



Nachhaltigkeitsbericht 2022

Die Zukunft, die wir bauen.



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Die Zeiten sind krisengeprägt: Krieg in der Ukraine, knappe Energien, explodierende Preise. Für uns als Unternehmen, ebenso wie für unsere Kundinnen und Kunden, bedeutete das zuletzt vor allem steigende Energie- und Baukosten, Inflation und das Ende niedriger Zinsen. Gleichzeitig macht die Klimakrise keine Pause, sondern schreitet stetig voran mit zunehmend spürbaren Folgen – auch in Deutschland und Europa.

Was uns einerseits Sorgen bereitet, macht uns andererseits bewusst, wie notwendig es ist, dass wir gemeinsam handeln: dass wir eine Zukunft bauen, die lebenswert ist und Teilhabe ermöglicht. Wir als größte Bausparkasse und einer der führenden Immobilienfinanzierer in Deutschland können unseren Teil dazu beitragen. Gerade in Krisenzeiten ist Bausparen ein sicherer Weg, um Eigenkapital aufzubauen, Generationen abzusichern und für die Zukunft vorzusorgen. Denn der Wunsch nach Wohneigentum ist und bleibt groß.



Reinhard Klein ist Vorstandsvorsitzender der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG. Bereits im Jahr 2002 war der Bankkaufmann und Betriebswirt erstmals bei Schwäbisch Hall tätig und kehrte 2014 als Vorstandsvorsitzender zurück ins Unternehmen. Er ist verantwortlich für Kommunikation, Personal, Interne Revision, Marketing und Unternehmensstrategie sowie den Vorstandsstab, Politik und Ausland. Außerdem ist er stellvertretender Vorsitzender im Kuratorium der Stiftung KlimaWirtschaft und setzt sich gemeinsam mit anderen Wirtschaftsvertretern für mehr Klimaschutz ein.

Der Gebäudesektor trägt noch immer erheblich zur Klimakrise bei: 30 Prozent der gesamten CO₂-Emissionen fallen auf Immobilien zurück, Wohngebäude spielen dabei die größte Rolle. Hier können wir mit unserem Kerngeschäft – der Finanzierung von Wohneigentum – unmittelbar Einfluss nehmen. Mit unseren Produkten und Beratungsleistungen wollen wir die Bauwende mitgestalten. Dafür stehen wir unseren Kundinnen und Kunden bei ihren Projekten zur Seite und finden die passende Lösung.

In einem angespannten Marktumfeld hat sich unsere Strategie mit den beiden Kerngeschäftsfeldern Bausparen und Baufinanzierung bewährt. Diesen Kurs setzen wir gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken fort. Gut aufgestellt sehen wir uns auch mit unserer neu formulierten Nachhaltigkeitsstrategie und dem festgelegten Klimapfad für die Schwäbisch Hall-Gruppe. Unser Plan für die kommenden Jahre steht. Gleichzeitig begreifen wir unser Handeln als Prozess, dessen Wirkung wir regelmäßig überprüfen und justieren.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht schauen wir zurück und blicken nach vorne: Wir zeigen unsere Leistungen und nehmen die nächsten Schritte fest in den Blick. Nur gemeinsam – mit unseren Kundinnen und Kunden, unseren Partnern in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und unseren Mitarbeitenden im Innen- und Außendienst – können wir eine lebenswerte Zukunft bauen. Das ist unsere Chance – und unsere Verantwortung.

Herzlichst Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Reinhard Klein', written in a cursive style.

Reinhard Klein
Vorsitzender des Vorstands,
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Inhaltsverzeichnis

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Bauen und Wohnen mit Schwäbisch Hall



MITARBEITENDE

Wir bei Schwäbisch Hall



ENGAGEMENT

Wir für andere

BETRIEBSÖKOLOGIE

Nachhaltigkeit im
Geschäftsbetrieb

MAGAZIN

VORWORT

2

STORY 1

5

Keine Klimawende ohne Wohngebäude

STORY 2

8

Unsere Strategie: Heimat nachhaltig gestalten

STORY 3

12

Der Klimapfad für Schwäbisch Hall

STORY 4

15

Interview: Führung im Wandel

BERICHT

PROFIL

18

Schwäbisch Hall im Überblick

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

23

Unsere Werte und Nachhaltigkeitsstrategie

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

31

Bauen und Wohnen mit Schwäbisch Hall

BETRIEBSÖKOLOGIE

39

Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb

MITARBEITENDE

46

Wir bei Schwäbisch Hall

ENGAGEMENT

54

Wir für andere

UNSERE KENNZAHLEN

61

GRI-INDEX

67

KLIMAWENDE IM WOHN-
GEBÄUDEBESTAND

Keine Klimawende ohne Wohn- gebäude

Wohngebäude spielen eine zentrale Rolle für die Klimawende, denn der Gebäudesektor ist für rund 30 Prozent der CO₂-Emissionen in Deutschland verantwortlich. Den überalterten Immobilienbestand zu renovieren, modernisieren und sanieren, ist dabei der größte Hebel. Schwäbisch Hall hat das früh erkannt und sich dementsprechend aufgestellt: Wir sind bereit, mit unseren Produkten, Dienstleistungs- und Beratungsangeboten die Klimawende im privaten Wohneigentum mitzugestalten und voranzutreiben.



HERAUSFORDERUNGEN



19,4 MIO.

der 21 Mio. Immobilien in Deutschland sind Wohngebäude.



75%

der Wohngebäude in Deutschland sind mit einer Öl- oder Gasheizung ausgestattet.



Bis

2091

würde es dauern, alle zu sanierenden Gebäude fit zu machen, wenn das Sanierungstempo gleich bleibt.

HEBEL



2,4 T

Tonnen CO₂ lassen sich durch die Wärmedämmung der gesamten Fassade einer Wohnimmobilie einsparen.



Mehr als

10 MRD.

wurden 2022 an Fördermitteln für energetische Sanierungen ausgereicht – doppelt so viel wie 2021.



64 MIO.

Tonnen CO₂ ließen sich einsparen, würden alle Gebäude der Effizienzklassen G und H zu Effizienzhäusern 55 saniert werden.

Quellen: [DENA-GEBÄUDEREPORT 2023](#), [BAFA Ergebnisse 2022](#), [Institut für Energie und Umweltforschung](#)



Klimaneutrales Bauen und Sanieren und dabei staatliche Fördermittel einzusetzen, ist neben dem Bausparen aktuell das gefragteste Thema bei unseren Kund*innen.

Timo Schmidt, Bezirksleiter und zertifizierter Modernisierungsberater

UNSER BEITRAG

Wir finanzieren Modernisierungen im Bestand und energieeffizienten Neubau, beraten unsere Kund*innen zu diesen Themen und bieten spezielle Produkte mit Zinsvorteilen an. Gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken tragen wir so dazu bei, klimafreundliches Bauen und Wohnen in Deutschland voranzutreiben und machen uns für die Klimawende im Gebäudesektor stark.

Expert*innen für Modernisierungen

Durch unsere Finanzierungen und auch durch die persönliche Beratung, die fester Bestandteil unserer alltäglichen Arbeit ist, können wir Einfluss nehmen: Mit der Klima- und Energiekrise werden energetische Sanierungen immer wichtiger und sind gefragt – so gibt es auch bei unseren Kund*innen einen erhöhten Beratungsbedarf und den Wunsch nach Orientierung. Deswegen haben wir bereits rund 1.000 Finanzberatende zu zertifizierten Modernisierungsberater*innen qualifiziert. Wir planen, im Laufe des Jahres 500 weitere Expert*innen zu schulen und bis Ende 2024 all unseren Heimatexpert*innen diese Weiterbildung anzubieten. Damit kann der Außendienst unseren Kund*innen die passende Finanzierung für geplante Sanierungen bieten und außerdem in puncto Förderungen unterstützen sowie Tipps für die Umsetzung geben.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Unsere Strategie: Heimat nachhaltig gestalten

Eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensführung ist für Schwäbisch Hall seit jeher Chance und Verpflichtung zugleich. Im Berichtsjahr haben wir erstmals eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie formuliert. Mit ihr wollen wir unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht werden und gleichzeitig anschlussfähig an unser genossenschaftliches Umfeld sein.



WARUM BRAUCHT SCHWÄBISCH HALL EINE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE?

In Sachen Nachhaltigkeit erleben wir seit einigen Jahren eine enorme Dynamik – ob von Seiten der Gesellschaft oder seitens der Politik. Fast jedes Tätigkeitsfeld im Unternehmen ist in irgendeiner Form berührt: Sei es durch regulatorische Anforderungen oder veränderte Bedürfnisse unserer Kund*innen. Nachhaltig zu wirtschaften und zu handeln, ist für uns als Bausparkasse der Genossenschaftsbanken selbstverständlich – und fest in der Unternehmensstrategie verankert. Mit der im Berichtsjahr entwickelten eigenständigen Nachhaltigkeitsstrategie fassen wir die einzelnen Aktivitäten bei Schwäbisch Hall zusammen, geben ihnen ein strategisches Dach und eine klare Vision für die Zukunft.

Die 2023 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf dem Verständnis nachhaltiger Entwicklung: Wir wollen die Bedürfnisse heutiger Generationen erfüllen, ohne die Möglichkeiten kommender Generationen zu gefährden, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Bezogen auf unser Geschäftsfeld bedeutet das: Wir bringen Menschen in die eigenen vier Wände – heute genauso wie in Zukunft.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie leiten wir zudem ab von den übergeordneten Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen wie den Sustainable Development Goals (SDGs), den Pariser Klimazielen oder dem Verhaltenskodex Global Compact. Zugleich schließen wir an die Zusammenarbeit und gemeinsame Leitbilder innerhalb der DZ BANK Gruppe und mit dem Bundesverband der Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) an. Unter dem Titel „Heimat nachhaltig gestalten“ ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie fest mit der Unternehmensmission verknüpft.

Unser Weg zur Nachhaltigkeit bleibt ein stetiger Prozess: Wir überprüfen die Nachhaltigkeitsstrategie jährlich, passen sie an und entwickeln sie weiter – in enger Abstimmung mit dem Vorstand. Eingebettet in unsere Unternehmensstrategie ist Nachhaltigkeit damit fester Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung.



Nachhaltigkeit ist kein Trend, sondern eine neue Dimension in der Unternehmenssteuerung, die bleibt.

Wim Buesink, Nachhaltigkeitsbeauftragter der Schwäbisch Hall-Gruppe

UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE AUF EINEN BLICK

Unsere Handlungsfelder	STRATEGIE	REGULIERUNG	MARKT-BEARBEITUNG	GESCHÄFTS-BETRIEB	KOMMUNIKATION & GESELLSCHAFT
<p>Unser Ziel</p>	<p>Wir positionieren uns im Markt und spielen als Marktführer eine relevante Rolle in der Klimawende des privaten Wohneigentums.</p>	<p>Wir entwickeln die Ermittlung, Messung und Steuerung der Nachhaltigkeits-KPIs weiter, beherrschen die regulatorischen Anforderungen und nutzen sie strategisch.</p>	<p>Wir sind nah an unseren Kund*innen und ermöglichen ihnen die Umsetzung von klimafreundlichem Bauen und Wohnen – entsprechend positionieren wir uns im Markt.</p>	<p>Wir sind ein verantwortungsvoller Arbeitgeber in einem nachhaltig wirtschaftenden Bankbetrieb.</p>	<p>Wir engagieren uns als aktiver Corporate Citizen und konzentrieren uns auf nachhaltige CSR-Engagements. Mit unseren Mitarbeitenden und allen Stakeholdern stehen wir im Dialog und informieren transparent.</p>
<p>Unser Weg</p>	<p>Wir erhöhen den Nachhaltigkeitsimpact des Kreditportfolios bis 2030 auf einen Anteil von mindestens 50 Prozent.</p>	<p>Wir reduzieren den CO₂-Fußabdruck des Kreditportfolios bis 2030 um 4 Prozent pro Jahr und stabilisieren die Green Asset Ratio des Neugeschäfts bis 2030 fortlaufend. Die physischen Klima- und Umweltrisiken begrenzen wir und steuern sie aktiv.</p>	<p>Wir steigern die Relevanz unserer Marke bei potenziellen Modernisierungskund*innen und prüfen kontinuierlich, welche Marktchancen wir im Kontext Sanieren, Renovieren und Modernisieren nutzen können. Ergänzend dazu monitoren wir den Markt kontinuierlich, um kurzfristig reagieren zu können und die Klimawende im privaten Wohneigentum weiter aktiv zu unterstützen.</p>	<p>Alle Mitarbeitenden kennen die ihnen offenstehenden Entwicklungswege, haben eine vergleichbare Chance diese zu nutzen und werden aktiv von ihrer Führungskraft gefördert. Wir stellen hohe Ansprüche an uns, um dem Status als ausgezeichneter Arbeitgeber auch unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit gerecht zu werden.</p> <p>Getreu unserer Klimastrategie ist unser Geschäftsbetrieb am Standort Schwäbisch Hall bis spätestens 2043 klimaneutral. Bis 2030 halbieren wir unsere CO₂-Emissionen (Basisjahr 2019). Unsere Klimastrategie steht im Einklang mit den Pariser Klimazielen, der Klimastrategie der DZ BANK Gruppe, dem Nachhaltigkeitsleitbild des BVR und der Stiftung KlimaWirtschaft.</p>	<p>Wir richten unsere vielfältigen CSR-Aktivitäten im CSR-Bereich noch zielgenauer an Nachhaltigkeitskriterien aus. Bis 2025 zahlen 90 Prozent des CSR-Engagements auf Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen ein. Wir steigern die Sensibilisierung und Einbindung der Mitarbeitenden bei Nachhaltigkeitsthemen.</p> <p>Wir tauschen uns regelmäßig mit externen Stakeholdern aus. Unsere Aktivitäten machen wir transparent und kommunizieren glaubwürdig. Im Dialog mit Politik, Wirtschaft und Gesellschaft beteiligen wir uns aktiv an der nachhaltigen Transformation und setzen uns für die Klimawende im privaten Wohneigentum ein.</p>



Schwäbisch Hall-Nachhaltigkeitsstrategie
 „Heimat nachhaltig gestalten“



Wie messen wir den Erfolg der Nachhaltigkeitsstrategie?

Um den Erfolg zu messen und zu beurteilen, haben wir ein Erfolgscontrolling installiert. Im Zuge der jährlichen Überprüfung und anhand der hier formulierten Ziele analysieren und bewerten wir regelmäßig die Fortschritte und die Wirksamkeit der strategischen Maßnahmen. Darüber informieren wir in gleichmäßigen Abständen alle Stakeholder. Innerhalb der DZ BANK Gruppe stimmen sich die Vorstände aller Gruppenunternehmen eng zu allen relevanten Themen im Group Sustainability Committee ab. In der Schwäbisch Hall-Gruppe steuern unser Nachhaltigkeitsbeauftragter und der Koordinationskreis alle Themen und sind über ein Fachboard Nachhaltigkeit im Dialog mit allen Beteiligten.

Der Klimapfad für Schwäbisch Hall

Wir handeln in unserem Geschäftsbetrieb energieeffizient und ressourcenschonend. Seit zehn Jahren sind wir Mitglied der Stiftung KlimaWirtschaft und haben 2022 eine neue Klimastrategie für die Schwäbisch Hall-Gruppe erarbeitet: Analog zum 1,5°-Ziel des Pariser Klimaabkommens und den Ambitionen der Stiftung KlimaWirtschaft werden wir bis 2043 klimaneutral sein.



WIE ERREICHEN WIR UNSERE KLIMAZIELE?

Wir haben unser Ziel klar vor Augen: Bis 2043 will Schwäbisch Hall klimaneutral sein. Dabei orientieren wir uns an den Ambitionen der Stiftung KlimaWirtschaft, die die Klimaneutralität in Industrie und Wirtschaft vorantreibt und die Science Based Targets Initiative unterstützt. Auch ein Zwischenziel haben wir definiert: Verglichen mit 2019 wollen wir unsere Emissionen bis 2030 um 50 Prozent reduzieren. Für diese Halbierung müssen wir unsere Emissionen jährlich um 4,2 Prozent senken. Der von uns erarbeitete Reduktionspfad orientiert sich an den Vorgaben des 1,5°-Ziels und basiert zum einen auf den Science Based Targets und zum anderen auf gesetzlichen Vorgaben. Jetzt gilt es, diese Ansätze durch konkrete Einzelmaßnahmen im Geschäftsbetrieb zu hinterlegen. Dabei setzen wir auf einen Mix aus verschiedenen Aktionen. Deren Umsetzung laufend zu prüfen und bei Bedarf anzupassen, ist unsere Herausforderung für die kommenden Jahre. Dafür werden wir unsere Datenbasis weiter verbessern.

Auch im Rahmen der DZ BANK Gruppe tauschen wir uns aus und lernen voneinander – beispielsweise welche Kompensationsmodelle oder Zertifikate geeignet wären. Nach jetzigem Stand ist eine vollständige Klimaneutralität unseres Geschäftsbereichs, ohne zu kompensieren, nicht möglich. Trotzdem ist die Kompensation von Emissionen der letzte Schritt für uns, denn weiterhin gilt: Zuerst Emissionen vermeiden, dann reduzieren und nur, wenn es nicht anders geht, kompensieren.



Was sind die Science Based Targets?

Die Science Based Targets Initiative (SBTi) zeigt Unternehmen und Organisationen anhand von wissenschaftlich fundierten Zielen, wie viel und wie schnell sie ihre Treibhausgasemissionen reduzieren müssen, um ihren Beitrag dazu zu leisten, die Folgen der Klimakrise abzumildern.

Es gilt: Zuerst Emissionen vermeiden, dann reduzieren und nur, wenn es nicht anders geht, kompensieren.

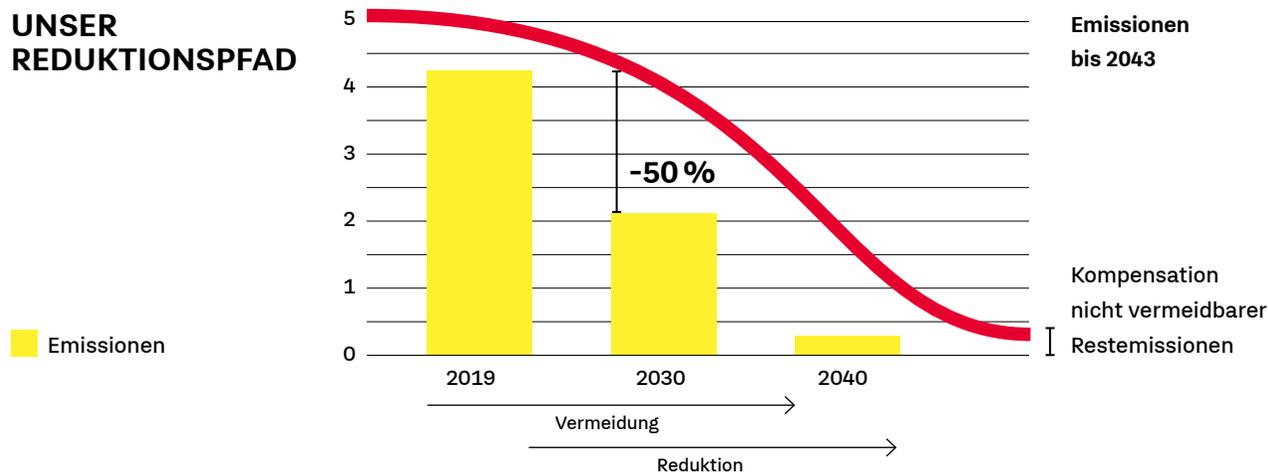
Wolfram Hujer
Schwäbisch Hall-Umweltbeauftragter



UNSER PFAD ZUM 1,5°-ZIEL

MASSNAHME	Dienstwagenflotte im Ausstoß bis 2030 klimaneutral	Verbrauch Fernwärme reduzieren	Strom sparen	Emissionen Pendler*innen senken	Dienstreisen reduzieren und nachhaltigere Verkehrsmittel priorisieren
ZWISCHENZIELE	<ul style="list-style-type: none"> ab 2023 CO₂-Grenzwerte schrittweise senken Leasingfahrzeug-Flotte bis 2030 auf Fahrzeuge mit klimaneutralem Ausstoß umstellen sukzessive eigene Fahrzeuge auf alternative Antriebe umstellen 	<ul style="list-style-type: none"> Raumtemperatur senken dauerhafte Stilllegung von Gebäuden Wärmerückgewinnung ausbauen 	<ul style="list-style-type: none"> Leuchtmittel weiterhin gegen LED austauschen Einsparungen durch bauliche und technische Maßnahmen (z. B. energetische Inspektion haustechnischer Anlagen) Renovierung von Gebäudeteilen Abnutzung von Nebengebäuden Wärmerückgewinnung ausbauen 	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Homeoffice-Quote beibehalten, um die Emissionen der Pendler*innen stetig zu reduzieren Angebote JobRad und JobTicket fortführen 	<ul style="list-style-type: none"> Online-Meetings stärker nutzen Flug- durch Zugreisen ersetzen für Mietwagen ausschließlich alternative Antriebe nutzen
SCOPE	1 + 3	2 + 3	2 + 3	3	3

UNSER REDUKTIONSPFAD



Führung im Wandel

Die Arbeitswelt verändert sich stetig und rasant. Die Schwäbisch Hall-Gruppe nimmt sich den Herausforderungen wie der Digitalisierung oder flexiblem Arbeiten aktiv an. Auch unser Verständnis von guter Führung ist im Wandel: Soziale Kompetenzen sind in den Fokus gerückt – Führungskräfte müssen kommunikationsstark, authentisch und empathisch sein. Deswegen haben wir 2022 unsere Führungsleitlinien überarbeitet.

FÜHRUNGSKULTUR SPÜRBAR MACHEN

Eine Arbeitsgruppe hat die 16 **Merkmale** und **Verhaltensweisen** guter Führung – kurz „**MuVes**“ – erarbeitet und definiert. Diese wurden als Führungsleitlinien „Culture Beat“ übernommen. Der Gruppe ging es vor allem darum, dass die neuen Leitlinien erlebbar sind und aus der Organisation entstehen. Dafür haben sie 260 Mitarbeitende und Führungskräfte befragt.





Mihaela Balta leitet den Bereich Personal bei Schwäbisch Hall.

INTERVIEW

Mehr Beteiligung, weniger Hierarchie. Das sollen unsere neuen Führungsleitlinien in der gesamten Schwäbisch Hall-Gruppe bewirken. Wie und warum es zu der Neujustierung unserer Führungskultur kam, erzählt Mihaela Balta.

Wieso hat Schwäbisch Hall 2022 neue Führungsleitlinien eingeführt?

Grundsätzlich schauen wir unsere Führungsleitlinien in einem regelmäßigen Turnus an, um uns bewusst zu machen, ob die derzeitige Führungskultur immer noch zu unseren Vorstellungen passt. Und gerade mit den komplexen Herausforderungen und Veränderungen im Unternehmen spielen Führung und Kultur eine wesentliche Rolle. Im Projekt „Arbeiten der Zukunft“ haben wir formuliert, wie unser Arbeiten 2025 aussehen soll: Individualisierung und mehr Flexibilität für die Mitarbeitenden, neue Bürokonzepte und moderne Technik sowie eine Vertrauens- und Ergebniskultur mit weniger Hierarchie. Um dahin zu kommen, braucht es eine Anpassung unserer Führungskultur. Deshalb war es notwendig, unsere Leitlinien zu überarbeiten.

Was ist das Ziel der neuen Führungsleitlinien?

Unsere oberste Prämisse ist nach wie vor im Sinne unserer Unternehmensstrategie: ein erfolgreiches, motivierendes und gesundes Umfeld für unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Und dafür braucht es gute Führung, weil sie der Schlüssel in diesem Transformationsprozess ist. Deshalb schauen wir immer wieder, ob unsere Führungskultur zu unseren Zielen und Vorstellungen passt. Der Mensch steht bei uns im Fokus und das sollen auch die Leitlinien widerspiegeln.

Was sind grundlegende Neuerungen im Gegensatz zu den alten Leitlinien?

Die zwei größten Unterschiede sind das Ergebnis und der Prozess dorthin: Die neuen Führungsleitlinien sind kurz und verständlich. Damit konnten sie schnell in den Alltag der Führungskräfte einfließen. Es ist spannend zu sehen, dass wirklich jede Führungsebene – auch der Vorstand – in konkreten Arbeitssituationen regelmäßig Bezug zu unseren MuVes nimmt. Die neuen Leitlinien haben sich also schnell auf allen Ebenen verankert. Das Besondere am Prozess war, dass viele unserer Beschäftigten beteiligt waren: 260 Führungskräfte und Mitarbeitende wurden zu ihren Vorstellungen guter Führung befragt und haben ihre Impulse eingebracht. Für mich ist relevant, die Mitarbeitenden zu fragen, was sie brauchen. Ich bin fest davon überzeugt, dass mehr Beteiligung der richtige Weg für die Zukunft ist.

Die Leitlinien wurden von einer „Biathlon“-Gruppe erarbeitet. Was ist darunter zu verstehen und wie wurden die Teilnehmenden ausgewählt?

„Biathlon“ ist eines unserer internen Programme, um Führungskräfte zu fördern und für herausfordernde Managementaufgaben fit zu machen. Die Gruppe setzte sich aus sehr guten Führungsnachwuchskräften aus verschiedenen fachlichen Einheiten zusammen. Ein Auswahlkriterium war, dass sie die Motivation mitbringen, sich weiterzuentwickeln und etwas bewegen zu wollen. Und das hat man richtig gespürt.

Dadurch, dass sie sich selbst mit ihrer Führung auseinandersetzen mussten, haben sie dieses Engagement auch direkt in ihre Einheiten getragen. Die Begeisterung der Biathlet*innen war regelrecht ansteckend. Ich bin der Gruppe dankbar für den gesamten Prozess, weil das der schönste Beweis ist, dass bei uns alle Verantwortung übernehmen können.

Ich wünsche mir, dass Führung in Zukunft an Leichtigkeit gewinnt und wir bei Schwäbisch Hall mehr über Zusammenarbeit sprechen. Wenn die Führungsleitlinien dazu einen kleinen Beitrag leisten können, ist das Projekt ein schöner Erfolg.

Karin Braun
Biathlon-Teilnehmerin

Wie ist die Resonanz der neuen Führungsleitlinien?

Wir haben unsere Mitarbeitenden bereits befragt, wie sie die Führung bewerten und wo sie Veränderungen spüren – und das werden wir auch künftig in regelmäßigen CheckUps überprüfen. Gleichwohl wollen wir unseren Führungskräften aber Zeit geben, sich zu verändern – das passiert nicht von heute auf morgen. Doch die Ergebnisse zeigen bereits, dass wir uns auf Unternehmensebene verbessert haben. Sie verdeutlichen auch, dass sich damit unternehmensweit auseinandergesetzt wird.

Denn unsere Entwicklung ist prozessual und soll zum Dialog führen. Zudem haben die Führungskräfte die neuen Leitlinien in ihre Zielvereinbarungen aufgenommen, eine klassische Maßnahme aus dem Personalbereich. Das macht mich als Leiterin des Personals sehr glücklich. Trotzdem haben wir noch einen langen Weg mit Herausforderungen vor uns. Erstens müssen wir es schaffen, den Wandel fest in unseren Arbeitsalltag zu integrieren. Zweitens muss sich auch jede*r Einzelne persönlich entwickeln. Es liegt also an uns allen, zum Gelingen beizutragen.



Mihaela Balta
Leiterin Personal
bei Schwäbisch Hall



Biathlon 11

Die Arbeitsgruppe Biathlon 11 hat die Grundlage für die neuen Führungsleitlinien „Culture Beat“ erarbeitet. „Biathlon“ ist ein Potenzialförderprogramm, das ausgewählte Schwäbisch Hall-Führungskräfte auf herausfordernde Managementaufgaben vorbereitet.

Profil

Schwäbisch Hall im Überblick

„Heimat schaffen und erhalten“ – das ist unsere Mission. Als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe haben wir kollektives und verantwortungsvolles Handeln in unserer DNA. Denn nur gemeinsam können wir die Zukunft bauen.

Über uns

Schwäbisch Hall ist die größte Bausparkasse Deutschlands. Auch in der Baufinanzierung gehören wir zu den führenden Anbietern. Unser Team von fast 7.000 Menschen arbeitet eng mit den Genossenschaftsbanken zusammen. Unsere gemeinsame Mission für unsere 6,5 Millionen Kund*innen: „Heimat schaffen und erhalten.“

UNTERNEHMENSPROFIL

Schwäbisch Hall ist seit der Unternehmensgründung 1931 fest im [genossenschaftlichen Bankensektor](#) verankert – als Bausparkasse und Dienstleister für das private Baufinanzierungsgeschäft der rund 750 Genossenschaftsbanken in Deutschland. Unser Hauptanteilseigner ist die genossenschaftliche Zentralbank DZ BANK (97,6 Prozent) in Frankfurt am Main. Die verbleibenden rund 2,4 Prozent befinden sich wesentlich im Besitz von Primärbanken.

Unsere knapp 3.150 Schwäbisch Hall-Berater*innen im Außendienst sorgen zusammen mit den Genossenschaftsbanken vor Ort und den mehr als 3.600 Mitarbeitenden im Innendienst für eine qualifizierte Beratung und Betreuung unserer Kund*innen rund um die Themen Finanzieren, Bauen und Wohnen. Mit einem Marktanteil von rund 30 Prozent, rund 6,5 Millionen Kund*innen im Inland, 1,4 Millionen Kund*innen im Ausland und mehr als

sieben Millionen Verträgen sind wir die größte deutsche Bausparkasse. Im Berichtsjahr 2022 haben wir Bausparverträge über 34,1 Milliarden Euro und Baufinanzierungen in Höhe von 19 Milliarden Euro abgeschlossen.



Langfristig streben wir an, der führende Produkt- und Lösungsanbieter im genossenschaftlichen Ökosystem Bauen und Wohnen zu werden – stets in enger, subsidiärer Kooperation mit den genossenschaftlichen Banken. Wir wollen Marktführer im Bausparen bleiben und gemeinsam mit den Genossenschaftsbanken die Nr. 1 in der Baufinanzierung werden. Über ergänzende Services und Dienstleistungen ist es unser Ziel, weitere Wachstumsfelder rund um das Thema „Bauen und Wohnen“ zu erschließen.

Seit mehr als 75 Jahren haben wir unseren Sitz in der Stadt Schwäbisch Hall. Mit unseren rund 3.600 Beschäftigten sind wir der größte Arbeitgeber der Region und tragen erheblich zur Wertschöpfung vor Ort bei. Neben unserem Campus in Schwäbisch Hall und weiteren kleineren Standorten in Frankfurt am Main und Hamburg sind wir auch im Ausland aktiv. Wir betreiben Standorte in Budapest (Ungarn), Bratislava (Slowakei) und Tianjin (China).

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

UNSERE BESCHÄFTIGTEN IM INNENDIENST AUF EINEN BLICK

Mitarbeitende Innendienst	3.610
Auszubildende	229
Frauenquote in Prozent	60,6
Durchschnittsalter in Jahren	45,5
Teilzeitquote in Prozent	37,2
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	18,9

DIE SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE UNSERE TOCHTERUNTERNEHMEN

Schwäbisch Hall



Schwäbisch Hall Kreditservice

Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH

Gegründet 2000, bearbeitet unser Tochterunternehmen jährlich über eine Million Bausparverträge und Baufinanzierungen.



Schwäbisch Hall Facility Management

Schwäbisch Hall Facility Management GmbH

Bündelt alle Dienstleistungen rund ums Gebäudemanagement und bietet diese auch für Dritte an – bspw. Technik, Sicherheit, Reinigung oder Catering. Unsere 100-Prozent-Tochter beschäftigt ca. 540 Mitarbeitende.



BAUFINEX GmbH

B2B-Online-Marktplatz für freie Vermittler*innen und genossenschaftliches Netzwerk für private Baufinanzierungen. Darüber hinaus können Außendienstmitarbeitende und Banken Finanzierungsangebote über das eigene Portfolio hinaus an ihre Kund*innen vermitteln. Die Hypoport AG ist mit 30 Prozent, die Bausparkasse Schwäbisch Hall mit 70 Prozent beteiligt.



Schwäbisch Hall Transformation GmbH

Unterstützt die Regionalbanken als Umsetzungspartner bei der digitalen und ökologischen Transformation des Kerngeschäfts sowie beim Aufbau neuer Geschäfts- und Ertragsfelder abseits des klassischen Bankings.



Impleco GmbH

Das genossenschaftliche Joint-Venture bietet persönlich-digitale Dienstleistungen um das Ökosystem Bauen und Wohnen. Rund 800.000 Verbraucher*innen nutzen monatlich die Immobilienplattform Wohnglück.de und mehr als 45 Genossenschaftsbanken bieten bereits Lösungen des regionalen SaaS-Modells PIA (Persönliche Immobilien-Assistentin) an.



Schwäbisch Hall Wohnen

Schwäbisch Hall Wohnen GmbH

Über unsere Tochter bauen wir einen subsidiären digitalen Beratungskanal auf. Dies erfolgt in enger Kooperation mit Banken der genossenschaftlichen Finanzgruppe und dem Schwäbisch Hall-Außendienst.

WERTE UND NACHHALTIGKEITSANSATZ

Genossenschaftliche Werte wie Respekt, Solidarität, Verantwortung und Partnerschaftlichkeit bestimmen unser Handeln. Der mehr als 200 Jahre alten genossenschaftlichen Grundidee – „Was einer alleine nicht schafft, das schaffen viele“ – sehen wir uns heute mehr denn je verpflichtet. Denn nur gemeinsam können wir globale Herausforderungen bewältigen.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Auf dem genossenschaftlichen Wertegerüst basiert auch unser Nachhaltigkeitsverständnis. Mit dem Slogan „Heimat nachhaltig gestalten“ positionieren wir uns zu Nachhaltigkeit und richten unsere Unternehmensführung danach aus. Mit Bausparen und Baufinanzierungslösungen bringen wir Menschen in die eigenen vier Wände. Indem wir selbstgenutzte Häuser und Wohnungen finanzieren, tragen wir zur Vermögensbildung und Altersvorsorge unserer Kund*innen bei. Wir finanzieren Modernisierungen bestehender Wohngebäude auch mit Blick auf energetische Sanierungen und demografische Entwicklungen. Unsere gesellschaftliche Verantwortung als Corporate Citizen nehmen wir ernst und engagieren uns besonders in der Region Schwäbisch Hall.

Um unsere Strategie „Heimat nachhaltig gestalten“ umzusetzen, haben wir 2022 fünf Handlungsfelder identifiziert, über die wir das komplexe, mehrdimensionale Themenfeld Nachhaltigkeit bearbeiten:

Unser Nachhaltigkeitsverständnis leiten wir aus den übergeordneten Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen wie den Sustainable Development Goals (SDGs), den Pariser Klimazielen oder dem Verhaltenskodex Global Compact ab.

Mission und Vision

Unsere genossenschaftlichen Werte verankern Nachhaltigkeit im strategischen Kern unseres Unternehmens. Der Fokus unserer Geschäftstätigkeit liegt auf einer nachhaltigen und wertorientierten Beziehung zu unseren Kund*innen. Das spiegelt sich auch in unserer Mission wider: **Heimat schaffen und erhalten.**

Aufbauend auf unserer Mission beschreiben wir in unserer Vision unser langfristiges Ziel: **Führender Produkt- und Lösungsanbieter im genossenschaftlichen Ökosystem Bauen und Wohnen in enger, subsidiärer Kooperation mit den genossenschaftlichen Banken.**



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

Reinhard Klein
Vorstandsvorsitzender



Ethische Grundsätze und Integrität

Wir halten uns an grundlegende Prinzipien der Unternehmensführung: Unser Unternehmenszweck, Selbstverständnis und unsere Haltung, mit der wir mit Kund*innen, Partner*innen, Beschäftigten und weiteren Stakeholdern zusammenarbeiten, basiert auf Transparenz, Fairness, Professionalität, Respekt und dem genossenschaftlichen Selbstverständnis „Hilfe zur Selbsthilfe“. Neben den gesetzlichen Bestimmungen bilden diese Werte den Rahmen für die Ausrichtung von Governance und Compliance. Dazu gehört auch der gemeinsame [Verhaltenskodex](#), der seit 2014 für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe gilt. Alle Führungskräfte und Beschäftigten in der Schwäbisch Hall-Gruppe sind zu gesetzeskonformem und ethischem Verhalten verpflichtet. Neben dem Verhaltenskodex existieren weitere Regelungen und Richtlinien wie die Geschenke-Richtlinie oder eine Richtlinie zur Verhinderung strafbarer Handlungen. Wir bekennen uns dazu, unsere steuerlichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen und halten nationale sowie ausländische Steuergesetze ein (siehe auch im Kapitel [Unternehmensführung](#)).

2022 haben wir den Verhaltenskodex, der für die gesamte DZ BANK Gruppe gilt, gemeinsam überarbeitet.

Unser Beitrag

Unser Kerngeschäft ist die Finanzierung von Wohngebäuden. Über das Bausparen und Baufinanzierungen ermöglichen wir seit Jahrzehnten private Zukunftsvorsorge und Vermögensbildung durch Wohneigentum. Als Teil der Genossenschaftlichen Finanzgruppe tragen wir so zu nachhaltigem Wachstum bei.

Der Wunsch nach Wohneigentum ist bei vielen Menschen ungebrochen. Wir bieten gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken Lösungen an, damit sich unsere Kund*innen Wohnraum leisten und mit der eigenen Immobilie fürs Alter vorsorgen können. Dazu gehört auch, frühzeitig Eigenkapital zu bilden, für die das staatlich geförderte Bausparen besonders geeignet ist.

Außerdem unterstützen wir die nachhaltige Transformation des selbstgenutzten Wohngebäudebestands in Deutschland. Der Immobiliensektor gehört zu den größten Energieverbrauchern und CO₂-Verursachern. Die meisten schädlichen Emissionen entfallen dabei auf den Wohnungsbestand, der vielfach überaltert ist und zu einem Drittel als energetisch unsaniert gilt. Hier liegt ein enormer Hebel für die Klimawende. Als größte deutsche Bausparkasse und einer der führenden Immobilienfinanzierer stehen wir gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken in der Verantwortung. Diese Aufgabe möchten wir mit passenden Produkten und Beratungsleistungen für unsere sechseinhalb Millionen Kund*innen angehen.

2022 haben wir finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand für unsere betriebseigene Kindertagesstätte erhalten. Das gesamte Reporting zu unserem Konzernergebnis befindet sich im Kapitel [Kennzahlen](#) und ausführlich in unserem [Finanzbericht](#).

Ausblick 2023

Wir setzen sukzessive weitere Selbstverpflichtungen um und prüfen, welche Nachhaltigkeitsstandards wir implementieren. Für 2023 planen wir beispielsweise die Unterzeichnung der [Principles for Responsible Banking \(PRB\) der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen \(UNEP FI\)](#).



Unternehmensführung Unsere Werte und Nachhaltigkeitsstrategie

Wir wollen Nachhaltigkeit in unseren Prozessen und Strukturen fest verankern. Um dies zu erreichen, stehen wir im kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern und setzen uns ehrgeizige Ziele. Partnerschaft, Transparenz und Solidarität prägen unser Handeln.

Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsmanagement



Wir haben Nachhaltigkeit in unsere Geschäftsprozesse und -strukturen eingebettet und stellen über unterschiedliche Organe sowie Gremien sicher, dass wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten über alle Ebenen und Hierarchien hinweg einheitlich koordinieren und steuern.

Unser Vorstand leitet das Unternehmen und entwickelt die strategische Ausrichtung. Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand und arbeitet eng mit ihm zusammen. Über relevante Entwicklungen informiert der Vorstand das Gremium frühzeitig. Zum Umgang mit möglichen Interessenkonflikten gibt es bei Schwäbisch Hall eine interne Richtlinie, die auch für den Aufsichtsrat gilt.

Dem **Top-Management** gehörten im Berichtsjahr drei Generalbevollmächtigte an – zwei Posten sind von Frauen besetzt. Eine von ihnen ist 2022 in den Vorstand gewechselt. Die Frauenquote im Vorstand liegt damit aktuell bei 25 Prozent.

Darüber hinaus werden wir von einem Beirat im Rahmen eines aktiven Meinungsaustauschs beraten. Er bestand im Berichtsjahr aus 37 Mitgliedern, darunter eine Frau. Alle Mitglieder unseres Beirats sind hauptamtliche Vorständ*innen genossenschaftlicher Kreditinstitute.

Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung ist durch einen Aufsichtsratsbeschluss für die Geschäftsführung und für alle Mitarbeitenden bei einer Zielerreichung von 100 Prozent auf maximal 25 Prozent begrenzt. In keinem Fall kann die variable Vergütung die fixe Vergütung übersteigen. Grundlage für die Ermittlung der variablen Vergütung von tariflichen Mitarbeitenden und außertariflichen Mitarbeitenden ist der Unternehmenserfolg. Seit 2022 sind Nachhaltigkeitsziele in der Vorstandsvergütung enthalten.

Weitere Informationen finden sich im [Finanzbericht](#) der Bausparkasse Schwäbisch Hall und in der [Offenlegung der Vergütungspolitik](#) der DZ BANK Gruppe.

Die Nachhaltigkeitsstrategie darf keine gesonderte Strategie sein – sie muss ein konsistentes Gesamtbild für das Unternehmen bieten.

Wim Buesink
Nachhaltigkeitsbeauftragter

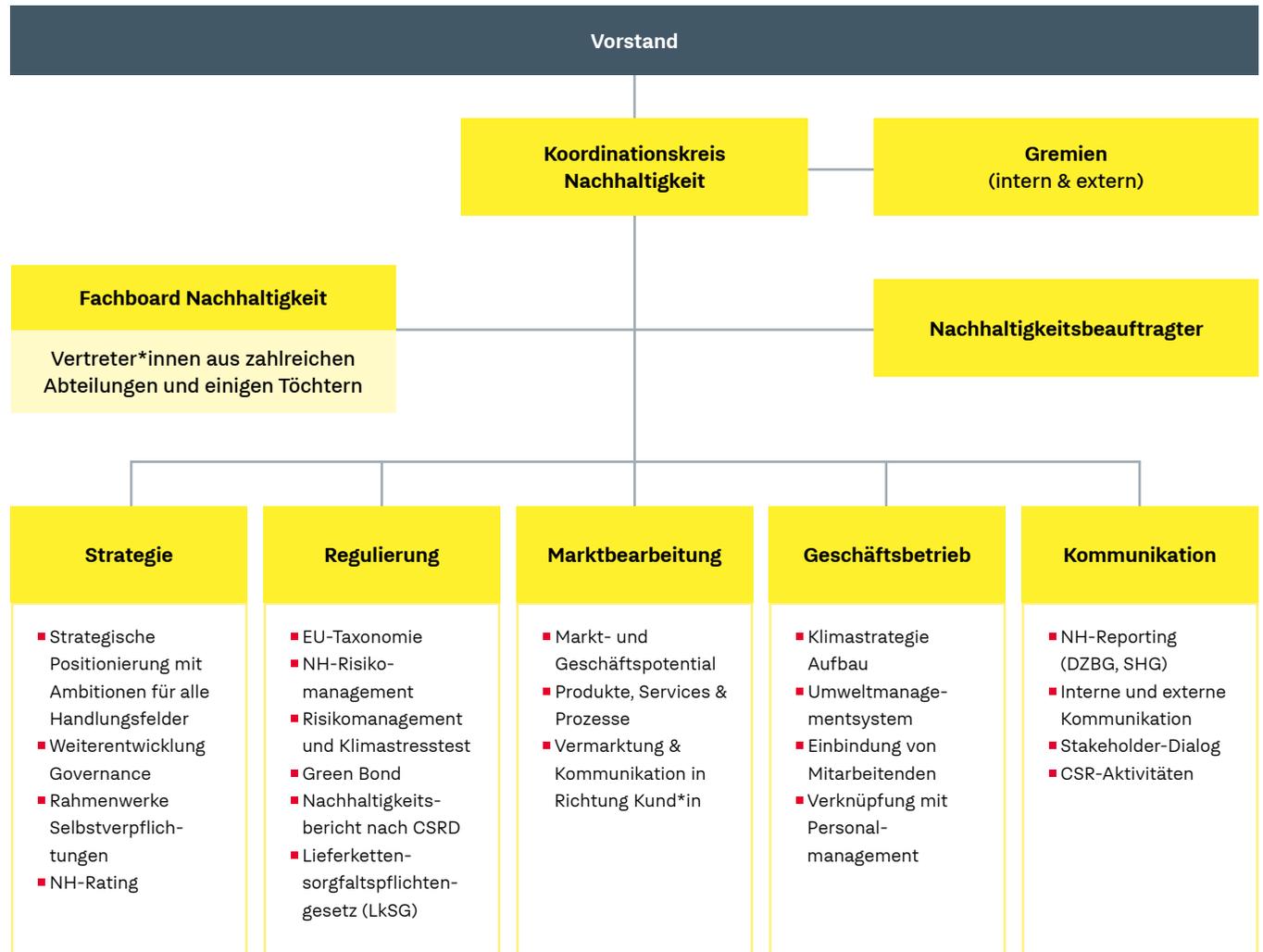
GOVERNANCE-STRUKTUR

Der Vorstand verantwortet die Gesamtsteuerung aller Nachhaltigkeitsaktivitäten und bestimmt deren strategische Zielsetzung. Innerhalb der DZ BANK Gruppe stimmen ab dem Jahr 2023 die Vorstände der Gruppenunternehmen alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen in einem Group Sustainability Committee (GSC) ab. Das neue Gremium löst das Group Corporate Responsibility Committee ab (GCRC), in dem bisher Vertreter*innen der obersten Führungsebene zusammenkamen.

Die Koordination der strategischen Nachhaltigkeitsthemen erfolgt bei Schwäbisch Hall über den Koordinationskreis Nachhaltigkeit. Er setzt sich aus Mitarbeitenden der Fachbereiche Risikocontrolling, Unternehmensstrategie und Vorstandsstab zusammen. Hier wirkt auch der Nachhaltigkeitsbeauftragte mit. Der Koordinationskreis berichtet direkt an den Vorstand.

Unser Nachhaltigkeitsbeauftragter ist zudem für die Kommunikation mit Ratingagenturen aus dem ESG-Umfeld zuständig und vertritt Schwäbisch Hall in Nachhaltigkeitsgremien auf Verbandsebene und innerhalb der DZ BANK Gruppe – jeweils in enger Abstimmung mit den Fachbereichen. Ein Umweltbeauftragter koordiniert die Aktivitäten im Bereich der Betriebsökologie. Kommunikationsaktivitäten zum Thema Nachhaltigkeit verantwortet die Unternehmenskommunikation in enger Abstimmung mit dem Vorstandsstab. Die operative Steuerung der Themen und Projekte der einzelnen Handlungsfelder der Governance erfolgt in der Linie.

Nachhaltigkeit ist in der Organisation und Geschäftsstrategie verankert





Das Vorstandsteam verantwortet die Gesamtsteuerung aller Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Auch im Außendienst wird zu Jahresbeginn 2023 ein „Außendienst-Board Nachhaltigkeit“ implementiert, das sich vier Mal im Jahr trifft. Es setzt sich aus Teilnehmer*innen des Außendienstes und den Fachbereichen Vertrieb und Marketing zusammen. Das Board beschäftigt sich mit dem Vertriebskreislauf rund um die energetische Modernisierung.

Zudem tauschen wir uns regelmäßig mit den entsprechenden Gremien und Vertreter*innen anderer Gruppenunternehmen innerhalb der DZ BANK Gruppe aus. Der enge Kontakt ermöglicht gemeinsame Vereinbarungen sowie Synergieeffekte und erleichtert es uns, politische Entwicklungen und neue gesetzliche Anforderungen einzuordnen.

UMSETZUNG UND ERFOLGSMESSUNG

Für eine fristgerechte und konsequente Umsetzung der Maßnahmen haben wir die strategische Ausrichtung in einem Meilensteinplan festgelegt. Meilensteine, Umsetzungsstatus sowie Abhängigkeiten konkretisieren wir durch Projekt- und Maßnahmensteckbriefe.

Um den Erfolg zu messen und zu beurteilen, haben wir über den Koordinationskreis Nachhaltigkeit ein strategisches Erfolgscontrolling installiert. Der Vorstand erhält vierteljährlich oder bei Bedarf (ad hoc) ein Briefing zur Strategie mit Einschätzungen und Handlungsempfehlungen zu einzelnen strategischen Zielen und Maßnahmen.



Koordinationskreis Nachhaltigkeit als zentrales Steuerungselement

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unseres Handelns. Um sie in unserem Unternehmen zu verankern und die Transformation sowie die Klimawende der Immobilienbranche aktiv mitzugestalten, haben wir 2021 den Koordinationskreis Nachhaltigkeit gegründet. Er koordiniert Maßnahmen, um den regulatorischen Anforderungen und strategischen Ambitionen im Bereich Nachhaltigkeit gerecht zu werden und diese für die Schwäbisch Hall-Gruppe umzusetzen.

Nachhaltigkeitsstrategie

Der Gebäudesektor ist für einen großen Teil der CO₂-Emissionen in Deutschland verantwortlich. Entsprechend groß ist das Potenzial, um Fortschritte beim Klimaschutz zu erzielen.

Wohnimmobilien nehmen dabei eine besondere Rolle ein, da sie rund 90 Prozent des Gebäudebestands ausmachen. Über unser Kerngeschäft können wir einen Beitrag leisten und stehen bereit, die Klimawende im Wohngebäudesektor voranzutreiben. Mit unserer Unternehmensmission „Heimat schaffen und erhalten“ orientieren wir unsere Geschäftsaktivitäten an den drei sogenannten ESG-Grundprinzipien für nachhaltiges Wirtschaften: Umweltbelange („E“ für Environment), Soziales („S“ für Social) und Unternehmensführung („G“ für Governance).



Fuchsfakt

Der Immobiliensektor ist für rund 30 Prozent der gesamten CO₂-Emissionen in Deutschland verantwortlich. Der größte Teil davon wird durch Wohngebäude verursacht.

UNSERE ESG-ZIELE

E

Environment / Umwelt

Wir stehen als größte deutsche Bausparkasse und einer der führenden Immobilienfinanzierer in der Verantwortung, die Klimawende im Gebäudesektor und insbesondere die nachhaltige Transformation des privaten Wohneigentumbestands voranzutreiben. Über Bausparen und Baufinanzierungen tragen wir zu klimafreundlichen Modernisierungs- und Sanierungsvorhaben sowie nachhaltigem Neubau bei.

S

Social / Soziales

Über die Finanzierung von selbstgenutzten Wohnimmobilien unterstützen wir Menschen bei der Altersvorsorge, Vermögensbildung und Generationenvorsorge – im Sinne von Vermögensweitergabe. Unseren Beschäftigten bieten wir eine an den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden orientierte Personalpolitik mit vielen Zusatzleistungen. Dazu gehört eine langfristige Perspektive, ein sicherer und moderner Arbeitsplatz sowie Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung.

G

Governance / Unternehmensführung

Wir sind fest in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe verankert. Genossenschaftliche Werte wie Respekt, Solidarität, Verantwortung, Partnerschaftlichkeit und langfristig angelegte Kund*innenbeziehungen bestimmen unser unternehmerisches Handeln. Diese Werte sind auch die Grundlage im Umgang mit unseren Stakeholdern.

Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen, haben wir fünf strategische Handlungsfelder identifiziert: Strategie, Regulierung, Marktbearbeitung und Geschäftsbetrieb sowie Kommunikation und Gesellschaft.

Unsere Handlungsfelder und Ziele im Überblick

Handlungsfeld	
Strategie	Wir positionieren uns aktiv im Markt und übernehmen unternehmerische Verantwortung, indem wir als Marktführer eine relevante Rolle in der Klimawende des privaten Wohneigentums spielen.
Regulierung	Wir beherrschen die relevanten Anforderungen des regulatorischen Pflichtenhefts und nutzen sie auch strategisch.
Marktbearbeitung	Wir sind nah an unseren Kund*innen und ermöglichen ihnen die Umsetzung von klimafreundlichem Bauen und Wohnen.
Geschäftsbetrieb	Wir sind ein verantwortungsvoller Arbeitgeber mit nachhaltigem Bankbetrieb.
Kommunikation und Gesellschaft	Wir engagieren uns als aktiver Corporate Citizen und konzentrieren uns auf nachhaltiges CSR-Engagement.

WESENTLICHKEITSANALYSE UND STAKEHOLDEREINBINDUNG

Wir haben 2019 mittels einer Online-Befragung und nachfolgenden Workshops zur Diskussion und Bewertung wesentliche Themen für unser Nachhaltigkeitsmanagement identifiziert. Die aktuelle Wesentlichkeitsanalyse ist teilweise an den GRI-Standards 2021 angelehnt und berücksichtigt unsere Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Im Zuge dessen wurden potenzielle und tatsächliche sowie negative und positive Auswirkungen nicht differenziert.

Die Ergebnisse haben wir im [Nachhaltigkeitsbericht 2020, S. 11 und 12](#), dargestellt. Sie sind maßgeblich für die behandelten Themen in diesem Bericht. Eine neue Wesentlichkeitsanalyse mit Beteiligung interner und externer Stakeholder ist für das Jahr 2023 geplant.

Relevante Stakeholder

Um unser Unternehmen erfolgreich zu steuern, ist es wichtig, die sozialen, ökologischen und ökonomischen Erwartungen der Stakeholder genau zu kennen und unsere Geschäftsaktivitäten daran auszurichten. Bei der Identifizierung der Stakeholder achten wir vor allem auf Vielfalt und deren Relevanz für das Unternehmen. Neben den Kund*innen sind die wichtigsten Stakeholder die DZ BANK, die Genossenschaftsbanken, die Beschäftigten im Innendienst und unsere Berater*innen im Außendienst. Lieferanten und Dienstleister sowie Verbände haben für uns eine hohe wirtschaftliche Relevanz. Außerdem berücksichtigen wir Vertreter*innen von Nichtregierungsorganisationen sowie aus Wissenschaft und Politik.

Stakeholder-Dialog

Mit unseren externen Stakeholdern tauschen wir uns regelmäßig zu Fragen der Nachhaltigkeit aus und legen dabei großen Wert auf eine transparente Darstellung unserer Aktivitäten und eine glaubwürdige Kommunikation. Durch den Dialog mit Vertreter*innen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur gestalten wir die Klimawende im Immobiliensektor aktiv mit und nutzen dafür verschiedene Formate: Bankenforen für Vertreter*innen der Genossenschaftsbanken, regelmäßige Veranstaltungen in den Räumen der Bausparkasse oder auch die Veranstaltungsreihe „Haller Gespräche: bauen - wohnen - leben“. Außerdem bringen wir uns über die Branchenverbände, insbesondere die Europäische Bausparkassenvereinigung und den Verband der Privaten Bausparkassen, sowie als Mitglied der Stiftung Klimawirtschaft aktiv in die politische Meinungsbildung auf europäischer und nationaler Ebene ein. Ausgewählte Stakeholder wie die Vorstände genossenschaftlicher Kreditinstitute und der Zentralbank sowie Vertreter*innen von Verbundunternehmen, Kund*innengruppen und Genossenschaftsverbänden sind über den zweimal jährlich tagenden Beirat in den Meinungsaustausch mit dem Vorstand eingebunden. Die Ergebnisse sind Basis für unternehmensweite und bereichsbezogene Maßnahmen. Weitere Informationen zu Mitgliedschaften in Verbänden sind im Kapitel [Gesellschaftliches Engagement](#) zu finden.

Compliance

Für uns prägen Sicherheit, Kompetenz und Sympathie unser Handeln. Diese Werte zu bewahren, ist ein wichtiges Ziel unseres Compliance-Managementsystems, das auf den drei Säulen Vorbeugen, Erkennen und Reagieren basiert. Damit stellen wir sicher, dass unsere Geschäfte im Einklang mit gesetzlichen Vorschriften stehen.

Für unsere Compliance ist der Bereich Recht und Compliance verantwortlich. Er hat auch das Compliance-System bei allen Tochterunternehmen mit aufgebaut und berichtet über seine Aktivitäten direkt an den Vorstand. Für uns hat das Thema Compliance nicht nur im eigenen Geschäftsbereich Priorität, sondern wir unterziehen auch unsere Lieferanten vor einer möglichen Zusammenarbeit einem Compliance-Check.

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

Im Berichtsjahr 2022 gab es keine laufenden oder abgeschlossenen Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung.

UMWELT-COMPLIANCE

Für uns ist es selbstverständlich, Umweltgesetze und -vorschriften einzuhalten. Das Thema Umwelt-Compliance ist daher auch Teil unseres allgemeinen Compliance-Managements. Im Berichtszeitraum wurden keine Geldbußen oder Sanktionen für die Nichteinhaltung umweltgesetzlicher Auflagen gegen uns verhängt bzw. ausgesprochen.



GELDWÄSCHE UND BETRUGSPRÄVENTION STEUERN

Als Teil der DZ BANK Gruppe haben wir den [UN Global Compact](#) unterzeichnet. Damit verpflichten wir uns, die zehn Prinzipien verantwortlichen Handelns im eigenen Einflussbereich zu beachten und umzusetzen. Dazu zählt auch, entschieden gegen alle Arten von Korruption – einschließlich Erpressung, Bestechung und Bestechlichkeit – vorzugehen. Wir halten uns an die einheitlichen Vorgaben für Geldwäsche- und Betrugsprävention innerhalb der DZ BANK Gruppe, was gruppenweit regelmäßig kontrolliert und überwacht wird.

Wir sind Teil der gesetzlich vorgeschriebenen jährlich durchzuführenden Compliance-Risikoanalyse innerhalb der DZ BANK Gruppe. Im Berichtsjahr 2022 wurden dabei keine Korruptionsrisiken festgestellt.

Zur Prävention gegen Wirtschaftskriminalität sowie zum Reputationsschutz verfügen wir zudem über ein Hinweisgebersystem, das auf unserer [Homepage](#) veröffentlicht ist. Es dient gleichzeitig als Beschwerdeverfahren im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Über das System können auch Externe (anonyme) Hinweise geben. Im Berichtsjahr 2022 haben wir über das System keine Hinweise erhalten.

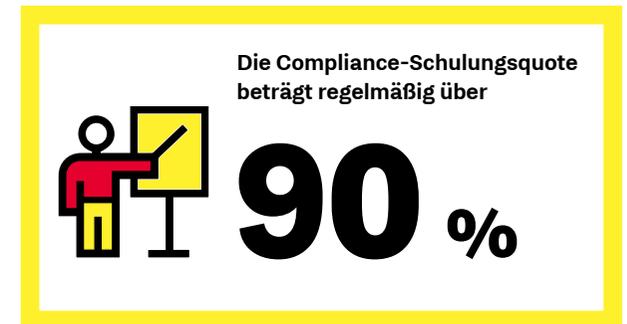
Wir bekennen uns ausdrücklich dazu, unsere steuerlichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. Nationale und ausländische Steuergesetze halten wir ein. Unsere Steuerplanung ist verantwortungsvoll und steht in Einklang mit den Gesetzen. Wir folgen einer für die gesamte DZ BANK Gruppe geltenden Steuerstrategie, welche bei steuerrelevanten Themen als Richtlinie für die tägliche Praxis und das Verhalten nach innen und außen dient. Die gruppenweite Steuerstrategie wird regelmäßig, mindestens einmal jährlich, geprüft, ggf. aktualisiert und durch das gruppenweite Group Risk and Finance Committee freigegeben.

Wir sind in das jährliche Country-by-Country-Reporting der DZ BANK Gruppe integriert. Es wird auf der [Website](#) der DZ BANK veröffentlicht.

COMPLIANCE-SCHULUNGEN

Unser Compliance-System erklären wir ausführlich auf unserer [Website](#). Zusätzlich stehen für Mitarbeitende zahlreiche weitere Informationen im Intranet zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem der [Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe](#), das Compliance-Handbuch für Schwäbisch Hall, Schulungsunterlagen, Rollenbeschreibungen sowie Richtlinien zum Thema. Darüber hinaus führen wir jährlich eine Compliance-Grundlagenschulung durch, die für alle Mitarbeitenden der Schwäbisch Hall-Gruppe verpflichtend ist.

Sie setzt sich aus Compliance-Grundlagen, Interessenkonflikte/ Geschenke, Kartellrecht und Betrugsprävention mit Erklärvideos und Wissensabfragen zusammen. Die Schulungsquote beträgt regelmäßig über 90 Prozent. Mitarbeitende, die unsere Schulung nicht bis zum Schulungsabschluss absolviert haben, werden aufgefordert, dies kurzfristig nachzuholen.



Produkte und Dienstleistungen Bauen und Wohnen mit Schwäbisch Hall

Wir wollen für unsere 6,5 Millionen Kund*innen Heimat schaffen und erhalten – heute genauso wie für zukünftige Generationen. Deshalb ermöglichen wir nachhaltiges Bauen und Wohnen – und begleiten Menschen auf dem Weg in die eigenen vier Wände.



Unsere Leistung rund ums Bauen und Wohnen

Über Bausparen und Baufinanzierungen tragen wir dazu bei, dass sich viele Menschen Stück für Stück ein Vermögen aufbauen und ihren Traum von der eigenen Immobilie erfüllen. Selbstgenutztes Wohneigentum bringt einen Mehrwert für den Einzelnen und die Gesellschaft, weil sich Menschen damit finanziell absichern.

Als Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe sind die Nähe zu unseren Kund*innen und regionale Präsenz für unser Handeln zentral. Dazu arbeiten unsere mehr als 3.000 Berater*innen im Außendienst eng mit den Genossenschaftsbanken vor Ort zusammen und stehen unseren Kund*innen bei allen Fragen zu Seite – beim Gespräch in der Bank, digital per Video oder bei der Beratung zu Hause.

Über das Bausparen können sich vor allem Familien und Menschen mit geringerem und mittlerem Einkommen eine solide finanzielle Grundlage schaffen, um sich ihre Immobilie leisten zu können. Bereits junge Menschen bauen so schrittweise Eigenkapital auf und lernen, zu sparen. Bausparen ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zur eigenen Immobilie.

Die eigenen vier Wände spielen zudem als Teil der privaten Altersvorsorge eine wichtige Rolle. Die gesetzliche Rente wird in den meisten Fällen nicht ausreichen, um den aktuellen Lebensstandard auch im Alter aufrechtzuerhalten. Deshalb fördert der Staat das Bausparen und den privaten Wohnungsbau über finanzielle Anreize.

Unsere Aufgabe und Leistung bestehen also darin, für alle Kund*innen das individuell passende und ideale Produkt anzubieten und sie auf ihrem Weg ins Wohneigentum zu begleiten.

Größte deutsche Bausparkasse mit rund



Marktanteil

Rund



Kund*innen in Deutschland (rund 8 Mio. weltweit)

Mehr als



Verträge



Die Klimawende bei Wohngebäuden – unsere Verantwortung

Die Klimakrise ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Die Folgen des Klimawandels betreffen alle Bereiche unserer Gesellschaft. Deshalb sind wir alle aufgefordert, verantwortlich zu handeln.

Mit einem Anteil von rund 30 Prozent an den Treibhausgas-Emissionen trägt der Gebäudebestand wesentlich zur Klimakrise bei. 75 Prozent der Emissionen entfallen auf den Wohngebäudebestand, der die Klimaziele der Bundesregierung wiederholt verfehlt hat. Die Ursachen liegen vor allem im Alter der Häuser und Wohnungen, die größtenteils vor der ersten Wärmeschutzverordnung errichtet wurden und noch vielfach unsaniert sind. Bis 2045 müssen die Immobilien in Deutschland klimaneutral sein. Als größte deutsche Bausparkasse und einer der führenden Baufinanzierer haben wir die unternehmerische Verantwortung und gleichzeitig die Chance, dazu beizutragen, die Klimawende voranzutreiben.

Wir finanzieren energetische Sanierungen im privaten Wohngebäudebestand. Damit können wir – gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken – gezielt dazu beitragen, die Klimaziele zu erreichen. Staatliche Förderungen helfen dabei. Wir tauschen uns regelmäßig mit Wirtschaft und Politik aus und bringen unsere Erfahrung ein – auch stellvertretend für die gesamte Bausparkbranche.



Fuchsfakt

Immobilien spielen bei der Klimawende eine zentrale Rolle – der größte Hebel liegt im überalterten Wohngebäudebestand.

Unser Beitrag zu klimafreundlichem Bauen und Wohnen

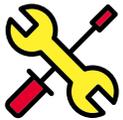
Unser Portfolio ist über die Jahre gewachsen. So können wir unseren Kund*innen und Partnern heute Produkte und beste Leistungen anbieten, um klimafreundliches und nachhaltiges Wohnen und Bauen zu ermöglichen.

Unser Leistungs- und Produktportfolio reicht von Informationen, um für energetische Modernisierung zu sensibilisieren, bis hin zu ganzheitlichen Green-Finance-Beratungsangeboten für Banken. Parallel bieten wir passende Finanzierungsmöglichkeiten für Modernisierung und Neubau und beraten zu staatlichen Fördermitteln. Dieses Angebot bauen wir kontinuierlich aus.

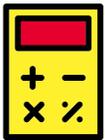


Übersicht des Portfolios

TOOLS FÜR KUND*INNEN



Modernisierungshelfer FuchsCheck
Self-Service-Tool, das online bei der Planung von Modernisierungen hilft und den persönlichen Modernisierungskredit berechnet



Modernisierungskreditrechner
Rechner, der die Finanzierung von energetischen Sanierungen kalkuliert

SPEZIELLE PRODUKTE



Bauspartarif FuchsEco
Für alle, die energetische Modernisierungen planen – mit Zinsvorteil und kurzen Sparzeiten



Modernisierungskredit FuchsKonstant Energie
Für alle, die sofort energetisch modernisieren wollen – mit Zinsvorteil und bis zu einem Volumen von 50.000 € ohne Grundschuldeintrag

BERATUNGSTOOLS



Förderlotse
Unterstützt unsere Berater*innen dabei, die passenden Förderungen für energetische Sanierungsmaßnahmen zu ermitteln



Modernisierungshaus
Hilft dabei, die Modernisierungskosten für jedes Gewerk zu ermitteln – inklusive Energieeinsparpotenzialen und zeigt Finanzierungslösungen auf



Wegweiser Wohnglück
Digitales Analyse-Tool rund um die eigene Immobilie, das geeignete Modernisierungsmaßnahmen und Investitionsbedarfe aufzeigt

GREEN FINANCE

(Angebot unserer Tochter sht) für Banken



Strategische Beratung inkl. software-gestützter Analyse und Begleitung bei der effektiven Umsetzung rund um das Thema Nachhaltigkeit in Banken

BEISPIELE AUS UNSEREM INFORMATIONSD- UND SENSIBILISIERUNGSANGEBOT

wohnglueck.de

Unsere Immobilienplattform rund ums Bauen und Wohnen, in die wir als Teil des Impleco-Netzwerks unsere Expertise einbringen.

[Kund*innenmagazin „Wohnglück“](#)

mit vielen Beispielen und praktischen Tipps

www.schwaebisch-hall.de

Ratgeberseiten rund ums nachhaltige Bauen und Wohnen

[„Hausplaudern“](#)

Podcast mit Expert*innen und Gästen aus der Praxis

[Kund*innennewsletter](#)

zu ausgewählten Schwerpunktthemen

[Cradle to Cradle®-Tool](#)

zur spielerischen Planung eines Hauses

[Online-Newsroom](#)

mit vielfältigen Inhalten für Medienschaffende



NACHHALTIGKEIT UNSERES KREDITPORTFOLIOS

Ein Großteil unserer Produkte sind private Immobilienkredite. Deswegen setzen wir uns seit 2021 mit der Frage auseinander, wie nachhaltig unser Kreditportfolio ist und wie wir das messen können.

ESG-Risiken

Unsere gesamte Wertschöpfungskette ist von ESG-Risiken betroffen. Diese können unsere Finanz-, Vermögens- oder Ertragslage negativ beeinflussen. Deshalb hat die Europäische Zentralbank (EZB) im Jahr 2022 erstmals einen Klimastresstest bei Banken durchgeführt: Dadurch sollen die Banken Klimarisiken mehr fokussieren und priorisieren. Getestet wurden insbesondere Kredit-, Marktpreis- und Reputationsrisiken sowie operationelle Risiken. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat über die DZ BANK Gruppe an dem Stresstest teilgenommen.

Grundsätzlich wollen wir ESG-Datenerhebungen nutzen, um physische und transitorische Klima- und Umweltrisiken zu begrenzen und aktiv zu steuern. Dafür werden wir unsere Nachhaltigkeits-KPIs ermitteln, messen und stetig weiterentwickeln sowie den darüberhinausgehenden regulatorischen ESG-Anforderungen gerecht werden.

ESG-Kennzahlen

Seit dem Jahr 2021 berichten und erheben wir ESG-Kennzahlen, um unsere Fortschritte und Leistungen in den drei Bereichen zu messen:

Kennzahl	Beschreibung	Ergebnisse 2021 & 2022	Ziele: 2023 neu verabschiedet
SDG-Impact ¹	Anteil der Immobilienfinanzierungen mit positiven Auswirkungen auf die Sustainable Development Goals (SDGs)	2021: 40,69 % (22,5 Mrd. €) 2022: 41,36 % (23,8 Mrd. €)	Wir werden den Nachhaltigkeits-Impact des Kreditportfolios zur Erreichung der SDGs bis 2030 auf einen Anteil von 50 % erhöhen.
CO ₂ -Footprint	CO ₂ -Emissionen, die durch unsere Kredite mitfinanziert wurden	2021: 1,92 Millionen Tonnen CO ₂ 2022: 1,7 Millionen Tonnen CO ₂	Wir werden den CO ₂ -Fußabdruck des Kreditportfolios bis 2030 um 4 % pro Jahr reduzieren.
EU-Taxonomiequote/ Green Asset Ratio	Anteil unserer Immobilienfinanzierungen, die wesentlich zu den Zielen der EU-Taxonomie beitragen	2021: 31,3 % 2022: 37,2 %	Wir werden die Green Asset Ratio des Neugeschäfts bis 2030 fortlaufend stabilisieren.

¹Wie wir die Kennzahlen berechnen, lesen Sie auf unserer Website in der Story ["Nachhaltige Baufinanzierungen: Wie geht das?"](#)

CO₂-Reduktionsmaßnahmen für das Kreditportfolio und Überprüfung der Reduktionsziele

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns das Ziel gesetzt, den CO₂-Fußabdruck unseres Kreditportfolios kontinuierlich zu senken. Dazu reduzieren wir jährlich den relativen CO₂-Fußabdruck in Anlehnung an die relevanten Sektorpfade (Energiewirtschaft und Gebäude) gemäß des Klimaschutzgesetzes.



SDGs = Sustainable Development Goals:

17 Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung. Zu diesen fünf Zielen leisten wir einen positiven Beitrag:



Ausschlusskriterien für unsere Eigenanlagen

Wir haben festgelegt, in welchen Branchen wir keine Eigenanlagen tätigen. Dazu gehören bestimmte Rüstungsgüter, Glücksspiel und Pornografie. Auch Unternehmen mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken wie Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechtsverletzungen oder signifikanten Umweltverstößen schließen wir kategorisch aus.



EU-Taxonomie = Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union (EU):

Festgelegter Rahmen und Definition zur Klassifizierung nachhaltiger Wirtschaftsaktivitäten mit dem Ziel, Investitionen dorthin zu lenken.



BERATUNG, KENNZEICHNUNG UND KOMMUNIKATION

Wir streben eine verständliche, gesetzeskonforme und transparente Information und Beratung unserer Kund*innen zu unseren Produkten und ihren potenziellen Risiken an – dieselben Prinzipien gelten für unsere Marketing- und Kommunikationsaktivitäten (siehe auch das Kapitel „Unsere Kennzahlen“). Den Rahmen dafür setzt der [Verhaltenskodex](#) der DZ BANK Gruppe. Unsere Produkte sind langfristige Anlagen, die Vertragspartner*innen gehen damit Verpflichtungen von bis zu 30 Jahren ein. Daher enthalten die Produkte verschiedene Alternativen und flexible Ansätze beispielsweise hinsichtlich Höhe, Zinsen und Laufzeit, auf die wir hinweisen. Bei Finanzierungen gelten unter anderem die Vorgaben der [Wohnimmobilienkreditrichtlinie](#).

Datenschutz und Kund*innenzufriedenheit

Die Grundsätze unseres Datenschutzes spiegeln die Prinzipien nach Artikel 5 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wider: Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Datenrichtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität und Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten. Ein Datenschutzbeauftragter nach Artikel 37 DSGVO ist benannt. Zahlen zu Datenschutzverstößen finden sich im Kapitel [Unsere Kennzahlen](#).

Wir pflegen einen engen Dialog mit unseren Kund*innen, um ihre Bedürfnisse zu verstehen. Neben dem persönlichen Gespräch nutzen wir regelmäßige Befragungen und temporäre Kund*innen-Communities. Auch andere Instrumente helfen uns dabei, um mehr über die Zufriedenheit unserer Kund*innen in Erfahrung zu bringen und unsere Service-Leistungen an deren Erwartungen anzupassen. Zudem haben wir Qualitäts- und Beschwerdemanagementsysteme etabliert. Vierteljährlich erheben wir die Zufriedenheit durch insgesamt 2.000 Interviews pro Jahr. Außerdem generieren wir durch Customer-Experience-Messungen jährlich mehr als 22.000 Feedbacks an sechs zentralen Berührungspunkten mit den Kund*innen. Über diese Rückmeldungen ermitteln wir unter anderem den Net Promoter Score (NPS), der einen Teil der erfolgsorientierten Vergütung unserer Mitarbeitenden bestimmt.



Fairster Baufinanzierer



„Beste Bausparkasse“ (2015-2022)



„Nachhaltigstes Unternehmen“ mit Note „sehr gut“ unter 167 Finanzdienstleistungsunternehmen

Betriebsökologie: Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb

Wir sind uns bewusst, dass unser Handeln Auswirkungen auf andere hat – ökologisch, ökonomisch und sozial. Deshalb gehen wir verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen um, gestalten unsere Geschäftstätigkeit so effizient wie möglich und setzen uns ambitionierte Ziele.



Klima und Energie

Als Unternehmen tragen wir mit unserem Geschäftsbetrieb die Verantwortung, so nachhaltig und ressourcenschonend wie möglich zu wirtschaften. Klima- und Umweltschutz ziehen sich daher durch alle Bereiche unseres Betriebs – beim Ressourcenverbrauch, Energiemanagement, in der Beschaffung oder bei regionaler Zusammenarbeit.

Wir sind ein verantwortungsvolles Unternehmen mit nachhaltigem Bankbetrieb.



Gut zu wissen: Das Klimaabkommen von Paris

Das Klimaabkommen wurde 2015 auf der Weltklimakonferenz in Paris beschlossen. Damit haben sich 195 Staaten verpflichtet, die Klimakrise einzudämmen und die Weltwirtschaft klimafreundlich umzugestalten. Das konkrete Ziel lautet: Den weltweiten Temperaturanstieg möglichst auf 1,5° Grad Celsius im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter zu beschränken.

NEUE KLIMASTRATEGIE GEMÄSS 1,5°-ZIEL

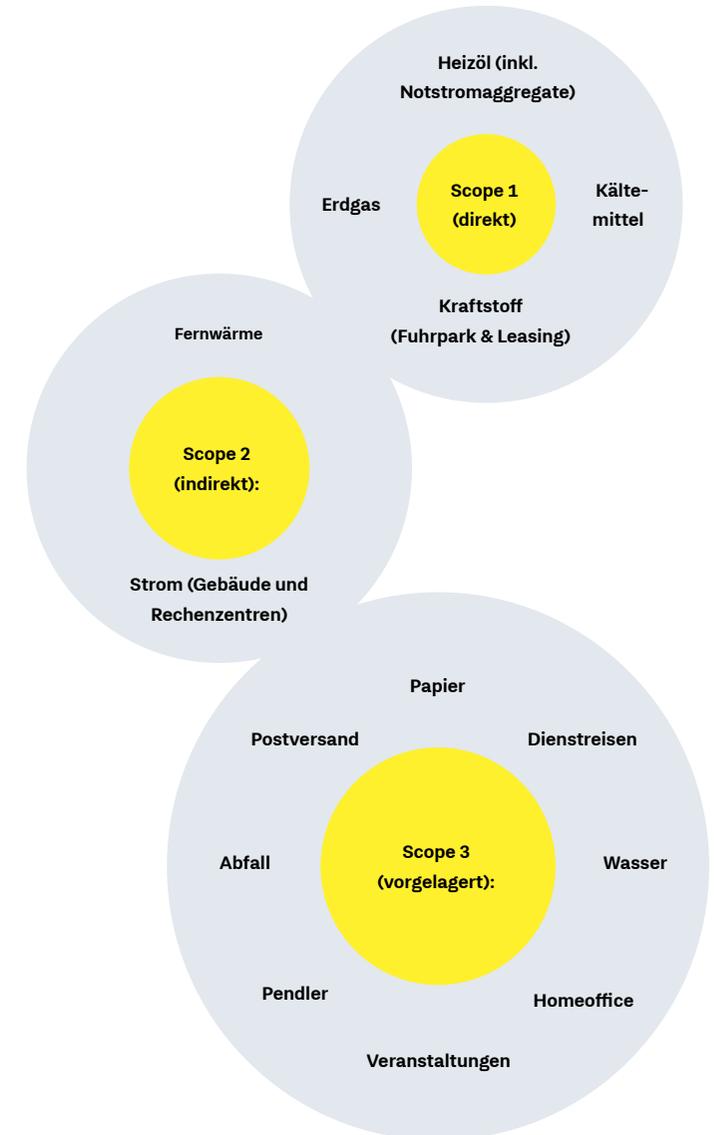
Im Berichtsjahr 2022 haben wir unsere Klimastrategie für den Geschäftsbetrieb weiterentwickelt. Damit wollen wir den Pfad in Richtung des 1,5°-Ziels einschlagen und gleichzeitig das Klimaziel der Bundesregierung – Treibhausgasneutralität bis 2045 – erfüllen. Innerhalb der DZ BANK Gruppe haben wir uns dazu verpflichtet, bis spätestens 2045 klimaneutral zu sein. In der Schwäbisch Hall-Gruppe wollen wir das Ziel bereits 2043 erreicht haben.

Dafür wollen wir bis 2030 die Treibhausgasemissionen (im Vergleich zu 2019) bereits halbieren. Unsere Klimastrategie steht im Einklang mit dem [Nachhaltigkeitsleitbild](#) des Bundesverbands der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) und der [Stiftung KlimaWirtschaft](#), die sich an der Science Based Targets initiative (SBTi) orientiert. Um unser Ziel zu erreichen, müssen wir unsere Emissionen um 4,2 Prozent pro Jahr reduzieren.

EMISSIONEN

Unsere Klimastrategie basiert auf folgenden Definitionen der direkten, indirekten und vorgelagerten Emissionen (siehe Grafik). Im Gegensatz zu den Vorjahren haben wir seit 2021 den Scope 3 um die Emissionen aus Pendlerverkehr, Postversand, Veranstaltungen und Homeoffice erweitert. Um unser Ziel bis 2043 zu erreichen, setzen wir auf Maßnahmen, die wir nach folgendem Prinzip ausrichten: Wir wollen Emissionen, wo es möglich ist, im ersten Schritt vermeiden oder reduzieren. Falls beides nicht umsetzbar sein sollte, kompensieren wir diese.

Erfasste Emissionen



Wir wollen mit der Schwäbisch Hall-Gruppe bis 2043 klimaneutral sein.



Um die CO₂-Intensität – d. h. die Emissionen pro Vollzeitäquivalent (FTE) – zu berechnen, ziehen wir direkte und indirekte CO₂-Emissionen heran. Pro FTE verzeichneten wir 2022 einen Rückgang von 1.717,87 Kilogramm (2021) auf 1.388 Kilogramm (2022). Grund dafür sind die reduzierten CO₂-Emissionen 2022 – trotz steigender Anzahl von Mitarbeitenden. Weitere Informationen sind in unserer [Kennzahlentabelle](#) zu finden.

AUSGEWÄHLTE MASSNAHMEN, UM UNSERE EMISSIONEN ZU SENKEN¹

Energiesparmaßnahmen (Strom, Heizen)

- Zertifizierter Ökostrom
- Abwärme der örtlichen Stadtwerke
- Austausch Leuchtmittel gegen LED
- Einsparung durch technische und bauliche Maßnahmen (Renovierungen)

Ressourcensparmaßnahmen (Material, Wasser, Abfall)

- Einsparung durch digitalisierte Prozesse, z. B. erhöhte Nutzung des Online-Kund*innenportals MEIN KONTO
- FSC-Zertifizierung des Druck- und Versandbereichs
- Reduzierung des Wasserverbrauchs durch sparsame Haus- und Gebäudetechnik bei Bau-, Instands- und Technikprojekten

Verkehrssparmaßnahmen (Kraftstoff, Pendler PKW und ÖPNV, Dienstreisen)

- Neue Dienstwagenverordnung: Alle Leasingfahrzeuge bis 2030 mit klimaneutralem Ausstoß
- Dauerhaft weniger Pendler*innen durch Homeoffice
- Weniger Flugverkehr durch mehr Online-Meetings

UNSERE TREIBHAUSGASEMISSIONEN ALS CO₂-ÄQUIVALENTE (IN TONNEN)

Jahr	2022 ¹	2021	2020
Scope-1-Emissionen	1.024,93	389,06	299,99
Scope-2-Emissionen	322,53	459,96	415,494
Scope-3-Emissionen	2.596,99	4.117,0	4.124,1 (2.538,05) ²
Gesamt	3.944,24	4.966,11	4.839,58 (3.253,53)²

¹ Ab 2023 CO₂-Footprint der Leasingfahrzeuge Scope 1 zugeordnet; in den Vorjahren in Scope 3. Im Jahr 2022 traten erhöhte, nicht beeinflussbare Verluste bei den Kältemitteln auf.

² Die Werte in Klammern stellen die in früheren Berichten kommunizierten Werte dar und werden zur Vergleichbarkeit mit den früheren Berichten erwähnt. Ab dem Berichtsjahr 2021 arbeiten wir bei den Scope 3-Emissionen mit einem erweiterten Bezugsrahmen.



Fuchsfakt

Die Emissionen von Scope 1, 2 und 3 werden in CO₂-Äquivalente umgerechnet. Somit sind die Effekte verschiedener Treibhausgase besser vergleichbar und es gibt eine einheitliche Bezugsgröße.



Wir setzen im eigenen Betrieb auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen.

Energieverbrauch und Umweltmanagementsystem

Im Berichtsjahr 2022 haben wir unseren Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr von 9.302.429 Kilowattstunden auf 9.056.868 Kilowattstunden reduziert. Den Fernwärmeverbrauch konnten wir im letzten Jahr gegenüber 2021 aufgrund von Energieeinsparmaßnahmen deutlich um rund 2.741.712 Kilowattstunden auf 6.453.118 Kilowattstunden senken. Unser Gas- und Heizölverbrauch (inkl. des Verbrauchs für die Notstromerzeugung) hat sich ebenfalls im Vergleich zu 2021 um rund 270.054 Kilowattstunden auf 149.719 Kilowattstunden reduziert, da kein Notheizbetrieb erforderlich war.

Ein Fokus des künftigen Energie- und Umweltmanagementsystems liegt auf der Energieversorgung und -effizienz. Verantwortlich für unser Energiemanagement ist die Betriebstechnik der Schwäbisch Hall Facility Management GmbH. Ein weiterer Schwerpunkt des Umweltmanagementsystems ist der Ressour-

cenverbrauch: Wir wollen die Belastung der Umwelt und den Verbrauch von natürlichen Ressourcen durch den eigenen Betrieb so gering wie möglich halten. Für Brief-, Kopier- und Druckerpapier verwenden wir ausschließlich Produkte mit FSC-Siegel. Zukünftig wollen wir für all unsere Druckerzeugnisse und Flyer zertifiziertes Papier verwenden – was bisher aus fertigungstechnischen Gründen noch nicht möglich ist.

Außerdem haben wir im Herbst 2022 eine „Taskforce Energie“ initiiert, um auf die Energiekrise zu reagieren. Das Team hat Energiesparmaßnahmen entwickelt und umgesetzt. So konnten wir zwischen September 2022 und März 2023 unseren Fernwärmeverbrauch um 51 Prozent und unseren Stromverbrauch um 13 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum senken. Einige Maßnahmen haben wir danach wieder aufgehoben, andere lassen wir bestehen, da wir dadurch unseren Verbrauch dauerhaft senken können.



2022

haben wir die „Taskforce Energie“ ins Leben gerufen, durch die wir viel Energie sparen konnten.

Lieferkette und Beschaffung

Lieferkettenmanagement und Beschaffungspraktiken sind wichtige Bestandteile unseres Geschäfts. Dazu gehören Aufträge für Handwerksleistungen, IT-Dienstleistungen, Betriebsverpflegung, CO₂-neutraler Strom oder Druckerzeugnisse. Deshalb achten wir auf einen verantwortungsvollen Umgang sowie auf faire und langfristige Beziehungen mit Lieferanten, die unsere Werte teilen.



Bei der Beschaffung und im Lieferkettenmanagement orientieren wir uns an sozialen, ökonomischen und ökologischen Standards und wählen unsere Lieferanten anhand dieser aus. Für uns ist dabei unverhandelbar, dass Arbeits- und Menschenrechte eingehalten werden. Wir gehen keine Partnerschaften ein, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gefährdet ist. Zum 1. Januar 2023 ist das Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) in Kraft getreten. Um dessen Anforderungen zu erfüllen, haben wir bei Schwäbisch Hall einen Arbeitskreis gegründet. Für 2023 planen wir für eine eigene Grundsatzklärung zum LkSG und werden die ersten Risikoanalysen vornehmen. Dabei arbeiten wir eng mit unseren Partnerunternehmen in der DZ BANK Gruppe zusammen.

2022 haben wir das Nachhaltigkeitsrating-Tool EcoVadis eingeführt. Es unterstützt uns ebenfalls bei der Umsetzung der Anforderungen des LkSG: Mit dem Tool sollen künftig externe Analysten die Nachhaltigkeitsaktivitäten unserer Lieferanten bewerten. Wir verpflichten unsere Lieferanten, Mindeststandards gemäß den [Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der DZ BANK Gruppe](#) einzuhalten. Sie orientieren sich unter anderem an den Prinzipien des UN Global Compact, der vom BME (Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V.) verabschiedeten Verhaltensrichtlinie „Code of Conduct“ und den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation. Unsere Anforderungen haben wir anhand des LkSG weiterentwickelt.

Neben der externen Prüfung befragen auch wir unsere Lieferanten regelmäßig zu Zertifizierungen wie bspw. ISO 45001 (Arbeits-sicherheit), zu Konzepten, die Umweltauswirkungen minimieren, oder der Unterzeichnung des Global Compact. Im Berichtsjahr sind uns keine Verstöße hinsichtlich Menschenrechte und Arbeitspraktiken in der Lieferkette bekannt geworden. Im Zuge der Einführung von EcoVadis und Umsetzung der Anforderungen aus dem LkSG planen wir einen weiterentwickelten und systematischeren Prozess, um die Lieferketten zu prüfen.

Zudem legen wir großen Wert auf einen regionalen Bezug. So kommen die meisten unserer Dienstleister aus Deutschland und wir beziehen zwischen 50 bis 70 Prozent unserer eingekauften Lebensmittel aus dem Umland. Im Berichtsjahr 2022 haben wir zusätzlich unsere Betriebsgastronomie bio-zertifiziert.

Für eine möglichst regionale Beschaffung und einen verantwortungsvollen Umgang mit Lieferanten in der gesamten Schwäbisch Hall-Gruppe ist unsere Abteilung Einkaufs- und Lieferantenmanagement verantwortlich.

Mehr Informationen und Zahlen zum Thema Lieferkette finden Sie in unserem Kapitel [Unsere Kennzahlen](#).

Wasser und Abfall

Unser Umweltmanagement misst und dokumentiert unseren Wasserverbrauch sowie unser Abfallaufkommen am Standort in Schwäbisch Hall. Wir wollen beides reduzieren, wo immer es möglich ist.

Wir beziehen unser Wasser ausschließlich aus dem öffentlichen Leitungsnetz. Dabei entstehen keine erheblichen Beeinträchtigungen von Wasserquellen. Außerdem beachten wir die Vorschriften der Abwasservorbehandlung. Unser Hausmeister*innen-Team ist für die korrekte Abfallentsorgung gemäß des geltenden Abfallrechts sowie die Dokumentation des Aufkommens verantwortlich. Das Team ist in das Umweltmanagement eingebunden und berichtet an den Umweltbeauftragten.

Daten zum Wasserverbrauch (Wasserentnahme und -rückführung) und zum angefallenen Abfall sind in der [Kennzahlentabelle](#) zu finden.



Aktionen im Berichtsjahr



Wir haben an der „Earth Hour“ teilgenommen: An der weltweit größten Klimaschutzaktion [Earth Hour](#) des WWF (Worldwide Fund For Nature) beteiligen sich Städte, Gemeinden, Unternehmen und Privatpersonen rund um den Globus. Wir nehmen seit 2018 an der Aktion teil und fordern auch unsere Mitarbeitenden zum Mitmachen auf. Einmal im Jahr wird dann weltweit für eine Stunde das Licht ausgemacht. Die Botschaft dabei lautet: Vereint für mehr Klimaschutz: Nur mit gemeinsamen Maßnahmen können wir die Klimakrise eindämmen.



Wir haben 30.000 Bäume finanziert: Bei der Aktion „MEIN KONTO, mein Klima“ haben wir für alle Kund*innen, die sich innerhalb eines Monats für unser Online-Serviceportal mit digitalem Postfach angemeldet haben, einen Baum finanziert. Inzwischen nutzen rund zwei Millionen Kund*innen das digitale Angebot. Gemeinsam mit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e. V. haben unsere Mitarbeitenden am 30. März 2023 rund 1.000 dieser Bäume um Schwäbisch Hall gepflanzt.

Mitarbeitende: Wir bei Schwäbisch Hall

A photograph of a woman and a man in an office setting. The woman, on the left, has long blonde hair and is wearing a beige blazer over a black top. She is smiling and pointing towards a wall covered in colorful sticky notes. The man, on the right, has dark hair and is wearing a white button-down shirt. He is also smiling and looking towards the woman. The background shows a modern office environment with plants and more sticky notes on the wall.

Wir wollen unseren Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld bieten, indem wir wertschätzend miteinander umgehen und alle ihre Ideen aktiv einbringen. Dazu bieten wir zahlreiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, legen großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und geben unseren Mitarbeitenden Freiraum, um mitzugestalten.

Verantwortungsvoller Arbeitgeber



Solidarität, Fairness, Partnerschaftlichkeit und Verantwortung bestimmen das Miteinander bei Schwäbisch Hall. Unsere Mitarbeitenden kennen die ihnen offenstehenden Entwicklungswege, haben eine vergleichbare Chance, diese zu nutzen und werden dabei aktiv von ihrer Führungskraft begleitet – auch über Bereichsgrenzen hinweg.

Der Mensch steht auch bei unserer neuen Personalmanagementstrategie im Mittelpunkt. Sie ist eng mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie verzahnt. Als zentrale Stellhebel für die Umsetzung der Strategie sehen wir Führungskultur und Diversität. Deswegen haben wir 2022 u. a. neue Führungsleitlinien eingeführt (siehe Abschnitt Arbeitsbedingungen und Führungskultur) und beschäftigen uns intensiv mit Feedback und konkreten Veränderungsvorschlägen für die Zukunft. Darüber hinaus setzen wir uns intensiv damit auseinander, wie die Diversität im Unternehmen gefördert werden kann (siehe auch Abschnitt [Vielfalt und Chancengleichheit](#)).

ARBEITSBEDINGUNGEN UND FÜHRUNGSKULTUR

Wir stellen hohe Ansprüche an uns selbst, um den regelmäßig testierten Status als hervorragender Arbeitgeber gerecht zu werden – auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit. Für unsere attraktiven Arbeitsbedingungen erhalten wir regelmäßig Auszeichnungen und rangieren bei Wettbewerben zur Arbeitgeberattraktivität auf den vorderen Plätzen. So hat uns das Top Employers Institute bei seiner Arbeitgeber-Studie 2022 als bester Arbeitgeber unter den Finanzinstituten in Deutschland ausgezeichnet. In der Gesamtbewertung aller Branchen haben wir den neunten Platz erreicht. Diesem Status als Top-Arbeitgeber wollen wir auch in Zukunft gerecht werden. Einblicke in unsere Arbeitswelt geben wir zunehmend auch in den sozialen Medien, unter anderem auf [LinkedIn](#) oder [Instagram](#).

Mit unseren zu Beginn des Berichtsjahres 2022 eingeführten Führungsleitlinien beschreiben wir unter dem Motto „Culture Beat für gute Führung“ 16 Merkmale und Verhaltensweisen, die gute Personalführung bei Schwäbisch Hall auszeichnen. Dazu gehören unter anderem Empathie, Augenhöhe, Fehlerkultur oder Verantwortung. Die Führungsleitlinien haben wir in einem kollaborativen Prozess erarbeitet, um Führung nicht entlang von Hierarchien, sondern unterstützend und vertrauensvoll zu gestalten.

Faire Vergütung und Mitbestimmung

Wir verpflichten uns, das Entgelttransparenzgesetz einzuhalten und entlohnen Frauen und Männer bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung gleich.

Wir beschäftigen im Innendienst 3.610 Mitarbeitende, davon 2.992 Tarifangestellte (83 Prozent) (siehe auch Kapitel [Unsere Kennzahlen](#)). Die Vergütung unserer Beschäftigten im Innendienst erfolgt gemäß dem Tarifvertrag für die Angestellten des privaten Bankgewerbes, anhand von Hausverträgen und ergänzt um kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene. Die Arbeitsverträge mit den Führungskräften (inklusive leitender Angestellter) sind außertariflich geregelt. Es gibt ein durchgängiges Vergütungssystem, das alle Ebenen umfasst – von den Mitarbeitenden, die nach Tarifvertrag angestellt sind, über die außertariflichen Angestellten bis hin zu den leitenden Angestellten.

Hinzu kommt eine erfolgsorientierte Vergütung für alle Beschäftigten, die auf den Zielen der Unternehmensstrategie basiert. Die einzelnen Kriterien orientieren sich an Steuerungskennzahlen, die wir jährlich neu festlegen und damit Anreize für unsere Mitarbeitenden setzen, sich gemäß einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu verhalten.

Informationen zur erfolgsorientierten Vergütung finden sich auch im Kapitel [Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsmanagement](#).

Die betriebliche Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter*innen (Betriebsrat) ist in Deutschland gesetzlich festgelegt und wir halten alle Vorgaben entsprechend ein. Darüber hinaus bemühen wir uns um ein vertrauensvolles Verhältnis mit den Beschäftigtenvertreter*innen an den Standorten, indem wir sie regelmäßig und rechtzeitig über alle aktuellen Entwicklungen informieren. Die wesentlichen Themen halten wir in Be-

triebsvereinbarungen fest. Im Falle betrieblicher Veränderungen informieren wir den Betriebsrat frühzeitig und innerhalb gesetzlicher Fristen. In keiner unserer Betriebsstätten ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit bedroht.

Weitere Informationen finden Sie auch im Kapitel [Unsere Kennzahlen](#).



Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit vielseitigen und attraktiven Angeboten. Dabei steht für uns die Familienfreundlichkeit besonders im Vordergrund.

Auf diese Weise wollen wir die Zufriedenheit und Motivation unserer Beschäftigten fördern. Unsere familienfreundliche Personalpolitik wurde im Berichtsjahr 2022 erneut durch das Audit [berufundfamilie](#) zertifiziert. Unser langjähriges und nachhaltiges Engagement wurde dabei mit der Auszeichnung „Schärpe“ gewürdigt.



Unsere Angebote für Eltern

Mit dem „Fuchsbau“ betreiben wir bereits seit mehr als 50 Jahren eine eigene Kindertagesstätte mit Platz für bis zu 100 Kinder. Zudem bieten wir in den Schulferien ein zweiwöchiges betriebliches Kinderferienprogramm an, das sich auch an Mitarbeitende richtet, deren Kinder nicht in der Kita betreut werden. Für junge Eltern haben wir die gesetzlich vorgeschriebene Elternzeit von drei auf vier Jahre erweitert. Im Berichtsjahr 2022 haben 201 Mitarbeitende die Elternzeit in Anspruch genommen.

PFLEGEPAUSEN UND SABBATICALS

Mitarbeitende, die Angehörige zu Hause betreuen, können eine Pflegepause von bis zu zwei Jahren nehmen. Tritt unerwartet ein Pflegefall naher Angehöriger ein, können sie sich kurzfristig bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen lassen. Außerdem betreiben wir seit über zwanzig Jahren gemeinsam mit der „Dienste für Menschen GmbH“ das Seniorenwohnstift Horst Kleiner für ehemalige Angestellte und deren Angehörige. Es umfasst insgesamt 52 Ein- und Zweibettzimmer-Wohnungen.

Darüber hinaus bieten wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit, eine Pause vom Job in Form eines Sabbaticals von bis zu sechs Monaten zu machen. In dieser Zeit erhalten die Beschäftigten weiterhin ein reduziertes Gehalt und wir übernehmen die Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge. Im Berichtsjahr 2022 haben sechs Beschäftigte ein Sabbatical in Anspruch genommen bzw. genehmigt bekommen.

Weitere Informationen finden Sie auch im Kapitel [Unsere Kennzahlen](#).

FLEXIBLE ARBEITSMODELLE

Eine weitere Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind variable Arbeitszeiten. Deshalb gibt es bei uns eine Vielzahl von individuellen Arbeitszeitmodellen. Rund 37 Prozent unserer Mitarbeitenden sind in Teilzeit tätig (siehe auch Kapitel [Unsere Kennzahlen](#)).

Durch mobiles Arbeiten und Telearbeit möchten wir unseren Mitarbeitenden Flexibilität im Arbeitsalltag bieten. Unsere bereits 2021 eingeführten „Leitplanken für flexibles Arbeiten“ haben eine hybride Arbeitskultur aus mobilem Arbeiten/Telearbeit und Büropräsenz geschaffen. Dazu gehören z. B. technische Unterstützung und Ergebnisorientierung, spezielle Entwicklungsmaßnahmen, Austauschformate und ein Newsletter zur Unterstützung von Führungskräften. Hybride Formen der Zusammenarbeit erproben wir zudem in neuen Bürokonzepten mittels freier Arbeitsplätze. So bauen wir derzeit ein Teilgebäude auf unserem Campus in Schwäbisch Hall zu einem Projekthaus um, das Anfang 2024 bezogen wird.

Weitere Regelungen zu flexiblem Arbeiten umfassen zusätzlichen unbezahlten Urlaub, Sonderurlaub für Ehrenämter, betrieblichen Bildungsurlaub sowie zusätzliche Sonderurlaubstage gegen Verzicht auf Gehalt.



Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat für uns Priorität. Zu den Zielen des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements gehören, Unfälle bei der Arbeit zu vermeiden, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu minimieren und einen ergonomischen Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Wir erfüllen die Anforderungen sowohl zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß der Grundsatzklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) als auch aus dem Arbeitsschutzgesetz und den jeweiligen Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften. Verantwortlich für unseren Arbeitsschutz ist der Sicherheitsdelegierte im Corporate Security Office. Er berichtet direkt an den Vorstand. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin unterstützen und beraten ihn bei allen Themen des Arbeitsschutzes und der Unfallvermeidung. Grundsätzlich sind die Führungskräfte für den Arbeitsschutz in ihren Bereichen verantwortlich. Die Mitarbeitenden werden über Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig informiert und unterwiesen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der sicheren und ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze.

Im Rahmen des Arbeitsschutzes finden präventive und anlassbezogene Arbeitsplatzbegehungen statt – Auffälligkeiten und Maßnahmen erfassen wir in einer Datenbank. So können wir auch verfolgen, wie die Maßnahmen durch die Verantwortlichen umgesetzt werden.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSPROGRAMM „SCHWÄBISCH HALL IN BALANCE“

Mit unserem betrieblichen Gesundheits- und Leistungsmanagement „Schwäbisch Hall in Balance“ bieten wir unseren Beschäftigten zahlreiche Maßnahmen an: Seminarangebote oder Aktionen zur Erhaltung der eigenen Gesundheit, zum Beispiel zur Stärkung der psychischen Gesundheit, Bewegung, Entspannung und gesunde Ernährung. Für die Angebote können die Teilnehmenden das betriebseigene Bewegungszentrum nutzen.

Für Beschäftigte mit einer schweren Erkrankung bzw. kritischen Belastungssituationen gibt es ein breites Spektrum an Angeboten, darunter die Beratung durch die Betriebsärztin, telefonische psychologische Mitarbeiter*innenberatung, psychosoziale Beratung, Suchtberatung, Mediation, gegebenenfalls die Vermittlung an externe Beratungsstellen sowie eine Unterstützungskasse.

Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden

Für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg brauchen wir qualifizierte und engagierte Mitarbeitende. Daher unterstützen wir unsere Beschäftigten mit unterschiedlichen Maßnahmen und Trainings zur Personal- und Führungskräfteentwicklung sowie fachlichen Weiterbildungsangeboten, um ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten.

Für Angebote zur Aus- und Weiterbildung ist ein eigenes Team im Personalbereich verantwortlich. Im Berichtsjahr 2022 lag die durchschnittliche Anzahl der Tage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitendem im Innendienst bei 1,3.

Unsere Entwicklungsprogramme umfassen zum einen fachliche Angebote wie die Lernplattform „Masterplan“, die zu den Themen Innovation, Digitalisierung und Agilität informiert, oder die Data Science Akademie, die fachliche Fortbildung für Beschäftigte im Bereich Data Science anbietet. Hinzu kommen unterstützende Seminare, Workshops und andere Dialogformate, um die neuen Führungsleitlinien „Culture Beat für gute Führung“ im Unternehmen zu verankern (siehe auch Abschnitt [Arbeitsbedingungen und Führungskultur](#)). Zudem wollen wir unsere Mitarbeitenden gezielt über Potenzialförderprogramme weiterentwickeln. Beispielsweise mit dem Programm „Jump“, das den Schritt in die erste Führungsposition erleichtern soll und den Schwerpunkt auf die Führungskompetenz und die persönliche Entwicklung legt. Unsere Mitarbeitenden informieren wir im Intranet und über weitere Kommunikationskanäle über die Programme.

Um Aufgaben und Ziele zu definieren sowie Feedback zu geben, führen unsere Beschäftigten ein Jahresgespräch mit ihrer Führungskraft. Es steht grundsätzlich allen Beschäftigten zu. Für Mitarbeitende ab 55 Jahren ist das Jahresgespräch freiwillig.

AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

Zum Jahresende 2022 waren insgesamt 229 (2021: 221) Auszubildende, Studierende und Trainees bei uns beschäftigt. Seit Jahren bieten wir etwa 100 Ausbildungs-, Studien- und Traineeplätze pro Jahr an. Mit unserem modernen Ausbildungszentrum geben wir unseren Auszubildenden viel Raum für selbstständiges Lernen und Gruppenarbeiten unter der Anleitung erfahrener Kolleg*innen.

Im Wechsel zwischen Hochschulausbildung und Praxisphasen bereiten sich dual Studierende auf ihre spätere Tätigkeit bei uns oder in einem unserer Tochterunternehmen vor. Hochschulabsolvent*innen der Fachrichtungen Betriebswirtschaft, (Wirtschafts-)Mathematik, Jura und (Wirtschafts-)Informatik können über ein einjähriges Traineeprogramm oder direkt ins Berufsleben einsteigen.

Jedes Jahr starten etwa



100

junge Menschen bei uns in ihr Berufsleben.

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir sehen die Individualität unserer Mitarbeitenden als Grundlage für unseren Erfolg. Daher fördern wir ein Arbeitsumfeld, das alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung gleichermaßen wertschätzt und fördert.



Als Ausdruck dieser Überzeugung sind wir 2012 der [Charta der Vielfalt](#) beigetreten. Im Berichtsjahr 2022 haben wir mit [Kristin Seyboth](#) die erste Frau in unseren Vorstand berufen, die den IT-Bereich verantwortet. Auch den aktuellen Stand zu Diversity haben wir intern analysiert und leiten zu diesem Thema entsprechende Maßnahmen ab, wie z. B. die Gründung eines Frauennetzwerks und regelmäßige Vorstandsfrühstücke mit Müttern und Vätern. Weitere Maßnahmen befinden sich in Planung.

Angaben zu unserem Frauenanteil in Führungspositionen sind im Kapitel [Unsere Kennzahlen](#) zu finden.

Für das Thema Vielfalt sind bei uns die Abteilungen Personal (für den Innendienst) und Vertrieb (für den Außendienst) verantwortlich. Wir arbeiten daran, Vielfalt in allen Bereichen unseres Unternehmens zu verankern und die Rahmenbedingungen für

ein Arbeitsumfeld ohne Vorurteile zu schaffen. Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gemäß der gesetzlichen Aufklärungs- und Informationspflicht.

Im Falle von nachgewiesenen Diskriminierungen entscheiden wir im Einzelfall über arbeitsrechtliche oder vertragliche Maßnahmen mit dem Ziel, solche Verstöße künftig zu verhindern. Im Berichtsjahr 2022 haben wir keine Klagen bezüglich der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder Verstößen gegen unsere Antidiskriminierungsgrundsätze registriert (siehe auch Kapitel [Unsere Kennzahlen](#)).

Die Schwerbehindertenquote lag 2022 bei 5 Prozent und erfüllt damit die gesetzliche Mindestgrenze.

Frauen gezielt zu fördern, ist unbedingt notwendig. Auch deshalb habe ich unser Frauennetzwerk gegründet, in dem wir uns austauschen und Tipps geben können.

Kristin Seyboth ist seit ihrem Studium bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall tätig und seit Mai 2022 IT-Vorständin





Unser Angebot für Mitarbeitende im Außendienst

Mehr als 3.000 Heimatexpert*innen im Außendienst beraten und begleiten unsere Kund*innen. Als selbstständige Handelsvertreter*innen kooperieren sie eng mit den genossenschaftlichen Banken vor Ort. Sie vermitteln Bausparverträge, Baufinanzierungen und Produkte unserer Partnerunternehmen.

Wir bieten unserem Außendienst langfristige Perspektiven, einen sicheren und modernen Arbeitsplatz sowie ein partnerschaftliches Umfeld und vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung. Die Provisionsvereinbarungen gelten unabhängig vom Geschlecht.

Außerdem unterstützen wir das Außendienst-Team mit einem umfangreichen Paket, das wir laufend ergänzen. So kann das Vertragsverhältnis mit Schwäbisch Hall vorübergehend ruhen bzw. das Vertretungsgebiet für bis zu drei Jahre verkleinert werden, um das Arbeitspensum zu reduzieren (Elternzeitmodelle). Das Modell „Senior-Außendienst-Mitarbeiter*in“ ist an die Bedürfnisse von Menschen im Alter von über 60 Jahren angepasst. Eine von Außendienst-Mitarbeitenden getragene Gemeinschaftshilfe unterstützt finanziell die Hinterbliebenen eines Außendienst-Mitarbeitenden im Todesfall. Auch ein detailliertes „Vertriebliches Eingliederungsmanagement“ nach einer zwischenzeitlichen Pause in der Vertriebstätigkeit ist Teil unseres

Angebots. Weitere Leistungen umfassen eine Unternehmenspolice für einen umfassenden Versicherungsschutz und eine Altersvorsorge über das R+V Produkt „Horizont +“. Zudem können die Mitarbeitenden eine psychologische Beratungshotline und eine Unterstützungskasse in Krankheits- und Notfällen nutzen.

Als Hilfe bei der Pflege von Angehörigen steht den freien Handelsvertreter*innen das Senporta-Portal zur Verfügung. Es bietet Informationen rund um Pflege – wie etwa zur Neuorganisation des Alltags, wenn ein Pflegefall eintritt. Individuelle Herausforderungen können auch direkt mit einem/einer Pflegeberater*in telefonisch besprochen werden.

Über alle Lebensphasen hinweg unterstützen wir Außendienst-Mitarbeiter*innen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung und persönlichen Karriereplanung. Diese Themen verantwortet ein eigenständiges Team in unserem Vertriebsbereich. Wir haben ein umfangreiches Personal- und Führungskräfteentwicklungsprogramm inklusive Nachwuchs- und Potenzialförderangeboten. Neben Inhalten, welche die persönliche Kompetenz betreffen, bieten wir fachspezifische Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei steht derzeit vor allem die digitale Kompetenz im Mittelpunkt. Außerdem arbeiten wir daran, dass sich der Anteil an Frauen sowohl in der Akquisitionsebene als auch in Führungspositionen erhöht. Um mehr Frauen und Quereinsteiger*innen für den Außendienst zu gewinnen und insgesamt die Vielfalt im Unternehmen zu fördern, haben wir Anfang 2023 ein „Fachboard Diversität“ ins Leben gerufen. Es kommt drei Mal im Jahr zusammen.

Engagement: Wir für andere

Wir verbinden wirtschaftlichen Erfolg mit unserem Beitrag zum Gemeinwohl, den wir leisten wollen. An unserem Standort Schwäbisch Hall fördern wir soziale und kulturelle Aktivitäten sowie lokales Engagement. Ganz besonders am Herzen liegt uns die Jugend. Im Dialog mit der Politik bringen wir uns zu Fragen rund ums Bauen und Wohnen ein.

Soziale und kulturelle Aktivitäten

Als verantwortungsvoll handelndes Unternehmen legen wir den Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements auf die Region. Im Fokus unserer Aktivitäten stehen die Themen Bauen und Wohnen sowie die Unterstützung von Jugend, Bildung und Kultur. Unser Engagement im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) richten wir an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen aus.

Mit unserer eigenen Unternehmensstiftung „bauen-wohnen-leben“ fördern wir seit mehr als 25 Jahren gemeinsam mit Wissenschaft, Politik und Praxis den Diskurs zu diesen drei Themen. Die Stiftung haben wir unabhängig vom Geschäftsbetrieb gegründet, um uns frei am gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und politischen Austausch zu beteiligen. Das Stiftungskapital liegt bei 12,2 Millionen Euro.



Fuchsfakt

Bis 2025 sollen 90 Prozent unseres CSR-Engagements im Einklang mit den SDGs stehen.

Freilichtspiele auf der Treppe von St. Michael in Schwäbisch Hall.



UNSER GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IM ÜBERBLICK



BILDUNG

Die Schwäbisch Haller [Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“](#) konzentriert sich auf Entwicklungschancen und gute Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche in der Region. Die Stiftung haben wir 2002 mitgegründet. Sie feierte im Berichtsjahr ihr 20-jähriges Jubiläum. Zu diesem Anlass hat die Stiftung zum ersten Mal einen regionalen Kunst- und Kulturpreis verliehen. Unter dem Motto „bilden – fördern – integrieren“ setzt sich die Bürgerstiftung für junge Menschen ein.

Wir unterstützen den Campus Schwäbisch Hall, eine Außenstelle der Hochschule Heilbronn. Unter anderem haben wir ihr ein Firmengebäude geschenkt und Parkplätze für Studierende geschaffen. Wir unterstützen die Hochschule außerdem in Form von vier Stipendien, die wir jährlich zusammen mit der Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“ vergeben. Darüber hinaus steuert unsere Unternehmensstiftung jährlich einen Beitrag zur Finanzierung des operativen Betriebs des Hochschulcampus bei.



SOZIALES

Wir spenden aussortierte IT-Ausstattung an die gemeinnützige Organisation [„Arbeit für Menschen mit Behinderung“ \(AfB\)](#) und verbinden dabei ökonomischen, ökologischen und sozialen Nutzen. Die AfB bereitet entsorgte, aber noch funktionsfähige IT-Geräte auf und vermarktet sie anschließend neu. Jährlich sparen wir damit mehr als 25.000 Kilogramm CO₂-Äquivalente ein.

Wir fördern die bundesweite Initiative [„Off Road Kids“](#); eine Hilfsorganisation für Straßenkinder und junge Obdachlose. Wir haben die Organisation im Berichtsjahr 2022 mit einer Spende von 50.000 € unterstützt.



KULTUR

Im Berichtsjahr 2022 haben Jugendliche ein Filmprojekt der Landesmedienanstalt Bayern mit dem Titel „Unsere Zukunft – wie wollen wir leben und wohnen, wenn wir alt sind?“ realisiert, das unsere Stiftung [„bauen – wohnen – leben“](#) gefördert hat.

Wir sind regelmäßiger Hauptsponsor der [Freilichtspiele](#) auf den Stufen der Schwäbisch Haller Kirche St. Michael. Im Rahmen des Weihnachtskonzerts sammeln wir zudem in jedem Jahr Spenden für die Städtische Musikschule. Im Berichtsjahr 2022 haben wir dadurch einen Gesamtbetrag von 8.000 € erzielt.



Streetworker von „Off Road Kids“ im Einsatz.

ENGAGEMENT UNSERER MITARBEITENDEN

Auch das soziale Engagement unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig – wir fördern es aktiv über unser Corporate Volunteering-Programm. Wer sich ehrenamtlich engagiert und dafür mindestens einen Tag Urlaub oder Gleitzeit-Ausgleich nimmt, bekommt einen Tag Sonderurlaub pro Jahr dazu. 63 Mitarbeitende haben dieses Angebot im Berichtsjahr 2022 wahrgenommen. Um unsere Mitarbeitenden weiter für Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und aktiv einzubinden, haben wir im Intranet die Serie [„#Nachhaltigkeit konkret“](#) gestartet, in der Mitarbeitende über ihr ehrenamtliches Engagement berichten. Wir stellen zwei Projekte vor:



Mit meinem Einsatz kann ich ein Stück weit dazu beitragen, dass weniger in der Tonne landet und andere darauf aufmerksam machen, sorgsamer mit Lebensmitteln umzugehen.

Mit vollem Einsatz gegen Lebensmittelverschwendung

In Deutschland landen jedes Jahr etwa ein Drittel der produzierten Lebensmittel im Müll. Unser IT-Experte Georg Schiele will seinen Beitrag dazu leisten, dass ein Umdenken in der Bevölkerung stattfindet. Er engagiert sich bei der Organisation [foodsharing](#) und rettet Lebensmittel vor der Entsorgung.



Ich finde es wichtig, dass ich im Verein etwas für die nächste Generation tue. Das habe ich selbst so erlebt und ich möchte diese positive Erfahrung unbedingt weitergeben.

Mit Kindern und Jugendlichen die Freizeit gestalten

Melina Klenk, Referentin im Nachhaltigkeitsmanagement, engagiert sich in ihrer Freizeit für Kinder und Jugendliche. In ihrer Gemeinde organisiert sie jährlich ein Kinderferienprogramm und auch im lokalen Sportverein, dem SSV Geißelhardt, ist sie aktiv. Seit Jahren trainiert sie dort die Volleyball-Jugendmannschaften der Mädchen.

Initiativen und Mitgliedschaften

Über unterschiedliche Initiativen und Verbände treten wir gemeinsam mit unseren Partner*innen für eine wertorientierte und nachhaltige Geschäftsführung ein und richten unser Handeln an den zehn Prinzipien des UN Global Compact aus.

Seit 2016 beteiligen wir uns an der bundesweiten Kampagne deutscher Wirtschaftsunternehmen [Wir zusammen](#). Die Initiative will Menschen, die vor Krieg und Verfolgung nach Deutschland geflohen sind, mit Arbeitsplatz- und Ausbildungsangeboten in die Gesellschaft integrieren.



Engagement in der Stiftung „KlimaWirtschaft“

Wir sind Mitglied der Stiftung [KlimaWirtschaft](#) (zuvor „Stiftung 2“). Die Stiftung setzt sich aktiv für die Einhaltung der europäischen und deutschen Klimaziele sowie die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen ein. Unser Vorstandsvorsitzender Reinhard Klein ist stellvertretender Vorsitzender des Stiftungskuratoriums. Warum er gerade Unternehmen in der Pflicht sieht, sich für den Klimaschutz zu engagieren, können Sie auf unserer [Website](#) nachlesen.



Als einer der führenden Immobilienfinanzierer sind wir prädestiniert und bereit dafür, die Transformation zum klimaneutralen Wohngebäudebestand voranzutreiben. Wirksamer Klimaschutz erfordert aber gemeinsames Handeln: Deshalb sind wir in der Stiftung KlimaWirtschaft aktiv.

Reinhard Klein

Vorsitzender des Vorstands der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENGRUPPEN

Wir engagieren uns in zahlreichen überregionalen und regionalen Vereinen, Verbänden sowie wissenschaftlichen und kulturellen Vereinigungen. Dazu zählen auch folgende Fachverbände und Institutionen der Wohnungs- und Kreditwirtschaft:



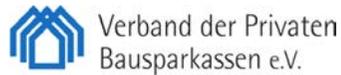
Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen (ARGE), Stuttgart



Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR), Berlin



Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e. V. (DV), Berlin



Verband der Privaten Bausparkassen e. V., Berlin



Verband deutscher Pfandbriefbanken e. V. (vdp), Berlin



Europäische Bausparkassenvereinigung (European Federation of Building Societies), Brüssel



International Union for Housing Finance (IUHF), Brüssel



The Institute of International Finance (IIF), Washington, D.C.



VfU – Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V., Frankfurt am Main



Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e. V. (DGRV), Berlin



Deutscher Raiffeisenverband e. V. (DRV), Berlin



vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V., Berlin



Stiftung Aktive Bürgerschaft, Berlin

Weitere nachhaltigkeitsrelevante Mitgliedschaften und Förderungen:

Dialog mit der Politik

Wir bringen uns über die Branchenverbände – insbesondere die Europäische Bausparkassenvereinigung, den Verband der Privaten Bausparkassen und die Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen – in die politische Meinungsbildung in Brüssel, Berlin und Stuttgart ein. Organisatorisch zuständig ist der Vorstandsstab. Über unsere Aktivitäten in der politischen Interessenvertretung informieren wir über Einträge in den Lobbyregistern des Landtags von Baden-Württemberg sowie des Deutschen Bundestags.

Spenden an politische Parteien schließen wir aus.

Bundesbauministerin Klara Geywitz im Austausch mit Reinhard Klein, Vorstandsvorsitzender von Schwäbisch Hall.



Unsere Kennzahlen

Anhand unserer Kennzahlen messen wir fortlaufend den Fortschritt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und leiten daraus zukünftige Maßnahmen ab.



Profil: Schwäbisch Hall im Überblick

ANZAHL BESCHÄFTIGTE DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE IN DEUTSCHLAND IM INNEDIENST ZUM 31.12.2022

Jahr	2022	2021	2020
Beschäftigte gesamt	3.610	3.527	3.588
Unbefristet	3.273	3.217	3.274
Befristet	229	221	227
Auszubildende	3.273	3.217	3.274
Festangestellte	1.963	1.949	1.989
Weiblich	1.200	1.268	1.285
Männlich	1.073	1.051	1.004
Teilzeitbeschäftigte (fest angestellt)	1.068	1.077	1.112
Weiblich	607	604	604
Männlich	461	473	408

ANZAHL BESCHÄFTIGTE DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE IN DEUTSCHLAND IM INNEDIENST ZUM 31.12.2022

Jahr	2022		2021		w	m
	w	m	w	m		
Geschlecht	607	2.542	604	2.531	651	2.638
Selbstständige Mitarbeiter*innen im Außendienst	(19,3%)	(90,7%)	(19,1%)	(80,9%)	(19,7%)	(80,2%)
Gesamt	3.149	3.155	3.155	3.289		

FINANZKENNZAHLEN

	2022	2021	2020	Abweichung absolut ¹	Abweichung in %
Zinsüberschuss	744	581	631	163	28,1
Zinserträge	1.303	1.405	1.497	-98	-7,0
Zinsaufwendungen	-564	-828	-971	265	22,0
Ergebnis aus nach der Equity-Methode bilanzierten Joint Ventures	5	9	5	-4	-44,4
Risikovorlage im Kreditgeschäft	-16	-14	-29	-2	-14,3
Provisionsergebnis	11	17	-8	-1	-6,3
Provisionserträge	132	120	103	12	10,0
Provisionsaufwendungen	-121	-108	-112	-13	-12,0
Ergebnis aus Finanzanlagen	-90	23	98	3	3,0
Sonstiges Bewertungsergebnis aus Finanzinstrumenten	3	0	5	1	100,0
Ergebnis aus der Anbuchung von zu langfristigen Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Vermögenswerten	3	0	15	1	80,0
Verwaltungsaufwendungen	-528	-515	-528	-13	-2,5
davon Personalaufwendungen	-274	-292	-258	-42	-18,1
davon sonstige Verwaltungsaufwendungen	-181	-214	-211	23	10,7
davon sonstige Abschreibungen	-43	-69	-59	6	8,7
Sonstiges betriebliches Ergebnis	16	42	38	-26	-61,9
Konzernergebnis vor Steuern	143	130	81	13	10,0
Ertragsteuern	-53	-40	-22	-13	-32,5
Konzernergebnis	90	90	59	0	-

¹ Die Angaben zur Abweichung beziehen sich auf den Vergleich der Jahre 2022 und 2021.

Profil: Schwäbisch Hall im Überblick

ANZAHL BESCHÄFTIGTE DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE IN DEUTSCHLAND

IM INNENDIENST ZUM 31.12.2022 GRI 2-7 Angestellte

Jahr	2022	2021	2020
Beschäftigte gesamt	3.610	3.527	3.588
Unbefristet	3.273	3.217	3.274
Befristet	108	89	87
Auszubildende	229	221	227
Festangestellte	3.273	3.217	3.274
Weiblich	1.983	1.949	1.989
Männlich	1.290	1.268	1.285
Teilzeitbeschäftigte (fest angestellt)	1.217	1.201	1.248
Weiblich	1.088	1.077	1.112
Männlich	129	124	136

ANZAHL SELBSTSTÄNDIGE MITARBEITER*INNEN DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

IN DEUTSCHLAND IM AUSSENDIENST GRI 2-8 Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind

Jahr	2022		2021		2020	
	w	m	w	m	w	m
Selbstständige Mitarbeiter*innen im Außendienst	607 (19,3 %)	2.542 (80,7 %)	604 (19,1 %)	2.551 (80,9 %)	651 (19,7 %)	2.638 (80,2 %)
Gesamt	3.149		3.155		3.289	

FINANZKENNZAHLEN GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

	2022	2021	2020	Abweichung absolut ¹	Abweichung in % ¹
Zinsüberschuss	744	581	531	163	28,1
Zinserträge	1.303	1.401	1.497	-98	-7,0
Zinsaufwendungen	-564	-829	-971	265	32,0
Ergebnis aus bilanzierten Joint Ventures (nach der Equity Methode)	5	9	5	-4	-44,4
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	-16	-14	-29	-2	-14,3
Provisionsergebnis	11	12	-9	-1	-8,3
Provisionserträge	132	120	103	12	10,0
Provisionsaufwendungen	-121	-108	-112	-13	-12,0
Ergebnis aus Finanzanlagen	-90	22	56	-112	>-100
Sonstiges Bewertungsergebnis aus Finanzinstrumenten	3	0	5	3	100,0
Ergebnis aus der Ausbuchung von zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Vermögenswerten	3	2	15	1	50,0
Verwaltungsaufwendungen	-528	-515	-526	-13	-2,5
davon Personalaufwendungen	-274	-232	-256	-42	-18,1
davon sonstige Verwaltungsaufwendungen	-191	-214	-211	23	10,7
davon planmäßige Abschreibungen	-63	-69	-59	6	8,7
Sonstiges betriebliches Ergebnis	16	42	38	-26	-61,9
Konzernergebnis vor Steuern	143	130	81	13	10,0
Ertragssteuern	-53	-40	-22	-13	-32,5
Konzernergebnis	90	90	59	0	-

¹ Die Angaben zur Abweichung beziehen sich auf den Vergleich der Jahre 2022 und 2021.

Unternehmensführung: Unsere Werte und Nachhaltigkeitsstrategie

AUF KORRUPTION GEPRÜFTE BETRIEBSSTÄTTEN UND KORRUPTIONSFÄLLE

GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Jahr	2022	2021	2020
Geprüfte Betriebsstätten	0	0	0
Bestätigte Korruptionsvorfälle	0	0	0

Produkte und Dienstleistungen: Bauen und Wohnen mit Schwäbisch Hall

ANZAHL DER VERSTÖSSE IN BEZUG AUF PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

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

Jahr	2022	2021	2020
Anzahl Verstöße	0	0	0

ANZAHL DER DATENSCHUTZBESCHWERDEN

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

Jahr	2022	2021	2020
Anzahl Beschwerden ¹	112	151	156
Davon berechtigt	15	18	11

¹ Beschwerden bzw. Anfragen Dritter inkl. Aufforderungen zu Stellungnahmen durch die zuständige Datenschutz-Aufsichtsbehörde bzw. durch die Ombudsstelle des Verbandes der Privaten Bausparkassen aufgrund dort vorliegender Beschwerden Dritter

Betriebsökologie: Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb

PAPIERVERBRAUCH BEI SCHWÄBISCH HALL (CAMPUS) (IN TONNEN)

GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen

Jahr	2022	2021	2020 ²
Gesamt	497	952	910
Pro Mitarbeiter*in ¹	0,168	0,33	0,31

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente.

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

ENERGIEVERBRAUCH SCHWÄBISCH HALL (CAMPUS) (IN KWH)

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Jahr	2022	2021	2020	Veränderung in %
Strom				
Zertifizierter Grünstrom	9.056.868	9.302.429	10.333.953	- 2,64 %
Strom je Mitarbeiter*in ¹	3.072	3.218	3.504	- 4,54 %
Wärme (in kWh)				
Wärmeenergie (Fernwärme)	6.453.118	9.194.830	8.466.005	- 29,82 %
Eigenerzeugte Wärme (Gas und Heizöl) ²	110.519	495.731	116.035	- 77,71 %
Energieverbrauch Wärme pro Mitarbeiter*in ¹	2.226	3.352	2.910	- 33,59 %

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente.

ENERGIEINTENSITÄT SCHWÄBISCH HALL (CAMPUS) (IN KWH)

GRI 302-3 Energieintensität

Jahr	2022	2021	2020
Gesamtenergieverbrauch (Strom, Wärme, Fernwärme)	15.620.505	18.992.990	18.799.958
Anzahl Mitarbeiter*innen in Vollzeitäquivalenten	2.948	2.891	2.949
Energieintensität pro Mitarbeiter*in	5.299	6.570	6.414

WASSERENTNAHME, ABWASSERAUFKOMMEN UND WASSERVERBRAUCH

SCHWÄBISCH HALL (IN M³) GRI 305-4 Intensität der Treibhausgas-Emissionen

Jahr	2022	2021	2020
Wasserentnahme			
Wasserentnahme gesamt	33.308	31.814	37.103
Wasserentnahme spezifisch (pro Mitarbeiter*in) ¹	11,30	11,00	12,61
Abwasser			
Abwasser gesamt	23.997	23.209	27.868
Abwasser spezifisch (pro Mitarbeiter*in) ¹	8,14	8,02	9,45
Wasserverbrauch			
Wasserverbrauch gesamt	9.311	8.605	9.235
Wasserverbrauch spezifisch (pro Mitarbeiter*in) ¹	3,16	2,98	3,16

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente.

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN SCOPE 1, 2 UND 3 SCHWÄBISCH HALL (IN TONNEN)

GRI 305-1 Direkte Treibhausgas-Emissionen, 305-2 Indirekte Treibhausgas-Emissionen und GRI 305-3 Sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen

Jahr	2022	2021	2020
Scope-1-Emissionen	1.024,93	389,06	299,99
Scope-2-Emissionen	322,53	459,96	415,49
Scope-3-Emissionen	2.596,99	4.117,09	4.124,10 (2.538,05) ¹
Gesamt	3.944,45	4.966,11	4.839,58 (3.253,53)¹

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

INTENSITÄT DER TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN SCOPE 1, 2 UND 3

SCHWÄBISCH HALL (IN TONNEN) GRI 305-4 Intensität der Treibhausgas-Emissionen

Jahr	2022	2021	2020
Direkte und indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1, 2 und 3)	3.944,45	4.966,11	4.839,58
Intensität der THG-Emissionen (in t CO ₂ e/Anzahl Mitarbeiter*innen) ¹	1.338,01	1.717,78	1.641,09

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente.

ABFALLAUFKOMMEN SCHWÄBISCH HALL (IN TONNEN)

GRI 306-3 Angefallener Abfall

Jahr	2022	2021	2020
Restabfälle/Hausmüll	140,44	123,01	171,89
Datenschutzpapier	208,10	222,86	259,77
Glas	38,70	33,60	33,60
Kunststoff/Verpackung	5,85	5,85	6,47
Gewerbeabfälle	29,23	78,29	62,94
Papier	36,90	27,44	22,85
Elektroschrott	4,61	5,27	11,48
Gefährliche Abfälle	1,15	0,30	0,27
Leuchtmittel	0,47	0,01	0,25
Gesamt	465,45	496,63	569,52
Abfall pro Mitarbeiter*in ¹	0,16	0,17	0,19

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente.

AUFTRAGSVOLUMEN AN DIENSTLEISTER UND LIEFERANTEN AUS DER REGION¹

GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Jahr	2022	2021	2020
Auftragssumme	17,05	13,1 ²	4,87

¹ Handwerkerleistungen, IT-Dienstleistungen, die Betriebsverpflegung, CO₂-neutraler Strom und Druckerzeugnisse in Millionen Euro (netto); auf Basis der Postleitzahlen im Umkreis von 50 km zum Campus

² Der große Sprung ergab sich aus der Aufnahme aller regionalen Beschaffungen und einer veränderten Berechnungssystematik.

Mitarbeitende: Wir bei Schwäbisch Hall

ZUSATZLEISTUNGEN IM INNENDIENST BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

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

Jahr	2022	2021	2020
Sabbaticals	6	10	7
Teilzeitquote	37,2 %	37,3 %	38,1 %

ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN IM INNENDIENST BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Jahr	2022	2021	2020
Anzahl (Stolper-, Sturz- und Stoßunfälle)	11	17	8
Schwerwiegende arbeitsbedingte Verletzungen	0	0	0
Arbeitsunfallquote	0,06	0,06	0,05

KRANKHEITSTAGE IM INNENDIENST BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Jahr	2022	2021	2020
Tage je Mitarbeiter*in	17,8	14,0	15,5
Krankheitsquote (inkl. Langzeitkrank)	7,1	5,6	6,2

WEITERBILDUNG BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

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

Jahr	2022	2021	2020
We Weiterbildungstage je Mitarbeiter*in im Innendienst	1,3	1,8	1,7
We Weiterbildungstage je Mitarbeiter*in im Außendienst	3,8	4,1	4,5

FESTANGESTELLTE BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ALTER BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE IM INNENDIENST (IN %)

GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Jahr	2022	2021	2020
Gesamt	3.273	3.217	3.274
Davon männlich	1.290	1.268	1.285
Davon weiblich	1.983	1.949	1.989
Nach Geschlecht und Alter			
Unter 30	402	391	391
Davon männlich	157	148	147
Davon weiblich	245	243	244
30–49	1.397	1.342	1.378
Davon männlich	534	516	530
Davon weiblich	863	826	848
50 und älter	1.474	1.484	1.505
Davon männlich	599	604	608
Davon weiblich	875	880	897
Durchschnittsalter (Jahre)	45,5	45,7	45,6
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	18,9	19,3	19,2
Fluktuationsquote in %	5,1	5,8	5,1

ANTEIL FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE (IN %)

GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Jahr	2022	2021	2020
Führungskräfteebene F1	13,6	15,8	8,7
Führungskräfteebene F2	17,1	18,2	18,3
Führungskräfteebene F3	34,5	35,1	35,0
Gesamt	31,3	31,7	31,3

DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE

GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Jahr	2022	2021	2020
Gemeldete Diskriminierungsvorfälle	0	0	0

TARIFANGESTELLTE IM INNENDIENST BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

GRI 2-30 Tarifverträge

Jahr	2022	2021	2020
Anzahl Mitarbeiter*innen im Innendienst	3.609	3.527	3.588
Abdeckung durch Tarifverträge Anzahl	2.992	2.946	3.088
Abdeckung Prozent	83 %	84 %	86 %

GRI-Index

Anwendungserklärung	Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s)	–

	GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021			
DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTERSTATTUNGSPRAKTIKEN	GRI 2-1: Organisationsprofil	19	
	GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		Gegenstand des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts sind die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und ihrer Beteiligungen in Deutschland (Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH, Schwäbisch Hall Facility Management GmbH, Schwäbisch Hall Transformation GmbH, BAUFINEX GmbH, Schwäbisch Hall Wohnen GmbH und Impleco GmbH). Die Einheit der Schwäbisch Hall AG und ihrer Tochterunternehmen wird im Bericht auch als die Schwäbisch Hall-Gruppe bezeichnet. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Die freien Handelsvertreter* innen des Unternehmens beziehen wir fallweise mit ein. Die dargestellten ökologischen Kennzahlen (Energie, Wasser, Abfall etc.) beziehen sich in der Regel auf die Hauptverwaltung in Schwäbisch Hall. Rund 95 Prozent der Beschäftigten im Innendienst haben hier ihren Arbeitsplatz.
	GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		Berichtsjahr ist das Geschäftsjahr 2022 (1. Januar bis 31. Dezember). Ausgewählte Ereignisse mit besonderer Relevanz hat Schwäbisch Hall bis zum Redaktionsschluss am 30. April 2023 berücksichtigt. Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Bausparkasse Schwäbisch Hall wurde am 2. August 2023 veröffentlicht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2024 erscheinen. Kontaktstelle: Wim Buesink, Nachhaltigkeitsbeauftragter bei Schwäbisch Hall E-Mail: wim.buesink@schwaebisch-hall.de Kathrin Milich, Unternehmenskommunikation E-Mail: kathrin.milich@schwaebisch-hall.de
	GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		In Bezug auf das Geschäftsjahr 2022 gibt es keine signifikanten Richtigstellungen oder Neudarstellungen von Informationen.
	GRI 2-5: Externe Prüfung		Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde nicht durch externe Dritte geprüft.

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
TÄTIGKEITEN UND MITARBEITER:INNEN	GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	19	
	GRI 2-7: Angestellte	19, 62	
	GRI 2-8: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	19, 62	
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung	25	
	GRI 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	25	
	GRI 2-11: Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	25	
	GRI 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	25	
	GRI 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	25	
	GRI 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	25	
	GRI 2-15: Interessenkonflikte	29	
	GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen	25	
	GRI 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	25	
	GRI 2-18: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Vereinzelt wird dazu im Offenlegungsbericht der Schwäbisch Hall-Gruppe berichtet.
	GRI 2-19: Vergütungspolitik	48	
	GRI 2-20: Verfahren zur Festlegung der Vergütung	24, 48	
	GRI 2-21: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	24, 48	
STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN	GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	27, 28	
	GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	28, 29, 30	
	GRI 2-24: Einbeziehung politischer Verpflichtungen	25, 30	
	GRI 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	30	
	GRI 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	30	
	GRI 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	29, 30	
	GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	59	

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN	GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	28	
	GRI 2-30: Tarifverträge	48, 66	
GRI 3-2: WESENTLICHE THEMEN 2021			
	GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	28	
	GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen	28	
	GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	22	
SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN			
GRI 200: ÖKONOMISCHE STANDARDS	GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	22	
	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	62	
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	36	
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	22	
	GRI 203: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	55	
	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	56	
	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	55, 56	
	GRI 204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	43	
	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	65	
	GRI 205: ANTIKORRUPTION 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	30	
	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	63	
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	30	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	63	

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
GRI 200: ÖKONOMISCHE STANDARDS	GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	29	
	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	29	
	GRI 207: STEUERN 2019		
	GRI 3-3 Managementansatz	30	
	207-1: Steuerkonzept	30	
	207-2: Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	30	
	207-3: Einzelbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	30	
	207-4 Länderbezogene Berichterstattung	30	
GRI 300: ÖKOLOGISCHE STANDARDS	GRI 301: MATERIALIEN 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	42	
	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	63	
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	42	
	GRI 302: ENERGIE 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	40	
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	63	
	302-3 Energieintensität	64	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	42	
	GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018		
	GRI 3-3 Managementansatz	44	
	303-3 Wasserentnahme	44, 64	
	303-4 Wasserrückführung	44, 64	
	303-5 Wasserverbrauch	64	

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
GRI 300: ÖKOLOGISCHE STANDARDS	GRI 305: EMISSIONEN 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	40,41	
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	41	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	41	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	41	
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	64	
	GRI 306: ABFALL 2020		
	GRI 3-3 Managementansatz	44	
	306-3 Angefallener Abfall	65	
	GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	43	
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	43	
	GRI 400: SOZIALE STANDARDS	GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016	
GRI 3-3 Managementansatz		47	
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		49, 53, 65	
GRI 402: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS 2016			
GRI 3-3 Managementansatz		48	
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		48	
GRI 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ 2018			
GRI 3-3 Managementansatz		50	
403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		50	
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		50	
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste		50	
403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		50	

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar	
GRI 400: SOZIALE STANDARDS	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	50		
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	50		
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	50		
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	50		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	65		
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	65		
	GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016			
	GRI 3-3 Managementansatz	51		
	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	51, 66		
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	51		
	GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016			
	GRI 3-3 Managementansatz	52		
	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	66		
	GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG 2016			
	GRI 3-3 Managementansatz	52		
	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	66		
	GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN 2016			
	GRI 3-3 Managementansatz	48		
	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	43, 48		
	GRI 413: LOKALE GEMEINSCHAFTEN 2016			
	GRI 3-3 Managementansatz	19		
	413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	19		

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
GRI 400: SOZIALE STANDARDS	GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
	GRI 3-3 Managementansatz	43	
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	43	
	GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	60	
	415-1 Parteispenden	60	
	GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	38	
	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs-Informationen und Kennzeichnung	38	
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs-Informationen und der Kennzeichnung	63	
	GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN 2016		
	GRI 3-3 Managementansatz	38	
	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	63	

Impressum

Herausgeber:

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG,
Schwäbisch Hall

Verantwortlich:

Bereich Kommunikation
Regina Sofia Wagner und Kathrin Milich

Nachhaltigkeitsbeauftragter:

Wim Buesink

Redaktion Nachhaltigkeitsbericht:

Accenture GmbH, Kronberg im Taunus

Design:

loveto GmbH, Agentur für Markenentwicklung
und Design, Berlin

Bildnachweise:

Cover: [gettyimages.com](https://www.gettyimages.com), 10'000 Hours
Seite 4: AdobeStock, Halfpoint; Ufuk Arslan
Seite 5: [gettyimages.com](https://www.gettyimages.com), ArtistGNDphotography
Seite 8: AdobeStock, Astrakan Images
Seite 21: AdobeStock, Aliaksei Lasevich
Seite 23: AdobeStock, Sushman
Seite 29: Unsplash, Shane Rounce
Seite 31: AdobeStock, Halfpoint
Seite 34: AdobeStock, Halfpoint
Seite 44: AdobeStock, Brian Jackson
Seite 54: Ufuk Arslan
Seite 55: © Freilichtspiele SHA / Jürgen Weller Fotografie
Seite 56: Off Road Kids Stiftung
Seite 58: AdobeStock, Brian Jackson
Seite 61: AdobeStock, panitan

Bausparkasse Schwäbisch Hall:

Seiten: 2, 3, 4, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 22, 24, 26, 33, 36, 37,
39, 41, 42, 45, 46, 47, 48, 50, 52, 53, 57, 60

Sebastian Berger für Schwäbisch Hall:

Seiten: 4, 7, 11, 38, 48, 60

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

[schwaebisch-hall.de](https://www.schwaebisch-hall.de)