

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Nachhaltigkeitsbericht 2016



Messbar nachhaltig

Engagement von Schwäbisch Hall für Klimaschutz



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Schwäbisch Hall
Auf diese Steine können Sie bauen





„Ein großer Hebel für den Klimaschutz liegt bei der Energieeffizienz privater Eigenheime. Schwäbisch Hall sieht sich hier in der Verantwortung.“

Reinhard Klein (Vorsitzender)

Inhalt

- 3 Vorwort
- 4 Große Aufgabe
- 7 Gemeinsames Engagement
- 10 Nachhaltigkeitsansatz und Stakeholder
- 13 Unternehmensführung
- 16 Produkte, Leistungen und Wertschöpfung
- 24 Verantwortungsvoller Arbeitgeber
- 32 Betrieblicher Umweltschutz
- 34 Gesellschaftliches Engagement
- 36 Genossenschaftliche FinanzGruppe
- 37 DZ BANK Gruppe
- 38 GRI Content Index

Im Berichtstext sind Verweise auf die jeweiligen Positionen des GRI-G4-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung enthalten. Bei zweispaltigem Text zeigt die Farbe an, auf welchen Teil sich der Hinweis bezieht:

■ G4-Verweise Spalte außen ■ G4-Verweise Spalte innen



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit dem „Abkommen von Paris“ beschloss die UN-Klimaschutzkonferenz im Dezember 2015 zukunftsweisende Klimaschutzziele: Die Weltgemeinschaft verpflichtete sich, die globale Erwärmung auf deutlich

unter zwei Grad Celsius im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter zu begrenzen. Ob sich „Paris“ tatsächlich als der Durchbruch im Bemühen um den weltweiten Klimaschutz erweist, wird sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten zeigen. Jetzt gilt es, das allgemein formulierte Ziel in konkretes Handeln zu überführen. Hier sind Politik, Wirtschaft und auch alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen gefordert.

Als Nummer 1 für Bausparen und einer der führenden Anbieter für Baufinanzierungen sieht sich Schwäbisch Hall in der Verantwortung. Schließlich geht ein erheblicher Teil der CO₂-Emissionen hierzulande auf den Gebäudesektor zurück – vor allem auf die Ein- und Zweifamilienhäuser. Ein entsprechend großer Hebel für den Klimaschutz liegt deshalb darin, private Eigenheime energieeffizienter zu gestalten.

Zur Finanzierung dieser Maßnahmen leisten Bausparen und Baudarlehen mit den größten Beitrag. Wie groß der Beitrag unserer Kunden zur CO₂-Minderung ist, können wir nun genau beziffern – dank eines neu entwickelten Berechnungsmodells. Mehr dazu erfahren Sie auf den nachfolgenden Seiten.

Mit dem Berechnungsmodell können wir fortan die Nachhaltigkeitsleistung unserer Finanzprodukte messen und neue Ziele daraus ableiten. Außerdem können wir nun gegenüber Kunden, Partnern und weiteren Stakeholdern die ökologischen Vorteile von Baufinanzierungen mit Schwäbisch Hall noch klarer kommunizieren.

Den Schwerpunkt des aktuellen Nachhaltigkeitsberichts legen wir auf den Beitrag und das Engagement von Schwäbisch Hall zum Klimaschutz. Wir berichten außerdem über alle vier Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

G4-1

Ich freue mich, wenn Sie sich ein Bild machen, wie Schwäbisch Hall seiner unternehmerischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird.

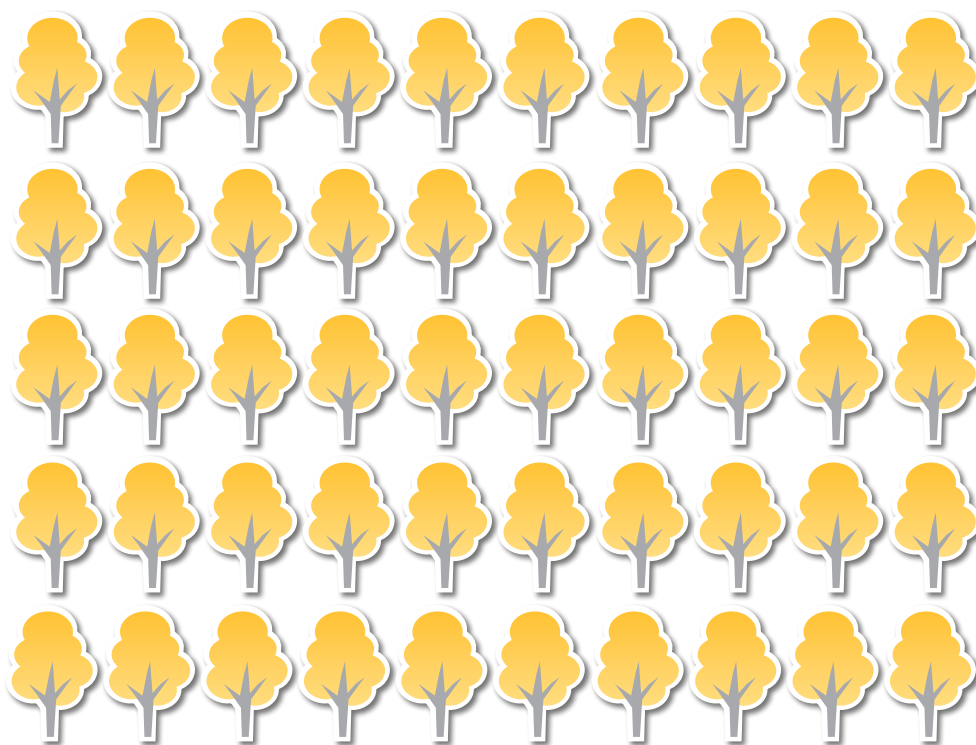
Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Reinhard Klein (Vorsitzender des Vorstands)

Große Aufgabe

In energiesparenden und emissionsarmen Häusern und Wohnungen liegt ein erheblicher Hebel für einen verstärkten Klimaschutz. Mit passenden Finanzierungslösungen, Beratung und durch einen ressourcenschonenden Bankbetrieb leistet Schwäbisch Hall seinen Beitrag.

CO₂-Einsparungen durch Schwäbisch Hall-Finanzierungen

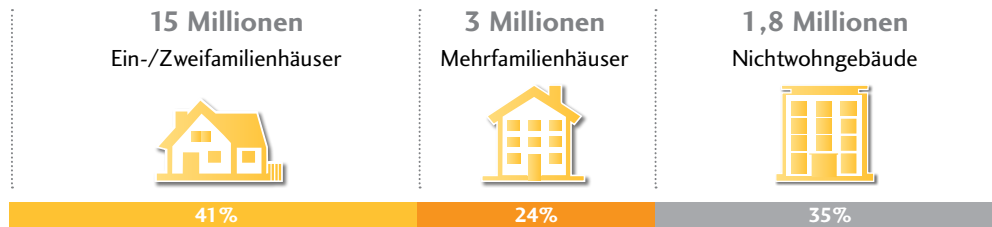


417.746 Tonnen*

CO₂-Emissionen werden jährlich durch Neubauten oder Modernisierungen an Gebäuden eingespart, die Schwäbisch Hall finanziert. Das entspricht in etwa dem durchschnittlichen jährlichen Ausstoß einer deutschen Stadt mit 41.000 Einwohnern oder ungefähr der CO₂-Menge, die 120.000 Buchen in ihrem gesamten Leben gespeichert haben, wenn sie vor 120 Jahren gepflanzt wurden.

*bezogen auf das Kreditvolumen 2015, mehr zur Berechnung auf Seite 22

Verteilung des Energieverbrauchs im deutschen Gebäudestand (in 2016)



Die größten Energieverbraucher

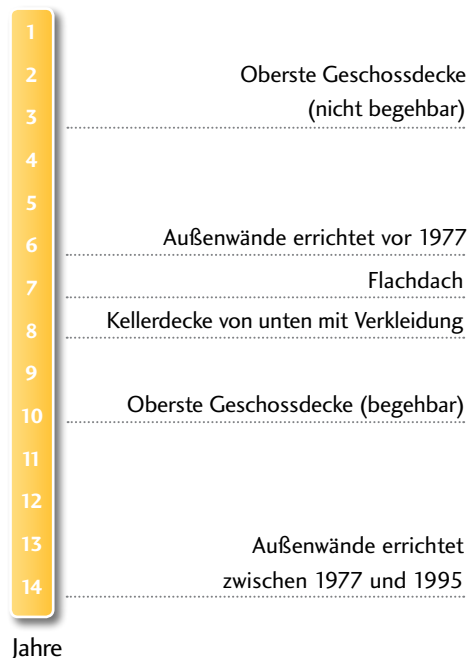


Deutschlands Klimaschutzziel



Bis 2050 soll der Primärenergiebedarf in Deutschland um 80 Prozent reduziert werden, der Gebäudebestand soll dann nahezu klimaneutral sein.

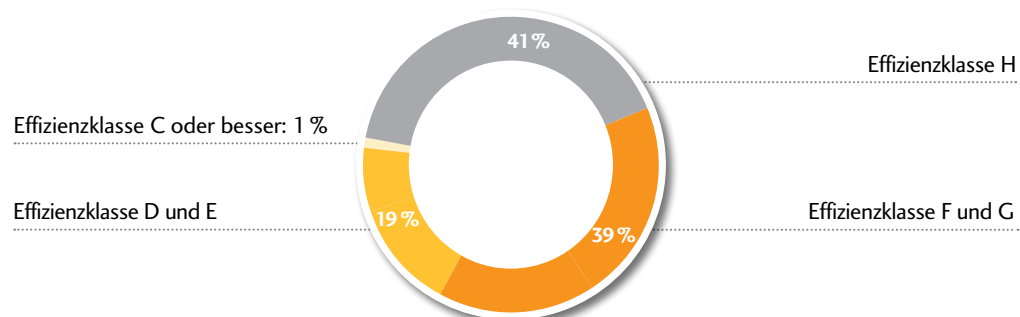
Amortisationszeiten Dämmungen*



Jahre

* Zeitraum, in dem die eingesparten Energiekosten die Investitionskosten ausgeglichen haben. Zeiträume schwanken je nach individuellen Begebenheiten, angegeben ist jeweils der wahrscheinlichste Wert.

Wohngebäudebestand in Deutschland nach Energieeffizienzklassen*



*Effizienzklasse C entspricht dem Niveau eines energetisch gut modernisierten Einfamilienhauses, Klasse G und H entspricht dem Niveau eines kaum oder nicht energetisch modernisierten Einfamilienhauses.



Durch die Dämmung von Fassaden und Decken lässt sich der Energieverbrauch erheblich senken. Es gibt ein breites Spektrum natürlicher und künstlich hergestellter Materialien.

Gemeinsames Engagement

Verantwortung und Leistung von Schwäbisch Hall für den Klimaschutz

Wohneigentum spielt für den Klimaschutz eine immer wichtigere Rolle. Wer ein Haus oder eine Wohnung energieeffizient baut oder modernisiert, leistet einen erheblichen Beitrag, klimaschädliche Emissionen zu reduzieren. Schwäbisch Hall unterstützt seine Kunden beim klimagerechten Bauen und Modernisieren und rechnet vor, wieviel CO₂ Kunden durch energieeffiziente Investitionen einsparen.

Das Jahr 2016 war weltweit das wärmste seit Beginn der Wetteraufzeichnungen – ein weiteres Indiz für den Klimawandel. Seine Folgen sind mittlerweile auch in Mitteleuropa zu spüren. Der Deutsche Wetterdienst warnt, dass in vielen Regionen extreme Wetterphänomene wie Hitze oder Starkregen zunehmen werden. Bei schweren Unwettern im vergangenen Mai starben in Südwestdeutschland mehrere Menschen. In der besonders betroffenen Gemeinde Braunsbach im Landkreis Schwäbisch Hall entstanden in nur einer Nacht Sachschäden im dreistelligen Millionen-Euro-Bereich.

Immobilien spielen beim Klimaschutz eine Schlüsselrolle. In Deutschland gibt es rund 21 Millionen Gebäude. Sie verursachen rund 30 Prozent der jährlichen Emissionen des klimaschädlichen Gases Kohlendioxid (CO₂). Davon entfallen 40 Prozent auf private Wohngebäude. Deshalb hat die Bundesregierung mit dem 2016 verabschiedeten nationalen Klimaschutzplan das Ziel bekräftigt, den Gebäudebestand in Deutschland bis zum Jahr 2050 nahezu klimaneutral zu machen.

Als Nummer 1 für Bausparen und einer der größten Baufinanzierer in Deutschland steht die Bausparkasse zu ihrer Verantwortung in

dieser Frage. „Energieeffizienz beim Bauen und Modernisieren ist ein wichtiger Hebel für das Gelingen der Energiewende. Hauseigentümer leisten hier einen erheblichen Beitrag. Wir unterstützen sie dabei mit den

AUF EINEN BLICK

KLIMASCHUTZ BEI SCHWÄBISCH HALL

- Eigenbetrieb stark CO₂-gemindert durch Einsatz erneuerbarer Energien und Energieeinsparung bei Gebäude, Technik und Mobilität
- Produkte für mehr Klimaschutz beim Bauen und Wohnen, etwa spezielle Tarife für Modernisierung oder Photovoltaik-Anlagen
- Beratung und Information für Bauherren und Eigenheimbesitzer zu Klimaschutz und Klimaanpassung.

passenden Finanzierungslösungen“, sagt Schwäbisch Hall-Vorstandsvorsitzender Reinhard Klein.

Auf dem Weg zum nachhaltigen Unternehmen hat Schwäbisch Hall bereits vor vielen Jahren begonnen, den eigenen Betrieb klimaschonend zu gestalten. Mittlerweile nutzt die Hauptverwaltung ausschließlich erneuerbare Energien. Veranstaltungen des Innen- und Außendienstes werden durch entsprechende



Vermehrte Überschwemmungen nach Starkregen sind eine Folge des Klimawandels.

Kompensationsmaßnahmen klimaneutral gestellt und Mitarbeiter können mit Angeboten wie einem Job-Ticket kostenlos mit bestimmten öffentlichen Verkehrsmitteln fahren. Darüber hinaus sind Klimaschutzziele in der Anlagepolitik von Schwäbisch Hall integriert. So werden keine Wertpapiere von Unternehmen ins Portfolio genommen, die mehr als 25 Prozent ihres jährlichen Gesamtumsatzes im Bereich der Kohlekraft erwirtschaften.

Inzwischen hat Schwäbisch Hall seinen Nachhaltigkeitsanspruch auch auf die Produktebene ausgeweitet und bietet Tarife zur Finanzierung klimaschonender Maßnahmen wie Sanierungen oder Photovoltaik-Anlagen an.

Wenn es darum geht, die Fortschritte im Klimaschutz in konkreten Zahlen zu messen und zu bewerten, stellen der eigene Energieverbrauch des Unternehmens und die dabei verursachten CO₂-Emissionen allenfalls einen kleinen Ausschnitt dar. Der weitaus größere Effekt entsteht dadurch, wie die Kunden die angebotenen Finanzierungen in der Praxis einsetzen.

Wird ein Eigenheim mit Hilfe einer Finanzierung von Schwäbisch Hall neu gebaut oder energetisch saniert, hat das über die dabei erreichten CO₂-Reduktionen auch Auswirkungen auf die Klimabilanz der Bausparkasse.



Energetische Sanierung von Wohngebäuden ist ein wesentlicher Hebel für mehr Klimaschutz.

Seit dem vergangenen Jahr ist Schwäbisch Hall in der Lage, die Klimaschutzleistung in diesem umfassenderen Verständnis zu messen. In Zusammenarbeit mit der Universität Stuttgart hat die Bausparkasse eine Methode entwickelt, die zeigt, in welchem Ausmaß die ausgereichten Baufinanzierungen zur CO₂-Minderung beitragen. Teil der Betrachtung sind knapp zwei Drittel des Kreditbestands (Details zum System und der angewandten Methodik werden im Kapitel Produkte, Leistungen und Wertschöpfung ab Seite 16 erläutert).

Alleine im Jahr 2016 haben Schwäbisch Hall-Kunden durch Neubauten und Modernisierungen rund 418.000 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart. „Das entspricht der CO₂-Belastung einer Stadt mit etwa 41.000 Einwohnern“, sagt Roland Vogelmann, Nachhaltigkeitsbeauftragter von Schwäbisch Hall. „Die Klimaschutzwirkung der eigenen Produkte mit einer konkreten Zahl greifbar zu machen, hilft im Dialog mit Kunden und der Öffentlichkeit“, fügt er hinzu.

Ergänzt wird das Engagement durch die Aktivitäten der Stiftung 2 Grad, einem Zusammenschluss der Vorstandschefs großer deutscher Unternehmen. Der Schwäbisch Hall-



„Wir stehen in der Verantwortung“

Fragen an Roland Vogemann, Nachhaltigkeitsbeauftragter bei Schwäbisch Hall

■ Warum ist es so wichtig, die Klimaschutzwirkung der Baufinanzierungen von Schwäbisch Hall messbar zu machen?

Politik und Gesellschaft sehen auch Kreditinstitute zunehmend in der Verantwortung, wenn es um das Ziel einer weitgehenden Dekarbonisierung der Wirtschaft geht, also darum, den Ausstoß von Kohlenstoff zu senken. Alle Unternehmen müssen sich immer stärker daran messen lassen, welche ökologischen Auswirkungen ihre Produkte und Dienstleistungen haben. Das wirkt sich auch wirtschaftlich aus. Wer nachweisen kann, wie nachhaltig sein Geschäftsmodell und seine Produkte sind, spricht neue Kundengruppen an und kann zum Beispiel günstigere Konditionen bei der Refinanzierung erreichen.

■ Apropos messen lassen: Wer mit einer konkreten Zahl an die Öffentlichkeit geht, kann sich auch angreifbar machen, etwa weil die Berechnungsgrundlage kritisiert wird.

Das ist richtig. Deshalb haben wir bei diesem Projekt von Anfang an die Zusammenarbeit mit einer unabhängigen wissenschaftlichen Institution wie der Universität Stuttgart gesucht. Wir können jederzeit zeigen, wie die Zahlen zustande gekommen sind. Transparenz ist hier oberstes Gebot.

■ Was antworten Sie denen, die in der Berechnung der Zahl in erster Linie eine Marketing-Initiative sehen?

Wir können nun besser verdeutlichen, welchen Beitrag zum Klimaschutz unsere Kunden mit der Verwendung unserer Kredite leisten. Ich will gar nicht leugnen, dass dies auch ein wichtiges Argument in der Kundenansprache ist. Aber wenn es nur darum ginge und kein echtes und kontinuierliches Engagement für einen besseren Klimaschutz dahinter stünde, würde das sehr schnell auffallen – und sich die Wirkung ins Gegenteil verkehren.

■ Was sind jetzt die nächsten Schritte für Schwäbisch Hall?

Bisher können wir die CO₂-Ersparnis durch Finanzierungen für Neubauten, Modernisierungen und Photovoltaik-Anlagen erfassen. Im nächsten Schritt wollen wir die Methodik weiterentwickeln und technisch die Voraussetzungen schaffen, damit wir auch die Finanzierungen für den Kauf gebrauchter Immobilien und für Umschuldungen in die Berechnung einfließen lassen können. Dadurch würde das Bild vollständig. Unabhängig davon arbeiten wir gerade mit den anderen Unternehmen der DZ BANK Gruppe an Richtlinien für eine nachhaltige Kreditvergabe, die ökologische und soziale Mindestanforderungen formuliert.

Vorstandsvorsitzende Reinhard Klein ist Mitglied des Präsidiums. Die Stiftung will einen Beitrag leisten, um die durchschnittliche globale Erwärmung der Erde auf maximal zwei Grad zu begrenzen.

Neben dem Bemühen, klimaschädliche Emissionen zu senken, geht es künftig auch darum, die bereits spürbaren Folgen des Klimawandels zu beherrschen. Bauherren und Hausbesitzer müssen sich insbesondere zu-

nehmend gegen die Folgen extremer Wetterereignisse wappnen. Die Stiftung „bauen – wohnen – leben“ hat im Auftrag der BauSparkasse Schwäbisch Hall zusammen mit dem Deutschen Institut für Urbanistik (Difu) und zahlreichen Experten den Ratgeber „Klimagerechtes Bauen“ entwickelt. Er gibt konkrete Informationen zu baulichen und technischen Präventionsmaßnahmen für extreme Hitze- und Kälteperioden, Starkregen mit Hochwasser und Stürme. ■



Der Klimaratgeber ist auf der Homepage von Schwäbisch Hall als Download erhältlich.

NACHHALTIGKEITSANSATZ UND STAKEHOLDER

Das Ganze im Blick

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsengagements betrachtet Schwäbisch Hall die ökologischen, ökonomischen und sozialen Aus- und Wechselwirkungen des eigenen Geschäftsbetriebs und der Dienstleistungen, die das Unternehmen für Kunden und Geschäftspartner erbringt. Alle Aktivitäten sind auf die gemeinsame Strategie in der DZ BANK Gruppe ausgerichtet und werden kontinuierlich weiterentwickelt.

G4-DMA

G4-3

G4-56

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist fest in der Genossenschaftlichen Finanz-Gruppe verankert. Gemeinsame Werte wie Respekt, Solidarität, Verantwortung und Partnerschaftlichkeit bestimmen das unternehmerische Handeln. Dieser Anspruch verdichtet sich in der Unternehmensmission: Gemeinsam mit Kunden und Partnern Heimat schaffen und erhalten.

Eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensführung ist integraler Bestandteil von Unternehmensstrategie und -kultur sowie Kernelement der Markenpositionierung. Die Unternehmensstrategie zielt darauf ab, mit Bauspar- und Baufinanzierungslösungen bezahlbaren Wohnraum für weite Kreise der Bevölkerung zu schaffen, zur Vermögensbildung und Altersvorsorge beizutragen sowie den Umweltschutz durch die Förderung ökologischen und energieeffizienten Bauens und Wohnens voranzutreiben.

G4-26

Der Nachhaltigkeitsansatz von Schwäbisch Hall umfasst die vier Dimensionen „Produkte und Dienstleistungen“, „Ökologische Effizienz“, „Ethik und Gesellschaft“ sowie „Nachhaltige Personalpolitik“. Für jede Dimension sind Leitsätze formuliert, aus denen sich Nachhaltigkeitsziele ableiten. Aus diesen folgen wiederum Handlungsfelder, die sich auf das Unternehmen mit seinen Standorten sowie die Produkte und Märkte beziehen. Ein Beauftragter des Vor-

stands koordiniert und steuert sämtliche Nachhaltigkeitsaktivitäten im Unternehmen.

Einbindung in Nachhaltigkeitsaktivitäten der DZ BANK Gruppe

Schwäbisch Hall koordiniert die eigenen Nachhaltigkeitsaktivitäten mit den anderen Instituten der DZ BANK Gruppe. Das auf dieser Ebene installierte „Corporate Responsibility Committee“ (CRC) setzt sich aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der DZ BANK und der Gruppenunternehmen zusammen. Das Gremium trifft sich sechs Mal im Jahr und bearbeitet in vier Arbeitsgruppen die Themen Klimawandel, Kommunikation und Reporting, Richtlinien und Standards sowie Produkte. Pate des CRC ist der Vorstandsvorsitzende von Schwäbisch Hall, Reinhard Klein. Dem CRC angeschlossen ist ein Kompetenzzentrum Umwelt, in dem sich die Nachhaltigkeits- und Umweltbeauftragten der Gruppenunternehmen regelmäßig über Ziele, Maßnahmen und Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz austauschen.

Kontinuierlicher und intensiver Dialog mit Stakeholdern

Schwäbisch Hall pflegt laufend einen intensiven Dialog mit Vertretern der wesentlichen internen und externen Anspruchsgruppen (Stakeholder). Zum Austausch gehören Kunden- und Mitarbeiterbefragungen einschließlich 360-Grad-Feedbacks zu einzelnen Führungskräften, Bankenforen für Ver-

treter der Genossenschaftsbanken und regelmäßige Veranstaltungen in den Räumen der Bausparkasse, zu denen Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur eingeladen sind.

Außerdem sind ausgewählte Stakeholder wie die Vorstände genossenschaftlicher Kreditinstitute und Zentralbanken, Vertreter von Verbundunternehmen, Kundengruppen und Genossenschaftsverbände regelmäßig in den Meinungsaustausch mit dem Vorstand eingebunden.

Schwäbisch Hall tauscht sich unter anderem im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Städte für Menschen“ regelmäßig mit Vertretern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden, Medien und der Gesellschaft zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen aus.

Über die Branchenverbände, insbesondere die Europäische Bausparkassenvereinigung und den Verband der Privaten Bausparkassen, bringt sich Schwäbisch Hall in die politische Meinungsbildung in Brüssel und Berlin ein.

Im Jahr 2015 hat die DZ BANK zusammen mit den Gruppenunternehmen die wesentlichen Stakeholder zu deren Einstellungen und Erwartungen hinsichtlich des Themas Nachhaltigkeit befragt. Als zentrale Anspruchsgruppe waren die Genossenschaftsbanken in ihrer Rolle als Kunden und Eigentümer eingebunden. Außerdem hatten Firmen- und Privatkunden der DZ BANK Gruppe, Mitarbeiter, Lieferanten und Dienstleister, Verbände und Investoren, Nichtregierungsorganisationen, Rating-Agenturen sowie Vertreter aus Wissenschaft und Politik Gelegenheit, sich an der Befragung zu beteiligen. Die

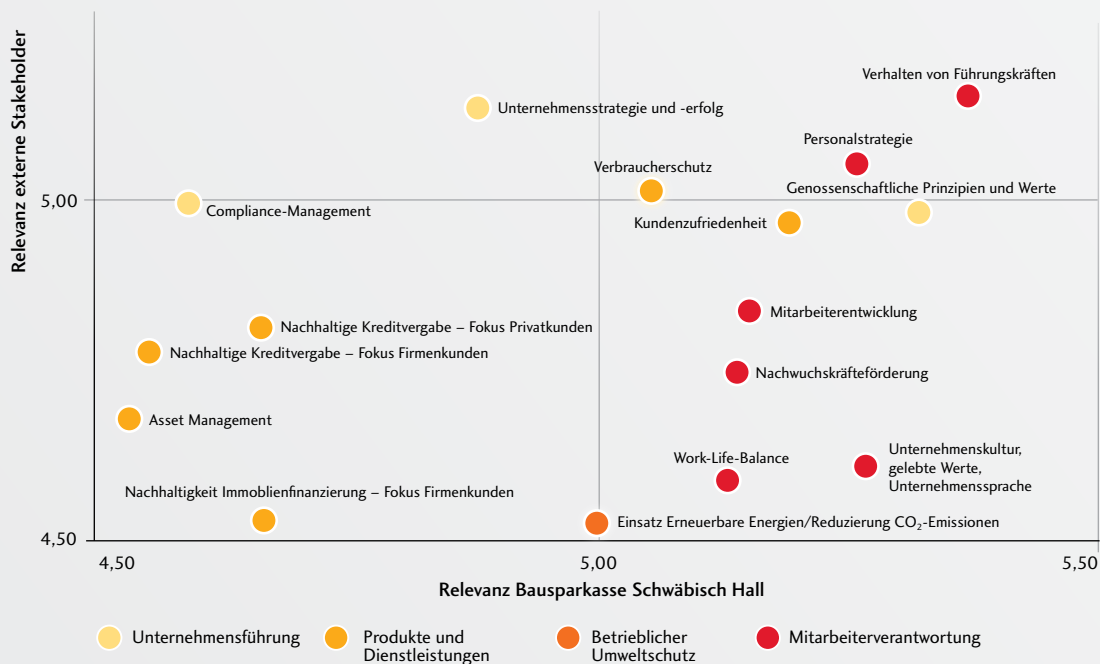
G4-18

G4-24

G4-25

G4-26

MATERIALITÄTSMATRIX DER BAUSPARKASSE SCHWÄBISCH HALL (AUSSCHNITT)
Einordnung anhand einer sechsstufigen Likert-Skala zur Messung der persönlichen Einstellung



G4-19

G4-20

G4-21

G4-27



Die vollständige Matrix
finden Sie unter
[www.schwaebisch-hall.de/
nachhaltigkeit](http://www.schwaebisch-hall.de/nachhaltigkeit)

Rückmeldungen der rund 200 Teilnehmer hat jedes Unternehmen der Gruppe für sich analysiert und bewertet. Ergebnis ist eine Materialitätsmatrix, die aufzeigt, welche Relevanz die internen und externen Stakeholder den unterschiedlichen Handlungsfeldern im Rahmen der Nachhaltigkeit beimessen.

G4-27

G4-19

G4-23



Informationen zu den
Transparenzniveaus
nach GRI 4.0 auf
www.globalreporting.org

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die externen Stakeholder das auf den gesellschaftlichen Werten basierende Geschäftsmodell – auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Produkte und Dienstleistungen und die Verantwortung des Unternehmens für seine Anspruchsgruppen – als besonders relevant einstufen.

G4-22

Die Erkenntnisse der Materialitätsanalyse aus dem Jahr 2015 bildeten auch im Jahr 2016 die Grundlage, die Nachhaltigkeitsaktivitäten auszugestalten und weiterzuentwickeln.

G4-32

G4-33

Hierbei konzentrierte sich Schwäbisch Hall im Jahr 2016 auf die Nachhaltigkeit von Produkten und Dienstleistungen.

G4-23

Mehrstufiger Handlungsplan

Privat genutzte Immobilien spielen eine große Rolle für den Klimaschutz. Als Marktführer beim Bausparen und einer der größten Baufinanzierer in Deutschland sieht sich Schwäbisch Hall in der Verantwortung und unterstützt die Klimaziele der Bundes-

regierung. Grundlage für den mehrstufigen Handlungsplan der Bausparkasse bilden die Ergebnisse des Weltklimagipfels von Paris und der „Nationale Aktionsplan Energieeffizienz (NAPE)“. Schwäbisch Hall will möglichst viele Haus- und Wohneigentümer für Energieeffizienz und CO₂-Einsparmaßnahmen gewinnen.

Für das Jahr 2017 plant Schwäbisch Hall insbesondere, ein Umweltmanagementsystem zu implementieren und einen Leitfaden zu einer gruppenweiten Klimastrategie zu entwickeln. Zudem strebt Schwäbisch Hall an, im Rahmen des oekom-Nachhaltigkeitsratings den Status „Prime“ mit der Note „C+“ zu bestätigen.

Einen Überblick aller aktuellen Nachhaltigkeits-Ratings von Schwäbisch Hall gibt die unten stehende Tabelle.

Mit diesem Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht erläutert die Bausparkasse Schwäbisch Hall ihr Nachhaltigkeitsverständnis sowie ihre Strategie und legt ihre Leistung im Bereich nachhaltiger Unternehmensführung und -entwicklung im Berichtsjahr 2016 offen.

Der Vorstand, der Nachhaltigkeitsbeauftragte und alle betroffenen Unternehmensbereiche waren an der Erstellung des Berichts beteiligt.

NACHHALTIGKEITS-RATINGS DER BAUSPARKASSE

Rating-Anbieter	Datum aktuelles Rating	Einstufung	Bemerkungen
oekom research AG	2016	„Prime“ / C+	Teil der Top 3 Banken („Industry Leader“)
imug	2016	neutral (C) positive (B) positive (BB)	Uncovered Bonds Mortgage Covered Bonds Public Sector Covered Bonds
sustainalytics	2015	Outperformer	aktuell auf Platz 56 von 384 Banken weltweit

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall orientiert sich an den Leitlinien der Global Reporting Initiative in der aktuellen Fassung (G4).

Das Berichtsniveau schätzt das Unternehmen als „Core“ ein. Eine externe Prüfung dieser Einschätzung erfolgte nicht.

Der GRI-Content-Index mit dem Überblick aller berichteten Indikatoren im Rahmen des GRI-Rahmenwerks befindet sich am Ende dieses Nachhaltigkeitsberichts. Darin sind auch Verweise auf die relevanten Punkte zur Fortschrittsberichterstattung im Rahmen des „UN Global Compact“ integriert. ■

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Klarer Anspruch, umfassendes Engagement

Langfristiges Denken, verantwortungsvolles und faires Verhalten gegenüber Kunden, Partnern, Lieferanten, Mitarbeitern und im Wettbewerb sind Teil der genossenschaftlichen Werte und prägen damit das Verständnis einer nachhaltigen Unternehmensführung bei Schwäbisch Hall.

Grundlegende Prinzipien der Unternehmensführung sind bei Schwäbisch Hall im Leitbild formuliert. Es beschreibt Unternehmenszweck, Selbstverständnis und Verantwortung des Unternehmens sowie die Haltung, mit der Schwäbisch Hall mit Kunden, Partnern, Mitarbeitern und Stakeholdern zusammenarbeitet. Es setzt neben den relevanten gesetzlichen Bestimmungen den Rahmen für die Ausrichtung von Governance und Compliance. Basis des Leitbilds sind die genossenschaftlichen Werte: Fairness, Ehrlichkeit und Offenheit im Umgang miteinander sowie die Bereitschaft, Verantwortung für das gemeinsame Handeln zu übernehmen.



Zusammen mit allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennt sich Schwäbisch Hall zu den zehn Prinzipien des „UN Global Com-

pact“ für eine wertorientierte und nachhaltige Unternehmensführung, die auch die Beachtung der Menschenrechte in die Geschäftstätigkeit einbezieht. Gemeinsam berichten sie jährlich über die Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien. Die Unternehmen unterstützen die globale Initiative und sorgen dafür, dass die Mission des „UN Global Compact“ in ihrem Handeln erkennbar wird.

Bindend für alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe ist seit 2014 der gemeinsame Verhaltenskodex. Er umfasst unter anderem Regeln und Prinzipien zum ökologisch verantwortungsvollen Handeln, zur guten Unternehmensführung sowie zur Vermeidung und Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität.

Die DZ BANK AG hat zudem die „Equator Principles“ der Vereinten Nationen anerkannt und setzt sie seitdem im Bereich Projektfinanzierung und Firmenkundengeschäft um.

G4-56

G4-14

G4-15



Informationen zu Equator Principles finden Sie unter www.equator-principles.com



Die Hauptverwaltung der Bausparkasse in Schwäbisch Hall.



Im vergangenen Jahr ist Schwäbisch Hall der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit Baden-Württemberg (WIN) beigetreten.

Die Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) ist für 2017 vorgesehen.

Der Geschäftsbetrieb von Schwäbisch Hall unterliegt in Deutschland unter anderem den Vorschriften des Gesetzes über das Kreditwesen sowie des Bausparkassengesetzes. Die gesetzlichen Regelungen zielen darauf ab, die Bauspartarife von vornherein so auszurichten, dass bis zur Zuteilung gleichmäßige, möglichst kurze Wartezeiten anfallen.

GR-S03

GR-S05

Die für die einzelnen Tarife austarierten Zinsen gelten für alle Bausparer, unabhängig von der abgeschlossenen Bausparsumme und der jeweiligen Bsparung. Die Produkte von Schwäbisch Hall sprechen breite Bevölkerungskreise an und stehen grundsätzlich jedem Kunden offen.

Compliance-Management-System sichert regelkonformes Verhalten

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Schwäbisch Hall sind zu redlichem und integrem Handeln sowie einem verantwor-

tungsbewussten Umgang mit Vermögenswerten verpflichtet; dies schließt auch Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte ein.

Das Compliance-Management-System umfasst Grundsätze und Maßnahmen, mit denen Schwäbisch Hall sicherstellt, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft regelkonform verhalten. Es dient dazu, Compliance-Risiken zu erkennen und zu überwachen sowie eventuellen Verstößen vorzubeugen. Aufgaben, Aufbau und Funktion werden durch Gesetze und aufsichtsrechtliche Vorgaben für Kreditinstitute definiert. Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner können mögliche Verdachtsfälle von Wirtschaftskriminalität anonym melden. Jedes Jahr prüft Schwäbisch Hall verschiedene Bereiche auf mögliche Verstöße. Weitere Informationen über das Compliance-System und Ansprechpartner gibt es auf der Internetseite von Schwäbisch Hall. Die Unterlagen zur Korruptionsbekämpfung sind auch im Organisationshandbuch für alle Mitarbeiter einzusehen. Darüber hinaus enthält der Risikobericht des Geschäftsberichts eine umfassende Darstellung des Compliance-Managements bei Schwäbisch Hall.

Für das Jahr 2016 sind Schwäbisch Hall keine Fälle von Korruption bekannt, und es wurden im Rahmen der Risikoanalyse keine Korruptionsrisiken identifiziert, die als erheblich zu bezeichnen wären. Auch sind gegen das Unternehmen keine Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder vergleichbarer Sachverhalte anhängig.

Die Interessen der Beschäftigten, der leitenden Angestellten sowie der Außendienstmitarbeiter in ihrer Rolle als selbstständige Handelsvertreter nehmen die jeweiligen Gremien (Konzernbetriebsrat der DZ BANK Gruppe,

Vertretung der leitenden Angestellten und Vertretung der Mitarbeiter im Außendienst) wahr.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Schwäbisch Hall werden fortlaufend und umfassend über die für ihre Tätigkeit maßgeblichen Regeln informiert und geschult. Der inhaltliche Schwerpunkt der Schulungen im Jahr 2016 lag auf dem Themengebiet Kartellrecht und Verhinderung von Straftaten.

Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten und bei der Kapitalanlage

Für Lieferanten gelten Standards, die die DZ BANK Gruppe gemeinsam beschlossen hat. Sie richten sich nach den Prinzipien des „Global Compact“, der vom Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) verabschiedeten Verhaltensrichtlinie „Code of Conduct“ sowie den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Lieferanten müssen Auskunft über ihre Nachhaltigkeitsleistung sowie eine Selbstauskunft in Form einer „Geschäftspartner-Compliance“ abgeben. Schwäbisch Hall vergibt nur dann neue Aufträge an Lieferanten, wenn diese Unterlagen vorliegen und der Lieferant den Nachweis über eventuell geforderte Nachbesserungen erbracht hat.

Zudem existiert bei Schwäbisch Hall eine sogenannte Geschäftspartnerprüfung. Diese dient der Korruptionsbekämpfung und ist grundsätzlich ab einem Auftragsvolumen von einer Million Euro pro Jahr und bei allen Partnern mit Auslandsbezug durchzuführen.

Für die Anlage eigener Mittel am Kapitalmarkt gelten seit einigen Jahren Ausschlusskriterien. Anleihen von Unternehmen aus einigen Branchen (zum Beispiel bestimmte

GR-LA14



Durch Online-Schulungen und Präsenzveranstaltungen werden die Mitarbeiter fortlaufend über die für ihre Tätigkeit maßgeblichen Regeln informiert.

Waffengeschäfte, Rotlichtmilieu und Glücksspiel) oder von Unternehmen mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken (Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechtsverletzungen, kontroverses Umwelverhalten) kommen für eine Investition nicht in Frage.

Schwäbisch Hall schließt zudem Anleihen von Unternehmen als Investment aus, die mehr als 25 Prozent ihres jährlichen Konzern-Gesamtumsatzes im Bereich Kohlekraftwerke (Braun- und Steinkohle) oder Uranabbau erzielen. ■

PRODUKTE, LEISTUNGEN UND WERTSCHÖPFUNG

Messbar nachhaltig

Wer eine Immobilie energieeffizient baut oder modernisiert, leistet einen erheblichen Beitrag zum Klimaschutz. Wie hoch der Beitrag ist, der auf Finanzierungen von Schwäbisch Hall zurückgeht, kann die Bausparkasse jetzt beziffern. Dies ist ein weiterer Schritt, die Produkte und Leistungen von Schwäbisch Hall künftig noch nachhaltiger zu gestalten.

G4-4

Schwäbisch Hall hat seine Position im Geschäftsjahr 2016 trotz herausfordernder Rahmenbedingungen bestätigt. Dies gilt auch für die Beteiligungsgesellschaften in Osteuropa und China, die ihre Marktführerschaft ebenfalls behaupteten. Mehr als 10 Millionen Menschen in Deutschland und den Auslandsmärkten

setzen bei der Finanzierung ihrer Immobilie auf die Zusammenarbeit mit Schwäbisch Hall. Mit derzeit 8,6 Millionen Bausparverträgen und einer Gesamtbausparsumme von 294 Milliarden Euro betreut Schwäbisch Hall den höchsten Vertragsbestand der Unternehmensgeschichte.

G4-EC1

WESENTLICHE NEUGESCHÄFTS- UND FINANZKENNZAHLEN

	2016	2015
Schwäbisch Hall in Deutschland		
Neugeschäft Bausparen (vorgelegt, in Mrd. €)	29,2	35,0
Neu abgeschlossene Verträge (Anzahl)	626.575	898.597
Neugeschäft Baufinanzierung (in Mrd. €)	13,9	14,4
Kunden (in Mio.)	7,4	7,5
Auslandsgeschäft (Joint-Venture-Bausparkassen)		
Neugeschäft Bausparen (vorgelegt, in Mrd. €)	9,8	9,4
Neugeschäft Baufinanzierung (vorgelegt, in Mrd. €)	2,6	2,7
Neu abgeschlossene Verträge (Anzahl)	551.000	528.000
Kunden (in Mio.)	3,1	3,2
Ergebnis / Finanzkennzahlen		
Konzern-Ergebnis vor Steuern (in Mio. €)	158	342
Zinsüberschuss (in Mio. €)	655	918
Provisionsergebnis (in Mio. €)	- 85	- 111
Harte Kernkapitalquote (in %)	27,7	29,6

Detaillierte Informationen zu Geschäfts- und Ergebnisentwicklung sowie zur finanziellen Situation von Schwäbisch Hall enthält der Konzern-Geschäftsbericht.

Entwicklung in herausforderndem Umfeld zufriedenstellend

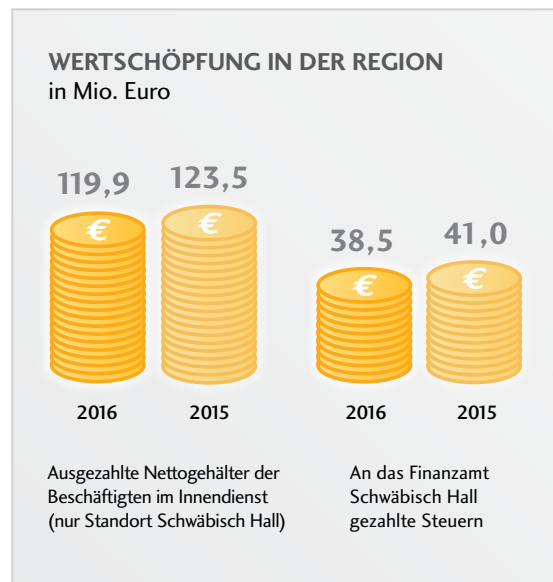
Schwäbisch Hall ist wie alle Finanzdienstleister von den schwierigen Rahmenbedingungen betroffen, die sich insbesondere aus dem anhaltenden Niedrigzins am Kapitalmarkt ergeben. Trotz dieser Belastungen verlief das Geschäftsjahr 2016 zufriedenstellend. In einem in Summe rückläufigen Gesamtmarkt lag das Bauspar-Neugeschäft in Deutschland bei 29,2 Milliarden Euro und damit annähernd im Plan. Die in den Konzernabschluss einbezogenen ausländischen Bausparkassen schlossen im gleichen Zeitraum Bausparverträge über rund 9,8 Milliarden Euro ab. Seit Jahren erwirtschaftet Schwäbisch Hall rund ein Fünftel des Konzernergebnisses im Ausland.

Bei der Baufinanzierung erreichte Schwäbisch Hall mit einem Volumen von 12 Milliarden Euro nahezu den Rekordwert aus dem Vorjahr. Das Geschäftsfeld Weitere Vorsorge erreichte ein Volumen von 3,2 Milliarden Euro. Das Unternehmen erzielte eine Gesamtvertriebsleistung von 44,5 Milliarden Euro.

Aufgrund der Niedrigzinsen hat Schwäbisch Hall Vorsorgemaßnahmen in Form von bauspartechnischen Rückstellungen getroffen. Deshalb blieb das Konzernergebnis vor Steuern erwartungsgemäß mit 158 Millionen Euro deutlich unter dem Vorjahreswert. Operativ bewegte sich das Unternehmen dagegen nahezu auf dem Vorjahresniveau.

Schwäbisch Hall rechnet mittelfristig mit keiner nennenswerten Veränderung des Zinsniveaus. Das stellt das Unternehmen als Marktführer wie auch die gesamte Branche vor große Herausforderungen. Schwäbisch Hall hat bereits 2015 Schritte eingeleitet, um Kosten zu senken und die

Effizienz zu steigern. Außerdem hat das Unternehmen sein Tarifprogramm angepasst. Die strategischen Maßnahmen haben zu einer deutlichen Kostenentlastung geführt. Der eingeschlagene Pfad wird weiterhin konsequent beschritten. Das Ziel ist klar definiert: profitable Marktführerschaft rund um das Thema Bauen und Wohnen. Ein weiterer Baustein dafür ist die grundlegende Erneuerung der IT-Plattform, an der die Mitarbeiter mit Hochdruck arbeiten.



In der Region verankert

Schwäbisch Hall trägt in erheblichem Umfang zur Wertschöpfung in der Region bei. Dafür sorgt die Position als größter Arbeitgeber und wichtiger Auftraggeber für regionale Anbieter. Das Unternehmen bevorzugt wo möglich diese Anbieter beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen. Eine Richtlinie gibt vor, dass mindestens 50 Prozent des Nahrungsmittelbedarfs mit Produkten aus der Region gedeckt werden sollen.

Schwäbisch Hall arbeitet außerdem intensiv mit vielen weiteren lokalen und regionalen

Unternehmen und Institutionen zusammen. Beispiele sind der lokale Energieversorger oder der Campus Schwäbisch Hall, eine Außenstelle der Hochschule Heilbronn. Die Entwicklung von Stadt und Region nachhaltig und verlässlich zu fördern, bedeutet für die Bausparkasse gelebte Verantwortung als „Corporate Citizen“. Das Engagement dazu ist vielfältig (Näheres dazu auf Seite 34).

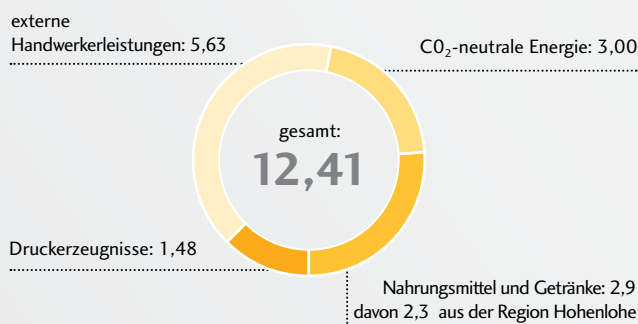
Nachhaltige Produkte und Leistungen

Mit Bausparen als Grundlage ihrer Baufinanzierung erfüllen sich viele Menschen den Traum von den eigenen vier Wänden. Selbst genutztes Wohneigentum ist ein wichtiger Baustein der privaten Altersvorsorge. Mietfreies Wohnen schützt im

Durch Modernisierung und seniorengerechten Umbau von Immobilien können Eigentümer auch bei nachlassender Mobilität länger in den eigenen vier Wänden wohnen bleiben.

Bausparen stiftet einen hohen gesellschaftlichen Nutzen. Es trägt dazu bei, dass breite Bevölkerungsschichten Eigenkapital bilden und Vermögen aufbauen können; insbesondere eignet es sich für Sparer mit geringeren oder mittleren Einkommen. Das Vorspar-Prinzip sorgt nachweislich dafür, dass Bausparer ihre Immobilie auf Basis einer soliden finanziellen Grundlage erwerben. Baufinanzierungen, die mit Bausparen kombiniert sind, weisen ein geringeres Kreditausfallrisiko auf.

AUFTRAGSVOLUMEN AN DIENSTLEISTER UND LIEFERANTEN AUS DER REGION 2016 in Mio. Euro (Netto)



Ruhestand vor Altersarmut, weil die Miete selbst und Mietpreissteigerungen entfallen. Weitere positive gesellschaftliche Auswirkungen ergeben sich durch den sogenannten Sickereffekt: Mieter, die in ein neu erworbenes Eigenheim ziehen, machen ihre bisherige Wohnung für neue Nutzer frei.

G4-EC7

Das sorgt insbesondere in Regionen mit hoher Wohnungsnachfrage für Entspannung am Mietmarkt.

Eine weitere stabilisierende Wirkung ergibt sich dadurch, dass Bausparer bereits beim Vertragsabschluss den Anspruch auf ein späteres Darlehen und einen garantierten Zins erhalten. 2016 hat Schwäbisch Hall das neue Tarifprogramm „Fuchs03“ eingeführt, das die bisher niedrigsten Darlehenszinsen der Unternehmensgeschichte bietet (ab 1,4 Prozent). Dazu gehört ein verbessertes Angebot für junge Sparer und für Kunden, die die staatlich geförderte Altersvorsorge im Rahmen des „Wohn-Riesters“ nutzen wollen. Mitte 2016 hat Schwäbisch Hall mit dem Tarif „FuchsChance“ eine teilvariable Produktvariante auf den Markt gebracht, mit der sich Kunden die Chance auf steigende Zinsen sichern, ohne auf die Planbarkeit in der Darlehensphase zu verzichten (Details siehe Kasten).

Bausparen mit positiven ökologischen Effekten

Über die Verwendung der Baufinanzierungs- und Bausparmittel ergeben sich zudem positive Effekte auf den Klimaschutz: Neubauten

und Modernisierungen, die mit Schwäbisch Hall-Darlehen finanziert werden, leisten einen Beitrag zu geringeren CO₂-Emissionen von Wohngebäuden. Denn Neubauten, die weniger klimafreundliche alte Objekte ersetzen, sind in der Regel sehr energieeffizient. Auch die energetische Sanierung bestehender Wohngebäude verbessert die Klimabilanz des Wohnungsbestands erheblich.

Im Jahr 2016 hat Schwäbisch Hall in Zusammenarbeit mit der Universität Stuttgart eine Berechnungsmethode entwickelt, mit der sich die beschriebenen positiven Auswirkungen der Finanzierungen auf den CO₂-Ausstoß beziffern lassen. Damit kann die Bausparkasse nun auch die Nachhaltigkeitsleistung der eigenen Produkte im Hinblick auf diesen wichtigen ökologischen Aspekt detailliert messen (mehr dazu auf Seite 4). Demnach lässt sich bei einem Anteil von rund 13,4 Milliarden Euro Kreditvolumen, das Schwäbisch Hall in Deutschland an Privatkunden vergeben hat, eine nachhaltige Verwendung im Sinne einer CO₂-Reduzierung belegen (Basis: Geschäftszahlen 2015; gesamtes Kreditvolumen 2015: 32 Milliarden Euro). Dabei handelt es sich um den Kreditbestand in den Verwendungszwecken Neubau, Modernisierung und Photovoltaik-Anlagen.

Ein Bausparvertrag ist das ideale Produkt, um Vorhaben in dieser Größenordnung zu finanzieren. Die durchschnittliche Bausparsumme von 47.000 Euro der bei Schwäbisch Hall abgeschlossenen Verträge deckt in etwa die Aufwendungen ab, die für eine umfassende Sanierung eines Einfamilienhauses zu veranschlagen sind. Schwäbisch Hall bietet speziell auf Modernisierungen und energetische Sanierungen ausgerichtete Finanzierungslösungen mit attraktiven Konditionen (siehe Kasten Seite 20).

NEUER TARIF

Sparern, die auf die Sicherheit und Stabilität des Bausparens setzen möchten, aber gleichzeitig von möglichen künftigen Zinssteigerungen profitieren wollen, bietet Schwäbisch Hall mit der 2015 eingeführten Tarifvariante „FuchsChance“ die passende Lösung. Die Guthabenverzinsung des Bausparvertrags beginnt bei aktuell 0,25 Prozent und kann je nach Entwicklung der Kapitalmarktzinsen auf bis zu 1,25 Prozent steigen. Der Darlehenszins passt sich an und liegt zwischen 2,75 und 3,75 Prozent. Einmal festlegt zum Zeitpunkt der Zuteilung des Bausparvertrags bleibt er dann für die gesamte Laufzeit des Darlehens fixiert. Das ist eine gute Lösung für Kunden, die Planbarkeit schätzen und gleichzeitig flexibel bleiben wollen. Der Tarif bietet wie alle anderen Tarifvarianten die Möglichkeit zu kostenlosen Sondertilgungen. Für Kleinstdarlehen entfallen die sonst üblichen Zuschläge. Der Vertrag lässt sich außerdem einfach auf Dritte übertragen.

G4-EC8

Umfassendes Beratungsangebot

Als Ergänzung zu speziellen Produkten für energetische Sanierungen informiert und berät Schwäbisch Hall zu Möglichkeiten, wie sich Bauen und Wohnen energieeffizienter und klimaschonender gestalten lässt. Dies geschieht über Angebote auf der eigenen Internetseite, Medien- und Kundeninformationen sowie regelmäßige Beiträge im Kundenmagazin „Wohnglück“, das jetzt auch über einen eigenen Online-Auftritt verfügt.

In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Urbanistik und zahlreichen weiteren Experten hat die Schwäbisch Hall-Stiftung „bauen – wohnen – leben“ einen Praxis-



Der Klimaratgeber ist auf der Homepage von Schwäbisch Hall als Download erhältlich.

ratgeber „Klimagerechtes Bauen“ herausgegeben. Die kostenlose Publikation gibt Bauherren und Modernisierern umfassende Tipps, wie sich Wohngebäude klimaschonend bauen und betreiben lassen und mit welchen Maßnahmen Eigentümer die eigene Immobilie an die Auswirkungen des Klimawandels anpassen können.

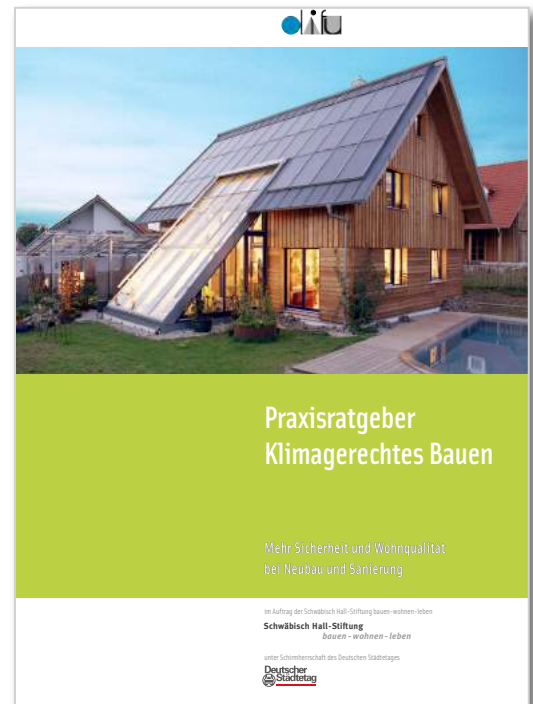
Für die Bedarfe „rund um die Immobilie“ bietet Schwäbisch Hall gemeinsam mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken den „Geno-Immobilien-Kompass“ für Wohneigentümer an. Den Kompass wird es demnächst auch in digitaler Form für die Kundenansprache geben.

GENAU ZUGESCHNITTEN

Für Modernisierungen und energetische Sanierungen hat Schwäbisch Hall spezielle Finanzierungsangebote entwickelt. So ist beim Produkt „FuchsEnergie“ bis zu einem Volumen von 30.000 Euro unter bestimmten Voraussetzungen kein Grundbucheintrag erforderlich. Zudem können Kunden einen Zinsvorteil in Anspruch nehmen und eine Zinsbindung von bis zu 20 Jahren wählen. Auch dem genossenschaftlichen Prinzip der Mitgliederförderung trägt Schwäbisch Hall Rechnung: Mitglieder eines Instituts der Genossenschaftlichen FinanzGruppe erhalten für die Finanzierung von energetischen Modernisierungen einen weiteren Zinsvorteil in Höhe von gegenwärtig 0,15 Prozent.

Interessen der Kunden im Blick

Schwäbisch Hall will für seine Kunden der beste Partner in allen Finanzfragen rund um die eigenen vier Wände sein – so ist es



Die Stiftung „bauen – wohnen – leben“ von Schwäbisch Hall hat den Praxisratgeber „Klimagerechtes Bauen“ herausgegeben.

im Unternehmensleitbild verankert. Daraus leitet sich ein hoher Anspruch an die Beratungsqualität ab. Voraussetzung dafür ist eine umfassende und an den individuellen Bedürfnissen der Kunden orientierte Beratung. Das persönliche Gespräch in einer der rund 10.000 Filialen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe in ganz Deutschland ist Dreh- und Angelpunkt der Kundenbetreuung. Die Berater klären ihre Kunden genau über die Eigenschaften des Produkts und damit verbundene mögliche Risiken auf.

Auch während der Vertragslaufzeit schützt Schwäbisch Hall die Belange der Kunden. Dazu zählt unter anderem, dass bei Problemen bei der Darlehensrückzahlung wo immer möglich der Erhalt der Wohnimmobilie für den Kunden oberste Priorität hat. Es gilt der Grundsatz „Sanieren vor Liquidieren“. In den vergangenen Jahren lag die Geneigungsquote stets bei rund 80 Prozent.

Schwäbisch Hall investiert kontinuierlich in die Weiterentwicklung des Vertriebs- und Beratungsnetzes mit dem Ziel, jederzeit eine Beratung in bestmöglicher, verläss-

licher Qualität sicherzustellen, die allen gesetzlichen Vorgaben entspricht. Mehr als 2.800 der Vertriebspartner verfügen über eine Qualifikation mit Prüfung zum Bauspar- und Finanzfachmann. Zahlreiche Mitarbeiter im Außendienst haben eine zusätzliche Ausbildung als Baufinanzierungsberater.

Im Jahr 2016 lag der Schwerpunkt der Qualifizierung des Außendienstes auf der Baufinanzierung und der energetischen Sanierung. Die Schwäbisch Hall Training GmbH (SHT) bietet spezielle Schulungen für Außendienstmitarbeiter und die Vermittler der Institute der Genossenschaftlichen FinanzGruppe an.

Hohe Beratungsqualität

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall setzt ein qualitätsorientiertes Vergütungssystem für die im Außendienst tätigen selbstständigen Handelsvertreter und andere Kooperationspartner ein. Bewertet wird nicht allein die Höhe der einzelnen Abschlüsse, sondern auch die Qualität – zum Beispiel in Form einer regelmäßigen freiwilligen Besparung der Verträge durch den Kunden. Die Bewertung erfolgt bei jedem einzelnen Vertrag sowohl beim Abschluss als auch noch einmal nach 18 Monaten. Weisen Verträge nicht die definierte Besparungsqualität auf, führt dies zu deutlichen Pro-

visionsabschlägen beim Außendienstmitarbeiter von bis zu 50 Prozent.

Kundenzufriedenheit messen und bewerten

Damit Schwäbisch Hall Verbesserungsmöglichkeiten erkennen und umsetzen kann, ist ein zuverlässiges Bild der Bedürfnisse der Kunden und ihrer Zufriedenheit mit den Produkten, den Leistungen und der Beratung von Schwäbisch Hall eine wesentliche Voraussetzung.

Für den fortlaufenden Dialog mit Kunden nutzt Schwäbisch Hall verschiedene Instrumente (siehe dazu auch Seite 10ff). Außerdem misst Schwäbisch Hall mit geeigneten Maßnahmen die Qualität von Produkten und Dienstleistungen sowie der Beratung. Beispiele sind Studien mit Testkäufen, Analysen externer Anbieter sowie eigene Untersuchungen.

Unter anderem sind folgende Indikatoren wichtig und werden kontinuierlich beobachtet: die Stornierungsquote im Neugeschäft, der regelmäßig berechnete Kundenbindungsindex sowie aus eigenen Befragungen gewonnene Kennzahlen zur Bewertung der Beratungs- und Produktqualität seitens der Kunden (siehe Tabelle unten). Wesentlich sind außerdem die Rückmeldungen aus dem direkten Kontakt der Außendienstmitarbeiter und Berater in den genossenschaftlichen Banken.

WESENTLICHE KENNZAHLEN ZUR KUNDENBINDUNG UND QUALITÄT VON BERATUNG UND LEISTUNGEN

	2016	2015
Kundenbindungsindex	74	73
Bewertung Beratungsqualität	74	70
Bewertung Produktqualität	56	49

GR-PR4

GR-PR5

Messbar und nachvollziehbar

Alleine im Jahr 2015 haben Schwäbisch Hall-Kunden durch Investitionen in Wohnungsneubau und -modernisierung rund 418.000 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart. Das entspricht dem durchschnittlichen jährlichen Ausstoß einer Stadt mit etwa 41.000 Einwohnern.

Wenn es darum geht, die durch ein Unternehmen verursachten CO₂-Emissionen zu bestimmen, hat sich das Greenhouse-Gas(GHG)-Protokoll als international akzeptierter Standard etabliert. Es unterscheidet zwischen direkten und indirekten Emissionen eines Unternehmens und definiert jeweils drei Stufen (Scopes).

Scope 1 umfasst alle direkten vom Unternehmen ausgestoßenen Emissionen, die zum Beispiel Heizanlagen oder die eigene Fahrzeugflotte verursachen. Bei **Scope 2** handelt es sich um die Emissionen, die dem Unternehmen direkt zuzurechnen sind. Sie gehen unter anderem auf den Verbrauch von Strom oder Fernwärme und die dabei entstehenden Emissionen zurück. In diese Kategorie fallen außerdem Reisen mit Flugzeugen oder der Bahn. Durch vielfältige Maßnahmen hat Schwäbisch Hall die Scope 1- und Scope 2-Emissionen in den vergangenen Jahren bereits stark reduziert (mehr dazu im Kapitel Betrieblicher Umweltschutz ab Seite 32).

Scope 3 erfasst alle restlichen indirekten Emissionen eines Unternehmens. Für einen Finanzdienstleister wie Schwäbisch Hall ist hier besonders relevant, wie die durch Kredite finanzierten Investitionen zu Emissionen beitragen oder sie mindern.

Um die Auswirkungen konkret zu messen, hat Schwäbisch Hall in Zusammenarbeit mit der Universität Stuttgart ein auf das eigene Portfolio ausgerichteter Verfahren entwickelt. Der Berechnung liegt ein Vergleichshaus mit einem durchschnittli-

chen jährlichen Energiebedarf von 169 Kilowattstunden pro Quadratmeter zugrunde. Demgegenüber steht ein Neubau. Sein Energieverbrauch entspricht dem vorgeschriebenen Standard für Neubauten, wie er in der aktuellen Energieeinsparverordnung EnEV beschrieben ist und liegt damit bei 71 Kilowattstunden pro Quadratmeter und Jahr.

Auf Basis dieser Annahmen hat das Projektteam eine eigene Methode für Schwäbisch Hall-Kredite entwickelt, die für Neubauten, Modernisierungen oder für Photovoltaik-Anlagen eingesetzt werden. So lässt sich die jeweilige CO₂-Einsparung je vergebenem Euro Kreditsumme ermitteln. Das Modell berücksichtigt dabei, dass der auf die Finanzierung entfallende Minderungsbeitrag mit zunehmender Tilgung des Darlehens sinkt.

Bei dem für die erstmalige Berechnung der Kennzahl zugrunde gelegten Volumen der von Schwäbisch Hall in Deutschland vergebenen Kredite lässt sich für 13,4 Milliarden Euro eine nachhaltige Verwendung im Sinne einer CO₂-Reduzierung belegen. Der Einspareffekt beläuft sich demnach auf 417.746 Tonnen.

Außerdem ist es möglich, einen solchen Wert für jede einzelne Finanzierung festzustellen. Gerade der zweite Punkt ist wichtig, da ein zunehmend größerer Teil von Kunden wissen will, wie ein Unternehmen mit seinen Leistungen zum Kampf gegen den Klimawandel beiträgt – oder eben nicht. Auf diese Fragen kann Schwäbisch Hall nun eine konkrete und überzeugende Antwort geben.

Die Platzierungen und Bewertungen in einschlägigen Wettbewerben unabhängiger Institute runden das selbst gewonnene Bild durch externe Leistungsbeurteilungen ab.

Im Jahr 2016 belegte Schwäbisch Hall unter anderem in folgenden Wettbewerben Spitzenplätze:

- Das Magazin Euro am Sonntag (Ausgabe 36/2016) und das Deutsche Kundeninstitut bewerteten Schwäbisch Hall als „Beste Bausparkasse 2016“ und zum fünften Mal in Folge mit dem Gesamturteil „sehr gut“.
- Aus dem Bausparkassentest des Magazins Focus Money (Ausgabe 20/2016) ging Schwäbisch Hall als ein Institut mit der höchsten Kundenzufriedenheit hervor. Der Test beruht auf der Befragung von 1.900 Kunden von zwanzig Unternehmen.
- Eine Studie des Deutschen Instituts für Servicequalität (DISQ) im Auftrag des Fernsehsenders n-tv bewertete das Leistungsniveau von Schwäbisch Hall mit „gut“. Der erreichte Wert von 79,5

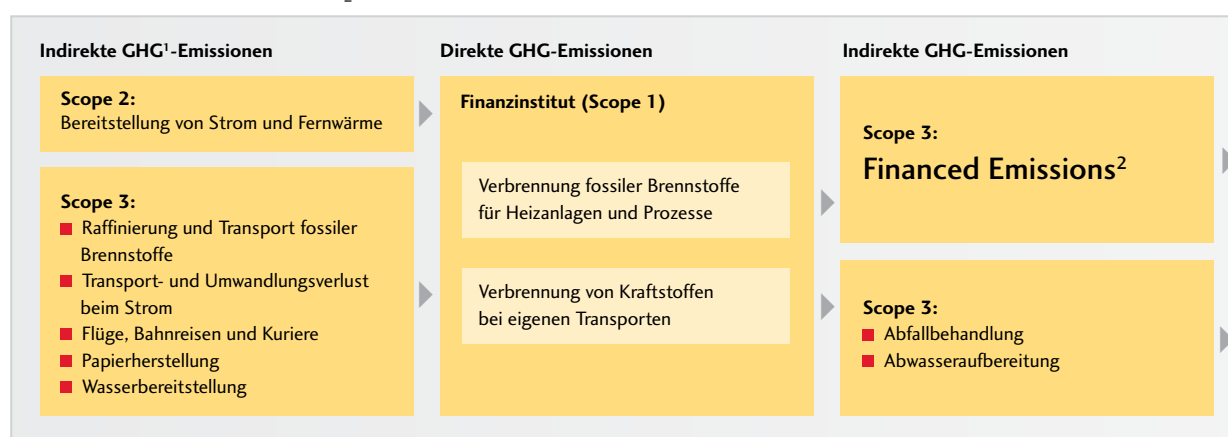
Punkten bedeutet zudem Platz 1 unter den überregionalen Anbietern.

- Das Institut „Service Value“ und die Universität Frankfurt am Main haben im Auftrag des Magazins Wirtschaftswoche das Vertrauen in Unternehmen untersucht. Schwäbisch Hall erhielt die beste Bewertung aller in die Untersuchung einbezogenen Bausparkassen und lag außerdem erheblich über dem Branchenschnitt.

Markenpositionierung weiter gestärkt

Im Rahmen eines jährlichen „Markencontrolling-Monitors“ erhebt Schwäbisch Hall, wie sich die eigene Marke im Wettbewerbsumfeld entwickelt und wie sie durch die Zielgruppen wahrgenommen wird. Die jüngste Erhebung Ende des letzten Jahres zeigte, dass die Marke trotz der zum Teil kritischen Berichterstattung über das Produkt Bausparen unverändert gut positioniert ist. Bei der Markenbekanntheit liegt Schwäbisch Hall in allen Alterssegmenten vorn, bei den Jüngeren ist der Vorsprung auf den Zweitplatzierten besonders deutlich. Den Begriff „Heimat“ als zentrales Element der Markenpositionierung ordnet ein wachsender Anteil der Befragten Schwäbisch Hall zu. 2016 waren es 40 Prozent. ■

DIREKTE UND INDIREKTE CO₂-EMISSIONEN NACH GHG-SYSTEMATIK



¹⁾ GHG (Greenhouse-Gas) = Treibhausgas

²⁾ Financed Emissions = Treibhausgasemissionen, die sich aus den Investitionen bzw. der Kreditvergabe eines Finanzinstituts ergeben.

VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER

Flexibilität leben, Engagement fördern, Leistung ermöglichen

Die Bausparkasse hat für ihre Mitarbeiter vielfältige Möglichkeiten zur Qualifizierung und Leistungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Angebot. Sie engagiert sich zudem für gute Arbeitsbedingungen und bietet eine erfolgsorientierte Vergütung. Damit legt Schwäbisch Hall die Basis dafür, dass jeder im Unternehmen das eigene Potenzial optimal entfalten kann.

Die Bedürfnisse und Anforderungen von Mitarbeitern und Vertriebspartnern im Hinblick auf das Arbeitsumfeld können sich je nach persönlicher oder familiärer Situation verändern. Schwäbisch Hall verfolgt deshalb seit Jahren eine lebensphasenorientierte Personalpolitik und bietet ein breites Spektrum an arbeitnehmer- und familienfreundlichen Angeboten für alle Altersgruppen. So unterstützt das Unternehmen Nachwuchskräfte während der Ausbildung und im Studium. Es bietet gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, individuelle Förderung und eine Vielzahl von Maßnahmen, um das eigene Arbeitsumfeld gestalten und das Berufsleben bestmöglich mit familiären Belangen vereinbaren zu können.

Dabei geht es zum einen darum, im zunehmend schärferen Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter und Vertriebspartner zu bestehen und das Unternehmen optimal auf die Folgen der demografischen Entwicklung auszurichten. Zum anderen geht es darum, Leistungsfähigkeit und Motivation aller Beschäftigten dauerhaft zu fördern.

Mit einer aktiven Personalarbeit unterstützt Schwäbisch Hall zudem den Wandel des Geschäftsmodells hin zu einer stärkeren Ausrichtung auf die Baufinanzierung. Schon seit Beginn dieses Veränderungsprozesses zeigen die Mitarbeiter eine hohe Bereitschaft, sich innerhalb des Unternehmens zu verändern und sich dafür neues Know-how anzueignen.

G4-LA12

WICHTIGE PERSONALKENNZAHLEN*

	2016	2015
Anzahl Mitarbeiter (Personen)	3.186	3.316
Davon weiblich (%)	60,4	60,5
Davon männlich (%)	39,6	39,5
Durchschnittsalter (Jahre)	44,9	44,7
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	19,5	19,3
Krankheitstage je Mitarbeiter	17,3	18,9
Fluktuationsquote (%)	5,6	5,4
Weiterbildungstage je Mitarbeiter	2,5	2,7

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



Telearbeitsplatz im heimischen Büro.

Im Jahr 2016 wechselten 180 Mitarbeiter innerhalb der Schwäbisch Hall-Gruppe auf eine neue Position. Das Unternehmen hat außerdem strategisch relevante Projekte konsequent intern ausgeschrieben, um interessierten Mitarbeitern die Chance zu geben, an diesen Themen mitzuarbeiten.

Den erforderlichen Abbau von rund 200 Vollzeitstellen im Jahr 2016 konnte Schwäbisch Hall sozialverträglich umsetzen und nutzte dafür überwiegend Vorruhestandsregelungen und die natürliche Fluktuation.

Um neue Mitarbeiter für Schwäbisch Hall zu begeistern, ist die Arbeitgeberkampagne „Der zweitwichtigste Ort der Welt“ die zentrale Maßnahme. Die im Jahr 2014 initiierte Kampagne setzt an der Bedeutung des Arbeitsumfelds für das eigene Wohlbefinden an und zeigt, dass eine berufliche Aufgabe bei Schwäbisch Hall mehr ist als nur ein Job. Die Kampagne ist mit dem Dachmarken-Auftritt der DZ BANK Gruppe „Erfolgssprinzip: WIR“ koordiniert.

Das Engagement für ein Arbeitsumfeld, das attraktiv ist und den persönlichen Belangen der Beschäftigten Rechnung trägt, ist auch aus externer Sicht in vielen Punkten beispielhaft. Davon zeugen nicht zuletzt die zahlreichen Auszeichnungen, die Schwäbisch Hall regelmäßig erhält, sowie die vorderen Plätze in relevanten Wettbewerben (siehe Kasten).

PREISGEKRÖNTE ATTRAKTIVITÄT

Die attraktiven Arbeitsbedingungen bei Schwäbisch Hall werden regelmäßig auch durch Auszeichnungen und vordere Plätze bei Wettbewerben zur Arbeitgeberattraktivität bestätigt:



Top Arbeitgeber

Beim Wettbewerb "Top Employer Deutschland" belegt Schwäbisch Hall

bereits seit Jahren eine Spitzenposition. Aus der jüngsten Auflage 2017 ging die Bausparkasse wie schon im Jahr zuvor als bester Arbeitgeber aller Finanzinstitute hervor. In der Gesamtbewertung über alle Branchen hinweg erreichte sie den fünften Platz. Schwäbisch Hall überzeugte insbesondere bei den Aktivitäten zur Personalentwicklung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften. Als herausragend bewertete die Jury außerdem die Nachfolge- und Karriereplanung sowie die leistungsfördernde familienfreundliche Unternehmenskultur.



Erfolgsfaktor Familie

Das Bundesfamilienministerium zeichnete Schwäbisch Hall für die Angebote

zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der digitalen Arbeitswelt aus. Die Jury begründete die Vergabe des Innovationspreises damit, dass Schwäbisch Hall als erster Finanzdienstleister Telearbeit als Standardmodell auch in der Kreditbearbeitung eingeführt hat – trotz großer technischer und datenschutzrechtlicher Herausforderungen. Am Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ hatten rund 400 Unternehmen teilgenommen, sechs davon erhielten Auszeichnungen.



Kununu

Die Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu hat Schwäbisch Hall mit dem Gütesiegel Top Company ausgezeichnet.

Damit zählt Schwäbisch Hall zum exklusiven Kreis von sechs Prozent der am besten bewerteten Unternehmen. Auf Kununu stimmen Arbeitnehmer unter anderem in den Kategorien Arbeitsbedingungen, Karrierechancen und Gehalt ab.



Absolventa

Für das Trainee-Programm für Hochschulabsolventen hat Schwäbisch Hall das Qualitätszeichen „Karriereförderndes & faires Trainee-Programm“ von der Jobbörse Absolventa erhalten.



Einblicke in das Ausbildungsangebot bei Schwäbisch Hall erhalten Schüler jährlich beim Job Day.

Förderung junger Talente

Die Nachwuchssicherung hat bei Schwäbisch Hall einen sehr hohen Stellenwert. Die Ansprache erfolgt schon zu einem frühen Zeitpunkt auf Schüler- und Hochschulmessen, im Rahmen regionaler Schulkooperationen oder von Unternehmenstagen bei Partneruniversitäten sowie zunehmend auch über Social-Media-Kanäle. Vor Ausbildungsbeginn werden die angehenden Auszubildenden und Studenten mit ihren Eltern und Freunden in die Bausparkasse eingeladen, um ihre Ausbilder und das Ausbildungskonzept näher kennenzulernen.

Nachwachskräfte können bei Schwäbisch Hall eine Berufsausbildung zum Bankkaufmann im Innendienst oder im Außendienst sowie in bis zu acht weiteren Berufen absolvieren. Im Jahr 2016 hat Schwäbisch Hall die Ausbildungsgänge noch stärker auf die künftig erforderlichen Kernkompetenzen als Finanzierungsprofi mit Schwerpunkt Vertrieb oder nachgelagerte Kreditbearbeitung ausgerichtet. In Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) bietet Schwäbisch Hall zudem ein dreijähriges, stark praxisbezogenes Duales Studium an, das zu einem Bachelor-Abschluss in den Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik, Informationstechnik, Facility Management, Food Management oder Digitale Medien führt.

G4-LA1

G4-LA10

Es gibt außerdem die Möglichkeit, als Praktikant, Werkstudent oder nach einem erfolg-

reich absolvierten Studium als Trainee erste Berufserfahrungen in der Bausparkasse zu sammeln.

Den Auszubildenden steht ein modernes Ausbildungszentrum zur Verfügung. Es bietet viel Platz für selbstständiges Lernen und Gruppenarbeiten unter der Anleitung erfahrener Kollegen.

Schwäbisch Hall ist Mitglied der Fair-Company-Initiative. Unternehmen, die das Gütesiegel der Initiative tragen, setzen ein sichtbares Zeichen für faire Arbeitsbedingungen, insbesondere im Bereich der Hochschulpraktika. Dazu gehört die Verpflichtung, keine Vollzeitstellen durch Praktikanten, Volontäre oder Daueraushilfen zu ersetzen und Praktikanten aktiv zu fördern und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen.

Zum Jahresende 2016 waren 251 Nachwuchskräfte (Auszubildende und Trainees) bei Schwäbisch Hall beschäftigt.

Allen geeigneten Auszubildenden und Absolventen des dualen Hochschulprogramms, die ihre Ausbildung im Jahr 2016 abgeschlossen haben, hat Schwäbisch Hall ein Übernahmeangebot unterbreitet.

Lebenslanges Lernen

Im Bereich der Weiterbildung engagiert sich Schwäbisch Hall auf einem unverändert hohen Niveau. Mitarbeiter erhalten über alle

Lebensphasen hinweg Unterstützung bei ihrer individuellen Karrieregestaltung und Weiterentwicklung. Neben kompetenzbasierten Weiterbildungsmöglichkeiten bietet Schwäbisch Hall ein umfangreiches Programm an bereichsspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen. Digitale Lern- und Kommunikationsmöglichkeiten erleichtern ein standortunabhängiges und flexibles Lernen. Dadurch lässt sich die Schulung beschleunigen, Reisekosten und -zeiten entfallen weitgehend und die Qualifizierung lässt sich flexibler in den Arbeitsalltag integrieren.

Im Jahresgespräch, das für alle verbindlich ist, vereinbaren Mitarbeiter mit ihrer jeweiligen Führungskraft individuelle Aufgaben und Entwicklungsziele für das folgende Jahr und besprechen den weiteren Qualifizierungsbedarf.

Zu den Schwerpunktthemen des Trainingsangebots gehörten im Jahr 2016 die Aspekte Produktivitätssteigerung, Verbesserung des Services, agiles Projektmanagement, Methoden der Lean-Six-Sigma-Philosophie, Effektivität und Effizienz sowie Selbstmanagement. Die Trainings für den Außendienst konzentrierten sich neben den fortlaufenden Schulungen zur Beratungsqualität im Jahr 2016 auf Angebote zu den neuen regulatorischen Anforderungen, die Baufinanzierung und eine verbesserte digitale Präsenz. Die Personalentwicklung zur Baufinanzierung orientiert sich an drei Kompetenzstufen: Stufe A umfasst die Grundlagen und bereitet auf die Sachkundeprüfung nach § 34i vor. Sie ist seit März 2016 für Baufinanzierungs-Vermittler gesetzlich vorgeschrieben. Stufe B ist für Baufinanzierungs-Spezialisten und Stufe C bietet spezielle Zertifizierungsangebote. Den potenziellen Führungsnachwuchs identifiziert Schwäbisch Hall frühzeitig und bereitet

ihn gezielt mit Förderprogrammen auf künftige Managementaufgaben vor. Auf diese Weise haben Leistungsträger zusätzlich zum attraktiven Laufbahnsystem langfristige Perspektiven, die sie an das Unternehmen binden sollen. Zudem ist Schwäbisch Hall dadurch in der Lage, den Großteil offener Führungspositionen mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen zu besetzen.

Für Mitarbeiter mit Führungsverantwortung gibt es spezielle Angebote, mit denen sie ihre Management-Kompetenzen weiterentwickeln können. Im Jahr 2016 kam hier unter anderem der „Digitale Führerschein“ dazu, der die Digitalisierung und ihre Auswirkungen zum Thema macht. Weitere Angebote waren Workshops zu Steuerungsinstrumenten und ein Unternehmensplanspiel für Innen- und Außendienstmitarbeiter.

G4-LA1

Die Mitglieder des Vorstands und der ersten Führungsebene vernetzen sich über den „Corporate Campus“ mit dem Top-Management der Unternehmen der DZ BANK Gruppe, um gemeinsam neue Perspektiven und Ideen zu entwickeln.

Als zusätzliche Bausteine stehen allen Mitarbeitern vielfältige Angebote zur ganzheitlichen Kompetenzentwicklung durch die Schwäbisch Hall Training GmbH (SHT) und externe Anbieter oder auch praxisbezogene Qualifizierungen durch erfahrene Kollegen offen.

Wissen im Unternehmen halten

Um den Wissens- und Erfahrungsschatz der altersbedingt ausscheidenden Mitarbeiter für das Unternehmen zu erhalten, bietet Schwäbisch Hall bereits seit einigen Jahren ein Wissenstransfer-Coaching an. Dabei geben Mitarbeiter in der Zeit vor ihrem altersbedingten Ausscheiden oder einem



Gut betreut sind Kinder der Schwäbisch-Hall-Mitarbeiter in der unternehmenseigenen Kindertagesstätte „Fuchsbau“.

Wechsel auf eine andere Position im Unternehmen ihre Erfahrungen und ihr Wissen an ihre Nachfolger weiter. Dies geschieht im Rahmen eines systematischen, durch einen Transfer-Coach begleiteten Prozesses.

Weitere wesentliche Bausteine, die das Unternehmen demografiefest machen, sind die umfassenden Angebote, mit denen Mitarbeiter ihre familiäre und berufliche Verantwortung besser in Einklang bringen können.

Beruf und Familie

Schwäbisch Hall unterstützt Mitarbeiter bei ihren Bemühungen, Beruf und Familie bestmöglich miteinander zu vereinbaren. Das gilt für Mütter und Väter, aber auch zunehmend für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen. Flexible und variable Arbeitszeitregelungen sind dafür eine wichtige Grundlage. Gruppenweit gibt es über 80 verschiedene Teilzeitmodelle, die Mitarbeiter nutzen können. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, im Rahmen verschiedener Varianten von zu Hause aus zu arbeiten. Von diesen Angeboten können ausdrücklich auch Führungskräfte Gebrauch machen sowie seit 2016 auch Mitarbeiter aus der Kreditsachbearbeitung, für die dies aus datenschutzrechtlichen Gründen bis dahin nicht möglich war.

Für Führungskräfte gilt die Vertrauensarbeitszeit, was individuellen Bedürfnissen ebenfalls entgegenkommt. Zudem fördert Schwäbisch Hall aktiv die Übernahme von Führungsaufgaben durch Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung.

Um die Kinderbetreuung der Mitarbeiter zu sichern, betreibt Schwäbisch Hall eine eigene Kindertagesstätte mit Platz für insge-

G4-10

NUTZUNG TEILZEITANGEBOTE

	2016	2015
Feste Arbeitsverhältnisse	3.186	3.316
davon Vollzeit	1.979	2.088
davon Teilzeit	1.207	1.228
Weibliche Teilzeitbeschäftigte	1.069	1.107
Männliche Teilzeitbeschäftigte	138	121
Teilzeitquote Gesamtbelegschaft (%)	37,9	37
Teilzeitquote Frauen (%)	88,6	90,2
Teilzeitquote Männer (%)	11,4	9,9

samt 70 Mitarbeiterkinder. Der „Fuchsbau“ bietet ein Entwicklungsumfeld für den Nachwuchs nach den neuesten pädagogischen Standards. Die Öffnungszeiten entsprechen den Anforderungen der berufstätigen Eltern.

Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem, Präsenztermine und Besprechungen möglichst nur innerhalb gesicherter Kinderbetreuungszeiten anzusetzen. Es gibt zehn besprechungsfreie Tage im Jahr, die auf besondere Termine wie zum Beispiel den Tag der Einschulung von Erstklässlern abgestimmt sind.

In den Schulferien hat Schwäbisch Hall zum dritten Mal ein zweiwöchiges betriebliches Kinderferienprogramm für bis zu 100 Mitarbeiterkinder im Alter von 5–14 Jahren angeboten. Dies richtet sich an Mitarbeiterkinder, die nicht in der Kindertagesstätte „Fuchsbau“ betreut werden. Die Eltern können eine oder mehrere Wochen buchen. Das Programm schließt eine zeitliche Lücke zu den örtlichen Ferienangeboten. Schwäbisch Hall organisiert außerdem regelmäßig Veranstaltungen wie Familien- oder Vorlesetage.

Das Unternehmen unterstützt Mitarbeiter, die Familienangehörige pflegen, auch über

die bereits genannte Möglichkeit der Telearbeit hinaus. Bereits seit 1992 gibt es eine betriebliche Regelung für eine Pflegepause: Mitarbeiter können sich bis zu zwei Jahre von ihrer Tätigkeit freistellen lassen, um einen Angehörigen zu pflegen. Muss ein Mitarbeiter unerwartet kurzfristig die Pflege eines Angehörigen übernehmen, kann er sich bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen lassen. Ergänzend bietet Schwäbisch Hall Informationsveranstaltungen mit regionalen Partnern an. Das Unternehmen hält zusätzlich weitere Beratungsangebote sowie umfangreiche Informationspakete für seine Mitarbeiter bereit.

Seit 1997 betreibt Schwäbisch Hall gemeinsam mit der „Dienste für Menschen GmbH“ das „Horst-Kleiner-Stift“, ein eigenes Seniorenwohnstift mit angeschlossener Pflegeabteilung für ehemalige Mitarbeiter und Angehörige von Mitarbeitern. Insgesamt stehen 51 Ein- bis Zweizimmer-Wohnungen zur Verfügung.

Vielfalt bereichert das Unternehmen

Die Wertschätzung aller Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung ist für Schwäbisch Hall selbstverständlich und Bestandteil der Unterneh-

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

	2016	2015
Gesamtbelegschaft	3.186	3.316
davon Führungsebene 1-3	443	445
Frauen in Führungsebene 1 (%)	12,0	14,3
Frauen in Führungsebene 2 (%)	16,7	14,7
Frauen in Führungsebene 3 (%)	31,5	31,9



Sport- und Bewegungsangebote sind ein wesentliches Element des Gesundheitsmanagements bei Schwäbisch Hall.

menskultur. Die Bausparkasse ist darum bestrebt, den Diversity-Gedanken fortlaufend im Unternehmensalltag zu verankern und die Rahmenbedingungen für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Auch in der Führungskräfteentwicklung legt Schwäbisch Hall besonderen Wert auf die Gleichstellung und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter. 2011 hat sich das Unternehmen mit einem „Letter of intent“ verpflichtet, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu steigern. Durch eine systematische Nachwuchsförderung, Coaching und gruppenübergreifende Mentoringprogramme unterstützt es die berufliche Entwicklung von Frauen im Unternehmen. Der Anteil weiblicher Führungskräfte blieb 2016 auf hohem Niveau stabil (siehe Tabelle S. 29).

Im Zuge des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ hat die Bausparkasse Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen festgelegt, die bis Mitte 2017 umge-

setzt werden sollen. Danach sollen Mitglieder der Führungsebene 1 zu mindestens 12,5 Prozent weiblich sein und Mitglieder der Führungsebene 2 zu mindestens 20 Prozent. Ende 2016 lagen die entsprechenden Werte bei 12,0 Prozent beziehungsweise 14,9 Prozent.

Gesundheit

Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter sind Schwäbisch Hall ein wichtiges Anliegen. Das Programm „Schwäbisch Hall in Balance“ bildet einen Schwerpunkt der Aktivitäten. Es umfasst die Aspekte „Mein Leben in Balance“, „Team in Balance“ und „Führung in Balance“ und beinhaltet unter anderem arbeitsplatznahe Präventivmaßnahmen zur Entspannung und Bewegung im betriebseigenen Bewegungszentrum.

Im Zuge der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung hat Schwäbisch Hall die Büroräume (von Einzel- bis Großraumbüros) auf Gefährdungspotenziale wie zum Beispiel einen zu hohen Lärmpegel untersucht. Für die Mitarbeiter der Tochtergesellschaft Schwäbisch Hall Facility Management

(SHF) existiert ebenso wie für die Beschäftigten im Außendienst ein speziell auf deren Bedürfnisse und Situation ausgerichtetes Angebot im Gesundheitsmanagement.

Das Angebot für den Außendienst hat Schwäbisch Hall im Jahr 2016 weiterentwickelt. Es umfasst nun neben Schulungsformaten zur Prävention auch eine Krankentagegeld-Regelung zur finanziellen Absicherung der selbstständigen Handelsvertreter sowie ein Modell zum Wiedereinstieg nach einer längeren Krankheit. Es ist an das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM) bei Festanstellungen angelehnt.

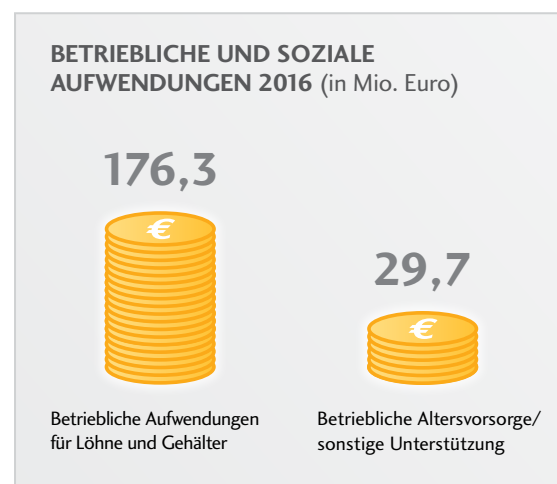
Führungskräften kommt im Gesundheitsmanagement eine besondere Verantwortung zu. Ein Schwerpunkt der im Jahr 2016 angebotenen Veranstaltungen lag darum auf dem Thema „Gesundes Führen“. Ziel ist, Führungskräfte für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu sensibilisieren und förderliche Rahmenbedingungen sicherzustellen.

Eine weitere zentrale Rolle haben Führungskräfte bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitern, die nach einer längeren oder dauerhaften Erkrankung an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchten. Im Rahmen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements fanden im Jahr 2016 mehr als 150 Beratungsgespräche statt, in denen das Unternehmen mit betroffenen Mitarbeitern ihre Möglichkeiten besprochen und passende Maßnahmen eingeleitet hat.

Unternehmensziele sind Grundlage der erfolgsorientierten Vergütung

Die Vergütung der Beschäftigten im Innendienst erfolgt im Wesentlichen gemäß dem

Tarifvertrag für die Mitarbeiter des privaten Bankgewerbes, ergänzt um kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene. Die Arbeitsverträge mit den Führungskräften (inklusive Leitende Angestellte) sind außertariflich geregelt. Über alle Ebenen gibt es ein durchgängiges Vergütungssystem, das heißt von Mitarbeitern, die nach Tarifvertrag angestellt sind, über die außertarifvertraglich Angestellten bis zu den Leitenden Angestellten. Grundlage für die erfolgsorientierte Vergütung sind die Ziele der Unternehmensstrategie. Die einzelnen Kriterien orientieren sich an den wesentlichen Steuerungskennzahlen des Unternehmens. Sie werden jährlich neu festgelegt und setzen Anreize für Mitarbeiter, ihr Verhalten an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu orientieren.



Neben dem Grundgehalt und der erfolgsabhängigen Komponente bietet Schwäbisch Hall seinen Mitarbeitern ein modernes System zur betrieblichen Altersversorgung, außerdem Zusatzleistungen wie Versicherungen, ein kostenloses Job-Ticket für den öffentlichen Personennahverkehr und Zuschüsse zu Bildungskosten. ■

BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

Eine Daueraufgabe

Schwäbisch Hall arbeitet bereits sehr klima- und ressourcenschonend. Das Unternehmen begreift die ökologische Effizienz jedoch als Daueraufgabe und nimmt dabei auch Partner und Lieferanten in die Pflicht.

Sämtliche Aktivitäten in diesem Bereich richtet Schwäbisch Hall an der Umwelt- und Klimastrategie aus, die die Unternehmen der DZ BANK Gruppe gemeinsam entwickeln und vorantreiben. Ziel ist es, die Umweltleistung der Gruppenunternehmen kontinuierlich zu messen und zu verbessern.

G4-EN1

Die Verantwortung für Fragen zu Umwelt und Klimawandel trägt bei Schwäbisch Hall der Nachhaltigkeitsbeauftragte. Er tauscht sich regelmäßig mit den anderen Umweltbeziehungsweise Nachhaltigkeitsbeauftragten aus der DZ BANK Gruppe aus. Dies geschieht unter anderem im Rahmen des Kompetenzzentrums Umwelt (siehe dazu auch Seite 10).

Um die Öko-Effizienz des Betriebs zu messen und zu steuern, ermittelt Schwäbisch Hall unterschiedliche Kennzahlen auf Basis der Ist-Verbrauchswerte der einzelnen Ener-

gieträger. Sie werden mit Flächen- und Gebäudedaten, der Anzahl der Mitarbeiter sowie spezifischen Anlagedaten kombiniert. 2017 plant Schwäbisch Hall, ein Umweltmanagementsystem zu implementieren.

Umweltfreundlicher Betrieb

Als Finanzdienstleister ist Schwäbisch Hall ein nicht produzierendes Unternehmen. Der direkte Materialverbrauch beschränkt sich deshalb im Wesentlichen auf Papier für Drucker und Kopierer. Durch die verstärkte Nutzung elektronischer Dokumente soll der Papierverbrauch soweit wie möglich gesenkt werden. Dies gilt nicht nur intern: Auch in der Kundenansprache setzt Schwäbisch Hall zunehmend auf digitale Dokumente und Kommunikationsformen. Im Jahr 2016 haben rund 250.000 Kunden ihre Kontoauszüge ausschließlich in elektronischer Form erhalten. Dieser Anteil soll weiter steigen. Das im Unternehmen genutzte Papier trägt

G4-EN3

G4-EN6

G4-EN8

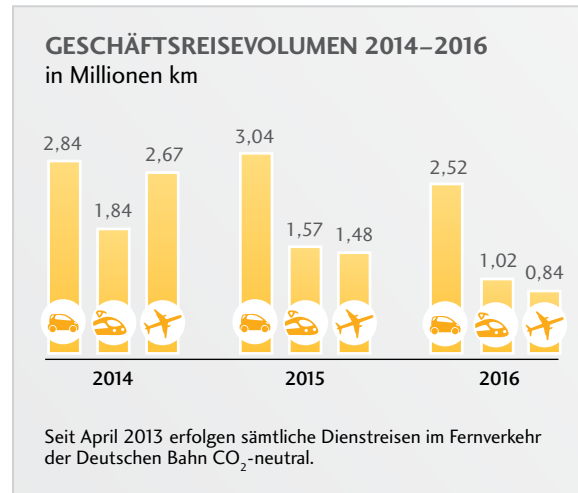
ENERGIE- UND WASSERVERBRAUCH SCHWÄBISCH HALL (HAUPTVERWALTUNG)

	Einheit	2016	2015	Veränderung in %
Strom				
Strom	KWh	12.637.228	13.090.189	- 3,46
Strom je Mitarbeiter	KWh	4.262	4.217	+ 1,07
Wärme				
Fernwärme witterungsbereinigt	KWh	8.720.229	8.524.944	+ 2,29
Eigenerzeugte Wärme (Gas)	KWh	62.310	59.021	+ 5,57
Energieverbrauch Wärme je Mitarbeiter	KWh	2.962	2.765	7,2
Wasser				
Trinkwasser	cbm	46.628	51.044	- 8,65
Trinkwasserverbrauch je Mitarbeiter	cbm	15,7	16,4	- 4,27
Papier				
Gesamtpapierverbrauch	t	604	604	0,0
Papierverbrauch je Mitarbeiter	t	0,20	0,19	5,56

ausnahmslos das FSC-Siegel. Dieses Siegel weist nach, dass der Papierrohstoff aus nachhaltig zertifizierter Forstwirtschaft stammt. Die Vorgabe gilt auch für sämtliches Papier, das Schwäbisch Hall für extern gedruckte Publikationen nutzt. Der Postversand erfolgt komplett klimaneutral. Die Treibhausgasemissionen, die bei Transport und Logistik entstehen, kompensiert Schwäbisch Hall im Rahmen der „GoGreen“-Partnerschaft mit der Deutschen Post DHL Group. Im Jahr 2016 hat die Bausparkasse insgesamt 560 Tonnen CO₂ ausgeglichen.

Wo immer möglich, bevorzugt Schwäbisch Hall regionale Anbieter und Produkte. Die für den Einkauf von Nahrungsmitteln verantwortlichen Mitarbeiter prüfen außerdem regelmäßig, wie sich das Abfallaufkommen verringern lässt. Kaffee wird beispielsweise in Mehrweg-Pfandemern angeliefert. Im Vergleich zur klassischen 500-Gramm-Einwegverpackung bedeutet das rund 240.000 Verpackungen weniger Abfallaufkommen pro Jahr.

Die für den Betrieb der Hauptverwaltung erforderliche Energiemenge hat das Unternehmen in der Vergangenheit durch viele verschiedene Maßnahmen bereits deutlich reduziert. Dazu gehört etwa der sukzessive Umstieg auf LED-Leuchtmittel. Im Jahr 2016 führte zudem die Modernisierung der 25 Jahre alten IT-Rechenzentren zu deutlichen Einspareffekten. Die neuen Anlagen arbeiten wesentlich sparsamer, zum Beispiel bei der



Kühlung. Von den weiteren Lüftungs- und Klimaanlageanlagen wird Schwäbisch Hall in den kommenden Jahren die Anlagen mit einem besonders hohen Energiesparpotenzial Schritt für Schritt modernisieren.

Die Energie, die am Standort Schwäbisch Hall verbraucht wird (Strom und Wärme), stammt vollständig aus CO₂-neutralen Quellen. CO₂-Emissionen, die im Zusammenhang mit der Wärmeerzeugung und Veranstaltungen des Innen- und Außendienstes entstehen, kompensiert das Unternehmen durch den Erwerb von Klimaschutz-Zertifikaten eines nach dem weltweit anerkannten Standard VCS („Verified Carbon Standard“) zertifizierten deutschen Klimaschutz-Projekts. Nach der bisherigen Systematik bildet der CO₂-Fußabdruck von Schwäbisch Hall ausschließlich Emissionen ab, die im Zusammenhang mit Dienstreisen freigesetzt werden. Um auch hier möglichst wenige Emissionen zu verursachen, will die Bausparkasse künftig Videokonferenzen stärker nutzen. Bei Dienstreisen sollen Mitarbeiter möglichst mit der Bahn fahren, die im Fernverkehr mit 100 Prozent Ökostrom betrieben wird. ■

ABFALLAUFKOMMEN UND RECYCLING (in Tonnen)

		2016	2015	Veränderung in %
Gesamtabfallaufkommen	t	783,8	877,0	– 10,6
Abfall je Mitarbeiter	t	0,26	0,28	– 7,14
Recyclingmenge	t	697,3	797,0	– 12,5
Recyclingmenge je Mitarbeiter	t	0,24	0,26	– 7,69
Recyclingquote (% vom Gesamtaufkommen)	%	89,0	90,9	– 1,9



GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Verlässlicher und vielseitiger Partner

Hilfe zur Selbsthilfe, langfristige Unterstützung und Einsatz für Gesellschaft und Umwelt – diese Kernelemente des genossenschaftlichen Selbstverständnisses prägen auch die Aktivitäten von Schwäbisch Hall als verantwortungsbewusstes Unternehmen.

Das soziale und gesellschaftspolitische Engagement als Teil der Nachhaltigkeitsaktivitäten von Schwäbisch Hall konzentriert sich in der Region insbesondere auf die Felder „Jugend und Bildung“ sowie „Umwelt und Kultur“. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen bundesweit Projekte, die sich auf die Aspekte „Bauen und Wohnen“ sowie die Vermögensbildung weiter Bevölkerungskreise konzentrieren. Eine dritte Säule bildet die schnelle und unbürokratische Hilfe für Menschen in Not durch Spenden sowohl des Unternehmens wie auch der Beschäftigten. Seit der ersten Spendenaktion dieser Art im Jahr 2002 haben Unternehmen und Mit-

arbeiter insgesamt mehr als eine Million Euro gesammelt.

Ein besonderer Schwerpunkt der gesellschaftlichen Aktivitäten lag im Jahr 2016 auf der Integration Geflüchteter in die Gesellschaft. Schwäbisch Hall beteiligte sich gemeinsam mit der gesamten DZ BANK Gruppe an der bundesweiten Kampagne „Wir zusammen“, die im Februar von 36 deutschen Unternehmen gegründet wurde. Ziel der Initiative ist es, Menschen, die vor Krieg und Verfolgung fliehen mussten, mit Praktikums- und Hospitantenplätzen in den beteiligten Unternehmen eine neue



Schwäbisch Hall unterstützt die Organisation „Off Road Kids“, die sich deutschlandweit um obdachlose Kinder und Jugendliche kümmert (Bild links) und Bildungseinrichtungen wie den Campus Schwäbisch Hall (Mitte). Auch Kunst- und Kulturveranstaltungen wie die Freilichtspiele profitieren vom Engagement (oben rechts). Die Haller Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“ kann mit Hilfe der Bausparkasse unter anderem eine Stelle für das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) an der Friedensbergschule in Schwäbisch Hall finanzieren (unten rechts; mit im Bild Vorstandsmitglied Jürgen Gießler).

Perspektive zu bieten. Darüber hinaus unterstützte Schwäbisch Hall zahlreiche lokale Projekte zur Hilfe für Flüchtlinge.

Auch viele Mitarbeiter setzten sich 2016 ehrenamtlich für dieses Thema sowie andere Projekte ein. Das Unternehmen fördert gesellschaftliches Engagement der eigenen Mitarbeiter unter anderem durch die Möglichkeit, im Rahmen des „Corporate-Volunteering“-Programms einen Tag im Jahr Sonderurlaub zu nutzen. Seit 2009 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 600 Sozialtage in Anspruch genommen; alleine im Jahr 2016 waren es 87 Tage.

Die Unternehmensstiftung „bauen-wohnen-leben“ sowie die Haller Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“ organisieren einen Großteil der Projekte. Das Unternehmen beteiligt sich über die Zuwendung zum Stiftungskapital und mit direktem Einsatz an der Arbeit beider Stiftungen. Im Jahr 2016 hat allein die Stiftung „bauen – wohnen

– leben“ rund 404.000 Euro Fördermittel vergeben. Darüber hinaus engagiert sich die Bausparkasse zusammen mit rund 20 weiteren Unternehmen über die Initiative „Hohenlohe plus“ in der Region. Zu den renommiertesten Projekten gehört der „Campus Schwäbisch Hall“, eine Außenstelle der Hochschule Heilbronn. Ein Überblick über die unterstützten Projekte und Initiativen ist auf der Internetseite von Schwäbisch Hall einzusehen.

Insgesamt hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall 2016 Spenden in Höhe von rund 493.000 Euro vergeben. Zu den bereits seit einigen Jahren geförderten Einrichtungen mit bundesweitem Fokus zählt die Hilfsorganisation „Off Road Kids“, die obdachlose Kinder und Jugendliche betreut. Für die Geschädigten der Hochwasserkatastrophe in der Region im Frühling 2016 leisteten Unternehmen und Mitarbeiter durch Spenden über die Stiftung „Nachbar in Not“ aktive Soforthilfe. ■



Informationen zur
Hilfsorganisation
„Off Road Kids“ unter
<https://offroadkids.de>

Genossenschaftliche FinanzGruppe

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist ein Unternehmen der DZ BANK Gruppe, gemeinsam mit der DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment Gruppe, der VR LEASING und verschiedenen anderen Spezialinstituten. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sind Eckpfeiler des Allfinanz-Angebots der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Durch die Kooperation der Unternehmen der DZ BANK Gruppe miteinander können die Vertriebsangebote für die genossenschaftlichen Banken und deren rund 30 Millionen Kunden optimiert werden.

finanzgruppe.de



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

DZ BANK

www.dzbank.com



Schwäbisch Hall

www.schwaebisch-hall.de

R+V

www.ruv.de

Union Investment

www.union-investment.de

e@sy Credit

www.easycredit.de



Volksbanken
Raiffeisenbanken

www.vr.de



MünchenerHyp

www.muenchnerhyp.de

DG HYP

www.dghyp.de

DZ PRIVATBANK

www.dz-privatbank.com

VR Leasing Gruppe

www.vr-leasing.de

WL BANK

www.wlbank.de

Schwäbisch Hall-Gruppe im In- und Ausland

Die Schwäbisch Hall-Gruppe, das sind die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und ihre Tochtergesellschaften im Inland sowie die Beteiligungen und Joint-Venture-Bausparkassen im Auslandsgeschäft. Schwäbisch Hall ist seit mehr als 20 Jahren in verschiedenen zentral- und osteuropäischen Ländern präsent und führt darüber hinaus das Prinzip des Bausparens in ausgewählten Regionen in China ein. Der Eintritt in weitere Märkte wird kontinuierlich geprüft. Eine grundlegende Voraussetzung dafür ist, dass die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen gegeben sind.

INLANDSBETEILIGUNGEN

**Schwäbisch Hall
Kreditservice**



PROCESSING
www.shks.de

SHT



TRAINING & PERSONALENTWICKLUNG
www.shtraining.de

**Schwäbisch Hall
Facility Management GmbH**

FACILITY MANAGEMENT
www.shfm.de

AUSLANDSBETEILIGUNGEN



PRVÁ
STAVEBNÁ
SPORITEĽŇA
Základný kameň Vašej budúcnosti.

www.pss.sk

ČMSS

Na těchto základech můžete stavět

www.cmss.cz

**Fundamenta
Lakáskassza**



www.fundamenta.hu



中德住房储蓄银行
Sino-German Bausparkasse

www.sgb.cn

DZ BANK Gruppe

PARTNER IN DER GENOSSENSCHAFTLICHEN FINANZGRUPPE VOLKSBANKEN RAIFFEISENBANKEN

Die DZ BANK Gruppe ist Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die mehr als 1.000 Volksbanken Raiffeisenbanken umfasst und, gemessen an der Bilanzsumme, eine der größten privaten Finanzdienstleistungsorganisationen Deutschlands ist. Innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe fungiert die DZ BANK AG als Spitzeninstitut und Zentralbank für mehr als 850 Genossenschaftsbanken mit deren 10.000 Bankstellen. Sie ist zudem als Geschäftsbank aktiv und hat die Holdingfunktion für die DZ BANK Gruppe. Zur DZ BANK Gruppe zählen die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment Gruppe, die VR Leasing Gruppe und verschiedene andere Spezialinstitute. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe mit deren starken Marken gehören damit zu den Eckpfeilern des Allfinanzangebots der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Anhand der vier strategischen Geschäftsfelder Privatkundengeschäft, Firmenkundengeschäft, Kapitalmarktgeschäft und Transaction Banking stellt die DZ BANK Gruppe ihre Strategie und ihr Dienstleistungsspektrum für die Genossenschaftsbanken und deren Kunden dar.

Diese Kombination von Bankdienstleistungen, Versicherungsangeboten, Bausparen und Angeboten rund um die Wertpapieranlage hat in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eine große Tradition. Die Spezialinstitute der DZ BANK Gruppe stellen in ihrem jeweiligen Kompetenzfeld wettbewerbsstarke Produkte zu vernünftigen Preisen bereit. Damit sind die Genossenschaftsbanken in Deutschland in der Lage, ihren Kunden ein komplettes Spektrum an herausragenden Finanzdienstleistungen anzubieten.

GRI CONTENT INDEX ZUM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2016

		Verweis / Kommentar	Status
ALLGEMEINE STANDARDANGABEN			
ALLGEMEINE ANGABEN ZUM MANAGEMENTANSATZ			
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	NB 10	● ●
STRATEGIE UND ANALYSE			
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	NB 3; FB 3, FB 147-149	● ●
G4-2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	FB 38ff	● ●
ORGANISATIONSPROFIL			
G4-3	Name der Organisation	NB 10; FB 80	● ●
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	NB 16ff, FB 6-7	● ●
G4-5	Hauptsitz der Organisation	FB 80	● ●
G4-6	Länder der Geschäftstätigkeit	NB 35; FB 14-15	● ●
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	FB 6-7; FB 80	● ●
G4-8	Belieferte Märkte	NB 35	● ●
G4-9	Größe der Organisation	FB U2, 7-8	● ●
G4-10	Gesamtzahl der Beschäftigten nach Art	NB 24ff	● ●
G4-11	Prozentsatz aller Arbeitnehmer, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	NB 30-31	● ●
G4-12	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	NB 12	● ●
G4-13	Wichtige Veränderungen der Organisation im Berichtszeitraum	FB 26-28	● ●
G4-14	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	NB 13	● ●
G4-15	Unterstützung externer Chartas, Prinzipien oder Initiativen	NB 13; FB 27	● ●
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden oder Interessenverbänden	FB 154	● ●
ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN			
G4-17	Liste aller Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss oder in gleichwertigen Dokumenten aufgeführt sind	NB 35; FB 88	● ●
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte	NB 10ff	● ●
G4-19	Auflistung der wesentlichen Aspekte	NB 12	● ●
G4-20	Abgrenzung der wesentlichen Aspekte innerhalb der Organisation	NB 11	● ●
G4-21	Abgrenzung der wesentlichen Aspekte außerhalb der Organisation	NB 11	● ●
G4-22	Auswirkungen von und Gründe für Neuformulierungen von Informationen	NB 12	● ●
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	NB 12	● ●
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN			
G4-24	Liste eingebundener Stakeholder-Gruppen	NB 12	● ●
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der eingebundenen Stakeholder	NB 10	● ●
G4-26	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	NB 10	● ●
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen von Stakeholdern sowie Reaktionen	NB 12	● ●
BERICHTSPROFIL			
G4-28	Berichtszeitraum	NB 42	● ●
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	NB 42	● ●

		Verweis/ Kommentar	Status
G4-30	Berichtszyklus	NB 42	● ●
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	NB 41	● ●
G4-32	Gewählte „In Übereinstimmung“-Option, GRI-Index und Referenz zum externen Prüfungsbericht	NB 12	● ●
G4-33	Externe Prüfung des Berichts	NB 12	● ●
UNTERNEHMENSFÜHRUNG			
G4-34	Führungsstruktur der Organisation	Webseite; FB 6ff	● ●
G4-51 a	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte (fixe/ variable Vergütung, Einstellungsprämien oder -anreiz, Abschlussvergütung, Rückforderungen, Altersvorsorgeleistungen)	FB 138	● ●
G4-54	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung von höchstbezahltem Mitarbeiter zum Meridian aller Beschäftigten		● ●
ETHIK UND INTEGRITÄT			
G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes der Organisation)	NB 10, NB 13	● ●

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

WIRTSCHAFTLICH			
Wirtschaftliche Leistung			
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	NB 16, FB U2	● ●
G4 -EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation		● ●
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung seitens der Regierung	keine Subventionen und Beihilfen erhalten	● ●
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen			
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen	NB 19	● ●
G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	NB 19	● ●
Beschaffung			
G4-EC9	Anteil an Angaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	NB 19	● ●
ÖKOLOGISCH			
Materialien			
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	NB 32f	● ●
G4-EN2	Anteile der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	NB 32f	● ●
Energie			
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	NB 32	● ●
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	NB 32	● ●
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	NB 32	● ●
Wasser			
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	NB 32	● ●
Emissionen			
G4-EN9	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen	keine	● ●
G4-EN16	Indirekte energiebezogene GHG-Emissionen (Scope 2)	NB 22-23	● ●
G4-EN17	Weitere indirekte GHG-Emissionen (Scope 3)	NB 22-23	● ●
G4-EN19	Reduzierung der GHG-Emissionen	NB 33	● ●

		Verweis / Kommentar	Status
Abwasser und Abfall			
G4-EN 22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	NB 32f	● ●
G4-EN23	Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethoden	NB 32f	● ●
G4-EN24	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen	NB 32f	● ●
Produkte und Dienstleistungen			
G4-EN27	Umfang der Massnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	NB 32f	● ●
Compliance			
G4-EN29	Geldbußen/Sanktionen für Nichteinhaltung umweltgesetzlicher Auflagen	keine	● ●
Transport			
G4-EN30	Auswirkungen durch den Transport von Produkten, von Materialien und von Gütern sowie durch den Transport von Mitgliedern der Belegschaft	NB 33	● ●
GESELLSCHAFTLICH			
ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG			
Beschäftigung			
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe Geschlecht und Region	NB 24ff; FB 26ff	● ●
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten	keine	● ●
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten	100 %	● ●
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	keine	● ●
G4-LA7	Beschäftigte mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	keine	● ●
G4-LA8	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	keine	● ●
Aus- und Weiterbildung			
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	NB 24	● ●
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstütze ⁿ	NB 26	● ●
G4-LA1	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	NB 26	● ●
Vielfalt und Chancengleichheit			
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorien in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	NB 28; FB 26ff	● ●
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	NB 15	● ●
Gleichbehandlung			
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffenen Abhilfemaßnahmen	keine Vorfälle bekannt	● ●
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten			
G4-HR11	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	NB 18	● ●

		Verweis/ Kommentar	Status
GESELLSCHAFT			
Korruptionsbekämpfung			
G4-SO3	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	NB 14	● ●
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	NB 14	● ●
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	keine	● ●
Politik			
G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	keine Spenden geleistet	● ●
Wettbewerbswidriges Verhalten			
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	keine	● ●
Compliance			
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	keine	● ●
PRODUKTVERANTWORTUNG			
Kundengesundheit und -sicherheit			
G4-PR2	Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit, dargestellt nach Art der Folgen	keine Vorfälle bekannt	● ●
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			
G4-PR3	Art der Produkte- und Dienstleistungsinformationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen	NB 15	● ●
G4-PR4	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen	NB 21	● ●
G4-PR5	Ergebnisse der Umfrage zur Kundenzufriedenheit	NB 21	● ●
Marketing			
G4-PR7	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, dargestellt nach Art der Folgen	keine	● ●
Schutz der Privatsphäre von Kunden			
G4-PR8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes	keine Vorfälle bekannt	● ●
Compliance			
G4-PR9	Geldwert der erheblichen Bussgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkte(n) und Dienstleistungen	keine	● ●

FINANZDIENSTLEISTUNGSSPEZIFISCHER BRANCHENZUSATZ

G4-FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	Kreditvolumen i.H. von 13,4 Mrd. Euro wurde im Hinblick auf Beitrag zur CO ₂ -Minderung untersucht. Vgl. NB 22	● ●
G4-FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten	NB 19	● ●

Status: ● ● komplett berichtet

Verweise: FB: Seiten im Finanzbericht

NB: Seiten im Nachhaltigkeitsbericht

FB U: Umschlagseiten im Finanzbericht

IMPRESSUM

Herausgeber: Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall

Verantwortlich: Bereich Kommunikation, Politik und Gesellschaft

Konzeption und Realisation: Edelmann.ergo GmbH,
Köln, Frankfurt am Main, Berlin, München, Hamburg

Illustration Titel:

© 9comeback / fotolia.com

Fotos Innenteil:

© Werner Bartsch Photography, Hamburg – Seiten 3, 9

© Tim Siegert-batcam / fotolia.com – Seiten 4, 5

© Ingo Bartussek / fotolia.com – Seite 6

© Robert Kneschke / fotolia.com – Seite 8

© Lucy Kaef / pixaby – Seite 8

© Bausparkasse Schwäbisch Hall – Seiten 2, 14, 15, 25, 26, 28, 30, 34, 35

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat sich bei der Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts an den Leitlinien der Global Reporting Initiative in der Fassung GRI 4.0 sowie den zugehörigen branchenbezogenen Kriterien für Finanzinstitute (Sector Supplement) orientiert. Berichtszeitraum ist – sofern nicht anders angegeben – das Kalenderjahr 2016. Die Informationen beziehen sich auf die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall und ihrer Beteiligungen in Deutschland. Abweichungen hiervon sind entsprechend gekennzeichnet.

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

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall veröffentlicht ihren Nachhaltigkeitsbericht jährlich. Der jüngste vorhergehende Bericht ist im Mai 2015 erschienen.

Der GRI-Content-Index zum Nachhaltigkeitsbericht steht in der Rubrik „Nachhaltigkeit“ der Internetseite der Bausparkasse Schwäbisch Hall zum Download bereit:

www.schwaebisch-hall.de/nachhaltigkeit

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

www.schwaebisch-hall.de