungen. Auch ein detailliertes „Vertrieblisches Eingliederungsmanagement“ nach einer zwischenzeitlichen Pause in der Vertriebstätigkeit ist im Angebot. Zur Unterstützung der Pflege von Angehörigen steht den freien Handelsvertreter*innen das Senporta-Portal zur Verfügung. Es bietet Informationen rund ums Thema Pflege wie etwa zur Neuorganisation des Alltags, wenn ein Pflegefall eintritt. Seit März 2020 können individuelle Herausforderungen auch direkt mit einer/einem Pflegeberater*in telefonisch besprochen werden.

402 ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

402-103 Managementansatz

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

402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

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

403 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

403 inkl. 403-1 bis 403-7 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.

Im Rahmen des Arbeitsschutzes gibt es regelmäßige präventive und anlassbezogene Arbeitsplatzbegehungen. Auffälligkeiten und Maßnahmen aus den Begehungsprotokollen werden in einer Datenbank erfasst. Darin wird auch die Umsetzung der Maßnahmen durch die Verantwortlichen nachverfolgt. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze. So sind seit 2017 alle Büroarbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Im gewerblichen Bereich steuert ein Beauftragter der Schwäbisch Hall Facility Management GmbH die Gefährdungsbeurteilungen und schickt sie zur jährlichen Aktualisierung bzw. Anpassung an die jeweiligen Führungskräfte.

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

„Schwäbisch Hall in Balance“

Das ganzheitliche Gesundheits- und Leistungsmanagement des Unternehmens steht unter dem Titel „Schwäbisch Hall in Balance“. Schwäbisch Hall bietet seinen Beschäftigten in diesem Rahmen zahlreiche Maßnahmen an, die auch im Berichtsjahr fortgeführt wurden. Dazu gehörten Schulungsangebote zur eigenen Gesunderhaltung, zum Beispiel zu den Themen Stärkung der psychischen Gesundheit, Bewegung, Entspannung und gesunde Ernährung. Für das Bewegungs- und Entspannungsangebot können die Teilneh-

menden das betriebseigene Bewegungszentrum nutzen. Um die Beschäftigten für Gesundheitsthemen zu sensibilisieren, bietet das Unternehmen normalerweise Fachvorträge, Gesundheitstage und Aktionen an, unter anderem zu den Themen Ernährung, Bewegung und Ausgleich sowie psychische Gesundheit. Diese Angebote konnten wir jedoch coronabedingt seit dem Frühjahr 2020 zum Teil nicht mehr oder nur eingeschränkt anbieten. Stattdessen steht es den Mitarbeitenden offen, anhand von digitalen Angeboten oder Beratungsmöglichkeiten aktiv etwas für ihre Gesundheit und Entspannung zu tun.

Für Führungskräfte gibt es seit 2019 ein neues Schulungsangebot zum Thema „Gesund führen“. Es wurde 2020 um digital aufgezeichnete Online-Vorträge erweitert. Außerdem gibt es ein Beratungsangebot für Teams mit hohen Krankheitsquoten. Hier werden betroffene Führungskräfte bei der 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*innen im Außendienst ein speziell auf deren Bedürfnisse ausgerichtetes Angebot im Gesundheitsmanagement. Beispielsweise können alle Außendienst-Mitarbeiter*innen die psychologische Beratungshotline „Human Protect“ in Anspruch nehmen. Für bis zu fünf Beratungsstunden pro Jahr werden dabei die Kosten übernommen.

Für Beschäftigte mit einer schweren Erkrankung bzw. kritischen Belastungssituation gibt es ein breites Spektrum an Angeboten, 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. Mitarbeiter*innen können das BEM-Verfahren auch präventiv (also vorbeugend) in Anspruch nehmen, um ihre Gesundheit und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. 2020 wurden insgesamt 92 BEM-Gespräche bei der Bausparkasse, der Schwäbisch Hall Kreditservice und der Schwäbisch Hall Training geführt. Bei der Schwäbisch Hall Facility Management waren es 35 Gespräche. Ein ähnliches Modell gibt es auch für die selbstständigen Handelsvertreter*innen im Außendienst.

Während der Corona-Pandemie unterstützt die Betriebsärztin die Beschäftigten bei Fragen zum Infektionsschutz und zu Hygienemaßnahmen sowie gegebenenfalls im Umgang mit akuten Fällen. Dabei leistet sie innerhalb des Unternehmens wichtige Aufklärungsarbeit zum Thema Corona-Virus.

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

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

403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Die Zahl der Arbeitsunfälle ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen und ist insgesamt geringer als der Durchschnitt in der Finanzdienstleistungs- bzw. Facility-Management-Branche. Das unterstreicht auch der regelmäßige Gesundheitsbericht der AOK.

Die Arbeitsunfallquote lag bei 0,06 Prozent.

403-9 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Bei Schwäbisch Hall unterliegt niemand aufgrund seiner Tätigkeit einer besonderen Gesundheitsgefährdung. Das Unternehmen verfügt über ein internes Unfallmeldungs- und Erfassungssystem.

Auch die Zahl der Krankheitstage ist im Berichtsjahr weiter zurückgegangen. Arbeitsbedingte Todesfälle gab es nicht. Auch sind keine Fälle von Gesundheits- und Sicherheitsverstößen im Berichtsjahr bekannt geworden.

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. Zwei eigenständige Teams im Personalbereich organisieren Angebote zur Aus- und Weiterbildung. Für die freien Handelsvertreter*innen im Außendienst verantwortet ein eigenständiges Team im Bereich Vertrieb diese Themen.

Zu den etablierten Programmen gehören unter anderem

- „SPIRIT“: Programm zur Nachwuchsförderung mit Schwerpunkt auf persönlichen und sozialen Kompetenzen sowie agilem Projektmanagement,
- „Challenge“: Potenzialförderprogramm für Mitarbeitende, die mittelfristig eine Führungsposition einnehmen wollen. 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 Abteilungsleitungsposition. Schwerpunkt: Transformation,
- „General Management“: Potenzialförderprogramm zur Übernahme einer Bereichsleitungsposition,

KRANKHEITSTAGE			
	2020	2019	2018
Krankheitstage je Mitarbeiter*in	15,5	16,8	17,5

- Corporate Campus und Cross Mentoring innerhalb der DZ BANK Gruppe: Angebote für Führungskräfte der oberen Führungsebenen. Die Programme machen wir über das Intranet und andere interne Kommunikationsformen bekannt. Das Ausbildungskonzept legt den Grundstein für lebenslanges Lernen mit einem breiten Angebot an Seminaren, Trainings, selbstinitiiertem 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.

Angestellte und Außendienst-Mitarbeiter*innen erhalten über alle Lebensphasen hinweg Unterstützung bei ihrer beruflichen Weiterbildung 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 Angestelltem

Die Beschäftigten haben im Berichtsjahr durchschnittlich 1,7 Tage für die Weiterbildung genutzt.

Bei den selbstständigen Handelsvertreter*innen im Außendienst lag der Wert 2020 bei 4,5 Tagen. Ein Großteil der Weiterbildung fand online statt.

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

Ausbildung

Zum Jahresende 2020 waren insgesamt 227 (2019: 222) Auszubildende, Studierende und Trainees bei Schwäbisch Hall beschäftigt. Rund 100 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 Kolleg*innen.

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

Die Schwäbisch Hall Facility Management GmbH bildet zusätzlich Immobilienkaufleute, Fachkräfte für Schutz und Sicherheit, Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Systemgastronom*innen, Köch*innen, Mediengestalter*innen sowie Maschinen- und Anlagenführer*innen aus. Abiturient*innen können aus den Bachelor-Studiengängen Wirtschaftsingenieurwesen (Facility Management), Food

Management, Digitale Medien oder Dienstleistungsmanagement an den Dualen Hochschulen in Baden-Württemberg auswählen.

In unseren Ausbildungsprogrammen spielt die Digitalisierung eine wichtige Rolle. 2019 haben wir einen neuen dualen BWL-Studiengang mit Schwerpunkt Digital Business Management eingeführt. Ab 2021 ergänzt ein weiterer dualer Studiengang – Wirtschaftsinformatik Data Science – das Angebot. Außerdem haben wir die Palette im Berichtsjahr um zwei Ausbildungsgänge erweitert: Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung und Fachinformatiker*in Systemintegration. Insgesamt gab es bei den digitalen Kompetenzen infolge der Corona-Pandemie durch die Arbeit im Homeoffice im Berichtsjahr einen deutlichen Aufschwung.

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. Zunehmend werden E-Learnings und animierte Erklärfilme eingesetzt. Fast 70 Prozent des Lernangebots sind digital. Daneben hat Schwäbisch Hall die Videolernplattform Masterplan zum Ausbau der digitalen Kompetenz eingeführt. Im Berichtsjahr 2020 gehörte diese bzw. der Ausbau sogenannter Future Skills 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 ausgebildeten Nachwuchskräften 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 Handelsvertreter*innen im Außendienst steht ein umfassendes Angebot zur Qualifizierung offen. Um eine gleichbleibend hohe Beratungsqualität zu sichern, absolvieren alle Außendienst-Mitarbeiter*innen 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 Vertriebspartner*innen auf E-Learning-Plattformen und in Webinaren über die Möglichkeiten zum Eigenauftritt im Web und in sozialen Netzwerken informieren und entsprechend qualifizieren. Durch die strategische Ausrichtung der Personalentwicklung auf mehr Digitalformate fanden im Berichtsjahr rund 50 Prozent aller Personalentwicklungsangebote online statt. So erhielt der Außendienst auch in der Corona-Zeit und vor allem in der digitalen Beratung kompetente Unterstützung.

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

Zentrales Instrument zur generationenübergreifenden Führung ist das Jahresgespräch zwischen Beschäftigten und ihrer Führungskraft, in dem individuelle Ziele und Aufgaben, neue Einsatzgebiete und 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 Expert*innen und Persönlichkeiten in unserem Unternehmen. Ihre Leistungsbereitschaft und ihre Ideen bilden die Grundlage für unseren Erfolg und unsere Zukunft. Schwäbisch Hall fördert ein Arbeitsumfeld, das alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung gleichermaßen wertschätzt und fördert. Als Ausdruck dieses Selbstverständnisses hat das Unternehmen 2012 die Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt, Anerkennung und Wertschätzung in Unternehmen, Einrichtungen und Institutionen.

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt streben wir ein Arbeitsumfeld an, das frei von Vorurteilen ist und setzen uns für eine entsprechende Unternehmenskultur ein. Wir arbeiten daran, den Diversity-Gedanken im Unternehmensalltag zu verankern und Rahmenbedingungen für ein Arbeitsumfeld ohne Vorurteile zu schaffen.

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

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

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

Die demografische Entwicklung spiegelt sich in den Personalkennzahlen wider: Das Durchschnittsalter der Angestellten stieg im Berichtsjahr leicht auf 45,6 Jahre an. Bereits rund 46 Prozent gehörten 2020 der Generation „50 plus“ an. Rund 12 Prozent waren jünger als 30 Jahre.

Die Schwerbehindertenquote lag 2020 bei 6,0 Prozent und erfüllt damit die gesetzliche Mindestgrenze.

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN,
SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE (IN %)

	2020	2019	2018
Führungskräfteebene F1	8,7	12,5	8,7
Führungskräfteebene F2	18,3	18,8	20,0
Führungskräfteebene F3	35,0	34,3	34,6
Gesamt	31,3	30,9	31,0

BESCHÄFTIGTE
NACH GESCHLECHT UND ALTER

Einheit	2020	2019	2018
Gesamt	3.274	3.254	3.167
davon männlich	1.285	1.298	1.249
davon weiblich	1.989	1.956	1.918
Nach Geschlecht und Alter			
Unter 30	391	420	390
davon männlich	147	168	149
davon weiblich	244	252	241
30–49	1.378	1.352	1.364
davon männlich	530	526	524
davon weiblich	848	848	840
50 und älter	1.505	1.482	1.413
davon männlich	608	604	576
davon weiblich	897	878	837
Durchschnittsalter (Jahre)	45,6	45,4	45,4
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	19,2	19,4	19,8
Fluktuationsquote in %	5,1	3,8	4,5

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

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

Hinzu kommt eine erfolgsorientierte Vergütung für alle Beschäftigten, die auf den Zielen der Unternehmensstrategie basiert. Die einzelnen Kriterien orientieren sich an definierten Steuerungskennzahlen des Unternehmens. 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, Religion, Herkunft, sexueller Orientierung oder politischer Weltanschauung. Personalbezogene Entscheidungen, zum Beispiel 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 jeder/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.

406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

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

407 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

407-103 Managementansatz

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

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

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

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

412 PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

412-103 Managementansatz

Zusammen mit allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennt sich Schwäbisch Hall zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact für eine 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, Glücksspiel, Pornografie) oder von Unternehmen mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken (Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechtsverletzungen, signifikante Umweltverstöße) kommen für eine Investition nicht infrage. Seit 2015 schließt die Bausparkasse außerdem Anleihen von Unternehmen aus, die mehr als 25 Prozent ihres jährlichen Konzern-Gesamtumsatzes im Bereich Kohlekraftwerke (Braun-/Steinkohle) erzielen.

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

412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Seit 2014 gilt ein gemeinsamer [Verhaltenskodex für die gesamte DZ BANK Gruppe](#), und damit auch für Schwäbisch Hall. Der Kodex gibt den Beschäftigten eine Orientierung in der Vielfalt der bestehenden rechtlichen und ethischen Regeln, darin findet sich auch ein Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte.

Der Verhaltenskodex steht allen Beschäftigten jederzeit über interne Medien zur Verfügung. Schulungen finden nicht statt.

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

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 mehr als 75 Jahren hat die Bausparkasse ihren Sitz in der Stadt Schwäbisch Hall. Heute ist das Unternehmen mit seinen mehr als 3.200 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 die Städtische Musikschule Schwäbisch Hall sowie 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 liefern regionale Metzgereien Fleisch und Wurstwaren, fertige Salate stammen von Restaurants, Backwaren von Bäckereien aus einem Umkreis von 30 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, ökonomische und ökologische Mindeststandards in der Beschaffung und in den Einkaufsprozessen. Dazu gehören auch menschenrechtliche Aspekte oder Arbeitspraktiken für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung. Mit einer Nachhaltigkeitsvereinbarung verpflichtet Schwäbisch Hall sämtliche Lieferanten, diese Mindeststandards wie auch die Prinzipien des UN Global Compact und die Anforderungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten.

Unsere Mindeststandards orientieren sich auch an dem vom Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME) verabschiedeten Code of Conduct 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

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

415 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

415-103 Managementansatz

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

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

2. Rahmenbedingungen für den Erwerb von Wohneigentum verbessern: Schwäbisch Hall unterstützt Initiativen, die auf Verbesserungen der Wohneigentumsbildung breiter Bevölkerungsschichten abzielen. Wir setzen uns für eine Nachfolgeregelung zum Baukindergeld ein, das aufgrund der Corona-Pandemie bis Ende März 2021 verlängert wurde. 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

immobiliengestützten 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 dafür ein, die Einkommensgrenzen und die Förderhöhe bei den vermögenswirksamen Leistungen zu verbessern, die seit vielen Jahren nicht mehr den Preisentwicklungen angepasst wurden.

5. Energie- und Klimawende umsetzen: Schwäbisch Hall setzt sich für 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, um die Fördersystematik von der Messung von Primärenergieverbräuchen auf CO₂-Emissionen umzustellen. Wir verstehen uns als Mittler zu den Kund*innen, denen wir Informationen über die angestrebten Klimaschutzziele geben und Fördermöglichkeiten aufzeigen.

415-1 Parteispenden

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

417 MARKETING UND KENNZEICHNUNG

417-103 Managementansatz

Schwäbisch Hall strebt eine verständliche und gesetzeskonforme Information und Beratung seiner Kund*innen zu den angebotenen Finanzprodukten und ihren potenziellen Risiken an. Da es sich bei den Produkten um langfristige Anlagen handelt und die Vertragspartner*innen damit beiderseitig Verpflichtungen von bis zu 30 Jahren eingehen, enthalten die Produkte verschiedene Alternativen und flexible Ansätze hinsichtlich Höhe und Dauer der Tilgung. An potenzielle Kund*innen gerichtete Werbe- und Informationsmaterialien weisen darauf in transparenter Form hin. Im Beratungsgespräch werden diese flexiblen Möglichkeiten eingehend besprochen und anschließend im Beratungsprotokoll unterzeichnet (siehe auch **GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten**).

417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs- informationen und Kennzeichnung

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

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

Keine.

418 SCHUTZ DER KUNDENDATEN

418-103 Managementansatz

Die Beschäftigten der Bausparkasse Schwäbisch Hall halten die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein und werden regelmäßig mit den aktuell gültigen Datenschutzbestimmungen vertraut gemacht. Das Unternehmen schützt die Daten seiner Kund*innen und gibt diese nur an Dritte weiter, sofern dafür eine rechtliche Verpflichtung besteht oder die Kund*innen in die Datenübermittlung eingewilligt haben. Der Datenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes hin und ist Ansprechpartner für Kund*innen, Geschäftspartner*innen und Angestellte.

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

Eine 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 lagen diesbezüglich 153 Beschwerden bzw. Anfragen Dritter vor. Elf dieser Beschwerden waren berechtigt. Zudem gab es drei Aufforderungen zu Stellungnahmen durch die zuständige Datenschutz-Aufsichtsbehörde bzw. durch die Ombudsstelle des Verbandes der Privaten Bausparkassen aufgrund dort vorliegender Beschwerden Dritter. Keine dieser Beschwerden war berechtigt. Alle Beschwerden wurden gemäß unserer Datenschutzrichtlinien 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. Dieses Fundament stellt sicher, dass die Geschäfte der Bausparkasse 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 Nichteinhaltung 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

Stand: Mai 2021