



Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Nachhaltigkeitsbericht 2012

Der wichtigste Ort der Welt



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Schwäbisch Hall
Auf diese Steine können Sie bauen





SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER,

kaum ein Finanzprodukt ist so nachhaltig wie das Bausparen: Es fördert die Eigenkapitalbildung und belohnt die Sparer mit einer Zinsgarantie. Diese Sicherheit macht Bausparen seit Generationen zum bewährten Weg zur Vermögensbildung und zur Vorsorge – über alle Alters- und Einkommensgruppen hinweg. Bausparen ermöglicht Investitionen in energetische Sanierungen sowie in altersgerechte Umbauten. Damit kann es Antworten geben auf die gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit wie den Klimawandel und die demographische Entwicklung.

Als Bausparkasse innerhalb der genossenschaftlichen FinanzGruppe fühlen wir uns dem Thema Nachhaltigkeit besonders verbunden. Solidarität, Subsidiarität, Fairness, Engagement, Verantwortung und langfristige Perspektive sind gleichermaßen zentrale Elemente des Nachhaltigkeits-Gedankens und des genossenschaftlichen Prinzips.

Schwäbisch Hall ist Marktführer unter den Bausparkassen und hat den Anspruch, das eigene Handeln nachhaltig zu gestalten. Wir wollen unserer Verantwortung gerecht werden und Vorbild für Mitarbeiter, Kunden und die Gesellschaft sein. Was daraus für unsere Strategie und unser alltägliches Handeln folgt, legen wir in diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht dar.

Es grüßt Sie herzlich

Dr. Matthias Metz (Vorsitzender)

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND MANAGEMENTANSATZ

Im strategischen Kern verankert

Ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Denken und Handeln prägt seit jeher die Arbeit der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Unser Selbstverständnis und unseren gesellschaftlichen Auftrag haben wir in der Unternehmensmission „Heimat schaffen und erhalten“ verdichtet.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe gestalten ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten gemeinschaftlich in der Marktinitiative Nachhaltigkeit. In ihr werden die Aktivitäten in der Gruppe gebündelt und auf das gemeinsame Ziel ausgerichtet: Marktchancen zu nutzen, Risiken zu vermeiden und zugleich den gesellschaftlichen Beitrag zu steigern. Der Grundgedanke der Subsidiarität und der Arbeitsteilung zwischen den Genossenschaftsbanken und den einzelnen Instituten der DZ BANK Gruppe bleibt davon unberührt.

Mehr Informationen auf den Nachhaltigkeits-Seiten der DZ Bank: www.nachhaltigkeit.dzbank.de



Diese Nachhaltigkeitsinitiative unter der Patenschaft von Dr. Matthias Metz, Vorstandsvorsitzender der Bausparkasse Schwäbisch Hall, startete im Herbst 2010 mit dem Ziel, geeignete Maßnahmen in der Gruppe zu identifizieren, schrittweise umzusetzen und das Nachhaltigkeits-Rating der DZ BANK Gruppe zum ersten Mal gruppenweit zu unterstützen.

Den methodischen und systematischen Rahmen setzen die relevanten Kriterien für das Nachhaltigkeits-Rating der DZ BANK Gruppe durch die oekom research AG.

Bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall ist die Orientierung an Nachhaltigkeitsaspekten als Leitlinie im strategischen Kern des Geschäftsmodells verankert.

Nachhaltigkeitsansatz und -strategie der Bausparkasse Schwäbisch Hall

Nachhaltigkeitsansatz und -strategie knüpfen an die Unternehmensmission an. Enthalten sind die Themenkomplexe Produkte und Dienstleistungen, die ethische und gesellschaftliche Verantwortung sowie Umwelt und ökologische Effizienz.

Unser Nachhaltigkeitsansatz baut auf dem Verständnis des Bausparens als Finanzprodukt auf, das einen wichtigen Beitrag für mehr Nachhaltigkeit beim Bauen und Wohnen erbringt.

Für jede Dimension sind Leitsätze formuliert, aus denen sich unsere Nachhaltigkeitsziele ableiten. Aus den Zielen folgen Handlungsfelder, die sich jeweils auf unser Unternehmen mit seinen Standorten sowie unsere Produkte und Märkte beziehen.

Das Bewusstsein für die Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt ist zudem ein

RATING FÜR NACHHALTIGKEIT DER DZ BANK GRUPPE



Eine der weltweit führenden Nachhaltigkeits-Rating-Agenturen oekom research hat die DZ BANK Gruppe 2012 mit dem begehrten Prime-Status für nachhaltige Unternehmen ausgezeichnet. Dieses Ergebnis bestätigt die nachhaltigkeitsorientierten Aktivitäten der DZ BANK Gruppe eindrucksvoll und dokumentiert ihr überdurchschnittliches Engagement in Sachen Umwelt und Soziales. Die oekom research AG ist seit 1993 als Rating-Agentur auf dem Markt für Nachhaltigkeits-Ratings tätig und zählt heute zu den weltweit führenden Anbietern von Informationen über die soziale und ökologische Performance von Unternehmen, Branchen und Staaten.

Die Rating-Agentur teilt hierzu Folgendes mit: „Ihr Unternehmen ist von oekom research mit einem Gesamt-Rating von C bewertet worden. Mit diesem Ergebnis stufen wir Ihr Unternehmen nach unserer Rating-Methodik als ‚Prime‘ ein. Damit qualifizieren sich die auf dem Markt gehandelten Wertpapiere Ihres Unternehmens für ein Investment aus ökologischer und sozialer Sicht.“



Verlässlichkeit, Stabilität und langfristiges Denken sind wichtige Elemente von Nachhaltigkeit. Auch der Bauspargedanke baut auf diesen Werten auf. Nachhaltigkeit ist somit ein elementarer Bestandteil der Strategie und des Geschäftsmodells der Schwäbisch Hall-Gruppe.

wichtiger Bestandteil der Marke Schwäbisch Hall, die sich in der Markenpositionierung Heimat verdichten lässt und unter anderem den Nachhaltigkeitsaspekt als Verständnisdimension einschließt.

Sämtliche Nachhaltigkeitsaktivitäten im Unternehmen werden durch einen Beauftragten des Vorstands koordiniert und gesteuert.

Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der DZ BANK Gruppe

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben sich für die kommenden Jahre das Ziel gesetzt, die eigenen Nachhaltigkeitsbemühungen auszubauen und für übergreifende Themenfelder eine gemeinsame Strategie zu entwickeln und schrittweise umzusetzen. Die Vielfalt der bereits in den einzelnen Unternehmen umgesetzten Maßnahmen soll geordnet und unter ein gemeinsames strategisches Dach gestellt werden.

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall veröffentlicht in diesem Jahr erstmals einen umfassenden

Bericht zum Thema Nachhaltigkeit. Die Entscheidung, keinen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht herauszugeben, sondern das Thema innerhalb des Geschäftsberichts zu behandeln, unterstreicht die Bedeutung und die feste Verankerung von Nachhaltigkeit in Strategie, Geschäftsmodell und operativem Alltag.

Der Inhalt des Berichts orientiert sich an den aktuellen Leitlinien der Global Reporting Initiative für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI 3.1). Der GRI-Content-Index in Tabellenform kann im Internet eingesehen werden: www.schwaebisch-hall.de/nachhaltigkeit

Die Informationen – sofern nicht anders gekennzeichnet – beziehen sich auf die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall und ihrer Beteiligungen in Deutschland. Die im Kapitel „Nachhaltiger Bankbetrieb“ dargestellten ökologischen Kennzahlen (Energie, Wasser, Abfall etc.) beziehen sich in der Regel auf die Hauptverwaltung der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Abweichungen sind entsprechend ausgewiesen.

Die Internet-Präsenz der Global Reporting Initiative: www.globalreporting.org



STAKEHOLDER

Intensiver Dialog

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall steht mit vielfältigen Adressaten-Gruppen (Stakeholder) in Beziehung, deren Interessen durch ihr Handeln auf unterschiedliche Weise berührt werden.

Mit unseren wichtigen Stakeholder-Gruppen pflegen wir einen intensiven Dialog und beziehen deren Interessen und Bedürfnisse in unsere Entscheidungsfindung ein.

Kunden

Allein in Deutschland haben 7 Millionen Menschen einen Vertrag bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Unsere Kunden verwirklichen damit ihren Traum vom eigenen Zuhause und/oder sorgen für ihre private Vermögensbildung. Für sie wollen wir – so ist es im Unternehmensleitbild verankert – der beste Partner in allen Finanzfragen rund um die eigenen vier Wände sein. Eine vertrauensvolle, faire und bedarfsgerechte Beratung stellt dabei die Grundlage unserer Kundenbeziehungen dar. Der Anspruch, Kunden zu begeistern und zu überzeugen, ist zentraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses.

Ob und wie die Bausparkasse Schwäbisch Hall diesem Anspruch gerecht wird, misst sie kontinuierlich, zum Beispiel mit einem Kundenmonitoring. Hierzu befragt ein von Schwäbisch Hall beauftragtes Institut bereits seit Jahren regelmäßig monatlich eine Gruppe jeweils zufällig ausge-

wählter Bausparkkunden unter anderem zu ihrer Zufriedenheit oder zu ihrer Weiterempfehlungsbereitschaft. Aus diesem Befragungsinstrument resultieren neben strategischen Messgrößen (wie etwa einem Kunden-Bindungs-Index) auch eine Vielzahl von operativen Handlungsansätzen. Neben der regelmäßigen Messung der Zufriedenheit unserer Kunden mit der Service- und Beratungsqualität im Rahmen selbst initiiertier Umfragen nutzen wir auch Erkenntnisse aus Studien, die von externen Instituten durchgeführt werden, wie zum Beispiel den Kundenmonitor Deutschland oder das Deutsche Institut für Servicequalität. Ebenso nehmen wir kontinuierlich an Wettbewerbsvergleichen (wie zum Beispiel den Service-Champions) teil, um unsere Leistungen von neutraler Stelle auf den Prüfstand stellen zu lassen. Sämtliche Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen für unsere Kunden ein.

Schwäbisch Hall steht in einem kontinuierlichen und intensiven Dialog mit Kunden. Neben dem direkten Kontakt mit unseren Kundenbetreuern im Innen- und Außendienst setzt die Bausparkasse dabei eine Vielzahl von Informa-

Aktuelle Ergebnisse
und weitere Infos
zum Kundenmonitor
Deutschland:
www.kundenmonitor.de



Wesentliche Stakeholder der Bausparkasse Schwäbisch Hall



tions- und Kommunikationsinstrumenten ein, deren Wirkung und Wahrnehmung durch die Kunden fortlaufend evaluiert werden.

Mitarbeiter

Kompetente und leistungsfähige Mitarbeiter zu gewinnen und dauerhaft an uns zu binden sowie ihre Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation langfristig zu erhalten, ist – gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung – elementar für den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Schwäbisch Hall fördert und unterstützt die mehr als 3.200 Mitarbeiter im Innendienst und die rund 3.900 Mitarbeiter im Außendienst auf vielfältige Weise.

Zentrale Bausteine sind ein erfolgsorientiertes Vergütungsmodell, ein breites Engagement in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Aus- und Weiterbildung sowie vielfältige Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Führungsleitlinien geben Führungskräften eine verbindliche Orientierung, Mitarbeiter optimal zu fördern und die dafür vorhandenen Instrumente zu nutzen.

Die Ziele, die Mitarbeiter des Innen- wie des Außendienstes kontinuierlich und bedarfsorientiert zu qualifizieren, ihre Identifikation mit dem Arbeitgeber zu steigern und so unter anderem die Folgen des demografischen Wandels zu beherrschen, sind in der Geschäftsstrategie definiert und mit entsprechenden Kennzahlen und Zielwerten unterlegt.

Schwäbisch Hall legt Wert auf eine ausgeprägte Informations- und Kommunikationskultur. Durch verschiedene dialogorientierte Kommunikationsformate werden Mitarbeiter fortlaufend über alle relevanten Entwicklungen informiert und können sich aktiv in Diskussionen einbringen.

Genossenschaftliche FinanzGruppe

Als Unternehmen der DZ BANK Gruppe bildet die Bausparkasse Schwäbisch Hall einen Eck-

pfeiler des Allfinanzangebots der genossenschaftlichen FinanzGruppe. Sie ist dem genossenschaftlichen Grundverständnis verpflichtet und unterstützt die Unternehmen der DZ BANK Gruppe und die mehr als 1.100 Volksbanken und Raiffeisenbanken dabei, ihre Kunden optimal zu beraten und mit den passenden Produkten zu bedienen. Neben den Bausparern sind die Partner in der genossenschaftlichen FinanzGruppe die wichtigsten Adressaten der Bausparkasse. Die Mitarbeiter im Außendienst arbeiten eng mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken und den dortigen Kundenberatern zusammen.

Darüber hinaus stellt Schwäbisch Hall durch regelmäßige Bankenforen sowie Schulungen und Informationen den fortlaufenden Kontakt mit den Partnern sicher. Produkte, Prozesse, Systeme und nicht zuletzt die Vertriebs- und Marketingunterstützung sind auf den Bedarf der Partnerbanken der genossenschaftlichen FinanzGruppe ausgerichtet. Der Beirat der Bausparkasse Schwäbisch Hall mit 40 Mitgliedern – Vertreter genossenschaftlicher Banken aus dem gesamten Bundesgebiet – berät den Vorstand.

Auch die Verzahnung mit den Instituten der genossenschaftlichen FinanzGruppe ist Bestandteil der Unternehmensstrategie und mit entsprechenden Messgrößen und Zielwerten unterlegt.

Im Sinne ihrer Anteilseigner setzt die Bausparkasse Schwäbisch Hall auf ein ertragsorientiertes und langfristiges Wachstum.

Geschäftspartner und Lieferanten

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall arbeitet mit zahlreichen weiteren Partnern und Lieferanten zusammen. Im Rahmen des Engagements für nachhaltiges Bauen und Wohnen kooperiert sie mit Unternehmen und Branchenverbänden und bietet beispielsweise gemeinsame Beratungsleistungen an. Unseren Partnern wollen wir eine verlässliche, stabile und berechenbare Größe sein.

Die genossenschaftliche FinanzGruppe im Netz:
www.werte-schaffen-werte.de



Mehr zum Engagement von Schwäbisch Hall im Abschnitt Arbeitgeber ab Seite 34





Enge Verbindung mit der Stadt und Region gleichen Namens: Die Bausparkasse engagiert sich auf vielfältige Weise für das gesellschaftliche und kulturelle Leben in Schwäbisch Hall und Umgebung: sei es als Sponsor der Freilichtspiele, die Unterstützung sozialer Projekte oder die Förderung von Kunst und Kultur. Darüber hinaus kooperieren wir mit der lokalen und regionalen Wirtschaft und setzen auf die Kompetenz heimischer Lieferanten, Dienstleister und Partner.

Im Einkauf berücksichtigen wir ökologische Kriterien und bevorzugen erneuerbare Rohstoffe oder Mehrwegsysteme. Beim Erwerb der elektrischen und technischen Geräte legen wir insbesondere Wert auf Energieeffizienz.

Im Jahr 2012 haben wir soziale und ökologische Mindeststandards für Lieferanten entwickelt und begonnen, diese in unsere Einkaufsprozesse zu integrieren. Bei allen Lieferanten werden wir in den Verträgen künftig auf unsere Anforderungen zur Einhaltung der Mindeststandards hinsichtlich Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheit verweisen.

Region Schwäbisch Hall

Die Verbindung zwischen Bausparkasse und der Stadt Schwäbisch Hall und dem Umland geht weit über den gemeinsamen Namen hinaus. Die Bausparkasse ist der größte Arbeitgeber der Stadt und einer der größten in der Region. Sie steht zum Standort Schwäbisch Hall als Sitz der Hauptverwaltung und trägt Verantwortung für die Schaffung und langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen.

Auch im Einkauf von Waren und Dienstleistungen hat die Förderung der Region eine hohe Priorität. So bezieht die Bausparkasse Schwäbisch Hall 50 Prozent des Nahrungsmittelbedarfs aus der Region. Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen bedeutet auch, aktiv zur erfolgreichen Entwicklung der Stadt und der Region beizutragen und das Engagement der eigenen Mitarbeiter zu fördern. Mehr dazu auf der Seite 40.

Mit den Entscheidungsträgern aus Politik und Verwaltung sowie den Vertretern der wichtigen gesellschaftlichen Gruppen steht das Unternehmen in einem kontinuierlichen Dialog. In zahlreichen Projekten arbeitet Schwäbisch Hall mit Unternehmen, Verbänden und Initiativen aus der Region zusammen.

Eine eigene Beauftragte für Regionalentwicklung und Kulturförderung bündelt und koordiniert die entsprechenden Aktivitäten von Schwäbisch Hall.

Allgemeine Öffentlichkeit

Als Marktführer in Deutschland ist der Dialog mit der allgemeinen Öffentlichkeit für die Bausparkasse Schwäbisch Hall von besonderer Relevanz. Dies gilt auch für die Vertreter aus der Wissenschaft sowie Umwelt- und Verbraucherorganisationen. Sie sind wichtige Ansprechpartner im Bemühen, die eigenen Produkte und Beratungen weiterzuentwickeln und mögliche Schwachstellen frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Wir engagieren uns über den Finanzierungsaspekt im engeren Sinne hinaus für ein Bauen und Wohnen, das gesellschaftliche, soziale und ökologische Anforderungen berücksichtigt. Über das Bausparen will Schwäbisch Hall junge Menschen frühzeitig für die eigene Vermögensbildung begeistern.

Wir investieren viel, um die Öffentlichkeit über das Funktionsprinzip des Bausparens und die damit verbundenen Vorteile zu informieren und bringen uns aktiv in die Diskussion um Themen rund um die Vermögensanlage, Altersvorsorge und Wohneigentum ein.

Mit den relevanten Entscheidungsträgern aus Politik und Verwaltung auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene steht Schwäbisch Hall in einem guten Dialog.

Die Heimat von
Schwäbisch Hall liegt in
der Region der
Weltmarktführer:
www.heilbronn-franken.com



NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Gemeinsame Werte bewahren

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall steht als größte und kundenstärkste Bausparkasse in Deutschland im besonderen Fokus der Öffentlichkeit. Die Menschen verbinden mit Schwäbisch Hall ein hohes Maß an Sicherheit, Kompetenz und Sympathie.

Diese Werte zu bewahren ist ein wichtiges Ziel der Vereinbarungen zur Compliance und Governance bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Das Unternehmensleitbild fasst das Selbstverständnis, die Aufgabe und Verantwortung des Unternehmens, die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen für die Zusammenarbeit mit Kunden und Geschäftspartnern sowie der Mitarbeiter untereinander zusammen. Eckpunkte sind das Bekenntnis zu den genossenschaftlichen Grundwerten, die Verpflichtung zu Fairness, Ehrlichkeit und Offenheit im Umgang mit Kunden, Kollegen und Geschäftspartnern und die Übernahme von Verantwortung für das gemeinsame Handeln.

Das Leitbild bildet die Grundlage für die Geschäftsstrategie und ist neben den relevanten gesetzlichen Bestimmungen maßgeblich für die Ausrichtung von Compliance und Governance.

Compliance

Aufgaben, Aufbau und Funktion des Compliance-Management-Systems werden durch die relevanten Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Kreditinstitute definiert. Das System umfasst die in der Bausparkasse Schwäbisch Hall eingeführten Grundsätze und Maßnahmen zur Sicherstellung eines regelkonformen Verhaltens der Mitarbeiter. Es dient dazu, Compliance-Risiken zu erkennen, zu überwachen und Verstößen vorzubeugen.

Für die Erfüllung der bankinternen Pflichten zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorisfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens der Bausparkasse führen können, ist laut Gesetz eine zentrale Stelle im Unternehmen einzurichten. Bei der Bausparkasse

Schwäbisch Hall ist diese zentrale Stelle ebenso wie die Verantwortung für das Compliance-Management im Bereich Recht und Compliance angesiedelt und steht unter der Verantwortung des Bereichsleiters. Er nimmt auch die Funktion des Geldwäschebeauftragten wahr. Der Vorstand der Bausparkasse Schwäbisch Hall trägt die Gesamtverantwortung und ist oberste Entscheidungsinstanz für Fragen der zentralen Stelle und Compliance.

Alle Mitarbeiter sind auf ein redliches, integeres und verantwortliches Handeln sowie einen entsprechenden Umgang mit Vermögenswerten verpflichtet; dies umfasst auch Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte. Mitarbeiter werden umfassend und fortlaufend über die zu beachtenden Regeln informiert. Dies geschieht durch veröffentlichte Richtlinien und Arbeitsanweisungen, regelmäßig angebotene Schulungen und Beratungen sowie über die etablierten Kommunikationskanäle (Hauszeitschrift, Intranet etc.). Bei der Auswahl von Mitarbeitern achtet Schwäbisch Hall auf deren Zuverlässigkeit im Hinblick auf Compliance-Aspekte.

Die Kommunikation des Compliance-Management-Systems gegenüber Externen erfolgt in Abstimmung mit dem Bereich Kommunikation/Politik und Gesellschaft. Sämtliche Informations- und Kommunikationsmaßnahmen sowie geplante Schritte zur Weiterentwicklung des Compliance-Systems sind Teil des Compliance-Programms, das jeweils zu Beginn eines Jahres vorgestellt wird.

Gleichbehandlung von Kunden

Die Finanzdienstleistungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall stehen grundsätzlich jedem Kunden offen.

Das Gesetz über Bausparkassen ist unter www.gesetze-im-internet.de über die Volltextsuche zu finden.





Schwäbisch Hall steht für Familienfreundlichkeit – und zwar schon zu einer Zeit, als dieser Begriff für viele noch ein Fremdwort war. So gibt es die Kindertagesstätte der Bausparkasse bereits seit mehr als 40 Jahren. Derzeit entsteht ein Neubau, mit dem sich die Zahl der angebotenen Betreuungsplätze auf 100 verdoppeln wird. Darüber hinaus sorgen wir mit flexiblen Arbeitszeitregelungen und zahlreichen weiteren Angeboten dafür, dass bei unseren Mitarbeitern zwischen den Worten Familie und Beruf ein „und“ und kein „oder“ steht.

Der Geschäftsbetrieb einer Bausparkasse unterliegt den Vorschriften des Gesetzes über das Kreditwesen sowie des Bausparkassengesetzes. Das Bausparkassengesetz regelt das kollektive Sparen und Finanzieren in einem vom Kapitalmarkt unabhängigen Geldkreislauf. Guthabenzinsen und Darlehenszinsen werden für die einzelnen Tarife austariert. Diese Zinsen gelten für alle Bausparer unabhängig von der Größe des Bausparvertrags, also unabhängig von der abgeschlossenen Bausparsumme und der Bausparung. So wird ausgeschlossen, dass höhere Einlagen besser verzinst werden oder kleinere Darlehenssummen nur gegen einen Zinsaufschlag ausgereicht werden. Das Bausparkassengesetz zielt darauf ab, dass Bauspartarife von vornherein so ausgerichtet sind, dass bis zur Zuteilung gleichmäßige, möglichst kurze Wartezeiten anfallen.

Die BaFin-Website:
www.bafin.de



Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht überwacht, ob die zum Schutz der Bausparer erlassenen Vorschriften eingehalten werden. Dazu zählen auch die Allgemeinen Geschäftsgrundsätze und jeweiligen Allgemeinen Bausparbedingungen, die für alle Bausparer gleich sind und von der Aufsichtsbehörde genehmigt werden.

NACHHALTIGER BETRIEB

Vorbild durch Verantwortung

Schwäbisch Hall hat das Ziel, die Belastung der Umwelt und den Verbrauch von natürlichen Ressourcen durch den eigenen Betrieb so gering wie möglich zu halten. Hier sieht sich das Unternehmen auch als Vorbild für die eigenen Mitarbeiter und die Kunden.

Die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall sind im Umweltmanagement-System zusammengefasst. Wesentliche Ansatzpunkte sind, Energie und Ressourcen so effizient wie möglich einzusetzen und vorzugsweise aus erneuerbaren Quellen zu beziehen, Emissionen soweit möglich zu begrenzen und für unvermeidbare Emissionen Ausgleichsmaßnahmen zu schaffen. Die Verantwortung für Umweltfragen und klimawandelbezogene Themen ist klar geregelt und liegt beim Nachhaltigkeitsbeauftragten.

Für das Gebäude der Hauptverwaltung und für die IT-Infrastruktur existiert eine Klimastrategie mit dem Ziel, den Energieverbrauch kontinuierlich soweit wie möglich zu reduzieren. Das Spektrum der bereits umgesetzten Maßnahmen reicht von einer verbesserten Däm-

mung von Fassaden und Fenstern, optimal eingestellten Lüftungs- und Klimaanlage bis zu modernen Rechenzentren mit verringertem Stromverbrauch. Die Dächer der Hauptverwaltung sind soweit möglich begrünt, was neben einer verbesserten isolierenden Wirkung auch dazu beiträgt, CO₂ zu absorbieren.

Der in der Hauptverwaltung verbrauchte Strom stammt seit dem Jahr 2011 vollständig aus CO₂-freien Quellen (Ökostrom-Wasserkraft). Die Versorgung der Zentrale mit Fernwärme aus Kraft-Wärme-Kopplung ist bereits seit dem Jahr 1995 umweltfreundlich und seit 2007 nachweislich CO₂-neutral.

Die wesentlichen Verbrauchsdaten werden im Rahmen des Projekts „Zukunftskonzept Energie“ kontinuierlich erfasst und überprüft. Die dabei

Energie- und Wasserverbrauch Schwäbisch Hall (Hauptverwaltung)

	Einheit	2012	2011	Veränderung in %
Strom				
Strom	KWh	14.132,520	14.665,000	- 3,6
Strom pro Mitarbeiter	KWh	4.773	5298	- 10
Wärme				
Fernwärme witterungsbereinigt	KWh	11.810.000	12.050.000	- 2
Eigenwärme (Gas)	KWh	328.230	271.380	+ 19
Gesamtwärme pro Mitarbeiter	KWh	4.099	4.451	+ 8
Wasser				
Trinkwasser	cbm	54.497	57.357	- 5
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter	cbm	18,40	20,72	- 11
Papierverbrauch				
Gesamtpapierverbrauch	t	488	472	+ 3,4
Papierverbrauch pro Mitarbeiter	t	0,16	0,17	- 6
Gesamtmüllaufkommen		732	676	+ 9
davon Recyclinganteil	t	656	602	+ 9
Gesamtmüllaufkommen pro Mitarbeiter	t	0,25	0,24	+ 4
Anteil Recycling pro Mitarbeiter	t	0,22	0,22	0



Klimaneutral und regional: Seit dem Jahr 2011 bezieht die Hauptverwaltung der Bausparkasse ihre Energie ohne CO₂-Emissionen. Dafür sorgen die Elektrizitätsversorgung mit Ökostrom aus Wasserkraft und die Beheizung mit Fernwärme aus einem Blockheizkraftwerk der Stadtwerke Schwäbisch Hall (Foto: die Verteilungszentrale im Gebäude der Bausparkasse). Dies ist ein wichtiger Baustein unseres Engagements für einen ökologisch verantwortlichen Betrieb.

gewonnenen Erkenntnisse liefern die Basis, auf der wir weitere Maßnahmen für eine verbesserte Öko-Bilanz konzipieren und umsetzen.

Schwäbisch Hall forciert den Einsatz elektronischer Dokumente, um die Belastungen aus dem Druck und der Verarbeitung von Publikationen zu vermindert. Für Dokumente, die weiterhin gedruckt erscheinen, gleichen wir die damit verbundenen CO₂-Emissionen durch den Erwerb von Klima-Zertifikaten aus. Im Jahr 2012 haben wir so unter anderem den Druck des Geschäftsberichts sowie der Hauszeitschrift klimaneutral gestaltet. Darüber hinaus nutzt das gesamte Unternehmen Papier aus als nachhaltig zertifizierter Forstwirtschaft (FSC-Siegel).

Die in der Hauptverwaltung insgesamt entstehenden Abfälle werden zum überwiegenden

Teil recycelt. Im Jahr 2012 handelte es sich dabei um 89 Prozent.

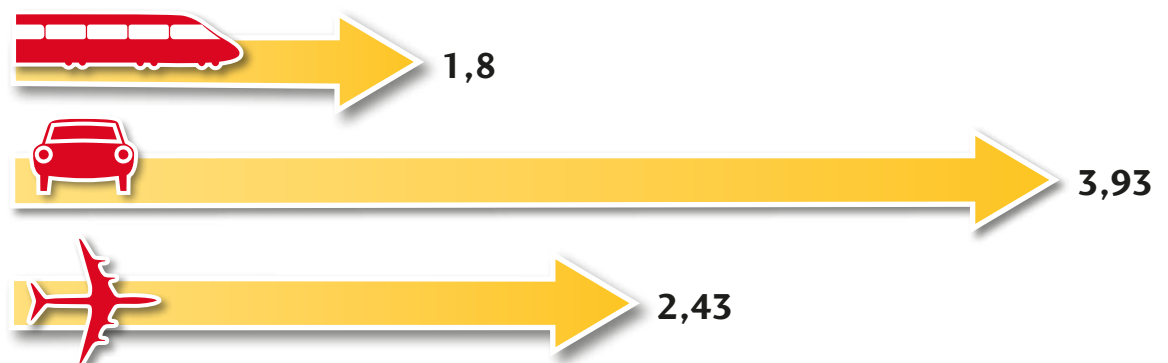
Der Postversand erfolgt bei Schwäbisch Hall bereits seit dem Jahr 2011 klimaneutral. Auch die Klimabelastungen unserer Hauptversammlung sowie weiterer Unternehmensveranstaltungen gleichen wir entsprechend aus. Mit gezielten Maßnahmen – etwa einem Job-Ticket für den Öffentlichen Personen-Nahverkehr – setzt Schwäbisch Hall darüber hinaus bei den Mitarbeitern Anreize für eine umweltgerechte Mobilität.

Die Mitarbeiter im Innen- und Außendienst werden durch regelmäßige Publikationen und Veranstaltungen für ein umweltgerechtes Verhalten sensibilisiert und mit entsprechenden Informationen versorgt.

Mehr zum
FSC-Siegel unter:
www.fsc-deutschland.de



Geschäftsreisevolumen 2012
(in Millionen km)



VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER

Angebot mit vielen Facetten

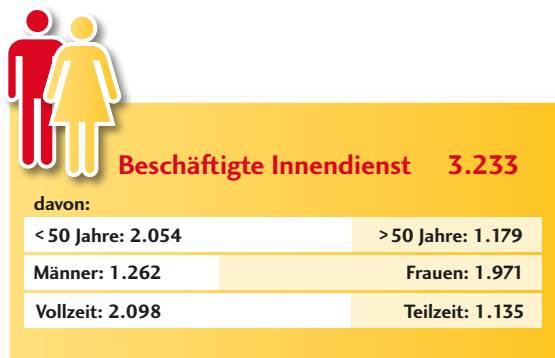
Mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik unterstützt Schwäbisch Hall Mitarbeiter, sich aktiv in das Unternehmen einzubringen, sich weiterzuentwickeln und selbst Verantwortung zu übernehmen.

Übergeordnetes Ziel ist es, die Bedürfnisse der Mitarbeiter in den verschiedenen Lebensphasen jeweils in Einklang mit den Anforderungen und Interessen des Unternehmens zu bringen und erstklassige Rahmenbedingungen zu schaffen. Mit ihrer nachhaltigen Personalpolitik legt die Schwäbisch Hall-Gruppe die Basis dafür:

- qualifizierte Mitarbeiter zu finden und langfristig an das Unternehmen zu binden,
- im Unternehmen vorhandenes Wissen und die Erfahrungen zu erhalten und generationenübergreifend weiterzugeben,
- Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter dauerhaft zu erhalten,
- unternehmerisches Denken zu fördern und Mitarbeiter auf den langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Bausparkasse Schwäbisch Hall zu verpflichten,
- das Unternehmen optimal auf die Herausforderungen vorzubereiten, die sich aus der demografischen Entwicklung ergeben.

Wesentliche Bausteine sind eine attraktive Vergütung inklusive zahlreicher Sozial- und Zusatzleistungen, eine systematische Personalentwicklung, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, die umfassende Information und Einbindung der Mitarbeiter und ein vielfältiges

Beschäftigtenstruktur Schwäbisch Hall-Gruppe in Tsd.



Engagement für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Wettbewerb „TOP-Arbeitgeber“ des CRF Instituts belegt die Bausparkasse Schwäbisch Hall seit Jahren einen der vorderen Plätze und gehört in sämtlichen Kategorien zu den herausragenden Unternehmen und den besten Finanzdienstleistern in Deutschland. Die hohe Wertschätzung von Schwäbisch Hall als Arbeitgeber drückt sich zudem in der langen Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter und der geringen Fluktuationsquote aus. Besonders stolz sind wir darauf, dass von vielen Familien Mitglieder mehrerer Generationen bei der Bausparkasse beschäftigt sind.

Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung

Den Mitarbeitern im Innen- wie im Außendienst stehen vielfältige Angebote zur Weiterentwicklung der fachlichen, vertriebsorientierten sowie der persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen offen. Sie umfassen zum Beispiel Präsenztrainings und -seminare der Schwäbisch Hall Training GmbH (SHT) oder externer Anbieter, aber auch praxisbezogene Qualifizierungen durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen. Ergänzt werden diese Angebote durch Online-Plattformen wie zum Beispiel die Lernplattform „Schwäbisch Hall Web-Akademie“ oder andere Selbstlernmedien.

In einem Jahresgespräch vereinbart jeder Mitarbeiter mit der jeweiligen Führungskraft individuelle Ziele für das folgende Jahr und definiert möglichen Weiterbildungsbedarf.

Über ein systematisches Wissenstransfer-Coaching fördern wir die Weitergabe des Wissens erfahrener Mitarbeiter an jüngere Kollegen – auch vor dem Hintergrund einer möglichen Nachfolgeregelung beim Eintritt in den Ruhestand.

Mehr in der Rubrik
"Karriere" auf
www.schwaebisch-hall.de





Miteinander und voneinander lernen: Schwäbisch Hall bietet ein breites Angebot zur Aus- und Weiterbildung und setzt darüber hinaus auf den Wissens- und Erfahrungstransfer von Mitarbeiter zu Mitarbeiter. Zum Beispiel mit einem Wissenstransfer-Coaching, bei dem Mitarbeiter vor dem altersbedingten Ausscheiden unterstützt werden, ihren Erfahrungsschatz an ihre Nachfolger weiterzugeben.

Mehr zur Auszeichnung des Trainee-Programms unter: www.absolventa.de/trainee-auszeichnung



Eine systematische, mehrstufige Potenzial- und Führungskräfteentwicklung bietet jungen Leistungsträgern Perspektiven und bereitet sie auf eine spätere Übernahme von Führungsverantwortung vor. So werden rund 80 Prozent der Führungspositionen mit entsprechend ausgebildeten Nachwuchskräften aus dem eigenen Haus besetzt. Für erfahrene Mitarbeiter sowie für Führungskräfte existieren darüber hinaus auf den spezifischen Bedarf ausgerichtete Entwicklungs- und Qualifizierungsprogramme.

Jedes Jahr beginnen etwa 100 Nachwuchskräfte ihre kaufmännische und zum Teil auch gewerbliche Berufsausbildung bei Schwäbisch Hall. Aktuell bilden die Bausparkasse und ihre inländischen Beteiligungsgesellschaften in neun Ausbildungsberufen aus.

Über ein dreijähriges Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg können Abiturienten einen ersten akademischen Abschluss erwerben und zugleich praktische Berufserfahrung sammeln. Derzeit stellt Schwäbisch Hall 50 Studienplätze zur Verfügung, die auf die Abschlüsse als Bachelor in den Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik, Informationstechnologie, Engineering, digitale Medien und Food Management hinführen. Den praktischen Teil ihrer vergüteten Ausbildung absolvieren die Studierenden in verschiedenen Bereichen des Unternehmens.

Die Internetseite der Dualen Hochschule Baden-Württemberg: www.dhbw.de



Für Hochschulabsolventen bietet das Unternehmen ein einjähriges Trainee-Programm, in dem derzeit jährlich rund 15 Plätze angeboten werden.

Im Jahr 2012 wurde Schwäbisch Hall als Anbieter „karrierefördernder und fairer Trainee-Programme“ ausgezeichnet. Die Auszeichnung wird von der Karriereplattform „absolventa.de“ in Kooperation mit dem Institut für Personalwirtschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München vergeben.

Studierende der Fachrichtung „Management und Vertrieb: Finanzdienstleister“ am Campus Schwäbisch Hall haben die Möglichkeit, studienbegleitend ein Trainee-Programm zu absolvieren (siehe auch Kapitel zur Gesellschaftlichen Verantwortung ab Seite 40).

Leistungsorientierte Vergütung

Die Vergütungsstruktur der Beschäftigten der Bausparkasse basiert im wesentlichen Teil auf dem geltenden Tarifvertrag für die Mitarbeiter des privaten Bankgewerbes und wird ergänzt durch kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene. Die Arbeitsverträge mit den Führungskräften (inklusive Leitende Angestellte) sind außertariflich geregelt.

Das über alle Ebenen durchgängige Vergütungssystem setzt sich aus zwölf Monatsgehäl-

tern und einer Zielerreichungsprämie zusammen. Grundlage der erfolgsorientierten Vergütung bilden die zentralen Ziele der Unternehmensstrategie. Die einzelnen Kriterien, nach denen sich die erfolgsabhängige Vergütungskomponente bemisst, orientieren sich an den wesentlichen Steuerungskennzahlen für das Geschäft einer Bausparkasse. Sie werden jährlich neu festgelegt und sind so definiert, dass sie Anreize setzen für ein an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichtetes Verhalten der Mitarbeiter.

Neben dem Grundgehalt und der erfolgsabhängigen Komponente bietet die Bausparkasse Schwäbisch Hall ihren Mitarbeitern ein modernes System zur betrieblichen Altersversorgung sowie ein Paket an Zusatzleistungen wie zum Beispiel Versicherungen, ein kostenloses Job-Ticket für den ÖPNV und Zuschüsse für Bildungskosten.

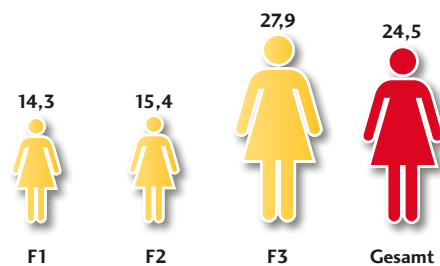
Vielfalt in der Belegschaft (Diversity)

Die Wertschätzung aller Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer möglichen Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung ist für uns selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Dahinter steht unsere Überzeugung, dass ein Unternehmen nur dann dauerhaft wirtschaftlich erfolgreich sein kann, wenn es Vielfalt erkennt und nutzt. Das betrifft die Vielfalt in der Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse von Kunden und Geschäftspartnern.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, einer Unternehmensinitiative unter Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, dokumentiert Schwäbisch Hall dieses Verständnis.

Neben einem umfassenden Programm zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von dem Frauen und Männer gleichermaßen profitieren, gehören zum Diversity Management Initiativen für einen intensiveren Austausch der verschiedenen Gruppen in unserer Belegschaft. So bietet das Unternehmen etwa mit dem Generationenfrühstück eine Plattform für den Dialog von Mitarbeitern unterschiedlicher Altersgruppen.

Frauen in Führungspositionen* jeweils in %



* bezogen auf die Beschäftigten der Schwäbisch Hall-Gruppe in Deutschland (nur Innendienst)

Schwäbisch Hall fördert gezielt die berufliche Entwicklung von Frauen, insbesondere die Übernahme von Führungsverantwortung. Mit der Unterzeichnung eines „Letter of intent“ haben sich alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe zu einer nachhaltigen Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen verpflichtet. Mit rund einem Viertel liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen über alle Ebenen hinweg deutlich über dem Branchendurchschnitt, was unsere Bemühungen jedoch nicht mindert, den Anteil in Zukunft weiter zu steigern.

Familienfreundlichkeit

Schwäbisch Hall gehört zu den Pionieren beim Engagement für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland und entwi-

Mehr zur Charta der Vielfalt unter www.charta-der-vielfalt.de



ckelt die familienbewusste Personalpolitik kontinuierlich weiter. Wesentliches Element sind flexible und variable Arbeitszeitregelungen. Innerhalb der Gruppe existieren derzeit rund 80 verschiedene Arbeitszeitmodelle, die eine hohe Flexibilität ermöglichen. Mitarbeiter können zum Beispiel in Absprache mit ihrer Führungskraft Präsenzzeiten im Büro mit Telearbeit kombinieren. Ein weiterer Ansatz ist, dass sich zwei Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz teilen (Job-Sharing).

Die Entscheidung, wer innerhalb des vorgegebenen Zeitkorridors von 6.15 Uhr bis 20.00 Uhr zu welchen Zeiten arbeitet, treffen die einzelnen Teams mit der jeweiligen Führungskraft eigenverantwortlich. Eine verbindliche Kernzeit besteht nicht.

Mehr zum Audit unter
www.berufundfamilie.de



Wichtige Personalkennzahlen*

	2012	2011
Durchschnittsalter (Jahre)	44,4	44,1
Krankheitstage je Mitarbeiter	16,5 (6,7 %)	15,0 (6 %)
Fluktuationsquote (%)	4,3	3,8
Weiterbildungstage je Mitarbeiter	4,4	5,1

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

Junge Eltern profitieren von einem umfangreichen Angebot zur Kinderbetreuung. In der bereits seit dem Jahr 1970 bestehenden betriebs-eigenen Kindertagesstätte stehen 48 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von einem bis zehn Jahren zur Verfügung. Mittelfristig bauen wir dieses Angebot auf bis zu 100 Plätze aus. Arbeitnehmer mit Kindern können einen erweiterten Erziehungsurlaub von bis zu vier Jahren am Stück zuzüglich eines weiteren Jahres während der Grundschulzeit des Kindes in Anspruch nehmen.

Familienfreundlichkeit beschränkt sich für Schwäbisch Hall jedoch nicht nur auf Eltern mit kleinen Kindern: So können sich Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen bis zu 24 Monate freistellen lassen und nach dem Ende der Pflegepause in eine gleichwertige Position mit gleichen Bezügen in das Unternehmen zurückkehren. Die Dauer der Pflegepause wird bis zu einem Jahr auf die betriebliche Altersversorgung angerechnet. Für ehemalige Mitarbeiter und deren Angehörige hat die Bausparkasse ein Seniorenwohntift eingerichtet. Das Gebäude im Stadtzentrum von Schwäbisch Hall bietet 76 Plätze, verteilt auf Ein- und Zweipersonenwohnungen.

Um die Leistungen für mehr Familienfreundlichkeit weiterzuentwickeln und intern wie extern transparenter zu machen, hat sich die Schwäbisch Hall-Gruppe ihre Personalpolitik durch das „audit berufundfamilie“ zertifizieren lassen.

Vorsorge und Gesundheitsmanagement

Mit einem umfangreichen Portfolio an Gesundheitsmanagement-Angeboten leistet Schwäbisch Hall einen Beitrag, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter langfristig zu erhalten. Den Führungskräften kommt in diesem Kontext eine besondere Verantwortung zu, für die sie eigens sensibilisiert werden. Im Jahr 2012 wurde das Angebot um eine speziell auf die Mitarbeiter im Außendienst ausgerichtete Komponente ergänzt. Damit ist Schwäbisch Hall das erste Unternehmen in Deutschland, das ein entsprechendes Angebot für selbstständige Handelsvertreter bereit hält.

Das Gesundheitsmanagement bei Schwäbisch Hall umfasst die Dimensionen Prävention, Intervention und Rehabilitation.

NACHHALTIGE PRODUKTE

Einen wichtigen Beitrag leisten

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall bietet maßgeschneiderte Konzepte zur privaten Zukunftsvorsorge, Vermögens- und Wohneigentumsbildung sowie Baufinanzierungen aus einer Hand. Die Produkte selbst sind nachhaltig und tragen so zu mehr Nachhaltigkeit bei.

Das Kernprodukt von Schwäbisch Hall ist das Bausparen. Es ist ein einfaches und effizientes Finanzierungssystem für alle, die Häuser und Wohnungen bauen, kaufen oder modernisieren wollen. Der geschlossene Kreislauf aus Einzahlungen, Guthabenzinsen der Bausparkasse und Tilgungsbeiträgen aus den Darlehensrückzahlungen macht Kunden vollkommen unabhängig von Zinsschwankungen an den Finanzmärkten und Bausparen zu einem krisensicheren Produkt.

Volkswirtschaftlich betrachtet leistet es einen wichtigen Beitrag zur Vermögensbildung und zur sozialen Absicherung privater Haushalte. Bausparen mit Schwäbisch Hall hilft dabei, dass Menschen aus allen Bevölkerungsschichten Wohneigentum erwerben und/oder ihre Wohnqualität durch Modernisierung verbessern – sprich: Heimat schaffen oder erhalten.

Über die Verwendung der Bausparmittel erschließt sich die Bedeutung des Bausparens für ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit. Rund zwei Drittel der Bausparmittel unserer Kunden fließen in Modernisierungsprojekte, bei denen in der Regel die Verbesserung der Energieeffizienz und der Energiebilanz eines Gebäudes im Mittelpunkt steht oder zumindest eine wichtige Rolle spielt. Ein weiteres Motiv bei Sanierungen ist ein seniorengerechter Umbau, damit Hauseigentümer auch im Alter möglichst lange in ihrer gewohnten Umgebung leben können.

Die Durchschnittskosten einer umfassenden Sanierungsmaßnahme liegen bei einem Einfamilienhaus schätzungsweise zwischen 30.000 und 40.000 Euro, was in etwa der durchschnittlichen

Bausparsumme der Schwäbisch Hall-Kunden entspricht.

Nachhaltige Produktentwicklung

Das Produkt- und Dienstleistungsangebot von Schwäbisch Hall ermöglicht es den Kunden, die Risiken und Herausforderungen zu bewältigen, die sich aus Demografie, Klimawandel und Energiewende ergeben. Im Rahmen dieses übergeordneten Anspruchs setzt sich die Bausparkasse unter anderem dafür ein, dass der vorhandene Wohnungsbestand energetisch modernisiert wird und Gebäude mit regenerativen Energien versorgt werden. Unser Ziel ist es, die Auswirkung von Gebäuden auf die Umwelt zu reduzieren, damit Wohnen langfristig energieeffizient und klimaneutral bleibt. Dieses Ziel schließt an die Klimastrategie der Bundesregierung an, in der die energetische Modernisierung des Altbaubestands als eine der wichtigsten Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes bezeichnet wird.

Unser Ziel ist, dass ein bedeutender Teil der ökologischen Modernisierung sowohl über das Vorsparmodell erfolgt als auch über Sofortfinanzierungen. Schwäbisch Hall positioniert sich auf diese Weise mit erstklassigen Produkten und sorgfältigen Beratungsangeboten als präferierter Anbieter vorbildlicher Finanzierungslösungen.

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Im März 2012 hat Schwäbisch Hall ein Sonderkreditprogramm für Modernisierungs- und Energiesparmaßnahmen gestartet, in dessen Rahmen bis zum Jahresende Darlehen im Volumen von rund 328 Millionen Euro zugesagt wurden.

Darstellung der Klimastrategie sind unter www.bundesregierung.de über die Suche zu finden.



Mehr zu den Produkten von Schwäbisch Hall unter www.schwaebisch-hall.de





Schwäbisch Hall finanziert nicht nur Investitionen in energetisch optimale und generationengerechte Eigenheime. Wir bieten auch eine umfassende Beratung zu Nachhaltigkeit beim Bauen und Wohnen, sei es über die Energiespar-App (links) oder über Informationsveranstaltungen oder Publikationen.

Kern der zum November 2012 eingeführten Produktinnovation Fuchs Energie ist die Finanzierung von energetischen Modernisierungsmaßnahmen. Bis zum Jahresende 2012 wurden für diesen Tarif bereits 550 Vertragsabschlüsse mit einem Finanzierungsvolumen von rund 11,2 Millionen Euro getätigt. Produktvorteile sind der Verzicht auf die sonst üblichen Zuschläge für kleine Darlehen, die Vergabe von Blanko-Darlehen ohne dingliche Absicherung bis zu einer Summe von 30.000 Euro an ausgewählte Kunden und die Möglichkeit zur kostenlosen Sondersparzahlung bis zu 5 Prozent des Anfangsdarlehens pro Jahr. Die Möglichkeit der Sondersparzahlung besteht generell bei allen SofortBaugeld-Modellen.

Im Themenfeld Kommunikation/Beratung hat Schwäbisch Hall im Jahr 2012 eine Energiespar-App für iPhone und iPad eingeführt und den Energiesparrechner auf der eigenen Website weiter optimiert. Im Kundenmagazin und in den seitens des Vertriebs eingesetzten Informationsmaterialien bildete das Thema energetische Sanierung einen Schwerpunkt.

Im Rahmen eines im Oktober gestarteten Testangebots mit der RWE Effizienz GmbH können Schwäbisch Hall-Kunden und Interessenten ausgewählter Volksbanken und Raiffeisenbanken eine Energieberatung mit einer Energie-Effizienzanalyse der eigenen Immobilie zu attraktiven Konditionen in Anspruch nehmen.

Mehr Informationen zum Beratungsangebot für Schwäbisch-Hall-Kunden unter www.energiewelt.de



Beim auf die Finanzierung von Investitionen in Photovoltaik-Anlagen ausgerichteten Tarif Fuchs Solar 20 wurden im Jahr 2012 rund 1.900 Verträge mit einem Volumen von 35,6 Millionen Euro abgeschlossen.

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Zusammenhalt leben und fördern

Gesellschaftliches Engagement hat bei Schwäbisch Hall eine lange Tradition. Ziel ist es, geschäftlichen Erfolg und soziale Gerechtigkeit in Einklang zu bringen und aktiv zur erfolgreichen Entwicklung der Stadt Schwäbisch Hall und der Region beizutragen.

Die Bereiche, in denen sich Schwäbisch Hall engagiert, orientieren sich am Leitbild des Unternehmens und an der Markenpositionierung „Heimat“. Die sozialen Aktivitäten konzentrieren sich deshalb auf die Felder Jugend und Bildung, Kunst und Kultur sowie Umwelt.

Am Standort Schwäbisch Hall bringt sich die Bausparkasse über die Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“ ein. Sie zielt darauf, jungen Menschen möglichst gute Ausbildungsbedingungen und faire Entwicklungschancen zu bieten. Dies geschieht zum Beispiel in Form von Partnerschaften mit Grund- und Werkrealschulen, zahlreichen Einzelförderungen, Stipendien oder Hilfe für junge Leute in konkreten Notlagen.

Unter dem Motto „bilden – fördern – integrieren“ unterstützt die Bürgerstiftung Jugendliche mit finanziellen Mitteln und persönlichem Engagement. Nachwuchsführungskräfte der Bausparkasse bringen sich regelmäßig in die konkrete Projektarbeit der Bürgerstiftung ein.

Im Jahr 2013 besteht die Bürgerstiftung zehn Jahre. Seit ihrer Gründung hat sie über 400 Projekte und Maßnahmen mit einer Förder-summe von insgesamt mehr als 1,1 Millionen Euro unterstützt.

Des Weiteren fördert die Bausparkasse kulturelle Veranstaltungen in Schwäbisch Hall und Umgebung. Im Jahr 2012 zählten dazu Ausstellungen im Kunstforum der Bausparkasse, die Haller Freilichtspiele, die Kunstnacht und Literaturtage.

Die Bausparkasse ist außerdem treibende Kraft der Stiftung „bauen-wohnen-leben“ mit Sitz in Schwäbisch Hall. Diese Stiftung möchte einen Beitrag leisten, um adäquate Lösungen auf zentrale Fragen und Herausforderungen im Wohnungsbau unserer Zeit zu finden. Auf dieses Engagement geht unter anderem die Einrichtung des Stiftungslehrstuhls „Ökonomie und Ökologie im Wohnungsbau“ an der Universität Karlsruhe (TH) zurück, der neue Sichtweisen im ökologischen Wohnungsbau erforscht und vermittelt.

Hilfe für obdachlose Jugendliche

Die seit mehreren Jahren bestehende Zusammenarbeit mit dem Verein „Off Road Kids“, einer deutschlandweit aktiven Hilfsorganisation für obdachlose Jugendliche, hat Schwäbisch Hall im Jahr 2012 intensiviert und verstärkt. Dazu gehört auch, Ziele und Arbeit der Organisation über Porträts in unserer Kundenzeitschrift sowie auf der Schwäbisch-Hall-Internetseite weiter bekannt zu machen.

Auf das gemeinsame Engagement der Bausparkasse und weiterer Unternehmen aus der Region geht die Gründung des Campus Schwäbisch Hall der Hochschule Heilbronn zurück. Im vergangenen Jahr wurde das Angebot an Studiengängen weiter ausgebaut. Schwäbisch Hall unterstützt acht Studierende durch Stipendien. Neben dem eigenen Engagement unterstützen und fördern wir Mitarbeiter darin, sich für die Gemeinschaft einzusetzen. So können Beschäftigte über das „Corporate Volunteering“ pro Jahr einen Tag Sonderurlaub in Anspruch nehmen, um sich gesellschaftlich zu engagieren.



Außendienst-Führungskräfte, genossenschaftliche Banken und Schwäbisch Hall unterstützen soziale Projekte in ganz Deutschland. Die Außendienst-Partner können bis zu zwei gemeinnützige Projekte oder Initiativen aus ihrer Region vorschlagen, die von der Bausparkasse finanziell gefördert werden. Je Vertriebsdirektion steht dabei ein Budget von 10.000 Euro zur Verfügung. Im Jahr 2012 summierten sich die Spenden deutschlandweit auf 250.000 Euro.

Zu den geförderten Maßnahmen gehört der regelmäßige Besuch der Kinderkrankenhäuser und -stationen in Hamburg durch die „Klinik-Clowns“ (Foto oben links, vorgeschlagen von Vertriebsdirektor Marco Troczinski in Kooperation mit der Hamburger Volksbank). Die Schweinfurter Tafel, die Lebensmittel an bedürftige Personen ausgibt (Foto oben rechts) erhielt auf Vorschlag von Bezirksdirektorin Conny Fuchs eine Geldspende. Das Jugendwerk Rolandsmühle aus Burg in der Nähe von Magdeburg (Foto unten) wurde auf Anregung von Vertriebsdirektor Peter Sutter bei der Neuausstattung des eigenen Mutter/Vater-Kindwohnheims unterstützt.



Gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken sind wir in den Regionen stark verwurzelt. Unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung wollen wir deshalb künftig auch regional noch stärker Rechnung tragen. Durch die intensiven Kontakte mit den Menschen vor Ort wissen unsere Führungskräfte im Außendienst, die Vertriebsdirektoren, welche karitativen Vereine, Institutionen und Projekte Hilfe benötigen.

2012 stellte die Bausparkasse jeder Vertriebsdirektion für maximal zwei soziale Projekte jährlich 10.000 Euro zur Verfügung. Bundesweit fließen so zusätzlich 250.000 Euro in soziales Engagement. Der Vorstand der Bausparkasse vergibt die Fördermittel nach interner Prüfung. Vor allem Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderung sollen Unterstützung erhalten. Oft bringen sich die Partnerbanken zusätzlich in diese Projekte ein.

Aktuelles Nachhaltigkeits-Portfolio im Überblick (Auszug)

ÜBERSICHT ÜBER BEREITS IMPLEMENTIERTE UND IN PLANUNG BEFINDLICHE MASSNAHMEN

	Einzelkategorie bzw. -maßnahmen		Bemerkungen
UMWELT UND ÖKOEFFIZIENZ			
Energieverbrauch/ Ressourcen	Green IT	●	Energieeinsparungen durch kontinuierliche Optimierung
	Ressourcenschonung	●	Maßnahmen zur Energieeffizienz (z.B. Rechenzentrum) und Erhöhung Anteil an Erneuerbaren Energien (z.B. Biogas)
Energieeinsparung	Einsparungen 2012 gegenüber 2011	●	Strom ca. 3,6 %, Wasser ca. 5 %, Wärme ca. 2 %
	Abfallvermeidung	●	Bei Einsatz von Tonern, Papier im Versand, Recyclinggrad Abfallmenge ca. 89 %
	Vermeidung von Individualverkehr	●	Kostenloses Job-Ticket
	Sensibilisierung Mitarbeiter	●	Verpflichtung aller Mitarbeiter, Dienstreisen auf das notwendige Minimum zu beschränken, Alternativen Telefon-/Videokonferenzen etc.
Reduktion/ Kompensation CO ₂	Kompensation CO ₂ -Emissionen	●	Hauptversammlung 2012 und weitere Veranstaltungen, klimaneutraler Postversand (ca. 13 Mio. Briefsendungen) mittels GoGreen der Deutschen Post AG, klimaneutraler Druck des Geschäftsberichts ab 2011 und der Mitarbeiterzeitschrift „Bausteine“ (Auflage 11.500 Exemplare), Kompensation CO ₂ -Emission bei Wärmeerzeugung
	Klimaneutrales Sourcing	●	Vereinbarungen zur CO ₂ -Reduzierung mit Lieferanten ab 2013, Vereinbarung mit Facility-Tochtergesellschaft zur nachhaltigen und umweltfreundlichen Bewirtschaftung der Gebäude am Standort und energieeffizientem Betrieb der technischen Anlagen
	Klimaneutraler Energiebezug	●	Strombedarf wird zu 100 % aus Wasserkraft gedeckt
Konzeption	„Zukunftskonzept Energie“	●	Hausweites Projekt mit externer Unterstützung der Klimaschutz- und Energieagentur Baden-Württemberg
	Einführung und Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001	○	In Arbeit
	Weiterentwicklung	●	Regelmäßige Teilnahme und Mitwirkung an Nachhaltigkeitsinitiativen, zum Beispiel im Nachhaltigkeitsrat der Landesregierung Baden-Württemberg, der Initiative „2° - Deutsche Unternehmer für Klimaschutz“, Mitgliedschaft im Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU)
Reporting	Nachhaltigkeits-Management	●	Regelmäßige Aus- und Fortbildung
	Energie- und Umweltbericht	●	Erstellung eines jährlichen Energie- und Umweltberichts seit 2007
	Nachhaltigkeits-Berichterstattung nach GRI-Standards	●	Geschäftsbericht 2012
	Darstellung CO ₂ -Footprint	○	In Arbeit
	Nachhaltigkeits-Ranking	●	Teilnahme an diversen Rankings
GESELLSCHAFT			
Compliance	Institutionalisiertes Compliance	●	Compliance-Management-System und Compliance-Handbuch
	Förderung Dialog des Unternehmens mit Politik	●	Regelmäßiger Dialog auf allen politischen Ebenen (kommunal bis EU)
	Anti-Korruption	●	Regelungen zum Ablauf bei der Beschaffung externer Sach- und Dienstleistungen
	Mitarbeitergeschäfte/Insider	●	Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte, Richtlinien für Insidergeschäfte angelehnt an das Wertpapierhandelsgesetz, regelmäßige Prüfung
	Anti-Geldwäsche	●	Unternehmensrichtlinie, angelehnt an gesetzliche Vorgaben
Datenschutz	Datenschutzrichtlinie	●	
Stakeholder	Dialog mit Verbraucherschutz, Umweltorganisationen, Wissenschaft	●	Regelmäßiger und intensiver Austausch auf verschiedenen Ebenen
	CSR-Reporting	●	CSR-Bericht der Bausparkasse Schwäbisch Hall
	Förderung Dialog des Unternehmens mit Politik	○	

	Einzelkategorie bzw. -maßnahmen	Bemerkungen
Corporate Citizenship	Bildung und Wissenschaft	● Lehrstuhlförderung, Förderung Campus Schwäbisch Hall, Bürgerstiftung Schwäbisch Hall „Zukunft für junge Menschen“
	Förderung sozialer und ökologischer Projekte	● Engagement für „Off Road Kids“, Förderung von 66 Einzelprojekten
	Kultur- und Kunstförderung	● Einzelförderung von Künstlern und regionalen Projekten
	Kunstsammlung Bausparkasse	● Eigene Kunstsammlung mit ca. 900 Werken zeitgenössischer junger Künstler aus Baden-Württemberg
Freiwilligenarbeit	Corporate Volunteering	● Förderung ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter
	Nothilfe	● Gemeinsame Spendenaktionen von Unternehmen und Mitarbeitern bei Naturkatastrophen (z.B. Haiti, Flut in Pakistan)
Genossenschaft	Förderung Genossenschaftswissenschaften	● Geno-Institute der Universitäten Münster, Erlangen-Nürnberg, Marburg, Berlin, Stuttgart-Hohenheim, Köln
MITARBEITER		
Gleichstellung	Verpflichtung zur Pflege von Vielfalt/Diversity in der Unternehmenskultur	● Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt der Bundesregierung
	Information, Sensibilisierung	● Regelmäßige Seminare zum allgemeinen Gleichstellungsgesetz für alle Mitarbeiter und Führungskräfte
	Integration	● Vereinbarung zur Integration Schwerbehinderter, behindertengerechte Arbeitsplätze
Aus- und Weiterbildung	Engagement in betrieblicher Ausbildung, umfassendes Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebot Nachwuchsförderprogramme	●
Familie und Beruf	Arbeitszeiten	● Flexible Teilzeitmodelle, erweiterte Elternzeit, Pflegepause
	Kinderbetreuung	● Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 1 und 10 Jahren in eigener Kindertagesstätte
Unternehmenskultur	Führung und Zusammenarbeit	● Unternehmensleitbild und Führungsleitlinien
Vergütung	Qualitätsgesteuerte Bonifizierung	●
	Gerechte Entlohnung, Sozialversicherungspflicht bei Arbeitnehmerüberlassung	● Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung
Sicherheit	Arbeitsordnung	●
Gesundheit	Physische Gesundheit	● Sport- und Fitnessangebote sowie Verhaltensprävention (z.B. Ernährung, Nichtraucherprogramm)
	Prävention psychosoziale Gesundheit	● Stressmanagement, Entspannungstechniken
	Psychosoziale Beratung	● Beratung, Krisenintervention, Überbrückungsbehandlungen
	Wiedereingliederung	● Betriebliches Eingliederungsmanagement
KUNDEN / PARTNER		
Produkte	Spezialprodukte zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen	● Darlehen zur Finanzierung von energetischen Modernisierungen Fuchs-Energie
	Sonderkreditprogramm „Modernisieren und Energiesparen“	● Private Baufinanzierung mit zinsverbilligten Sofortfinanzierungs-Krediten
Kunden	Beschwerdemanagement	●
	Produktinformation	● Produktinformationsblatt 2010 eingeführt
	Transparenz	● Freiwillige Offenlegung der Vermittlerprovision
	Kommunikation	● Kommunikationsmaßnahmen zum Thema Umwelt und Energie, Informationsveranstaltungen, Energiesparrechner, Energie-App
Partner / Lieferanten	Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards	● Selbstauskünfte, Audits, Stichproben, Einbeziehung des AGG bei Bestellung von Dienstleistungen
	Regionaler Nahrungsmittelbezug	● 50 % des Nahrungsmittelbedarfs aus der Region

Status: ● erreicht
○ in Arbeit

IMPRESSUM

Herausgeber:
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall

Verantwortlich:
Bereich Kommunikation, Politik und Gesellschaft

Konzeption und Realisation:
ergo Unternehmenskommunikation GmbH & Co. KG,
Köln, Frankfurt am Main, Berlin, München, Hamburg

Lithografie:
pixelMAKER, Frankfurt am Main

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist Teil des Geschäftsberichts 2012 der Bausparkasse Schwäbisch Hall,
der auf der Internetseite www.schwaebisch-hall.de einzusehen ist.

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Crailsheimer Straße 52, D-74523 Schwäbisch Hall, www.schwaebisch-hall.de, service@schwaebisch-hall.de, Telefon 0791 46-4646