

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Nachhaltigkeitsbericht 2014

# Potenziale erkennen



Genossenschaftliche FinanzGruppe  
Volksbanken Raiffeisenbanken

**Schwäbisch Hall**  
Auf diese Steine können Sie bauen



# Auf einen Blick

| Bausparkasse Schwäbisch Hall AG     | 2014    | 2013      |
|-------------------------------------|---------|-----------|
| <b>Neugeschäft</b>                  |         |           |
| Bausparen (vorgelegt)               |         |           |
| Anzahl                              | 809.083 | 1.133.809 |
| Bausparsumme (in Mrd. €)            | 31,07   | 35,96     |
| Bausparen (eingelöst)               |         |           |
| Anzahl                              | 772.515 | 1.113.196 |
| Bausparsumme (in Mrd. €)            | 28,47   | 34,32     |
| Baufinanzierung (gesamt, in Mrd. €) | 13,45   | 12,67     |
| Weitere Vorsorge (in Mrd. €)        | 3,88    | 3,88      |
| <b>Bestand</b>                      |         |           |
| Bausparsumme (eingelöst, in Mrd. €) | 274,29  | 264,10    |
| Verträge (in Mio.)                  | 8,34    | 8,14      |
| Anzahl Kunden (in Mio.)             | 7,37    | 7,29      |

| Schwäbisch Hall-Gruppe im Ausland   | 2014  | 2013  |
|-------------------------------------|-------|-------|
| <b>Neugeschäft</b>                  |       |       |
| Bausparen (vorgelegt, in Mrd. €)    | 8,46  | 7,21  |
| <b>Bestand</b>                      |       |       |
| Bausparsumme im Bestand (in Mrd. €) | 52,35 | 50,82 |
| Verträge im Bestand (in Mio.)       | 3,52  | 3,53  |
| Anzahl Kunden (in Mio.)             | 3,22  | 3,15  |

| Betriebswirtschaftliche Daten Schwäbisch Hall-Gruppe nach IFRS in Mio. € | 2014          | 2013          |
|--|---------------|---------------|
| <b>Ertragslage</b>   |               |               |
| Zinsüberschuss   | 943           | 979           |
| Provisionsergebnis   | - 94          | - 251         |
| Verwaltungsaufwendungen  | - 490         | - 462         |
| Konzernergebnis vor Steuern  | 379           | 304           |
| Konzernergebnis  | 275           | 226           |
| <b>Bilanzsumme</b>   | <b>57.648</b> | <b>53.762</b> |

| Bankaufsichtsrechtliche Kennziffern Bausparkasse Schwäbisch Hall AG in % | 2014 | 2013 |
|--|------|------|
| Kernkapitalquote   | 32,0 | 35,0 |
| Gesamtkapitalquote <sup>1</sup>  | 32,0 | 35,0 |

| Mitarbeiterzahlen                             | 2014          | 2013          |
|---|---------------|---------------|
| Schwäbisch Hall-Gruppe im Inland <sup>2</sup> | 7.326         | 7.303         |
| davon Innendienst                             | 3.382         | 3.312         |
| davon Außendienst <sup>3</sup>                | 3.944         | 3.991         |
| Ausland <sup>4</sup>                          | 6.818         | 6.585         |
| <b>Gesamt</b>                                 | <b>14.144</b> | <b>13.888</b> |

<sup>1</sup> Bis einschließlich 2013 Solvabilitätskoeffizient

<sup>2</sup> Schwäbisch Hall-Gruppe inklusive Beteiligungsgesellschaften im Inland (ohne Auszubildende)

<sup>3</sup> Freie Handelsvertreter §84 HGB

<sup>4</sup> Inklusive Außendienst (ohne nebenberufliche und externe Mitarbeiter)

## Voll im Plan

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat im Geschäftsjahr 2014 ihre Ziele erreicht und den langfristigen Wachstumspfad fortgeschrieben. Zum vierten Mal in Folge liegt das Bauspar-Neugeschäft über 31 Milliarden Euro. In der Baufinanzierung wurde eine neue Unternehmensbestmarke aufgestellt. Die größte deutsche Bausparkasse hat damit ihre führende Position eindrucksvoll bestätigt. Auch in der Weiterentwicklung des Unternehmens konnte Schwäbisch Hall wichtige Erfolge verbuchen wie beispielsweise die Auszeichnung als attraktivster Arbeitgeber Deutschlands oder die bundesweite Einführung des Beratungsprozesses HEIMAT schaffen®. Das alles versetzt Schwäbisch Hall in die Lage, künftige Herausforderungen aus einer Position der Stärke anzugehen.

# 10.590.511

Kunden weltweit

# 14.144

Mitarbeiter weltweit

# 8.336.525

Bausparverträge im Bestand Inland

# 31.067.726.000

Euro Bausparen Neugeschäft 2014 Inland

# 13.447.651.000

Euro Baufinanzierung Neugeschäft 2014 Inland



*„Nach unserer Überzeugung ist dauerhafter wirtschaftlicher Erfolg nur möglich, wenn wir auch ökologisch und gesellschaftlich verantwortlich handeln.“*

REINHARD KLEIN, Vorsitzender des Vorstands

## SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER,

vor Ihnen liegt der erste Nachhaltigkeitsbericht der Bausparkasse Schwäbisch Hall, der als eigenständige Publikation erscheint. Damit wollen wir den Stellenwert dieses Themas unterstreichen. Nach unserer Überzeugung ist dauerhafter wirtschaftlicher Erfolg nur möglich, wenn wir auch ökologisch und gesellschaftlich verantwortlich handeln.

Rund 30 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen in Deutschland gehen auf das Konto von Wohnungen. Ein wichtiger Hebel zur Reduzierung von Treibhausgasen liegt daher in der Steigerung der Energieeffizienz von Immobilien. Mit unseren Produkten zum Bau, Erwerb und zur Modernisierung von privatem Wohneigentum und mit unseren Beratungsangeboten wollen wir gemeinsam mit den Partnerbanken und anderen Instituten der genossenschaftlichen FinanzGruppe einen Beitrag zur Energiewende in Deutschland leisten.

Was wir unseren Kunden empfehlen, ist für uns als Unternehmen Verpflichtung. Seit vielen Jahren richtet die Bausparkasse Schwäbisch Hall ihr Handeln an ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien aus. Als Tochterunternehmen der DZ BANK bündeln wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe.

Die gruppeneinheitliche Vorgehensweise hat sich bewährt. Im Februar diesen Jahres hat oekom research, weltweit eine der führenden Rating-Agenturen für Nachhaltigkeit, die DZ BANK Gruppe mit der Benotung C+ eingestuft. Die DZ BANK Gruppe erreichte erneut den „Prime“-Status für besonders nachhaltige Unternehmen und ist erstmals Spitzenreiter unter den bewerteten deutschen Banken.

Machen Sie sich auf den folgenden Seiten Ihr eigenes Bild vom Engagement der Bausparkasse. Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Es grüßt Sie herzlich Ihr



Reinhard Klein (Vorsitzender des Vorstands)

## Inhalt

|           |   |
|-----------|---|
| <b>04</b> | Nachhaltiges Wirtschaften                 |
| <b>09</b> | Produkte, Dienstleistungen, Wertschöpfung |
| <b>15</b> | Umweltfreundlicher Betrieb, Öko-Effizienz |
| <b>19</b> | Personal, attraktiver Arbeitgeber         |
| <b>27</b> | Ethik, Gesellschaft                       |
| <b>30</b> | Genossenschaftliche FinanzGruppe          |
| <b>31</b> | Schwäbisch Hall-Gruppe                    |

# Nachhaltiges Wirtschaften

10.000.000

Kunden vertrauen weltweit auf Schwäbisch Hall. Sie sind einer der wichtigen Adressaten (Stakeholder) des Unternehmens. Mit allen Stakeholdern pflegt Schwäbisch Hall einen intensiven Dialog und bezieht ihre Interessen und Bedürfnisse in Unternehmensentscheidungen mit ein.



Fast 8.000 Menschen arbeiten bei Schwäbisch Hall im Innen- und Außendienst. Ihr Anspruch: Gemeinsam Heimat schaffen.



Für mehr als zehn Millionen Kunden im In- und Ausland will Schwäbisch Hall der beste Partner in allen Finanzfragen rund um die eigenen vier Wände sein.





Mit der Region Schwäbisch Hall hat die Bausparkasse weit mehr gemein als nur den Namen. Das Unternehmen übernimmt auf vielfältige Weise gesellschaftliche Verantwortung.



Mit den rund 1.100 Volksbanken und Raiffeisenbanken und mit der DZ BANK Gruppe verbindet Schwäbisch Hall eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit.



Dienstleister und Lieferanten sind für Schwäbisch Hall wichtige Partner im Bemühen um mehr Nachhaltigkeit. Das Unternehmen pflegt einen intensiven Dialog mit ihnen.



Schwäbisch Hall leistet mit seinen Produkten einen Beitrag zu Nachhaltigkeit beim Bauen und Wohnen und bringt sich aktiv in die gesellschaftliche Debatte zu diesem Thema ein.



# Ein Kernanliegen

Schwäbisch Hall ist als Bausparkasse der Volksbanken und Raiffeisenbanken fest in der genossenschaftlichen FinanzGruppe verankert. Die genossenschaftlichen Prinzipien sind Teil ihres Wertekanons und kommen auch in der Vision und Mission der Bausparkasse zum Ausdruck: **Gemeinsam mit Kunden und Partnern Heimat zu schaffen und zu erhalten.**

Was einer alleine nicht schafft, das schaffen Viele. Diese ebenso einfache wie erfolgreiche Idee ist die Basis für das Wirken der genossenschaftlichen FinanzGruppe. Die damit verbundenen Werte kommen im Handeln der Bausparkasse Schwäbisch Hall zum Ausdruck: Respekt, Solidarität, Verantwortung und Partnerschaftlichkeit. Der Nachhaltigkeitsgedanke spiegelt dies wider.

## Nachhaltigkeitsverständnis und Nachhaltigkeitsstrategie

Das Ziel einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensführung ist fester Bestandteil der Marke Schwäbisch Hall und wird in den Eigenschaften des Kernprodukts Bausparen sichtbar. Der geschlossene Kreislauf aus Sparbeiträgen, Anlagezinsen der Bausparkasse und den Rückzahlungen der Darlehenskunden steht für Stabilität. Zudem leistet Bausparen über die Finanzierung langfristiger Projekte wie den Neubau von Wohnimmobilien und den energieeffizienten Umbau von Bestandsimmobilien einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit beim Bauen und Wohnen. Außerdem trägt es zum langfristigen Vermögensaufbau bei. Das alles macht Bausparen zu einem nachhaltigen Produkt.

Die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit ist im strategischen Kern des Geschäftsmodells von Schwäbisch Hall verankert. Sie knüpft an die Unternehmensstrategie an und spiegelt sich in allen operativen Prozessen wider. Der Ansatz von Schwäbisch Hall umfasst vier Dimensionen (s. Grafik Seite 9). Für jede Dimension sind Leitsätze formuliert, aus denen sich Nachhaltigkeitsziele ableiten. Aus den Zielen folgen wiederum Handlungsfelder, die sich auf das Unternehmen mit seinen Standorten sowie die Produkte und Märkte beziehen. Ein Beauftragter des Vorstands koordiniert und steuert sämtliche Nachhaltigkeitsaktivitäten im Unternehmen.

## Gemeinsamer Nachhaltigkeitsansatz in der DZ BANK Gruppe

Schwäbisch Hall koordiniert und bündelt seine Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten mit den anderen Instituten der DZ BANK Gruppe. Das auf dieser Ebene installierte „Corporate Responsibility Committee“ (CRC) bearbeitet die Themen Klimawandel, Kommunikation und Reporting, Richtlinien und Standards sowie Produkte in vier Arbeitsgruppen. Pate des CRC ist der Vorstandsvorsitzende der Bausparkasse Reinhard Klein.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe verfolgen eine gemeinsame Klima- und Umweltstrategie. Das Kompetenzzentrum Umwelt koordiniert das gruppenweite Umweltmanagement.

Sämtliche für den Themenbereich Nachhaltigkeit relevanten Daten werden in einer gemeinsamen Datenbank erfasst und aufbereitet. Sie fließen in das Reporting der Gruppe und der Einzelunternehmen ein und bilden die Grundlage, um mögliche Schwachstellen zu erkennen, Verbesserungspotenziale zu analysieren und den kontinuierlichen Austausch der einzelnen Unternehmen zu intensivieren.

Mehr Informationen zum Nachhaltigkeitsverständnis der DZ BANK Gruppe finden Sie unter [www.nachhaltigkeit.dzbank.de](http://www.nachhaltigkeit.dzbank.de)





### Verpflichtung auf Nachhaltigkeitsstandards

Schwäbisch Hall gliedert die eigenen Nachhaltigkeitsaktivitäten in die Methodik und Strategie der DZ BANK Gruppe ein. Ein Nachweis über die außerordentliche Nachhaltigkeitsleistung der DZ BANK Gruppe erfolgt über das Nachhaltigkeits-Rating der oekom Research AG. Es setzt gleichzeitig den Rahmen für den Nachhaltigkeitsansatz und die -aktivitäten der Gruppe. oekom hat das Nachhaltigkeits-Rating für die DZ BANK Gruppe zuletzt zu Jahresbeginn 2015 erneuert und dabei nicht nur die Einstufung als „Prime“ bestätigt, sondern erstmals die Bewertung C+ vergeben. Damit steigt die DZ BANK Gruppe in die Spitzengruppe der drei besten deutschen Banken auf und gehört zum Kreis der von oekom definierten „Industry Leader“. Darüber hinaus verfügt die DZ BANK Gruppe über Nachhaltigkeits-Ratings des Instituts für Markt-Umwelt-Gesellschaft e.V. (imug) sowie des Anbieters Sustainalytics.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall sowie sieben weitere Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben sich den Grundsätzen des „Global Compact“ der Vereinten Nationen (UN) verpflichtet. Gemeinsam berichten sie jährlich über die Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien des „Global Compact“. Bindend für alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe ist seit 2014 der gemeinsame Verhaltenskodex. Er umfasst unter anderem Regeln und Prinzipien zum ökologisch verantwortungsvollen Handeln, zur guten Unternehmensführung (Good Governance) sowie zur Vermeidung und Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität.

Ebenfalls auf Gruppenebene existieren Lieferantenstandards. Sie basieren auf den Prinzipien des „Global Compact“, der vom Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) verabschiedeten Verhaltensrichtlinie „Code of Conduct“ sowie den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Die DZ BANK AG hat am 2. September 2013 eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex abgegeben. Eine Erklärung der Bausparkasse Schwäbisch Hall befindet sich in Vorbereitung.

### DIMENSIONEN DES NACHHALTIGKEITSANSATZES VON SCHWÄBISCH HALL



Mehr zum Thema:  
www.schwaebisch-hall.de



6-8%

Energieeinsparungen lassen sich durch den Einbau moderner Fenster erzielen. Mit den Bauspar- und Baufinanzierungsprodukten von Schwäbisch Hall schaffen Kunden die finanziellen Voraussetzungen für mehr Energieeffizienz.



# Doppelt nachhaltig

**Bausparen bei Schwäbisch Hall steht für ein verlässliches und sicheres System für Vermögensaufbau und Eigenheimfinanzierung. Es bildet die Grundlage für ein ökologisch besseres und dauerhaft demografiefestes Bauen und Wohnen.**

Bausparen ist in mehrfacher Hinsicht ein nachhaltiges Finanzprodukt. Zum einen fördert es die private Vermögensbildung. Zum anderen schafft es – gerade auch für Menschen mit mittlerem und geringem Einkommen – die Möglichkeit einer finanziellen Grundlage für mehr Nachhaltigkeit beim Wohnen, beispielsweise durch Investitionen in die energetische Sanierung oder den generationengerechten Umbau. Als Drittes kommt der geschlossene und von Schwankungen am Kapitalmarkt unabhängige Systemkreislauf des Bausparens hinzu – das macht das Finanzprodukt krisensicher.

In allen drei Dimensionen hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall im Jahr 2014 weitere Verbesserungen erreicht.

## **Geschäftsentwicklung und finanzielle Stabilität**

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist mit einem Marktanteil von 30 Prozent bezogen auf das Neugeschäft weiterhin die klare Nummer 1 unter den privaten Bausparkassen in Deutschland. Im Geschäftsjahr 2014 wurden mehr als 800.000 neue Bausparverträge über ein Volumen in Höhe von 31,1 Milliarden Euro abgeschlossen. Damit hat Schwäbisch Hall 2014 im vierten Jahr in Folge beim Bauspar-Neugeschäft die Schwelle von 31 Milliarden Euro übertroffen. Das Rekord-Neugeschäft des Vorjahres (36,0 Milliarden Euro) war durch die Effekte einer Tarifumstellung beeinflusst.

Ungebrochen hoch ist das Interesse an Bausparverträgen im Rahmen der geförderten privaten Altersvorsorge (Wohn-Riester). Hier belief sich die Zahl der geschlossenen neuen Verträge auf insgesamt 117.000 und lag damit um annähernd zehn Prozent über dem Vorjahr.

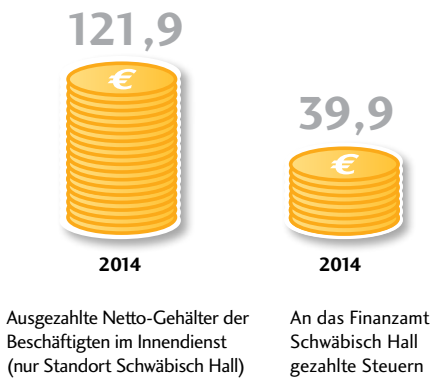
In ihrem zweiten Geschäftsfeld Baufinanzierung wuchs die Bausparkasse Schwäbisch Hall 2014 stärker als der Markt. Mit einem Volumen von 13,4 Milliarden Euro festigte sie erneut ihre Position unter den führenden Anbietern in Deutschland. Auch die internationalen Beteiligungsgesellschaften entwickelten sich positiv. Sie behaupteten ihre Marktführerschaft in einem teilweise schwierigen Umfeld. Das Konzernergebnis vor Steuern von 379 Millionen Euro ist angesichts des Niedrigzinsumfelds ein gutes Ergebnis.

Die Schwäbisch Hall-Gruppe ist finanziell sehr stabil aufgestellt. Die Kapitalbasis ist mit einer Kernkapital- sowie Gesamtkapitalquote von 32,0 Prozent komfortabel. Der im Jahr 2014 erstmals vorgenommene „Asset Quality Review“ (AQR) sowie der darauf aufbauende Stresstest unter der Federführung der Europäischen Zentralbank brachte für die Bausparkasse Schwäbisch Hall gute Ergebnisse.

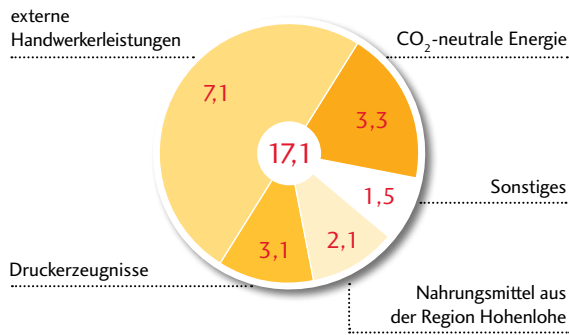
### Regionale Wertschöpfung

Als größter Arbeitgeber und wichtiger Auftraggeber für heimische Unternehmen sowie im Rahmen der Verantwortung als „Corporate Citizen“ trägt Schwäbisch Hall auf vielfältige Weise zur Entwicklung der Stadt und der Region Schwäbisch Hall bei. Die erzielte regionale gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung der Bausparkasse legte im Vergleich zum Vorjahr zu.

**WERTSCHÖPFUNG IN DER REGION**  
in Mio. Euro



**AUFTRAGSVOLUMEN AN DIENSTLEISTER UND LIEFERANTEN AUS DER REGION PRO JAHR**  
in Mio. Euro



Beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen hat die Förderung der Region eine hohe Priorität. So bezieht die Bausparkasse Schwäbisch Hall die Hälfte des Nahrungsmittelbedarfs aus der Region. Bei der Wärme- und Energieversorgung der Hauptverwaltung besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem lokalen Versorgungsunternehmen (mehr dazu im Kapitel Umweltfreundlicher Betrieb, Öko-Effizienz).

### Nachhaltigkeit im Produkt- und Dienstleistungsangebot

Das Produkt- und Dienstleistungsangebot von Schwäbisch Hall unterstützt die Kunden dabei, die Herausforderungen zu bewältigen, die sich aus dem demografischen Wandel und der Energiewende ergeben. Eine hohe und weiter wachsende Bedeutung hat dabei das Thema Sanierung und Modernisierung. Fast 70 Prozent des Wohnungsbestands in Deutschland sind 35 Jahre und älter. Viele Häuser und Wohnungen entsprechen weder im Hinblick auf ihre energetische Qualität noch in puncto Barrierearmut den aktuellen Standards. Das Unternehmen leistet einen wesentlichen Beitrag, um die Auswirkungen durch schädliche Emissionen von Gebäuden auf die Umwelt zu reduzieren. Mit der Immobilienfinanzierung im Neubau und der Modernisierung des Wohnungsbestands unterstützt die Bausparkasse die Klimaschutzstrategie der Bundesregierung. In ihr wird die energetische Modernisierung des Altbaubestands als eine der wichtigsten Maßnahmen zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes bezeichnet.

Aktuell entfällt rund die Hälfte aller mit einer Finanzierungslösung von Schwäbisch Hall umgesetzten Vorhaben auf Modernisierungen. Die geschätzten Durchschnittskosten einer umfassenden Sanierungsmaßnahme liegen bei einem Einfamilienhaus zwischen 30.000 und 40.000 Euro. Das entspricht der durchschnittlichen Bausparsumme der Schwäbisch Hall-Kunden. Mit „Fuchs Energie“ und „Fuchs Modernisierung“ hat Schwäbisch Hall zwei Produkte im Angebot, die genau auf



Schwäbisch Hall finanziert nicht nur Investitionen in energetisch optimale und generationengerechte Eigenheime. Die Bausparkasse bietet auch eine umfassende Beratung zu Nachhaltigkeit beim Bauen und Wohnen.

entsprechende Projekte zugeschnitten sind. Beide Produkte werden stark nachgefragt: Der Absatz von „Fuchs Energie“ etwa lag im Jahr 2014 um 76 Prozent über dem Niveau des Vorjahres.

Neben Finanzierungslösungen bietet Schwäbisch Hall vielfältige Informationen und Beratung. So informieren die Schwäbisch Hall-Website, die Kundenzeitschrift Wohnglück sowie Sonderveröffentlichungen zu den Themen Energieeffizienz und seniorengerechter Bau und Umbau. Außerdem erhalten Journalisten und weitere wichtige Multiplikatoren regelmäßig Informationen zur Veröffentlichung.

In Zusammenarbeit mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken hat Schwäbisch Hall mit dem Geno-Immobilien-Kompass ein Beratungsangebot für Immobilieneigentümer etabliert. Inhalte sind sinnvolle oder erforderliche Modernisierungen für mehr Energieeffizienz, ein angenehmes Wohnen im Alter und der Werterhalt der Immobilie allgemein. Ergänzt wird dies um ein Beratungsangebot zur Finanzierung sowie zu staatlichen Förderungen. Seit Januar 2014 stellt die Bausparkasse gemeinsam mit der RWE Effizienz GmbH ein Angebot für Beratung und Service rund um die energetische Sanierung zur Verfügung. Im Berichtsjahr haben diesen Service rund 1.000 Kunden von Schwäbisch Hall und den genossenschaftlichen Banken in Anspruch genommen. Das Angebot umfasst neben der Energieberatung und Thermografie auch die Erstellung eines Energieausweises sowie Unterstützung bei der Beantragung von öffentlichen Fördermitteln. Mitglieder von genossenschaftlichen Banken können diese Dienstleistungen auch im Rahmen eines Mitglieder-Mehrwert-Programms nutzen.

Zusammen mit dem Landesministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft und dem Baden-Württembergischen Genossenschaftsverband hat Schwäbisch Hall im November 2014 eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Darin schreiben die Partner eine enge Zusammenarbeit bei der Förderung der energetischen Gebäudesanierung fest. Ziel ist es, Gebäudeeigentümer zukünftig noch gezielter über das Thema energetische Sanierung zu informieren und diese Maßnahmen damit zu forcieren.

Neben der Darlehensvergabe an Bausparer legt Schwäbisch Hall freie Mittel im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben am Kapitalmarkt an. Die Bausparkasse kann dabei grundsätzlich in Anleihen öffentlicher Emittenten, in Pfandbriefe, Bankschuldverschreibungen, Anleihen supranationaler Organisationen und Unternehmensanleihen investieren. Für die Eigenanlage in Unternehmensanleihen wurden im Jahr 2014 Ausschlusskriterien definiert, die noch über die strengen Bestimmungen des deutschen Bausparkassengesetzes hinausgehen. Danach sind Anleihen von Unternehmen aus bestimmten Branchen (z. B. Rüstungsgüter, Alkohol und Tabak, Pornografie) und mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken (Kinder-/Zwangsarbeit, Menschenrechtsverletzungen, kontroverses Umweltverhalten) aus dem möglichen Anlageuniversum ausgeschlossen.



Für Ralf Schneider – hier mit seiner Kundin Angelika Görgner – ist kontinuierliche Weiterentwicklung in der Beratung sehr wichtig. Daher arbeitet er neben seiner Tätigkeit als Kundenberater als Trainer für neue Mitarbeiter.

### Beratungs- und Prozessqualität und Effizienz

Eine hohe Qualität auf allen Stufen der Wertschöpfungskette ist Grundvoraussetzung, um die Stabilität des Unternehmens dauerhaft zu sichern und weiter zu verbessern. Eine hervorgehobene Bedeutung hat hier die Qualität der Beratung. Sie wurde mit dem im Jahr 2013 entwickelten und im vergangenen Jahr flächendeckend eingeführten Beratungsprozess HEIMAT schaffen® auf eine neue und verbesserte Grundlage gestellt. Er setzt den Rahmen für die gesamte Kundenberatung bei Schwäbisch Hall. 2014 hat Schwäbisch Hall den kompletten Außendienst in zweitägigen Trainings zu dieser Beratungsphilosophie geschult. 2.859 der Vertriebspartner verfügen über eine Qualifikation mit Prüfung zum Bauspar- und Finanzfachmann, und zahlreiche der Mitarbeiter im Außendienst haben zusätzlich eine Ausbildung zum Baufinanzierungsberater.

HEIMAT schaffen® baut auf dem einheitlichen Beratungsprozess für alle Institute der genossenschaftlichen FinanzGruppe auf, der unter Federführung des Bundesverbands der Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) entwickelt wurde. Wesentliche Elemente sind ein strukturierter Gesprächsablauf, in dem der Berater die Ziele und Wünsche des Kunden erfasst. Darauf aufbauend lassen sich passende Lösungsvorschläge entwickeln und diskutieren. Eine speziell für diesen Prozess entwickelte Beratungssoftware hilft dabei, die möglichen Wege zu veranschaulichen.

Künftig will die Bausparkasse ihren Vertrieb noch stärker multimedial ausrichten. Bereits heute informieren sich bis zu 50 Prozent der Kunden vorab im Internet über die Schwäbisch Hall-Produkte und -Dienstleistungen. Für den Abschluss ziehen Kunden zwar weiterhin das persönliche Beratungsgespräch vor. Dennoch gilt es, Online und Offline in Zukunft weiter zu verknüpfen.

Auch im Bereich der Vertragsbearbeitung arbeitet Schwäbisch Hall kontinuierlich daran, die Qualität zu verbessern; im Fokus stehen dabei effiziente und sichere Prozesse. Prozess- und Servicequalität werden regelmäßig im Rahmen interner und externer Audits geprüft. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall setzt ein qualitätsorientiertes Vergütungssystem für ihre Handelsvertreter und andere Kooperationspartner ein. Hierbei wird nicht allein die Höhe der einzelnen Abschlüsse, sondern auch die Qualität – in Form einer regelmäßigen freiwilligen Besparung der Verträge durch den Kunden – bewertet. Dies geschieht bei jedem einzelnen Vertrag sowohl beim Abschluss als auch noch einmal nach 18 Monaten. Weisen Verträge keine gute Besparungsqualität auf, führt dies zu deutlichen Provisionsabschlägen beim Außendienstmitarbeiter von bis zu 50 Prozent.

Um die im Unternehmen eingesetzte IT-Infrastruktur dauerhaft auf einem zukunftsfähigen Niveau zu halten, hat Schwäbisch Hall im Jahr 2014 eine Modernisierung in Gang gesetzt. Innerhalb der kommenden Jahre wird das Kernbanksystem komplett erneuert. In den Austausch der Software und die Migration der Datenbestände fließt ein dreistelliger Millionenbetrag.

## Kundenorientierung

Zum Jahresende 2014 waren allein in Deutschland 7,4 Millionen Menschen Kunden bei Schwäbisch Hall. Zusammen mit den Auslandsbeteiligungen liegt die Zahl der Kunden bei mehr als 10 Millionen. Für sie will Schwäbisch Hall der beste Partner in allen Finanzfragen rund um die eigenen vier Wände sein – so ist es im Unternehmensleitbild verankert.

Für Schwäbisch Hall ist es wichtig, die Bedürfnisse seiner Kunden zu kennen und ein zuverlässiges Bild von ihrer Zufriedenheit mit den Leistungen und der Beratung zu haben. Daher pflegt das Unternehmen einen engen Dialog mit seinen Kunden.

Dabei setzt Schwäbisch Hall ein breites Spektrum an Instrumenten ein. Dazu gehören der direkte und persönliche Kontakt über die Außendienstmitarbeiter und die Partner in den genossenschaftlichen Banken sowie auch regelmäßige Kundenbefragungen und Studien. Außerdem nimmt das Unternehmen fortlaufend an den Analysen externer Anbieter sowie an einschlägigen Wettbewerben teil, um die Zufriedenheit seiner Kunden abzufragen und zu verbessern. Ein Beispiel ist die bereits seit dem Jahr 2008 ganzjährig laufende Umfrage unter Bausparkkunden zu ihrer Zufriedenheit mit Prozessen, Produkten und Services der Bausparkasse. Weitere Instrumente sind Studien zur Messung der Beratungsqualität oder eine Controlling-Studie zur Wahrnehmung der Marke Schwäbisch Hall.

Sämtliche Studien werden stetig weiterentwickelt. Beispiele für zentrale Leistungsindikatoren im Hinblick auf Kundenzufriedenheit und Qualität sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

### LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KUNDENBINDUNG UND QUALITÄT

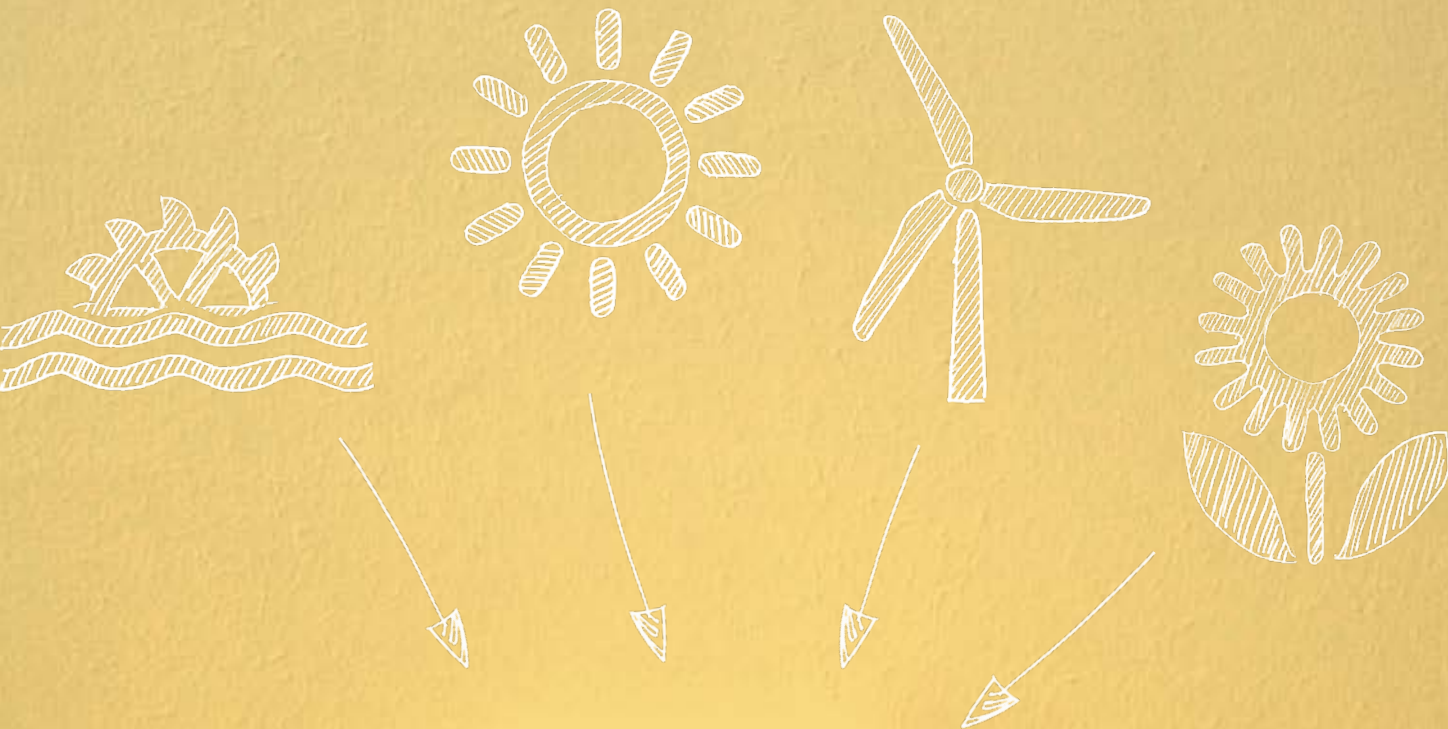
|                             | 2014 | 2013 |
|-----------------------------|------|------|
| Kundenbindungsindex         | 75   | 74   |
| Bewertung Beratungsqualität | 74   | 68   |
| Bewertung Produktqualität   | 49   | 42   |

Bei Zahlungsschwierigkeiten eines Kunden gilt bei Schwäbisch Hall der Grundsatz Sanieren vor Liquidieren. Im Fokus steht der Erhalt der Wohnimmobilie für den Kunden. Durch einen kooperativen und konstruktiven Dialog mit dem Kunden wird eine sehr hohe Sanierungsquote erreicht (zirka 80 Prozent). Dazu werden im Gespräch individuelle Vereinbarungen geschlossen, beispielsweise flexible Zahlungen, Stundungen oder Tilgungszuschussdarlehen.

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 die Vertriebs- und Marketingunterstützung sind auf den Bedarf der Partnerbanken der genossenschaftlichen FinanzGruppe ausgerichtet. Der Beirat der Bausparkasse Schwäbisch Hall besteht aus 40 Mitgliedern – Vertreter genossenschaftlicher Banken aus dem gesamten Bundesgebiet – und berät den Vorstand.

Mehr zum Thema:  
[www.bvr.de](http://www.bvr.de)





100%

ist der Anteil regenerativer Energien bei der CO<sub>2</sub>-freien Stromversorgung der Hauptverwaltung in Schwäbisch Hall. CO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Wärmeerzeugung werden durch den Erwerb von Klimaschutzzertifikaten nach VCS-Standard kompensiert.



# Ambitionierte Ziele

Schwäbisch Hall entwickelt den eigenen Betrieb kontinuierlich in Richtung einer höheren Umwelt- und Klimaverträglichkeit und einer besseren Ressourceneffizienz weiter. Auf diesem Weg ist das Unternehmen auch im Jahr 2014 vorangekommen.

Die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall im Hinblick auf Öko-Effizienz und Umweltverträglichkeit des Betriebs leiten sich aus der Umwelt- und Klimastrategie der DZ BANK Gruppe ab. Sie hat das Ziel, die Umweltleistung der Unternehmen kontinuierlich zu erheben, zu messen und zu verbessern. Bezogen auf das Basisjahr 2012 sollen etwa die CO<sub>2</sub>-Emissionen der DZ BANK Gruppe bis zum Jahr 2020 um zehn Prozent sinken. Darüber hinaus soll ein professionelles Umweltmanagement-System nach dem internationalen Standard ISO 14001 implementiert werden.

Bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall liegt die Verantwortung für Umweltfragen und klimawandelbezogene Themen beim Nachhaltigkeitsbeauftragten. Er tauscht sich im Rahmen des Kompetenzzentrums Umwelt regelmäßig mit den anderen Umwelt- beziehungsweise Nachhaltigkeitsbeauftragten der DZ BANK Gruppe aus.

Im Jahr 2014 hat Schwäbisch Hall einen Umweltstatusbericht sowie eine CO<sub>2</sub>-Bilanz für die Jahre 2012 bis 2013 erstellt und auf Basis der dafür erhobenen Kennzahlen erste Benchmark-Analysen vorgenommen.

Schwäbisch Hall ermittelt die Kennzahlen zur Öko-Effizienz des Betriebs auf Basis der Ist-Verbrauchswerte der einzelnen Energieträger. Aus diesen Werten ergeben sich in Kombination mit Flächen- und Gebäudedaten, der Anzahl der Mitarbeiter sowie spezifischen Anlagedaten unterschiedliche Kennzahlen, die die Bausparkasse zur Steuerung heranzieht. In diese Berechnung fließen außerdem der Papierverbrauch des Druckzentrums, die Mobilität sowie das Abfallaufkommen ein.

## **Umweltfreundlicher Betrieb**

Schwäbisch Hall hat in den vergangenen Jahren bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt und so die für den Betrieb der Hauptverwaltung erforderliche Energiemenge deutlich reduziert. Dazu zählen unter anderem die verbesserte Dämmung von Fassaden und Fenstern, die Begrünung der Dächer sowie optimal eingestellte Lüftungs- und Klimaanlage. Im Jahr 2014 lag der Fokus auf einer weiteren Optimierung. So hat die Bausparkasse damit begonnen, die Büro- und Außenbeleuchtung sukzessive auf energiesparende LED-Leuchtmittel umzustellen. Dies geschieht im Rahmen des normalen Austauschs der Leuchtmittel am Ende des jeweiligen

Lebenszyklusses. Darüber hinaus hat sich durch die Erneuerung der Speichersysteme der Energieverbrauch in den Rechenzentren weiter reduziert. An zunächst fünf Lüftungs- und Klimaanlage hat Schwäbisch Hall im Rahmen einer energetischen Inspektion nach weiteren Energie-Einsparpotenzialen gesucht. Die Ergebnisse zeigen, dass diese vorhanden sind, sodass nun für weitere 30 Lüftungs- und Energieanlagen entsprechende Gutachten folgen. Die erforderlichen Maßnahmen werden in den kommenden Jahren sukzessive umgesetzt und sollen den Stromverbrauch zusammengenommen um etwa 500.000 Kilowattstunden pro Jahr reduzieren. Das entspricht dem jährlichen Durchschnittsverbrauch von etwa 100 Vier-Personen-Haushalten.

Die in der Hauptverwaltung verbrauchte elektrische Energie (Strom und Wärme) stammt vollständig aus CO<sub>2</sub>-neutralen Quellen. CO<sub>2</sub>-Emissionen, die bei Veranstaltungen des Innen- wie des Außendienstes entstehen, kompensiert das Unternehmen durch den Erwerb von Klimaschutz-Zertifikaten eines deutschen, nach dem weltweit anerkannten Standard VCS („Verified Carbon Standard“) zertifizierten Klimaschutz-Projekts.

Der Postversand erfolgt generell klimaneutral. Schwäbisch Hall setzt zusätzlich immer stärker auf den Einsatz elektronischer Dokumente.

#### ENERGIE- UND WASSERVERBRAUCH SCHWÄBISCH HALL (HAUPTVERWALTUNG)

|                                     | Einheit | 2014       | 2013       | Veränderung in % |
|-------------------------------------|---------|------------|------------|------------------|
| <b>Strom</b>                        |         |            |            |                  |
| Strom                               | KWh     | 13.305.026 | 14.024.596 | - 5,1            |
| Strom pro Mitarbeiter               | KWh     | 4.200      | 4.542      | - 7,5            |
| <b>Wärme</b>                        |         |            |            |                  |
| Fernwärme witterungsbereinigt       | KWh     | 7.420.536  | 9.880.000  | - 24,9           |
| Eigenwärme (Gas)                    | KWh     | 64.392     | 70.856     | - 9,1            |
| Gesamtwärme pro Mitarbeiter         | KWh     | 2.362      | 3.223      | - 26,7           |
| <b>Wasser</b>                       |         |            |            |                  |
| Trinkwasser                         | cbm     | 50.142     | 49.394     | + 1,5            |
| Wasserverbrauch pro Mitarbeiter     | cbm     | 15,8       | 16,00      | - 1,3            |
| <b>Papierverbrauch</b>              |         |            |            |                  |
| Gesamtpapierverbrauch               | t       | 744        | 554        | + 34,3           |
| Papierverbrauch pro Mitarbeiter     | t       | 0,23       | 0,18       | + 27,8           |
| Gesamtmüllaufkommen                 |         | 854        | 840        | + 1,7            |
| davon Recyclinganteil               | t       | 771        | 753        | + 2,4            |
| Gesamtmüllaufkommen pro Mitarbeiter | t       | 0,27       | 0,27       | 0,0              |
| Anteil Recycling pro Mitarbeiter    | t       | 0,24       | 0,24       | 0,0              |



IT-Mitarbeiter Helmut Schneider (links) und Lorenzo Lacchiana bei der Arbeit im Rechenzentrum der Unternehmenszentrale in Schwäbisch Hall. Durch umfassende Erneuerungen wurde sowohl die Energieeffizienz wie auch die Leistungsfähigkeit der Rechenzentren auf den neuesten Stand gebracht.

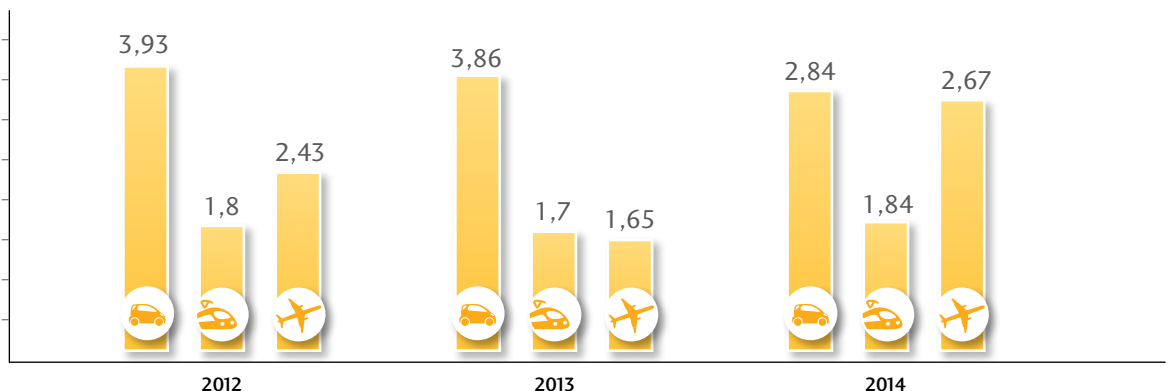
Nach der bisherigen Systematik bildet der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von Schwäbisch Hall somit ausschließlich Emissionen ab, die im Zusammenhang mit Dienstreisen freigesetzt werden.

Mehr zum Thema  
FSC-Siegel finden Sie auf  
[www.fsc-deutschland.de](http://www.fsc-deutschland.de)



Die Bausparkasse bezieht mindestens die Hälfte des Nahrungsmittelbedarfs der Hauptverwaltung direkt aus der Region. Auch dies trägt zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs im Betrieb bei. Darüber hinaus nutzt das gesamte Unternehmen Papier, dessen Rohstoff aus nachhaltiger zertifizierter Forstwirtschaft stammt (FSC-Siegel). Diese Anforderung gilt auch für sämtliches Papier, das Schwäbisch Hall für gedruckte Publikationen nutzt.

**GESCHÄFTSREISEVOLUMEN 2012-2014**  
in Mio. km



Seit April 2013 erfolgen sämtliche Dienstreisen im Fernverkehr der Deutschen Bahn CO<sub>2</sub>-neutral.

80

Mehr als 80 Modelle an Teilzeit und variabler Arbeitszeit erleichtern es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Beruf und Familie zu vereinbaren.



# Umfassender Ansatz

**Aus- und Weiterbildung, leistungsorientierte Vergütung, vielfältige Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ein umfassendes Gesundheitsmanagement: Schwäbisch Hall tut viel, um Motivation und Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter und der Partner im Außendienst zu fördern und zu erhalten.**

„Du entscheidest dich für den zweitwichtigsten Ort der Welt.“ Dieser Satz ist die zentrale Aussage der aktuellen Arbeitgeberkampagne von Schwäbisch Hall und bringt den Anspruch des Unternehmens in der Personalpolitik auf den Punkt. Er leitet sich aus der Überzeugung ab, dass neben dem eigenen Zuhause kaum etwas mehr Einfluss auf die Lebensqualität hat als der Arbeitsplatz. Ein Arbeitsumfeld, das Motivation, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter erhält und unternehmerisches Denken und Handeln fördert, bildet die Basis für Qualität und Effizienz. Davon profitiert auch das Unternehmen.

Schwäbisch Hall strebt danach, qualifizierte Mitarbeiter und Außendienstpartner zu finden. Das Unternehmen will diese langfristig an sich binden und ihre berufliche und persönliche Entwicklung unterstützen, um auf die Herausforderungen der demografischen Entwicklung vorbereitet zu sein.

Dabei setzt die Bausparkasse auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik. Mit ihr will Schwäbisch Hall die je nach Lebensphase unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter mit den Unternehmensanforderungen und -interessen in Einklang bringen.

## **Mitarbeitergewinnung und Personalentwicklung**

Schwäbisch Hall hat im Jahr 2014 die Aktivitäten zur Personalgewinnung weiter ausgebaut. Im Mittelpunkt stand dabei eine neue Kampagne, mit der das Unternehmen die zentralen Argumente für Schwäbisch Hall als Arbeitgeber spezifisch für die einzelnen Zielgruppen aufbereitet hat. Zur gezielten Ansprache von Nachwuchskräften fanden verschiedene Veranstaltungen in Schwäbisch Hall statt, unter anderem ein JobDay sowie ein Azubi-Info-Tag.

Im Jahr 2014 haben 97 junge Frauen und Männer ihre berufliche Ausbildung bei Schwäbisch Hall begonnen. Damit konnten alle angebotenen Ausbildungsplätze mit sehr guten Bewerbern besetzt werden. Zum Jahresende 2014 waren bei Schwäbisch Hall insgesamt 233 Auszubildende in zehn Ausbildungsberufen beschäftigt.

Außerdem haben im Sommer 2014 18 Abiturienten das von Schwäbisch Hall angebotene duale Studium begonnen; zum Jahresende absolvierten insgesamt 51 Nachwuchskräfte diese Ausbildung. Sie kombiniert eine Hochschulausbildung in den Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik, Facility Management oder Informationstechnik mit praktischer Ausbildung in den entsprechenden Bereichen bei Schwäbisch Hall. Weiterer Bestandteil des Ausbildungsangebots ist ein



Seit mehreren Jahren veranstaltet die Bausparkasse Informationstage in ihrer Zentrale in Schwäbisch Hall. Auszubildende und Trainees des Unternehmens informieren die interessierten Schüler und Studenten über die unterschiedlichen Ausbildungsprogramme und Karrierechancen bei Schwäbisch Hall.

zwölfmonatiges Trainee-Programm für Hochschulabsolventen. Im vergangenen Jahr haben 14 Absolventen mit dem Programm begonnen. Die Trainees lernen während ihrer Ausbildung verschiedene Fachbereiche näher kennen, bevor sie eine feste Stelle im Unternehmen übernehmen.

Allen Auszubildenden steht seit dem Jahr 2013 ein modernes Ausbildungszentrum zur Verfügung, dessen Räumlichkeiten auf das Ausbildungskonzept von Schwäbisch Hall ausgerichtet sind. Sie bieten insbesondere viel Platz für Gruppenarbeit, mit der sich die Auszubildenden wesentliche Teile der Lerninhalte selbstständig oder unter Anleitung erfahrener Kollegen erschließen.

Mit einem umfangreichen Angebot will Schwäbisch Hall die fachliche wie persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiter im Innen- und Außendienst fördern. Potenzialträger verschiedener Kompetenz- und Hierarchiestufen werden mit spezifisch zugeschnittenen Programmen auf die Übernahme von Fach- und Führungspositionen vorbereitet. Diese gezielte Förderung schafft die Grundlage dafür, dass Schwäbisch Hall rund 80 Prozent der Führungspositionen aus den eigenen Reihen besetzen kann.

Um Management-Fähigkeiten zu erwerben und weiterzuentwickeln, können erfahrene Mitarbeiter mit Führungsverantwortung verschiedene Angebote wahrnehmen. Mitglieder des oberen Managements (Vorstand und erste Führungsebene) aller Unternehmen der DZ BANK Gruppe können über den „Corporate Campus“ ihre Erfahrungen und Meinungen austauschen. Bestandteil des im „Corporate Campus“ gebündelten Angebots ist außerdem ein „Cross-Mentoring-Programm“, bei dem den Mentees erfahrene Mentoren aus dem gesamten Konzern an die Seite gestellt werden.

Darüber hinaus stehen allen Mitarbeitern vielfältige Angebote zur ganzheitlichen Kompetenzentwicklung offen. Sie umfassen zum Beispiel Präsenztrainings und Workshops der Schwäbisch Hall Training (SHT) oder externer Anbieter, aber auch praxisbezogene Qualifizierungen durch erfahrene

Mehr zu den Angeboten für Beschäftigte im Bereich Karriere auf [www.schwaebisch-hall.de](http://www.schwaebisch-hall.de)



Kollegen. Ergänzt werden diese Angebote durch Online-Plattformen wie zum Beispiel die Lernplattform „Web-Akademie Schwäbisch Hall“ oder andere Selbstlernmedien.

Basis jeder Weiterbildung und der allgemeinen Kompetenzentwicklung bei Schwäbisch Hall ist das Jahresgespräch. Hier vereinbaren alle Mitarbeiter mit ihrer Führungskraft individuelle Aufgaben und Entwicklungsziele für das folgende Jahr und definieren den dafür erforderlichen Entwicklungsbedarf.

Das Personalentwicklungsprogramm 2014 stand unter dem Schwerpunkt „Die Handlungsfähigkeit stärken“. Das Spektrum der angebotenen Seminare und Trainings umfasste beispielsweise die Themen „Erfolgreiche Meeting-Strategien“ oder „Die Führungskraft als Coach – sich selbst und andere weiterbringen“. Ein Beispiel für die im Berichtsjahr umgesetzten fachlichen Weiterbildungen ist eine Qualifizierungsoffensive zum Produkt „WohnRente“.

#### WICHTIGE PERSONALKENNZAHLEN\*

|                                   | 2014 | 2013 |
|-----------------------------------|------|------|
| Durchschnittsalter (Jahre)        | 44,4 | 44,3 |
| Krankheitstage je Mitarbeiter     | 16,0 | 17,0 |
| Fluktuationsquote (%)             | 3,7  | 3,8  |
| Weiterbildungstage je Mitarbeiter | 3,7  | 4,6  |

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

Die Mitarbeiter im Innendienst haben im Jahr 2014 im Durchschnitt 3,7 Tage der Weiterbildung gewidmet. Die Partner im Außendienst haben im Berichtsjahr rund sechs Schulungstage absolviert.

#### Demografiefestes Unternehmen

Aus dem Ziel, das Unternehmen auf den demografischen Wandel und dessen Folgen vorzubereiten, leiten sich zahlreiche Aufgaben und Maßnahmen bei Schwäbisch Hall ab.

Eine wesentliche Herausforderung ist es, das Wissen von Beschäftigten, die bald in den Ruhestand eintreten, für das Unternehmen zu erhalten. Hierfür hat Schwäbisch Hall das Wissenstransfer-Coaching eingerichtet: Mitarbeiter, die auf den Renteneintritt zusteuern, geben im Rahmen eines strukturierten und durch einen Coach begleiteten Prozesses ihre Erfahrungen und Kompetenzen an ihre jeweiligen Nachfolger weiter. Das im Jahr 2010 eingeführte System hat sich bewährt und soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden.

Des Weiteren bietet Schwäbisch Hall seinen Mitarbeitern zahlreiche Möglichkeiten, die Verantwortung für Beruf und Familie bestmöglich zu vereinbaren. Diese Maßnahmen tragen ebenfalls dazu bei, den demografischen Herausforderungen zu begegnen.

Wesentliches Element sind hier flexible und variable Arbeitszeitregelungen. Gruppenweit existieren rund 80 verschiedene Teilzeitmodelle. Im Innendienst macht etwa ein Drittel der Beschäftigten davon Gebrauch. Führungskräfte profitieren von der Vertrauensarbeitszeit, mit der Schwäbisch Hall individuellen Bedürfnissen entgegenkommt. Besonderes Augenmerk liegt in diesem Zusammenhang

auch auf dem Thema „Führen in Teilzeit“. 2014 wurde außerdem das Angebot zur Kinderbetreuung bei Schwäbisch Hall nochmals erweitert. Darüber hinaus hat das Unternehmen zehn feste besprechungsfreie Tage eingeführt – diese kommen nicht nur Eltern, sondern allen Mitarbeitern zugute. Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen können eine erweiterte Pflegepause sowie Beratungsangebote in Anspruch nehmen.

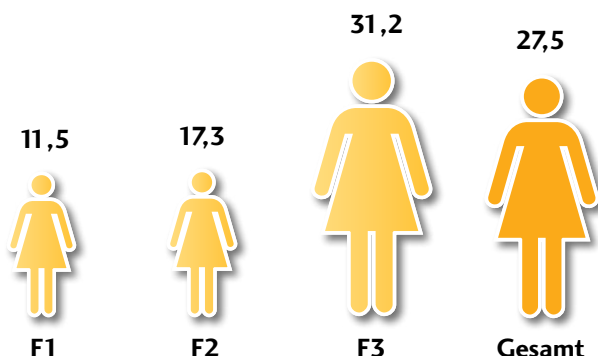
**NUTZUNG TEILZEITANGEBOTE**

|                           | Bausparkasse Schwäbisch Hall | Schwäbisch Hall-Gruppe |
|---------------------------|------------------------------|------------------------|
| Feste Arbeitsverhältnisse | 829                          | 3.382                  |
| Davon:                    |                              |                        |
| Vollzeit                  | 598                          | 2.166                  |
| Teilzeit                  | 231                          | 1.216                  |
| Teilzeitbeschäftigte      |                              |                        |
| Männer                    | 24                           | 120                    |
| Frauen                    | 207                          | 1096                   |

**Gleichberechtigung/ Diversity**

Die Wertschätzung aller Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer möglichen Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung ist für Schwäbisch Hall selbstverständlich und Bestandteil der Unternehmenskultur. Die hohe Relevanz von Diversity betont Schwäbisch Hall mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, einer Unternehmensinitiative unter Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel. Auf die Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter legt das Unternehmen auch in der Führungskräfteentwicklung großen Wert.

**FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN\***  
jeweils in Prozent



\* bezogen auf die Beschäftigten der Schwäbisch Hall-Gruppe in den drei Führungsebenen (F1-F3)

Schwäbisch Hall fördert gezielt die berufliche Entwicklung von Frauen, insbesondere die Übernahme von Führungsverantwortung. Gemeinsam mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe hat sich die Bausparkasse verpflichtet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern. Zum Jahresende 2014 waren fast 30 Prozent der Führungskräfte bei Schwäbisch Hall weiblich, was einen im Branchenvergleich überdurchschnittlichen Wert darstellt.

Insgesamt legt Schwäbisch Hall Wert auf eine ausgeprägte Informations- und Kommunikationskultur. Durch verschiedene dialogorientierte Kom-





Im Rahmen einer Preisverleihung Anfang März 2014 nahmen Claudia Klug, Generalbevollmächtigte (2. v. links), sowie Nina Goeke (links) und Bernadette Imkamp (2. v. rechts), Abteilung Personalmarketing, den Preis als Top-Arbeitgeber von David Plink, CEO des Top Employers Institute entgegen.

munikationsformate werden Mitarbeiter fortlaufend über alle relevanten Entwicklungen informiert. Dabei können Sie sich aktiv in Diskussionen einbringen.

### Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement bei Schwäbisch Hall umfasst Angebote zur individuellen Gesunderhaltung mit den Schwerpunkten Bewegung, Förderung gesunden Verhaltens und Entspannung. Daneben leistet Schwäbisch Hall konkrete individuelle Unterstützung im akuten Krankheitsfall, in Krisensituationen und in Verbindung mit der individuellen Rehabilitation und Wiedereingliederung.

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote stehen unter dem Motto „Schwäbisch Hall in Balance“. Im Jahr 2014 wurden die Angebote zum Thema „Fit am Arbeitsplatz“ mit dem Schwerpunkt auf Bewegung und Entspannung weiter ausgebaut. Besonders stark haben die Mitarbeiter Angebote zur Stärkung persönlicher Ressourcen, etwa zur Stressbewältigung, nachgefragt.

Bei der Tochtergesellschaft Schwäbisch Hall Kreditservice haben die einzelnen Teams im Rahmen des laufenden Change-Prozesses Workshops zum Gesundheitsmanagement durchgeführt. Damit waren mehr als zwei Drittel aller

### AUSZEICHNUNGEN

**Im Jahr 2014 hat Schwäbisch Hall gleich mehrere Auszeichnungen als attraktiver Arbeitgeber erhalten. Im März 2014 wurde die Bausparkasse zum attraktivsten Arbeitgeber in ganz Deutschland gewählt.**



Nachdem das Unternehmen bei dem Wettbewerb Top-Arbeitgeber bereits seit mehreren Jahren kontinuierlich unter den Top 10 des Wettbewerbs rangiert, erreichte Schwäbisch Hall in der aktuellen Ausgabe den ersten Platz unter mehr als 100 Teilnehmern. Besonders überzeugte Schwäbisch Hall bei den Angeboten zur Work-Life-Balance und Weiterbildung sowie bei den Karriereperspektiven.



Das Institut Great Place to Work kürte die Bausparkasse zu einem der besten IT-Arbeitgeber in Deutschland. In der Kategorie von Unternehmen mit 501 bis 1.000 IT-Mitarbeitern belegte Schwäbisch Hall Platz vier.



Beim Corporate Health Award erhielt Schwäbisch Hall 2014 das Corporate Health Exzellenz – Siegel für vorbildliches Engagement in der Gesundheitsförderung für Mitarbeiter. Die seit 2009 vergebene Auszeichnung wurde initiiert durch die Wirtschaftszeitung Handelsblatt sowie mehrere weitere Unternehmen unter Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.



Helle freundliche Räume, viel Platz drinnen und draußen und ein umfassendes Angebot: Die erweiterte Kindertagesstätte Fuchsbau ist ein wesentliches Element des Einsatzes von Schwäbisch Hall für mehr Familienfreundlichkeit.

Innendienst-Mitarbeiter, die bei der Unternehmensgruppe beschäftigt sind, an diesem Optimierungsprozess beteiligt. Die Ergebnisse fließen unter anderem in die Bewertung der Büroarbeitsplätze im Zuge der Gefährdungsbeurteilung ein.

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements fanden im Jahr 2014 mehr als 100 Beratungsgespräche statt. In diesen Gesprächen wurden Möglichkeiten des Wiedereinstiegs für Mitarbeiter erörtert, die unter einer längeren oder dauerhaften Erkrankung litten oder leiden, und die daraufhin erforderlichen Maßnahmen eingeleitet.

Den Führungskräften kommt beim Thema Gesundheitsmanagement eine besondere Verantwortung zu. Sie werden daher laufend dafür sensibilisiert, unter anderem in speziellen Seminaren. Darüber hinaus können Führungskräfte spezifische Coachings in Anspruch nehmen, etwa zum Umgang mit Erkrankungen innerhalb ihres Teams.

Bereits im Jahr 2012 hat Schwäbisch Hall für die Mitarbeiter im Außendienst ein speziell auf ihre Anforderungen ausgerichtetes Gesundheitsmanagement eingeführt. Damit ist Schwäbisch Hall das erste Unternehmen in Deutschland, das ein entsprechendes Angebot für selbstständige Handelsvertreter bereithält. Dieses Angebot hat das Unternehmen im Jahr 2014 weiter ausgebaut und unter anderem um eine Wissensdatenbank mit Gesundheitsimpulsen für Außendienstmitarbeiter ergänzt.

Darüber hinaus arbeitet Schwäbisch Hall derzeit an einem Modell für die Außendienstpartner. Im Krankheitsfall sollen die selbstständigen Handelsvertreter finanziell besser abgesichert werden.

**Vergütung/ Incentivierung**

Die Vergütung der Beschäftigten im Innendienst basiert im Wesentlichen auf dem Tarifvertrag für die Mitarbeiter des privaten Bankgewerbes, ergänzt um kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene.



„Mama, Papa – was macht ihr eigentlich den ganzen Tag?“  
Interessante Antworten bekamen 150 Kinder von Mitarbeitern  
beim ersten Fuchs-Familientag in der Hauptverwaltung. Neben  
Informationen und Führungen kam dabei natürlich auch der  
Spaß nicht zu kurz.

Die Arbeitsverträge mit den Führungskräften (inklusive Leitende Angestellte) sind außertariflich geregelt.

Es besteht über alle Ebenen – von Mitarbeitern, die nach Tarifvertrag angestellt sind, über die außertarifvertraglich Angestellten bis zu den Leitenden Angestellten – ein durchgängiges Vergütungssystem. Die Vergütung setzt sich aus zwölf Monatsgehältern und einer Zielerreichungsprämie zusammen.

Die Ziele der Unternehmensstrategie bilden die Grundlage für die erfolgsorientierte Vergütung. Die einzelnen Kriterien orientieren sich an den wesentlichen Steuerungskennzahlen des Unternehmens. Sie werden jährlich neu festgelegt und setzen Anreize für Mitarbeiter, ihr Verhalten an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu orientieren.

Neben dem Grundgehalt und der erfolgsabhängigen Komponente besteht ein modernes System zur betrieblichen Altersversorgung sowie ein Paket an Zusatzleistungen wie Versicherungen, ein kostenloses Job-Ticket für den Öffentlichen Personennahverkehr und Zuschüsse für Bildungskosten.



## FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Betriebliche Kinderbetreuung ist ein wichtiger Baustein für ein familienfreundliches Unternehmen. Die Bausparkasse hat mit dem Neubau der Kindertagesstätte Fuchsbau ihr Angebot an Kita-Plätzen für Mitarbeiter verdoppelt: Statt wie bisher 50 können perspektivisch bis zu 100 Kinder im Fuchsbau aufgenommen werden.

Die Kita umfasst zwei Kleinkindgruppen und altersgemischte Gruppen für Kinder von drei bis sechs Jahren. Hinzu kommt die Hausaufgabenbetreuung für Grundschüler am Nachmittag. Das behindertengerechte Gebäude bietet auf 1.500 qm Platz für Spiel-, Aufenthalts- und Schlafräume. Eine Kinderbetreuung gibt es bei der Bausparkasse bereits seit 1969. Die Kindertagesstätte gehört damit zu den ältesten bestehenden Einrichtungen dieser Art in Deutschland.

Speziell für Mitarbeiterkinder im Alter zwischen drei und 14 Jahren, die normalerweise nicht in der Kita des Unternehmens betreut werden, organisierte Schwäbisch Hall im August 2014 erstmals ein Ferienprogramm (Bild oben), um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Sommerferien zu verbessern. In Zusammenarbeit mit der Wildnisschule Wildnis-Wege konnten die Kinder drei Wochen lang unter den Mottos Indianer, Naturdetektive und Zirkus jeden Tag gemeinsam neue, spannende Dinge erleben.



# 36

Kulturprojekte hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall in den vergangenen fünf Jahren aktiv gefördert. Das Spektrum reicht von öffentlichen Ausstellungen im Kunstforum der Unternehmenszentrale über Lesungen bis zu den Freilichtspielen in Schwäbisch Hall. Die Kulturförderung ist ein wichtiger Baustein im umfassenden gesellschaftlichen Engagement der Bausparkasse in der Region Schwäbisch Hall und darüber hinaus.

# Verantwortung leben

Verantwortung übernehmen, anderen helfen und sich für gesellschaftliche und ökologische Ziele einsetzen – das alles gehört zum genossenschaftlichen Selbstverständnis. Schwäbisch Hall stellt sich der damit verbundenen Verantwortung auf vielfältige Weise.

Das soziale und gesellschaftliche Engagement von Schwäbisch Hall konzentriert sich auf die Felder Jugend und Bildung, Kunst und Kultur sowie Umwelt. Im Fokus stehen Projekte für mehr soziale Gerechtigkeit und Teilhabe und solche, die zur Entwicklung von Stadt und Region beitragen. In Zusammenarbeit mit dem Außendienst und den Partnerinstituten der Volksbanken und Raiffeisenbanken engagiert sich Schwäbisch Hall auch bundesweit. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen seine Mitarbeiter dabei, sich selbst für die Umwelt, andere Menschen oder die Gesellschaft einzusetzen. Im Rahmen eines „Corporate Volunteering“-Programms etwa können Beschäftigte pro Jahr einen Tag Sonderurlaub für soziales Engagement in Anspruch nehmen. Im vergangenen Jahr machten 75 Mitarbeiter der Schwäbisch Hall-Gruppe von diesem Angebot Gebrauch.

Mehr zum Thema  
finden Sie auf  
[www.buergerstiftung-schwaebischhall.de](http://www.buergerstiftung-schwaebischhall.de)



Zentrale Plattform für das soziale Engagement am Standort Schwäbisch Hall bildet die Bürgerstiftung Zukunft für junge Menschen, zu deren Gründungsmitgliedern die Bausparkasse gehört. Das Unternehmen beteiligt sich über regelmäßige Zuwendungen zum Stiftungskapital und mit direktem Einsatz an der Arbeit der Stiftung. So bringen sich beispielsweise Nachwuchsführungskräfte in die konkrete Projektarbeit ein.

Zu den im Jahr 2014 durch die Stiftung unterstützten Maßnahmen gehört die finanzielle Förderung von einer Stelle im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres an der Friedensbergschule in Schwäbisch Hall, einer Schule für Kinder und Jugendliche mit erhöhtem Förderbedarf. Darüber hinaus beteiligte die Bausparkasse sich wie in den Vorjahren an der Finanzierung verschiedener Kulturveranstaltungen in der Region, unter anderem an den Freilichtspielen in Schwäbisch Hall sowie an Lesungen und Kunstaussstellungen.

Zusammen mit anderen Unternehmen aus der Region hat die Bausparkasse sich intensiv für die Gründung des Campus Schwäbisch Hall, einer Außenstelle der Hochschule Heilbronn, eingesetzt. Mittlerweile hat die Hochschule ihr Angebot weiter ausgebaut und bietet Studiengänge mit dem Schwerpunkt Management und Vertrieb an. Schwäbisch Hall unterstützt acht Studierende über Stipendien. Die jeweils besten Absolventen jeder Fakultät werden seit 2014 mit dem vom ehemaligen Vorstandsvorsitzenden dotierten und nach ihm benannten Horst-Kleiner-Preis ausgezeichnet. Darüber hinaus beteiligt sich die Bausparkasse an der Finanzierung von Lehrstühlen zum Genossenschaftswesen an verschiedenen Hochschulen in Deutschland.

Die Bausparkasse ist außerdem treibende Kraft der Stiftung bauen-wohnen-leben. Die Stiftung möchte einen Beitrag dazu leisten, adäquate Lösungen auf zentrale Fragen und Herausforderungen

im Wohnungsbau unserer Zeit zu finden. Zusätzlich zur laufenden Unterstützung des Stiftungslehrstuhls Ökonomie und Ökologie im Wohnungsbau an der Universität Karlsruhe (TH) förderte Schwäbisch Hall im Jahr 2014 verschiedene Forschungsvorhaben. Sie bezogen sich unter anderem auf das Thema seniorengerechtes und barrierefreies Wohnen, wobei auch ein entsprechendes Modellprojekt durch Schwäbisch Hall unterstützt wurde.

Die Bausparkasse gehört, vertreten durch ihren Vorsitzenden Reinhard Klein, zudem zum Unterstützerteam der Stiftung 2 Grad. Dabei handelt es sich um eine branchenübergreifende Initiative von Vorstandsvorsitzenden, Geschäftsführern und Familienunternehmern. Sie hat das Ziel, die Politik bei ihren Bemühungen zu unterstützen, marktwirtschaftliche Rahmenbedingungen für den Klimaschutz zu etablieren und die Lösungskompetenz deutscher Unternehmer für den Klimaschutz zu aktivieren.

Bereits seit einigen Jahren unterstützt Schwäbisch Hall mit regelmäßigen Spenden die Arbeit der Off Road Kids Stiftung, einer deutschlandweit aktiven Hilfsorganisation für obdachlose Jugendliche. Ohne staatliche Zuschüsse betreibt die Stiftung eigene Streetwork-Stationen in Berlin, Hamburg, Dortmund und Köln sowie eine Elternberatungshotline, zwei Kinderheime und ein Institut für die berufsbegleitende Qualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern.

Mehr zum Thema  
finden Sie auf  
[www.offroadkids.de](http://www.offroadkids.de)



Des Weiteren stellt das Unternehmen finanzielle Mittel für das soziale Engagement des Außendienstes vor Ort zur Verfügung. Der Schwerpunkt lag auf der Hilfe für Kinder und Jugendliche sowie Menschen mit Behinderungen. In vielen Fällen haben die ansässigen Partnerbanken die Hilfe durch einen eigenen Beitrag ergänzt.

## Compliance

Das Unternehmensleitbild von Schwäbisch Hall bildet neben den relevanten gesetzlichen Bestimmungen den Rahmen für die Ausrichtung von Governance und Compliance im Unternehmen. Kernpunkte des Leitbildes sind das Bekenntnis zu den genossenschaftlichen Grundwerten, die Verpflichtung zu Fairness, Ehrlichkeit und Offenheit im Umgang mit Kunden, Kollegen und Geschäftspartnern sowie die Übernahme von Verantwortung für das gemeinsame Handeln. 2014 haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe außerdem einen gemeinsamen Verhaltenskodex verabschiedet, der auch für alle Mitarbeiter bei Schwäbisch Hall gilt.

Alle Mitarbeiter der Bausparkasse sind auf ein redliches, integriertes 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 und entsprechend geschult.

Das Compliance-Management-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. Aufgaben, Aufbau und Funktion werden durch die relevanten Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Kreditinstitute definiert.



Zu den im Jahr 2014 durch die Bausparkasse unterstützten Projekten gehören unter anderem die Freilichtspiele in Schwäbisch Hall (links, Szenenfoto „Im weißen Rössl“) sowie der Campus Schwäbisch Hall (rechts), eine Außenstelle der Hochschule Heilbronn.

Der Vorstand der Bausparkasse Schwäbisch Hall trägt die Gesamtverantwortung und ist oberste Entscheidungsinstanz für Compliance und Fragen der so genannten Zentralen Stelle. Die Zentrale Stelle ist laut Gesetz im Unternehmen einzurichten. Sie soll die bankinternen Pflichten zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen erfüllen, die das Vermögen der Bausparkasse gefährden können. 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.

Seit März 2014 existiert bei der Bausparkasse ein Hinweisgebersystem, über das Mitarbeiter, Kunden oder Geschäftspartner Verdachtsfälle von Wirtschaftskriminalität melden können.

Die Lieferantenstandards der DZ BANK Gruppe sind auch in die Beschaffungsprozesse von Schwäbisch Hall integriert und Bestandteil jedes neu abgeschlossenen Lieferantenvertrags. Über die Einhaltung der Standards legt jeder Lieferant im Rahmen einer Selbstauskunft Rechenschaft ab, zudem wird sie durch stichprobenartige Vor-Ort-Kontrollen der zuständigen Einkaufsabteilungen kontrolliert. Die Standards orientieren sich unter anderem an den Prinzipien des „Global Compact“ sowie den Anforderungen der Internationalen Arbeitsorganisation.

Die Finanzdienstleistungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall stehen grundsätzlich jedem Kunden offen. Der Geschäftsbetrieb einer Bausparkasse unterliegt den Vorschriften des Gesetzes über das Kreditwesen sowie des Bausparkassengesetzes. Die gesetzlichen Regelungen zielen darauf ab, dass Bauspartarife von vornherein so ausgerichtet sind, dass bis zur Zuteilung gleichmäßige, möglichst kurze Wartezeiten anfallen.

Das Bausparkassengesetz regelt zudem das kollektive Sparen und Finanzieren in einem vom Kapitalmarkt unabhängigen Geldkreislauf. Die für die einzelnen Tarife austarierten Zinsen gelten für alle Bausparer, unabhängig von der abgeschlossenen Bausparsumme und der jeweiligen Besparung.

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

# Genossenschaftliche FinanzGruppe

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

 **WGZ BANK**  
Die Initiativbank

[www.wgzbank.de](http://www.wgzbank.de)

**Schwäbisch Hall**   
Auf diese Weise können wir helfen

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

**R+V**

[www.ruv.de](http://www.ruv.de)

 **Union  
Investment**

[www.union-investment.de](http://www.union-investment.de)

 **DZ BANK**  
Zusammen geht mehr.

[www.dzbank.de](http://www.dzbank.de)



**Genossenschaftliche FinanzGruppe**  
Volksbanken Raiffeisenbanken

 **WL BANK**

[www.wlbank.de](http://www.wlbank.de)



[www.vr.de](http://www.vr.de)

**e@sy  
Credit**  
Einfach. Fair.

[www.easycredit.de](http://www.easycredit.de)



**Münchener Hyp**

[www.muenchnerhyp.de](http://www.muenchnerhyp.de)

**DG  
HYP**

[www.dghyp.de](http://www.dghyp.de)

 **DZ PRIVATBANK**

[www.dz-privatbank.com](http://www.dz-privatbank.com)

 **VR LEASING**

[www.vr-leasing.de](http://www.vr-leasing.de)



# Schwäbisch Hall-Gruppe im In- und Ausland

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

## Inlandsbeteiligungen

**Schwäbisch Hall  
Kreditservice**



PROCESSING  
[www.shks.de](http://www.shks.de)

**SHT**



TRAINING & PERSONALENTWICKLUNG  
[www.shtraining.de](http://www.shtraining.de)



Schwäbisch Hall GmbH  
**Facility Management**  
Gebäude und mehr

FACILITY MANAGEMENT  
[www.shfm.de](http://www.shfm.de)

## Auslandsbeteiligungen



PRVÁ  
STAVEBNÁ  
SPORITEĽŇA  
Základný kameň Vašej budúcnosti.

[www.pss.sk](http://www.pss.sk)



**ČMSS**  
Na těchto základech můžete stavět

[www.cmss.cz](http://www.cmss.cz)

**Fundamenta**  
Lakáskassza



Akóp, omélyre építet

[www.fundamenta.hu](http://www.fundamenta.hu)



中德住房儲蓄銀行  
Sino-German Bausparkasse

[www.sgb.cn](http://www.sgb.cn)



Raiffeisen  
Banca pentru Locuitorii

[www.rbl.ro](http://www.rbl.ro)

# DZ BANK Gruppe

## **PARTNER IN DER GENOSSENSCHAFTLICHEN FINANZGRUPPE VOLKSBANKEN RAIFFEISENBANKEN**

Die DZ BANK Gruppe ist Teil der genossenschaftlichen FinanzGruppe, die rund 1.100 Volksbanken und Raiffeisenbanken umfasst und, gemessen an der Bilanzsumme, eine der größten privaten Finanzdienstleistungsorganisationen Deutschlands ist. Innerhalb der genossenschaftlichen FinanzGruppe fungiert die DZ BANK AG als Spitzeninstitut und Zentralbank für fast 900 Genossenschaftsbanken mit deren 11.000 Bankstellen. Sie ist zudem als Geschäftsbank aktiv und hat die Holdingfunktion für die DZ BANK Gruppe. Zur DZ BANK Gruppe zählen die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment Gruppe, die VR Leasing Gruppe und verschiedene andere Spezialinstitute. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe mit deren starken Marken gehören damit zu den Eckpfeilern des Allfinanzangebots der genossenschaftlichen FinanzGruppe. Anhand der vier strategischen Geschäftsfelder Privatkundengeschäft, Firmenkundengeschäft, Kapitalmarktgeschäft und Transaction Banking stellt die DZ BANK Gruppe ihre Strategie und ihr Dienstleistungsspektrum für die Genossenschaftsbanken und deren Kunden dar. Diese Kombination von Bankdienstleistungen, Versicherungsangeboten, Bausparen und Angeboten rund um die Wertpapieranlage hat in der genossenschaftlichen FinanzGruppe eine große Tradition. Die Spezialinstitute der DZ BANK Gruppe stellen in ihrem jeweiligen Kompetenzfeld wettbewerbsstarke Produkte zu vernünftigen Preisen bereit. Damit sind die Genossenschaftsbanken in Deutschland in der Lage, ihren Kunden ein komplettes Spektrum an herausragenden Finanzdienstleistungen anzubieten.

## 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

Foto Titel:

plainpicture/André Schuster

Fotos Innenteil:

Gerhard Launer – Seite 30/31

Jürgen Weller Fotografie – Seiten 24, 25 (Bild links), 26, 29 (Bild links)

René Winkler – Seiten 8, 14, 18

Schwäbisch Hall – Seiten 4/5, 11, 17, 20, 23, 25 (Bild rechts), 29 (Bild rechts)

Werner Bartsch – Seiten 2, 12

Lithografie: pixelMAKER, Frankfurt am Main

Druck: Görres-Druckerei und Verlag GmbH, Neuwied



## Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat sich bei der Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts an den Leitlinien der Global Reporting Initiative in der Fassung GRI 3.1 sowie den dazu gehörenden branchenbezogenen Kriterien für Finanzinstitute (Sector Supplement) orientiert. Berichtszeitraum ist – sofern nicht anders angegeben – das Kalenderjahr 2014. Die Informationen beziehen sich auf die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall und ihrer Beteiligungen in Deutschland; Abweichung hiervon sind entsprechend gekennzeichnet.

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

Der GRI-Content-Index zum Nachhaltigkeitsbericht steht in der Rubrik „Nachhaltigkeit“ der Internetseite der Bausparkasse Schwäbisch Hall bereit:  
[www.schwaebisch-hall.de/nachhaltigkeit](http://www.schwaebisch-hall.de/nachhaltigkeit)