

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Nachhaltigkeitsbericht 2017



KLIMASTRATEGIE:

**Minus 80 Prozent
CO₂ bis 2050**



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Schwäbisch Hall
Auf diese Steine können Sie bauen



„Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und gleichzeitig zu hoffen, dass sich etwas ändert!“

(Albert Einstein)

INHALT

3	Vorwort
5	Klimastrategie: Wir lassen uns an unseren Zielen messen
8	Nachhaltigkeitsansatz und Stakeholder-Dialog
11	Unternehmensführung
14	Produkte, Leistungen und Wertschöpfung
20	Verantwortungsvoller Arbeitgeber
28	Betrieblicher Umweltschutz
30	Gesellschaftliches Engagement
32	Genossenschaftliche FinanzGruppe, Schwäbisch Hall-Gruppe
33	DZ BANK Gruppe
34	GRI Content Index
38	Impressum



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

als Heimatexperten haben wir bei Schwäbisch Hall unser Geschäft darauf ausgerichtet, den Menschen ein sicheres Fundament für eine solide Baufinanzierung zu bieten. Mit unseren Produkten, verlässlicher Beratung und der Kompetenz aus über 85 Jahren Erfahrung machen wir den Traum von den eigenen vier Wänden möglich.

Wir finanzieren Modernisierungen im Gebäudebestand, Neubauten sowie nachhaltige Energieversorgungssysteme in Wohngebäuden und leisten damit gleichzeitig einen substanziellen Beitrag zum Klimaschutz. Alleine im Jahr 2017 haben wir über entsprechende Finanzierungen

mehr als 450.000 Tonnen an CO₂-Emissionen eingespart. Das entspricht in etwa dem jährlichen Ausstoß an CO₂-Emissionen einer Stadt mit 48.000 Einwohnern. Den Weg der Ausweisung des Carbon Impacts unserer Finanzierungen wollen wir konsequent fortführen.

G4-1

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht hat als Schwerpunkt die Klimastrategie der DZ BANK Gruppe, der wir uns als Tochtergesellschaft angeschlossen haben. Erstmals haben sich alle Unternehmen der Gruppe auf eine gemeinsame Klimastrategie mit verbindlichen Zielen geeinigt. So werden wir bis 2050 die CO₂-Emissionen um 80 Prozent zum Vergleichsjahr 2009 senken. Die Klimastrategie verkörpert zugleich als gemeinsames Projekt mit gegenseitiger Unterstützung bei der Zielerreichung zu 100 Prozent die genossenschaftlichen Werte von Solidarität, Partnerschaftlichkeit und Transparenz.

Diese Vorgehensweise hat sich auch beim Nachhaltigkeitsrating bewährt. So verbleibt die DZ BANK Gruppe weiterhin in der Spitzenposition für besonders nachhaltige Finanzdienstleister. Oekom Research, eine der weltweit führenden Rating-Agenturen für Nachhaltigkeit, hat die DZ BANK Gruppe erneut in den „Prime-Status C+“ eingestuft.

Auf den nächsten Seiten können Sie sich ein Bild davon machen, wie Schwäbisch Hall seiner unternehmerischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Ihr

Reinhard Klein (Vorsitzender des Vorstands)

Klimastrategie

WARUM?

- Beitrag zum Klimaschutz leisten
- Genossenschaftsgedanken fördern
- Zukunftsfähigkeit sicherstellen
 - Risiken minimieren

WIE?

- Grundsatz Vermeidung vor Kompensation
- Einzelunternehmen stehen in der Verantwortung
- Verbindliche Mindestziele, Einzelunternehmen können weitergehende Ziele verfolgen

80%

REDUKTION DER CO₂-EMISSIONEN BIS 2050
AUF EBENE DER DZ BANK GRUPPE
(im Vergleich zum Basisjahr 2009)

WELCHE?

- Quantität (des CO₂-Aufkommens)
- Relevanz (Emissionsquellen für den Geschäftsbetrieb)
- Steuerbarkeit (der Emissionsquellen)

WO?

- Energie
- Mobilität (eigener Fuhrpark und Mobilität von Pendlern / Besuchern)
- Beschaffung (Betriebsmittel und genutzte Dienstleistungen)
 - Produkte
- Personal (Verhalten von Mitarbeitern)
 - Abfallaufkommen
 - Wasserverbrauch
 - Organisation

„Wir lassen uns an unseren Zielen messen“ (Wim Buesink)

Der Klimaschutz ist eine der größten Herausforderungen dieser Zeit. Unternehmen sind als Produzenten und Dienstleister gefordert, ihren Beitrag zur Erfüllung der nationalen und internationalen Klimaschutzziele zu leisten.

Auch Schwäbisch Hall sieht sich als Nummer 1 für Bausparen und einer der größten Baufinanzierer in Deutschland in der Verantwortung. Schon vor vielen Jahren hat das Unternehmen begonnen, den eigenen Betrieb klimaschonend zu gestalten. Nun hat die DZ BANK Gruppe, zu der Schwäbisch Hall als Tochtergesellschaft gehört, 2017 eine gemeinsame Klimastrategie verabschiedet. Diese schafft für alle Gruppenunternehmen einen verbindlichen Rahmen und definiert ein gemeinsames Ziel: Bis 2050 will die DZ BANK Gruppe mindestens 80 Prozent weniger des klimaschädlichen Gases Kohlendioxid (CO₂) ausstoßen als im Vergleichsjahr 2009.

Schwäbisch Hall hat an der Erarbeitung der Klimastrategie mitgewirkt und unterstützt das Ziel tatkräftig. Dieses ist übrigens durchaus ambitioniert, denn es geht deutlich über die Vereinbarungen des globalen Klimaschutzabkommens von Paris 2015 oder die Ziele der Klimastrategie der Bundesregierung hinaus. Letztere sieht zwar eine Minderung von 80 bis 95 Prozent bis 2050 vor – allerdings auf Basis des erheblich emissionsstärkeren Jahres 1990.

Bereits seit 2009 haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe mithilfe verschiedener Aktivitäten ihre CO₂-Emissionen um insgesamt 44 Prozent verringert. Dazu hat auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall beigetragen, indem sie unter anderem auf Ökostrom und Recyclingpapier umgestellt hat sowie Maßnahmen zur Optimierung und Effizienzsteigerung bei der Wärmeerzeugung und -verteilung umgesetzt hat. Auf ihrem Weg zu „Minus 80 % bis 2050“, so der Name des anspruchsvollen Programms, werden weitere große Anstrengungen notwendig sein.

Um ihr Ziel zu erreichen, haben die beteiligten Unternehmen klare Zwischenschritte definiert: Für jedes Jahr haben sie eine maximal zulässige CO₂-Menge festgelegt, deren Höhe im Zeitverlauf linear sinkt. Sollte die Gruppe ihr Reduktionsziel in einem Jahr verfehlen, fallen Kompensationen an.

„Dabei hat Vermeidung von Emissionen für die Gruppe oberste Priorität, gefolgt von Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz. Erst wenn diese Anstrengungen nicht ausreichen, werden wir Kompensationen in Betracht ziehen“, sagt Wim Buesink, der als Nachhaltigkeitsbeauftragter bei Schwäbisch Hall die Umsetzung der Klimastrategie verantwortet.

Bei der Analyse der Zwischenergebnisse werden alle Emissionen

PRIME-STATUS BESTÄTIGT



Die DZ BANK Gruppe gehört seit einigen Jahren zu den führenden Finanzdienstleistern auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Dieses Engagement hat die

Rating-Agentur oekom research erneut gewürdigt: Sie führt die DZ BANK Gruppe mit dem Rating „C+“ weiterhin im Prime-Status.

INTERVIEW

„WIR WERDEN UNS NICHT AUF DEM ERREICHTEN AUSRUHEN“

Fragen an Reinhard Klein, Vorsitzender des Vorstands, zur Klimastrategie

■ Warum engagiert sich die Bausparkasse Schwäbisch Hall so für den Klimaschutz?

Auch die Unternehmen tragen als Emittenten Verantwortung bei der Erreichung der Klimaziele. Wir wollen eine Vorbildfunktion einnehmen und dazu beitragen, den Ausstoß schädlicher Treibhausgase zu reduzieren.

■ Schwäbisch Hall hat gemeinsam mit den anderen Unternehmen der DZ BANK Gruppe 2017 eine Klimastrategie verabschiedet. Warum?

Wir haben uns in der DZ BANK Gruppe zusammen klar definierte, verbindliche und ambitionierte Ziele gesteckt. Damit stellen wir uns einem gemeinsamen Klimaziel und übernehmen auch gemeinsam langfristig die Verantwortung dafür. So erhöhen wir auch die Wirksamkeit, denn je mehr Unternehmen an einem Strang ziehen, desto nachdrücklicher ist das, was wir tun.

■ Wie will Schwäbisch Hall die Ziele erreichen?

Wir sind als Bausparkasse bereits gut aufgestellt. Wir starten ja nicht bei null in die Umsetzung der Klimastrategie. Seit 2010 haben wir schon Einiges erreicht, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Dazu zählen zum Beispiel die Umstellung auf Öko-Strom, das klimaneutrale Veranstaltungsmanagement, CO₂-Einsparungen beim Verbrauch von Ressourcen und Dienstreisen und nicht zuletzt die Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz unserer Gebäude. Aber auch die gesamte DZ BANK Gruppe hat eine gute Ausgangsbasis. Schließlich haben die Gruppenunternehmen mit einer Reduzierung von 44 Prozent des CO₂-Ausstoßes seit 2009 bereits heute gut die Hälfte ihres Zieles erreicht.

■ Wo sehen Sie noch Verbesserungsbedarf?

Die Steigerung der Effizienz bei den Verbrauchsdaten bleibt eine Daueraufgabe. Wir werden uns nicht auf dem bisher Erreichten ausruhen.

betrachtet, die den jeweiligen Unternehmen zugerechnet werden können. Das beginnt bei den direkten Emissionen wie dem Kraftstoff- oder Erdgasverbrauch, geht über indirekte Emissionen aus Energie wie Strom oder Fernwärme bis hin zu allen messbaren Emissionen der Betriebsökologie wie etwa aus dem Papier- oder Wasserverbrauch (siehe Schaubild Seite 7). Allerdings gibt es auch Emissionen, die bislang nur teilweise oder sehr schwierig gemessen werden können: Sie entstehen zum Beispiel im Rahmen von Veranstaltungen oder durch den Pendlerverkehr der Mitarbeiter. Diesen wird sich das Kompetenzzentrum Umwelt (KCU) der DZ BANK Gruppe in Zukunft verstärkt annehmen. Auch Emissionen des Kerngeschäfts, also der Produkte und Dienstleistungen der Gruppenunternehmen, können noch nicht immer in Zahlen ausgedrückt werden. Darum bleiben diese Zahlen noch unberücksichtigt.

Schwäbisch Hall hat auf dem Feld der Berechnung der CO₂-Emissionen von Unternehmen eine Vorreiterrolle eingenommen. 2016 hat die Bausparkasse in Zusammenarbeit mit der Universität Stuttgart eine Methode entwickelt, mit der sich zumindest für die Finanzierung von Neubauten, Modernisierungen und Photovoltaik-Anlagen der Beitrag zur CO₂-Minderung beziffern lässt. Dem Messverfahren liegen zwei Modelle zugrunde: Ein Neubau mit einem Energieverbrauch in Höhe von 71 Kilowattstunden pro Quadratmeter und Jahr gemäß aktueller Energieeinsparverordnung (EnEV) und zum Vergleich ein

durchschnittliches Haus mit einem jährlichen Energiebedarf von 169 Kilowattstunden pro Quadratmeter. So lässt sich der positive Effekt der Kreditvergabe für Neubauten auf den CO₂-Ausstoß ermitteln. Ein Rechenbeispiel: 2017 hat Schwäbisch Hall einen Kreditbestand für Finanzierungen in Neubauten,

Modernisierungen und Photovoltaik-Anlagen von rund 36 Milliarden Euro. Dem Messverfahren nach hat der Baufinanzierer damit zu einer Reduzierung des CO₂-Ausstoßes in Höhe von rund 452.820 Tonnen beigetragen.

„Vermeidung von Emissionen hat oberste Priorität.“ *(Wim Buesink)*

In einem nächsten Schritt wollen Schwäbisch Hall und die Universität Stuttgart die Methode weiterentwickeln und die technischen Voraussetzungen dafür schaffen, dass auch die Finanzierungen von gebrauchten Immobilien oder Umschuldungen in die Berechnung einfließen können. Die Bedeutung dieses neuen Messinstruments wird angesichts der Rolle des Wohneigentums für den Klimaschutz schnell deutlich: In Deutschland verursachen rund 21 Millionen Gebäude, ein Großteil davon sind private Wohngebäude, insgesamt 30 Prozent der jährlichen CO₂-Emissionen. Mit einer energieeffizienten Bauweise oder mit Modernisierungen lassen sich klimaschädliche Emissionen erheblich reduzieren. Somit hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall einen wirkungsvollen Hebel in der Hand, um den privaten CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Das Unternehmen bietet zum Beispiel spezielle Produkte zur Finanzierung klimaschonender Maßnahmen wie Sanierungen oder Photovoltaik-Anlagen an.

CO₂-FUSSABDRUCK VON SCHWÄBISCH HALL

Bei der Bestimmung der CO₂-Emissionen eines Unternehmens hat sich das Greenhouse-Gas (GHG) Protocol (Treibhausgasprotokoll) als international akzeptierter Standard etabliert. Es definiert drei Stufen (Scopes) für die direkten und indirekten Emissionen eines Unternehmens:





Der Vorstand der Schwäbisch Hall-Gruppe (von links nach rechts): Peter Magel, Reinhard Klein (Vorsitzender), Jürgen Gießler und Alexander Lichtenberg.

NACHHALTIGKEITSANSATZ UND STAKEHOLDER-DIALOG

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen gemeinsam zu lösen, ist ein Grundgedanke der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Verantwortungsbewusstes Handeln ist ein fester Bestandteil dieser Philosophie. Eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensführung ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und -kultur von Schwäbisch Hall.

G4-3

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall konzentriert sich mit ihrem Nachhaltigkeitsansatz auf die vier Handlungsfelder „Produkte und Dienstleistungen“, „Ökologische Effizienz“, „Ethik und Gesellschaft“ sowie „Nachhaltige Personalpolitik“.

G4-18

G4-25

Die Handlungsfelder basieren auf den Ergebnissen einer Online-Umfrage der Unternehmen der DZ BANK Gruppe unter ihren wichtigsten Stakeholdern aus dem Jahr 2015. Dazu zählen die Genossenschaftsbanken als Kunden und Eigentümer, Firmen- und Privatkunden der DZ BANK Gruppe sowie Mitarbeiter. Aber auch Lieferanten und Dienstleister, Verbände und Investoren, Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Rating-Agenturen sowie Vertreter aus Wissenschaft und Politik wurden um ihre Einschätzung gebeten.

G4-56

G4-27

G4-19

G4-20

G4-21

Die Umfrage umfasste fünf Themenblöcke und gründete auf Analysen zu den vorherrschenden gesellschaftlichen Nachhaltigkeitstrends. Die Ergebnisse der Umfrage lieferten wertvolle Hinweise, welchen Themen die Stakeholder Relevanz beimessen: Von besonders großer Bedeutung sind demnach für sie ein auf den genossenschaftlichen Werten basierendes Geschäftsmodell (siehe Seite 12), Unternehmensstrategie und -erfolg (siehe Seite 11 ff.), Kundenzufriedenheit (siehe Seite 18 ff.) sowie die Übernahme von Verantwortung für die Mitarbeiter im Unternehmen (siehe Seite 20 ff.). 2018 werden die Unternehmen der DZ BANK Gruppe erneut ihre Stakeholder befragen.

Unternehmenszweck von Schwäbisch Hall ist es, mit Bauspar- und Baufinanzierungslösungen bezahlbaren Wohnraum für weite Kreise der Bevölkerung zu schaffen. Damit trägt das Unternehmen zur Vermögensbildung und Altersvorsorge bei. Darüber hinaus unterstützt Schwäbisch Hall den Umweltschutz, indem es ökologisches und energieeffizientes Bauen und Wohnen fördert. Privat genutzte Immobilien spielen bei der Reduzierung von CO₂-Emissionen eine wichtige Rolle. Als Nr. 1 der Bausparkassen und einer der führenden Baufinanzierer in Deutschland hat Schwäbisch Hall damit einen bedeutenden Hebel zur Verringerung des Kohlendioxid-Ausstoßes in der Hand. Das Unternehmen will mit seinen Produkten und Dienstleistungen möglichst viele Haus- und Wohneigentümer für Energieeffizienz und CO₂-Einsparmaßnahmen gewinnen. Um die klimafreundliche Wirkung der eigenen Produkte beziffern zu können, hat Schwäbisch Hall gemeinsam mit der Universität Stuttgart eine Methode entwickelt, mit der der Beitrag zur CO₂-Minderung für die Finanzierung von Neubauten, Modernisierungen und Photovoltaik-Anlagen gemessen werden kann (siehe Seite 14 ff.).

G4-23

Im Jahr 2017 legte Schwäbisch Hall einen Schwerpunkt seiner Nachhaltigkeitsstrategie auf die Weiterentwicklung dieser Methode. Darüber hinaus engagierte sich das Unternehmen bei der Ausarbeitung der gruppenweiten Klimastrategie (siehe Seite 4 ff.) und beteiligte sich an der Vorbereitung einer Neuauflage der vorher beschriebenen Materialitätsanalyse. Mit verschiedenen Maßnahmen sensibilisierte Schwäbisch Hall außerdem seine Mitarbeiter für den energieeffizienten Umgang mit Ressourcen.

Für das Jahr 2018 plant Schwäbisch Hall die Abgabe der Entsprechungserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Das Unternehmen wird außerdem an der Einführung eines Umweltmanagementsystems arbeiten und die Erfassung des CO₂-Fußabdrucks seiner Produkte weiter präzisieren. Erneut hat die Nachhaltigkeitsagentur oekom für 2018 den Prime-Status von Schwäbisch Hall mit der Note „C+“ bestätigt. Ein Überblick aller aktuellen Nachhaltigkeits-Ratings des Unternehmens findet sich auf Seite 19.

GEMEINSAM STARK: DIE GENOSSENSCHAFTLICHE FINANZGRUPPE

Schwäbisch Hall ist fest in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe verankert. Das Unternehmen koordiniert im „Corporate Responsibility Committee“ (CRC) seine Nachhaltigkeitsaktivitäten mit den anderen Instituten der DZ BANK Gruppe. Das Gremium setzt sich aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der DZ BANK und der Gruppenunternehmen zusammen. Es kommt sechsmal im Jahr zusammen und bearbeitet in Arbeitsgruppen die Themen Klimawandel, Kommunikation und Reporting, Richtlinien und Standards sowie Produkte. Bei allen Entscheidungsprozessen spielen die gemeinsamen genossenschaftlichen Werte Respekt, Solidarität, Verantwortung und Partnerschaftlichkeit eine maßgebliche Rolle.

Dem CRC angeschlossen ist das Kompetenzzentrum Umwelt, in dem sich die Nachhaltigkeits- und Umweltbeauftragten der Gruppenunternehmen regelmäßig über Ziele, Maßnahmen und Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz austauschen. 2017 hat das Kompetenzzentrum Umwelt die gruppenweite Klimastrategie ausgearbeitet und verabschiedet (siehe Seite 4 ff.).

DIALOG MIT DEN STAKEHOLDERN

Über die Online-Umfrage hinaus sucht Schwäbisch Hall den kontinuierlichen und aktiven Austausch mit seinen Stakeholdern ebenso wie mit Vertretern aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur. Dafür nutzt das Unternehmen verschiedene Plattformen wie Kunden- und Mitarbeiterumfragen, Bankenforen für Vertreter der Genossenschaftsbanken, regelmäßige Veranstaltungen in den Räumen der Bausparkasse oder auch die Veranstaltungsreihe „Städte für Menschen“. Außerdem bringt sich

G4-24

G4-26

Schwäbisch Hall über die Branchenverbände, insbesondere die Europäische Bausparkassenvereinigung und den Verband der privaten Bausparkassen, in die politische Meinungsbildung in Brüssel und Berlin ein. Ausgewählte Stakeholder wie die Vorstände genossenschaftlicher Kreditinstitute und Zentralbanken, Vertreter von Verbundunternehmen, Kundengruppen und Genossenschaftsverbände sind über den jährlich tagenden Beirat in den Meinungsaustausch mit dem Vorstand eingebunden.

REPORTING NACH G4

G4-22

Mit diesem Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht erläutert die Bausparkasse Schwäbisch Hall ihr Nachhaltigkeitsverständnis sowie ihre Strategie und legt ihre Leistung im Bereich nachhaltiger Unternehmensführung und -entwicklung im Berichtsjahr 2017 offen. Vorstand, Nachhaltigkeitsbeauftragter und alle betroffenen Unternehmensbereiche waren an der Erstellung des Berichts beteiligt. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall orientiert sich an den Leitlinien der Global Reporting Initiative

G4-33

in der aktuellen Fassung (G4). Das Berichtsniveau schätzt das Unternehmen als „Core“ ein. Eine externe Prüfung dieser Einschätzung erfolgte nicht.

G4-32

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

STRUKTUR DES NACHHALTIGKEITSANSATZES DER BAUSPARKASSE

Nachhaltige Produkte

- Bausparen/Nachhaltigkeitscharakter
- Hebel des Wohneigentums für Klimaschutz
- Beitrag zur Vermögensbildung
- Beitrag Altersvorsorge / Demografie

Nachhaltiger Bankbetrieb

- Ökoeffizienz des Bankbetriebs
- Lieferantenstandards
- Klimaneutrale Investitionen und Anlagen
- Klimaneutrale Bewirtschaftung

Ethik und Gesellschaft

- Unternehmensführung / Compliance
- Stakeholder-Dialog
- CSR-Aktivitäten
- Stiftungen

Commitments

- Nachhaltigkeits-Reporting
- Nachhaltigkeits-Rating
- Nachhaltigkeits-Statements (Kodizes etc.)
- Nachhaltigkeitsstrategie DZ BANK Gruppe



Die Hauptverwaltung der Bausparkasse in Schwäbisch Hall.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Bauen und Wohnen fördern

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist für die Bausparkasse Schwäbisch Hall ein wesentlicher Bestandteil ihrer Strategie – und zugleich ein fundamentales Prinzip für Firmen, denen nachhaltiges Handeln am Herzen liegt.

G4-DMA

Schwäbisch Hall hat seine Werte und sein Selbstverständnis im Unternehmensleitbild formuliert. Dazu zählen Fairness und Zuverlässigkeit genauso wie eine aktive und ehrliche Kommunikation mit den Stakeholdern. Das Unternehmen möchte seine Kunden zufriedenstellen, indem es sie kompetent berät und ihnen einen ausgezeichneten Service bietet. Dies hat Schwäbisch Hall zur Nummer 1 der Bausparkassen in Deutschland und zu einem der führenden Baufinanzierer gemacht. Das Unternehmen sichert den nachhaltigen Unternehmenserfolg, indem es seine Produkte, Prozesse und Leistungen ständig verbessert. Aber auch Kostenbewusstsein und eine verantwortungsvolle Finanz- und Risikosteuerung haben zum Erfolg von Schwäbisch Hall wesentlich beigetragen. In Summe sorgt dies für langfristige Solidität und Stabilität.

G4-14

Schwäbisch Hall will Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen. Das bedeutet, Bauen und Wohnen so zu fördern, dass gesellschaftliche, soziale und ökologische Anforderungen berücksichtigt



Die Mitarbeiter von Schwäbisch Hall sind zu redlichem und integrem Handeln verpflichtet. Für Mitarbeitergeschäfte gibt es entsprechende Richtlinien.

sind. Bausparen hilft, Menschen frühzeitig für die eigene Vermögensbildung zu sensibilisieren. Außerdem engagiert sich das Unternehmen an seinem Standort in Schwäbisch Hall für die erfolgreiche Entwicklung der Stadt und der Region.

AUSSCHLUSSKRITERIEN FÜR EIGENANLAGEN

G4-PR3

Die Bausparkasse steht für Demokratie, Toleranz, Menschenrechte und Chancengleichheit gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Anteilseignern, Mitarbeitern und der Gesellschaft. Im Rahmen ihrer gemeinsamen Nachhaltigkeitsaktivitäten haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe und damit auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall den UN Global Compact unterzeichnet. Damit

G4-15

bekennen sie sich zu den zehn weltweit gültigen Grundsätzen verantwortlichen Handelns in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Anti-Korruption sowie zu einer wertorientierten und nachhaltigen Geschäftsführung.

DEM GESELLSCHAFTLICHEN NUTZEN VERPFLICHTET

Über die Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact berichten die Unternehmen der DZ BANK Gruppe jedes Jahr gemeinsam. Ein Verhaltenskodex, der für die gesamte Genossenschaftliche FinanzGruppe gilt, bildet das Rahmenwerk für interne Regelungen und Richtlinien. Er ist das Fundament für eine gesetzeskonforme und ethisch orientierte nachhaltige Unternehmenskultur. Oberste Maxime aller Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ist das Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung im Kerngeschäft, in der Produktverantwortung sowie zum sorgsamem Umgang mit den natürlichen Ressourcen. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sind geprägt von ihrem genossenschaftlichen Selbstverständnis. Nicht zuletzt deshalb fühlen sie sich dazu verpflichtet, Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die einerseits die Bedürfnisse der Kunden erfüllen, andererseits aber auch einen gesellschaftlichen Beitrag und Nutzen leisten.

Für die Anlage eigener Mittel am Kapitalmarkt hat Schwäbisch Hall Ausschlusskriterien definiert. Anleihen aus definierten Branchen (zum Beispiel bestimmte Rüstungsgüter, Pornografie) oder von Unternehmen mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken (Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechtsverletzungen, kontroverses Umweltverhalten) kommen für eine Investition nicht in Frage. Seit 2015 schließt die Bausparkasse außerdem Anleihen von Unternehmen aus, die mehr als 25



Prozent ihres jährlichen Konzern-Gesamtumsatzes im Bereich Kohlekraftwerke (Braun- und Steinkohle) oder Uranabbau erzielen.

Die Prinzipien des Global Compact bilden auch die Basis der Standards für Lieferanten. Schwäbisch Hall berücksichtigt außerdem die vom Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) verabschiedeten Verhaltensrichtlinien „Code of Conduct“ sowie die einschlägigen Konventionen der

G4-LA14

Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Alle Lieferanten von Schwäbisch Hall müssen ihre Nachhaltigkeitsleistung nachweisen und eine Selbstauskunft in Form einer „Geschäftspartner-Compliance“ abgeben. Sie erhalten nur dann Aufträge, wenn diese Unterlagen vorliegen und sie den Nachweis über eventuell geforderte Nachbesserungen erbracht haben.

G4-HR11

Ergänzt wird dies bei der Bausparkasse durch eine sogenannte Geschäftspartnerprüfung. Sie dient der Korruptionsbekämpfung und wird grundsätzlich ab einem Auftragsvolumen von einer Million Euro pro Jahr und zusätzlich bei allen Partnern, die im Ausland aktiv sind, durchgeführt.

Der Geschäftsbetrieb von Schwäbisch Hall unterliegt den Vorschriften des Gesetzes über das Kreditwesen sowie des Bausparkassengesetzes. Die gesetzlichen Regelungen stellen sicher, dass die Bau-spartarife so gestaltet sind, dass bis zur Zuteilung gleichmäßige, möglichst kurze Wartezeiten anfallen. Die Zinsen einzelner Tarife gelten für alle Bausparer, unabhängig von der abgeschlossenen Bau-sparsumme und der jeweiligen Besparung.

COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM SICHERT REGELKONFORMES VERHALTEN

G4-S04

Die Mitarbeiter von Schwäbisch Hall sind zu redlichem und integrem Handeln sowie zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Vermögenswerten verpflichtet. Das umfasst auch Mitarbeiter-geschäfte, für die es entsprechende Richtlinien gibt. Über die zu beachtenden Regeln wird die Beleg-schaft regelmäßig informiert und geschult. Schwäbisch Hall verfügt über ein Compliance-Management-System, welches sicherstellt, dass sich die Mitarbeiter regelkonform verhalten. Es dient dazu, Compliance-Risiken zu erkennen und zu überwachen sowie Verstößen vorzubeugen. Aufgaben, Aufbau und Funktion werden durch die relevanten Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Kredit-institute definiert. Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner können einen möglichen Verdacht von Wirtschaftskriminalität anonym melden. Weitere Informationen zum Compliance-Management-System gibt es auf der Internetseite und im Risikobericht des Geschäftsberichts von Schwäbisch Hall.

Für das Jahr 2017 sind dem Unternehmen keine Fälle von Korruption bekannt. Im Rahmen der Risikoanalyse wurden keine Korruptionsrisiken identifiziert, die als erheblich zu bezeichnen wären. Auch sind gegen das Unternehmen keine Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens oder vergleichbarer Sachverhalte anhängig. ■

Klimaschutz durch Finanzierungen

Mit der Finanzierung von energieoptimiertem Wohneigentum trägt Schwäbisch Hall nachweislich zu einer Verringerung des Kohlendioxid (CO₂)-Ausstoßes in Deutschland bei. Auch Modernisierungen leisten einen erheblichen Beitrag zum Klimaschutz.

G4-4

G4-8

G4-9

G4-6

Schwäbisch Hall steht als Immobilienfinanzierer für das Thema „Bauen und Wohnen“. Das Unternehmen bietet in Deutschland gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken maßgeschneiderte Konzepte zur privaten Zukunftsvorsorge, zur Vermögens- und Wohneigentumsbildung sowie Baufinanzierungen aus einer Hand. Die Mitarbeiter in der Kundenbetreuung in Schwäbisch Hall sowie die mehr als 3.300 Heimatexperten im Außendienst sorgen für qualifizierte Beratung und optimalen Kundenservice für mehr als 7,3 Millionen Kunden. Im Ausland ist Schwäbisch Hall durch Joint Ventures und eine Tochtergesellschaft in Zentral- und Osteuropa sowie in China vertreten. Die ausländischen Beteiligungsgesellschaften von Schwäbisch Hall in China, der Slowakei, Tschechien und Ungarn haben zusammen rund 2,9 Millionen Kunden.

Schwäbisch Hall hat sein Geschäftsmodell und damit auch sein Produkt- und Leistungsspektrum neu ausgerichtet, um seine profitable Marktführerschaft in Deutschland zu sichern und auszubauen. Im Rahmen des Transformationsprozesses will sich das Unternehmen von einer Bausparkasse mit dem Geschäftsfeld Baufinanzierung hin zum führenden Immobilienfinanzierer mit den beiden Kerngeschäftsfeldern Bausparen und Baufinanzierung entwickeln. Beide Kerngeschäftsfelder

G4-EC1

WESENTLICHE NEUGESCHÄFTS- UND FINANZKENNZAHLEN

	2017	2016
Schwäbisch Hall in Deutschland		
Neugeschäft Bausparen (vorgelegt, in Mrd. €)	27,95	29,2
Neu abgeschlossene Verträge (Anzahl)	557.508	626.575
Neugeschäft Baufinanzierung (in Mrd. €)	14,61	13,9
Kunden (in Mio.)	7,34	7,4
Auslandsgeschäft (Joint-Venture-Bausparkassen)		
Neugeschäft Bausparen (vorgelegt, in Mrd. €)	10,48	9,87
Neugeschäft Baufinanzierung (vorgelegt, in Mrd. €)	2,3	2,4
Neu abgeschlossene Verträge (Anzahl)	546.000	551.000
Kunden (in Mio.)	2,94	3,12
Ergebnis / Finanzkennzahlen		
Konzern-Ergebnis vor Steuern (in Mio. €)	334	158
Zinsüberschuss (in Mio. €)	833	655
Provisionsergebnis (in Mio. €)	- 48	- 85
Harte Kernkapitalquote (in %)	28,6	27,7

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

bedingen einander und tragen, unabhängig vom Zinsniveau, zum geplanten Wachstum in der Immobilienfinanzierung bei. Sowohl das Kerngeschäftsfeld Bausparen als auch das Kerngeschäftsfeld Baufinanzierung ermöglichen es Schwäbisch Hall, als subsidiärer Partner der Genossenschaftsbanken aufzutreten und hier einen echten Mehrwert als Verbundpartner zu stiften.

Im Kerngeschäftsfeld Baufinanzierung konzentriert sich das Unternehmen auf klassische Bauspardarlehen, eigene bausparunterlegte Sofortfinanzierungsangebote, unter anderem riestergeförderte Finanzierungen (Wohn-Riester), Baudarlehen sowie die Vermittlung von Immobilienkrediten der Genossenschaftsbanken. Mit einem Neugeschäftsvolumen von 14,6 Milliarden Euro (2016: 13,9 Milliarden Euro) erzielte Schwäbisch Hall in diesem Geschäftsfeld 2017 in Folge ein Rekordergebnis.

Im Kerngeschäftsfeld Bausparen hat Schwäbisch Hall 2017 seine Position als Nummer 1 unter den Bausparkassen in Deutschland klar behauptet und in Deutschland 558.000 neue Bausparverträge mit einem Gesamtvolumen von knapp 28 Milliarden Euro abgeschlossen. Die Bausparsumme des Bestands erhöhte sich zum Jahresende um 1,8 Prozent auf 299 Milliarden Euro. Auch die ausländischen Bausparkassen konnten ihre Marktführerschaft behaupten. Bei ihnen blieb die Zahl der neu abgeschlossenen Bausparverträge mit 546.000 stabil. Somit hat Schwäbisch Hall in einem herausfordernden Umfeld auch 2017 wieder gute Ergebnisse erzielt.

MEHRWERT FÜR DIE REGION

Die Schwäbisch Hall-Gruppe fühlt sich der Stadt und der Region Schwäbisch Hall eng verbunden. Seit 1944 prägt das Unternehmen über Generationen hinweg die Stadt und die Region. Als größter Arbeitgeber mit knapp 3.400 Mitarbeitern in Schwäbisch Hall trägt das Unternehmen erheblich zur Wertschöpfung bei.

G4-12

G4-EC9



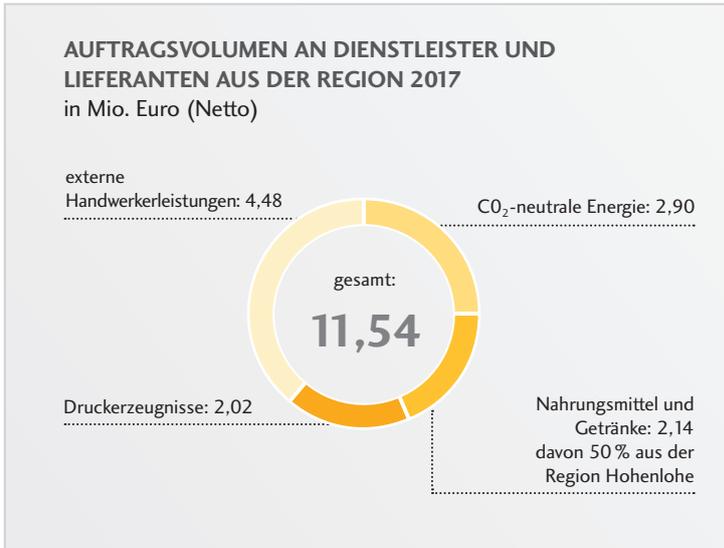
Bei der Wahl von Dienstleistern und Lieferanten legt Schwäbisch Hall großen Wert auf regionale Anbieter. Mindestens 50 Prozent des Nahrungsmittelbedarfs werden mit Produkten aus dem Umland gedeckt. So werden Fleisch- und Wurstwaren von regionalen Metzgereien geliefert, Käse und Schafsjoghurt stammen aus einer Dorfkäserei, fertige Salate von einem ansässigen Gasthof und die Eier aus dem nahegelegenen Murrhardt. Damit stellt das Unternehmen nicht nur die Qualität der Produkte sicher, sondern vermeidet auch lange Wege und Verpackungsmüll. Umgekehrt profitieren die Anbieter von den Aufträgen von Schwäbisch Hall.

Darüber hinaus arbeitet Schwäbisch Hall mit vielen weiteren Unternehmen und Institutionen zusammen, wie dem lokalen Energieversorger oder dem Campus Schwäbisch Hall, einer Außenstelle der Hochschule Heilbronn. Als guter „Corporate Citizen“ engagiert sich die Bausparkasse gemeinsam mit ihren Mitarbeitern zudem in zahlreichen gemeinnützigen Einrichtungen durch finanzielle oder tatkräftige Unterstützung (mehr dazu ab Seite 30 ff.).

GESELLSCHAFTLICHER NUTZEN DES BAUSPARENS

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

G4-12



G4-EC9

Eine Immobilie ist zudem ein wichtiger Baustein für die private Altersvorsorge, die aufgrund der demografischen Entwicklung unerlässlich geworden ist. Denn die gesetzliche Rente wird in den meisten Fällen nicht mehr ausreichen, um den aktuellen Lebensstandard im Alter aufrechtzuerhalten. Diese Entwicklung wird die Sozialsysteme in Zukunft stark belasten. Darum unterstützt der Staat den privaten Wohnungsbau und damit die private Eigentumbildung mit verschiedenen Fördermaßnahmen. Schließlich schützt Eigentum im Ruhe-

stand nicht nur vor Altersarmut. Durch Modernisierung und seniorengerechten Umbau können die Besitzer von Häusern oder Eigentumswohnungen auch bei nachlassender Mobilität länger in den eigenen vier Wänden wohnen bleiben.

PRODUKTE UND LEISTUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

G4-EN27

Eine verbesserte Energieeffizienz von Gebäuden ist ein wichtiger Schlüssel, um den Kohlendioxid (CO₂)-Ausstoß in Deutschland zu reduzieren. Neubauten und energetische Modernisierungen, die mit Schwäbisch Hall finanziert werden, leisten somit einen Beitrag, die CO₂-Emissionen von Wohngebäuden zu verringern. Denn Neubauten werden schon allein aufgrund der gesetzlichen Vorgaben heutzutage wesentlich energieeffizienter gebaut als früher. Auch die energetische Sanierung bestehender Wohngebäude verbessert die Klimabilanz des Wohnbestandes erheblich.

Mehr als die Hälfte der von Schwäbisch Hall komplett oder teilweise finanzierten Bauvorhaben sind Modernisierungen beziehungsweise energetische Sanierungen. Mit passenden Bauspar- und Baufinanzierungslösungen unterstützt Schwäbisch Hall die erforderlichen Maßnahmen für mehr Klimaschutz im Gebäudebestand. So ist beispielsweise für Modernisierungsdarlehen innerhalb des Baufinanzierungsangebots „FuchsEnergie“ bis zu einem Volumen von 30.000 Euro kein Grundschuldeintrag erforderlich. Zudem können Kunden einen Zinsvorteil in Anspruch nehmen und eine Zinsbindung von bis zu 20 Jahren wählen. Kunden, die Mitglied eines Instituts der Genossenschaftlichen FinanzGruppe sind, erhalten für die Finanzierung von energetischen Modernisierungen außerdem zusätzlich einen weiteren Zinsvorteil.

G4-EC7

452.820 TONNEN CO₂-EMISSIONEN DURCH FINANZIERUNGEN EINGESPART

Um die positiven Auswirkungen der Finanzierungen von Schwäbisch Hall nachweisen zu können, hat das Unternehmen in Zusammenarbeit mit der Universität Stuttgart eine völlig neue Berechnungsmethode entwickelt. Der Berechnung liegt ein Vergleichshaus mit einem durchschnittlichen jährlichen Energiebedarf von 169 Kilowattstunden pro Quadratmeter zugrunde. Demgegenüber steht ein Neubau. Sein Energieverbrauch entspricht dem vorgeschriebenen Standard für Neubauten, wie er in der aktuellen Energieeinsparverordnung EnEV beschrieben ist. Er liegt bei 71 Kilowattstunden pro Quadratmeter und Jahr.

G4-EN19

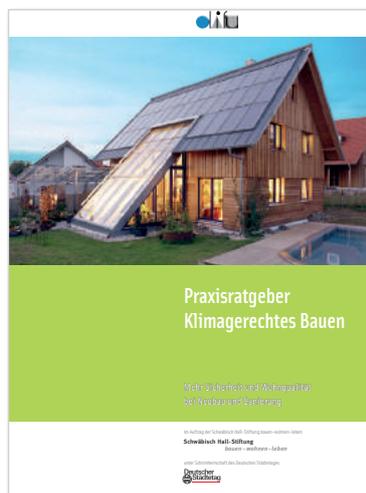
So lässt sich bei einem Anteil von rund 36 Milliarden Euro Kreditvolumen, das Schwäbisch Hall in Deutschland an Privatkunden vergeben hat, eine nachhaltige Verwendung im Sinne einer CO₂-Reduzierung in Höhe von 452.820 Tonnen (2016: 417.746 Tonnen) belegen. Dabei handelt es sich um den Kreditbestand in den Verwendungszwecken Neubau, Modernisierung und Photovoltaik-Anlagen.

G4-FS11

Der eingesparte Wert der CO₂-Emissionen entspricht dem jährlichen CO₂-Verbrauch von 48.000 Menschen oder 244.283 PKWs.

UMWELTBERATUNG FÜR KUNDEN

Schwäbisch Hall nutzt unterschiedliche Kommunikationsplattformen, um seine Kunden über energieeffizientes und klimaschonendes Bauen und Wohnen zu informieren. Dazu zählen zum Beispiel die Internetseiten www.schwaebisch-hall.de und www.wohnglueck.de, Medien- und Kundeninformationen sowie regelmäßige Beiträge im Kundenmagazin. Darüber hinaus vermittelt die Bausparkasse Informationsdienste der Landesregierung Baden-Württemberg an Banken und Kunden wie den „Sanierungsleitfaden“. Eine wichtige Rolle bei der Vermittlung von Energieberatungsangeboten übernehmen hierbei die Volksbanken und Raiffeisenbanken vor Ort.



Die Schwäbisch Hall-Stiftung „bauen-wohnen-leben“ hat außerdem in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Urbanistik und zahlreichen Experten einen Praxisratgeber „Klimagerechtes Bauen“ herausgegeben, der auf der Homepage von Schwäbisch Hall als Download kostenlos zur Verfügung steht. Die Publikation gibt Bauherren und Modernisierern umfassende Tipps, wie sich Wohngebäude klimaschonend bauen und betreiben lassen.



Für alle Fragen rund um die Immobilie bietet Schwäbisch Hall gemeinsam mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken den „Geno-Immobilien-Kompass für Wohneigentümer“ an. Dieser führt Schritt für Schritt durch die eigenen vier Wände und hilft, den konkreten Bedarf zu analysieren.

HOHER ANSPRUCH AN DIE BERATUNGSQUALITÄT
 Schwäbisch Hall will für Kunden der beste Partner in allen Finanzfragen rund um die eigenen vier Wände sein. Dieses Ziel ist im Unternehmensleit-

bild verankert. Eine umfassende und an den individuellen Bedürfnissen der Kunden orientierte Beratung ist darum der eigene Anspruch. Dreh- und Angelpunkt der Kundenbetreuung ist das persönliche Gespräch in einer der rund 11.000 Filialen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe in ganz Deutschland. Die Berater klären ihre Kunden umfassend über die Eigenschaften der Produkte und die verbundenen Risiken auf.

Auch in Zeiten zunehmender Digitalisierung investiert Schwäbisch Hall kontinuierlich in die Weiterentwicklung des Vertriebs- und Beratungsnetzes, um die bestmögliche Beratungsqualität sicherzustellen, die allen gesetzlichen Vorgaben entspricht. Die Außendienstmitarbeiter werden regelmäßig geschult und auf den aktuellen Stand der Entwicklungen gebracht. Im Jahr 2017 lag der Schwerpunkt dabei auf der Weiterentwicklung der Baufinanzierungskompetenz, der Beratungsqualität und auf den regulatorischen Anforderungen.

Schwäbisch Hall misst und bewertet kontinuierlich die Zufriedenheit der Kunden und die Qualität der Beratung. Dafür nutzt das Unternehmen verschiedene Instrumente wie Kundenbefragungen, Studien mit Testkäufen oder Analysen externer Anbieter. Außerdem spielen folgende Indikatoren eine wichtige Rolle: die Stornierungsquote im Neugeschäft, der regelmäßig berechnete Kundenbindungsindex sowie Kennzahlen zur Bewertung der Beratungs- und Produktqualität, die aus eigenen Kundenbefragungen gewonnen werden. Ganz wesentlich sind außerdem die Rückmeldungen der Außendienstmitarbeiter und Berater der Volksbanken und Raiffeisenbanken aus den persönlichen Kundengesprächen. Die Platzierungen und Bewertungen in einschlägigen Wettbewerben unabhängiger Institute runden das Bild ab (siehe Kasten).

MARKENPOSITIONIERUNG – MIT DEN HEIMATEXPERTEN IN WOHNEIGENTUM

„Heimat schaffen und erhalten mit Schwäbisch Hall“ – auch in der Markenpositionierung kommt der Nachhaltigkeitsanspruch von Schwäbisch Hall zum Ausdruck. Mit seinen Produkten und Dienstleistungen im Bereich Bausparen und Baufinanzierung richtet sich Schwäbisch Hall auf die Bedürfnisse

WESENTLICHE KENNZAHLEN ZUR KUNDENBINDUNG UND QUALITÄT VON BERATUNG UND LEISTUNGEN		
	2017	2016
Kundenbindungsindex	73	74
Bewertung Beratungsqualität	73	74
Bewertung Produktqualität	53	56

AUSGEZEICHNETE BERATUNG

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall stellt sich in verschiedenen Bausparkassen-Tests dem Wettbewerb – und dies mit Erfolg.

- Die Finanz- und Wirtschaftszeitung **€uro am Sonntag** hat in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Kundeninstitut (DKI) erneut die „Beste Bausparkasse“ getestet und Schwäbisch Hall 2017 zum dritten Mal in Folge zum Testsieger gekürt. Schwäbisch Hall bot dabei den Testern die beste Beratung unter allen Wettbewerbern, „sehr gute“ Konditionen und „sehr guten Service“.
- Das Wirtschaftsmagazin **Focus-Money** befragte im Rahmen der zweiten reprä-

sentativen Branchenstudie die Kunden von 20 Bausparkassen zur Kundenzufriedenheit. Hierbei belegt Schwäbisch Hall im Gesamturteil mit der Wertung „Sehr gut“ den ersten Platz.

- Die Zeitschrift **Finanztest** hat 2017 die besten Riester-Tarife für Sparer ermittelt, die in sieben oder zehn Jahren den Bau oder Kauf einer Immobilie planen. Klarer Testsieger war Schwäbisch Hall.
- Laut einer Befragung der Zeitschrift **Testbild** und des Statistik-Portals **Statista** unter mehr als 22.000 Kunden in Deutschland ist Schwäbisch Hall unter allen Bausparkassen das Institut mit der „besten Service-Qualität“.

und Wünsche der Kunden aus, damit sie mit dem Erwerb von Wohneigentum Heimat schaffen und erhalten können. Regelmäßige Markenuntersuchungen zeigen, dass Schwäbisch Hall nicht nur die Nr. 1 im Bausparkmarkt ist, sondern auch im Baufinanzierungsmarkt insgesamt eine hervorragende Markenstellung mit einem ausgezeichneten Image besitzt. Kenner der größten Baufinanzierungsanbieter in Deutschland weisen Schwäbisch Hall nämlich am häufigsten einen guten Ruf zu (49 Prozent). Ebenfalls sehen die meisten Kenner in Schwäbisch Hall den Anbieter, bei dem man sich in Sachen Bau- und Immobilienfinanzierung gut aufgehoben fühlt (43 Prozent) und der die besten Informationen zum Thema Bauen und Wohnen bietet (38 Prozent). Bei den eigenen Bauspar- und Baufinanzierungskunden fällt die Zustimmung zu diesen Attributen nochmal 50–60 Prozent höher aus. ■

NACHHALTIGKEITS-RATINGS DER BAUSPARKASSE

Rating-Anbieter	Datum aktuelles Rating	Rating Einstufung	Bemerkung
oekom research AG	2018	Prime/C+	Überdurchschnittliches Engagement in Sachen Umwelt und Soziales
imug	2018	neutral (CC)	Uncovered Bonds
		positive (BB)	Mortgage Covered Bonds
		positive (BB)	Public Sector Covered Bonds
MSCI	2016	AA	Hervorragende Bewertung DZ BANK AG deutlich über Branchendurchschnitt (Industry „Banks“)
sustainalytics	2018	Outperformer	In den Bereichen Environment und Governance (Platz 37 von 342 in Industry „Banks“)
		Leader	Im Bereich Social

Für die Zukunft gerüstet

Arbeitgeber und Vertriebspartner müssen heute offen für neue, flexible Modelle sein, wenn sie gute Nachwuchs- und Fachkräfte sowie Vertriebspartner gewinnen und auf Dauer halten wollen. Schwäbisch Hall bietet seinen Innen- und Außendienstmitarbeitern schon seit vielen Jahren Lösungen an, damit sie Beruf und Privatleben bestmöglich miteinander vereinbaren können. Gute Arbeitsbedingungen, eine erfolgsorientierte Vergütung und viele Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung gehören ebenfalls zu den selbstverständlichen Leistungen der Bausparkasse.

Schwäbisch Hall verfolgt das Konzept einer nachhaltigen, lebensphasenorientierten Personalpolitik. Mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen nach der Ausbildung und individueller Förderung begleitet Schwäbisch Hall seine Mitarbeiter auf ihrem Berufsweg. Eltern unterstützt die Bausparkasse mit einem Arbeitsumfeld, das es ihnen erleichtert, die beruflichen und familiären Belange miteinander zu verbinden. Mit einem umfangreichen Angebot zum Thema Gesundheit hilft das Unternehmen seinen Mitarbeitern, sich für ein langes und erfülltes Berufsleben gesund und fit zu halten. So will Schwäbisch Hall im zunehmend schärferen Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter und Vertriebspartner den Folgen der demografischen Entwicklung begegnen.

Im Fokus der Personalarbeit stand 2017 der qualitative Personalumbau, begleitet von entsprechenden Qualifizierungsangeboten. Stellen und Projekte wurden konsequent intern ausgeschrieben, um Mitarbeitern die Chance zu geben, ihre beruflichen Wünsche und Ziele zu verwirklichen. Insgesamt wechselten 651 Mitarbeiter innerhalb der Schwäbisch Hall-Gruppe in eine neue Position (inkl. Umstrukturierungen).

MITARBEITERGEWINNUNG

Seit 2014 wirbt Schwäbisch Hall mit der Arbeitgeberkampagne „Der zweitwichtigste Ort der Welt“ um Nachwuchs- und Fachkräfte am Markt. Kernaussage ist: Wer bei Schwäbisch Hall seine berufliche Zukunft plant, den erwartet ein Arbeitsumfeld, in dem gegenseitiger Respekt und soziale Verantwortung auf der Tagesordnung stehen. Die individuelle Weiterentwicklung wird gefordert und gefördert. Die zahlreichen Auszeichnungen, die Schwäbisch Hall regelmäßig erhält, zeigen, dass das Unterneh-

G4-LA12

G4-LA9

WICHTIGE PERSONALKENNZAHLEN*		
	2017	2016
Anzahl Mitarbeiter (Personen)	3.174	3.186
davon weiblich (in %)	60,6	60,4
davon männlich (in %)	39,4	39,6
Durchschnittsalter (Jahre)	45,1	44,9
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	19,8	19,5
Krankheitstage je Mitarbeiter	18,5	17,3
Fluktuationsquote (in %)	4,7	5,6
Weiterbildungstage je Mitarbeiter	2,0	2,5

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



Veranstaltung zur Auszeichnung der Top Employer Deutschlands 2017 in der Rheinterrasse Düsseldorf.

men diesen Weg erfolgreich meistert. 2017 wurde Schwäbisch Hall erneut vom unabhängigen Top Employer Institute als bester Arbeitgeber aller Finanzinstitute in Deutschland ausgezeichnet. In der Gesamtbewertung aller Branchen erreichte das Unternehmen den fünften Platz.

Innovative Wege hat Schwäbisch Hall 2017 bei der Gewinnung von Mitarbeitern im Außendienst beschritten: Potenzielle Außendienstmitarbeiter wurden mit einem personalisierten Videoclip über den Arbeitgeber Schwäbisch Hall angesprochen. In dem Video erscheinen ihr Name, ihr Foto, ihr Wohnort und sogar ein Luftbild ihres Hauses. Mit dieser sehr persönlichen Ansprache will Schwäbisch Hall überraschen und seine besondere Wertschätzung für den Bewerber ausdrücken.

NACHWUCHSFÖRDERUNG

Die Suche nach jungen Talenten, die mit einer erstklassigen Ausbildung die Zukunft des Unternehmens sichern, hat hohe Priorität bei Schwäbisch Hall. Die Bausparkasse spricht den Nachwuchs darum schon frühzeitig an. Dafür nutzt sie zum Beispiel Schüler- und Hochschulmessen, regionale Schulkoperationen oder Unternehmenstage bei Partneruniversitäten. Auch Social-Media-Kanäle sind mittlerweile ein gängiges Medium, um mit interessierten Schulabgängern in Kontakt zu kommen.

Für Berufsstarter gibt es unterschiedliche Wege bei Schwäbisch Hall: Die Ausbildung zum Bankkaufmann im Innen- oder im Außendienst

AUSGEZEICHNETER ARBEITGEBER

Schwäbisch Hall erhält für seine attraktiven Arbeitsbedingungen regelmäßig Auszeichnungen und rangiert bei Wettbewerben zur Arbeitgeberattraktivität auf vorderen Plätzen



TOP EMPLOYER

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist beim Wettbewerb „Top Employer Deutschland“ erneut als bester Arbeitgeber aller Finanzinstitute ausgezeichnet worden. In der Gesamtbewertung aller Branchen erreichte sie den fünften Platz. Schwäbisch Hall überzeugte insbesondere bei den Aktivitäten zur Personalentwicklung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften. Als herausragend wurden außerdem die Nachfolge- und Karriereplanung sowie die leistungsfördernde familienfreundliche Unternehmenskultur bewertet.

KUNUNU



Die Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu hat Schwäbisch Hall mit dem Gütesiegel Top Company ausgezeichnet. Damit zählt Schwäbisch Hall zum exklusiven Kreis von sechs Prozent der am besten bewerteten Unternehmen. Auf Kununu stimmen Arbeitnehmer unter anderem in den Kategorien Arbeitsbedingungen, Karrierechancen und Gehalt ab.

ABSOLVENTA



Für das Trainee-Programm für Hochschulabsolventen hat Schwäbisch Hall 2017 erneut das Qualitätszeichen „Karriereförderndes & faires Trainee-Programm“ von der Jobbörse Absolventa erhalten.



88 junge Leute haben im September 2017 ihren Berufsweg bei Schwäbisch Hall begonnen.

FAIRER ARBEITGEBER

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

ist der richtige Einstieg für alle, die sich für Themen wie Wirtschaft und Finanzdienstleistungen interessieren. Darüber hinaus bietet Schwäbisch Hall insgesamt zwölf weitere Berufsausbildungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten an. Unter anderem können Abiturienten ein dreijähriges, stark praxisbezogenes Duales Studium bei Schwäbisch Hall in Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) absolvieren. Bachelor-Abschlüsse in den Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik, Facility Management, Food Management oder Digitale Medien sind möglich. Praktikanten, Werkstudenten oder Trainees, die bereits ein Studium erfolgreich gemeistert haben, können erste Berufserfahrungen

in der Bausparkasse sammeln. Für den erfolgreichen Start ins Berufsleben steht den Auszubildenden von Anfang an ein kompetentes Ausbildungsteam zur Seite, das sie tatkräftig unterstützt.

Der Ausbau des Baufinanzierungsgeschäfts hat Auswirkungen auf die Ausbildungsinhalte im Innen- und Außendienst. Schwäbisch Hall hat die Themen der neuen Unternehmensstrategie angepasst und den Schwerpunkt noch umfassender auf die Baufinanzierung gelegt. In einem eigenen modernen Ausbildungszentrum haben die Auszubildenden viel Platz für selbstständiges Lernen und Gruppenarbeiten unter der Anleitung erfahrener Kollegen.

Zum Jahresende 2017 waren 220 Nachwuchskräfte (Auszubildende, DH-Studenten und Trainees) bei Schwäbisch Hall beschäftigt. Von den 105 Auszubildenden und Absolventen des dualen Hochschulprogramms, die ihre Ausbildung 2017 abgeschlossen haben, haben 76 anschließend einen Anstellungsvertrag unterzeichnet.

G4-LA1

LEBENSLANGES LERNEN WIRD DIGITALER

G4-LA10

Damit Unternehmen und Mitarbeiter wettbewerbsfähig bleiben, ist stetige Weiterbildung unerlässlich. Der technologische Wandel wird diese Tendenz in Zukunft weiter verstärken. Mitarbeiter bei Schwäbisch Hall erhalten deshalb über alle Lebensphasen hinweg Unterstützung bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung und ihrer persönlichen Karriereplanung. Neben Inhalten, die die persönliche Kompetenz fördern, bietet die Schwäbisch Hall-Gruppe ein umfangreiches Programm an fachspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen.



Neuen Trends auf der Spur: Die digitale Transformation ist bei Schwäbisch Hall in vollem Gange.



Gut für das Familienleben: Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, von Zuhause zu arbeiten.

Digitale Lern- und Kommunikationsmöglichkeiten sind mittlerweile bei der Bausparkasse zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Das unterstützt die Qualifizierung im Arbeitsalltag. 2017 hat die Bausparkasse den „Schwäbisch Hall Trainingsplatz“ eingeführt. Mit dem Tool hält eine neue Art des Lernens Einzug in die Schwäbisch Hall-Gruppe: Teilnehmer können sich dort auch auf mobilen Geräten über die Angebote zur Personalentwicklung informieren und Kurse absolvieren. Verstärkt werden auch animierte Erklärfilme eingesetzt, mit denen komplexe Themen anschaulich und verständlich dargestellt werden.

2017 zählte für die Mitarbeiter im Innendienst die Weiterqualifizierung im IT-Bereich (SAP und standardnahe Lösungen) und in agilen Projektmanagementmethoden zu den Schwerpunkten des Schulungsangebots.

Im Außendienst legte die Personalentwicklung weiterhin den Schwerpunkt auf die Baufinanzierungskompetenz. Die Ausbildung umfasst drei Kompetenzstufen: Stufe A besteht aus den Grundlagen und bereitet auf die Sachkundeprüfung nach § 34i Gewerbeordnung (GewO) vor. Sie ist seit März 2016 für Baufinanzierungs-Vermittler gesetzlich vorgeschrieben. Stufe B ist für Baufinanzierungs-Spezialisten und Stufe C bietet spezielle Zertifizierungsangebote. Bis Ende 2018 soll der gesamte Außendienst für die Baufinanzierungsberatung qualifiziert sein. Daneben bietet Schwäbisch Hall seinen Außendienstmitarbeitern regelmäßig Schulungen zur Verbesserung ihrer Beratungsqualität und zu regulatorischen Anforderungen an.

PERSONALENTWICKLUNG VON ANFANG AN

Die Entwicklung der Mitarbeiter für künftige Führungspositionen ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. Mit Förderprogrammen bereitet das Unternehmen sie auf ihre Managementaufgaben vor. So erhalten Leistungsträger frühzeitig interessante Perspektiven, die sie im Unternehmen halten. Das zahlt sich aus: Schwäbisch Hall kann den Großteil seiner Führungspositionen mit erprobten Mitarbeitern aus den eigenen Reihen besetzen.

Führungskräfte erhalten bei Schwäbisch Hall besondere Angebote, mit denen sie ihre Management-Kompetenzen weiterentwickeln können wie etwa den „Digitalen Führerschein“ oder Workshops zu Steuerungsinstrumenten. Die Mitglieder des Vorstands und der ersten Führungsebene vernetzen sich innerhalb der DZ BANK Gruppe über den „Corporate Campus“, um bei gemeinsamen Zusammen-treffen neue Perspektiven und Ideen zu entwickeln.



Kinder von Mitarbeitern werden im „Fuchsbau“ professionell betreut und begleitet

UNTERSTÜTZUNG FÜR FAMILIEN

Schwäbisch Hall unterstützt seine Mitarbeiter im Innendienst bei ihren Bemühungen, Beruf und Familie bestmöglich miteinander zu vereinbaren. Das gilt für Mütter und Väter, aber auch zunehmend für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen. Variable Arbeitszeitregelungen sind dafür die Grundlage. Gruppenweit gibt es über 80 verschiedene Teilzeitmodelle, die Mitarbeiter nutzen können. Hinzu kommen flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, im Rahmen verschiedener Angebote von zu Hause aus zu arbeiten. Für Führungskräfte gilt die Vertrauensarbeitszeit. Zudem fördert Schwäbisch Hall aktiv die Übernahme von Führungsaufgaben durch Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung. Derzeit arbeiten 64 Führungskräfte in Teilzeit bei der Bausparkasse.

Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Sicherung der Kinderbetreuung. Schwäbisch Hall betreibt mit dem „Fuchsbau“ eine eigene Kindertagesstätte mit Platz für insgesamt 100 Mitarbeiterkinder. Die Öffnungszeiten werden den Anforderungen der berufstätigen Eltern gerecht. Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem, Präsenztermine und Besprechungen mög-

G4-10

NUTZUNG TEILZEITANGEBOTE

	2017	2016
Feste Arbeitsverhältnisse	3.174	3.186
davon Vollzeit	1.940	1.979
davon Teilzeit	1.234	1.207
weibliche Teilzeitbeschäftigte	1.104	1.069
männliche Teilzeitbeschäftigte	130	138
Teilzeitquote Frauen (%)	89,5	88,6
Teilzeitquote Männer (%)	10,5	11,4
Teilzeitquote Gesamtbelegschaft (%)	38,9	37,9

lichst nur innerhalb gesicherter Kinderbetreuungszeiten anzusetzen. Es gibt zehn besprechungsfreie Tage im Jahr, die auf besondere Termine wie zum Beispiel den Tag der Einschulung von Erstklässlern abgestimmt sind. In den Schulferien bietet Schwäbisch Hall ein zweiwöchiges betriebliches Kinderferienprogramm für bis zu 100 Mitarbeiterkinder im Alter von 5 bis 14 Jahren an. Das Programm will bewusst zeitliche Lücken zu lokalen Ferienangeboten schließen.

UNTERSTÜTZUNG, WENN DER PFLEGEFALL EINTRITT

Für Mitarbeiter, die ihre Familienangehörigen pflegen, gibt es bereits seit 1992 eine betriebliche Regelung für eine Pflegepause. Mitarbeiter können sich bis zu zwei Jahre von ihrer Tätigkeit freistellen lassen, um einen Angehörigen zu betreuen. Tritt unerwartet ein Pflegefall eines nahen Angehörigen ein, können Mitarbeiter sich kurzfristig bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen lassen. Ergänzend bietet Schwäbisch Hall Informationsveranstaltungen mit regionalen Partnern an. Das Unternehmen hält zusätzlich weitere Beratungsangebote sowie umfangreiche Informationspakete für seine Mitarbeiter bereit. Seit 1997 betreibt Schwäbisch Hall gemeinsam mit der „Dienste für Menschen GmbH“ das „Horst-Kleiner-Stift“, ein eigenes Seniorenwohnstift mit angeschlossener Pflegeabteilung für ehemalige Mitarbeiter und Angehörige von Mitarbeitern. Insgesamt stehen 51 Ein- bis Zweizimmer-Wohnungen zur Verfügung.

NEU: PAUSE VOM JOB MACHEN

Seit 2017 testet Schwäbisch Hall eine neue Form der Sabbatzeit für Mitarbeiter, die bis zu sechs Monate lang eine Pause vom Job machen möchten. In dieser Zeit wird das Beschäftigungsverhältnis fortgeführt. Die Mitarbeiter erhalten für einen gewissen Zeitraum ein reduziertes Gehalt und das Unternehmen übernimmt weiterhin die Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge. Damit will die Bausparkasse ihren Mitarbeitern Freiräume öffnen, um sich zum Beispiel eine Atempause zu verschaffen oder einen Traum zu verwirklichen.

VIelfalt IST IM UNTERNEHMEN VERANKERT

Vielfalt bereichert das Unternehmen. Die Wertschätzung aller Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung ist für Schwäbisch Hall Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Bausparkasse ist bestrebt, den Diversity-Gedanken fortlaufend im Unternehmensalltag zu verankern und die Rahmenbedingungen für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Auch bei der Förderung von Mitarbeitern in Führungspositionen legt Schwäbisch Hall besonderen Wert auf die Gleichstellung und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter. 2011 hat sich das Unternehmen mit einem „Letter of intent“ verpflichtet, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu steigern. Dies beginnt bereits bei der systematischen Nachwuchsförderung. Mit Coachings und gruppenübergreifenden Mentoringprogrammen unterstützt Schwäbisch Hall gezielt die berufliche Entwicklung von Frauen im Unternehmen.

GLEICHBERECHTIGTE TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

IST zum 31. Dezember 2017

	in %
Aufsichtsrat	30,0
Vorstand	0,0
Erste Führungsebene	13,6
Zweite Führungsebene	21,3



Schwäbisch Hall in Balance: Mannschaftssport und Präventivkurse im betriebseigenen Bewegungszentrum.



Im Zuge des seit Mai 2015 geltenden neuen „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall Zielgrößen für den Anteil von Frauen in Führungspositionen festgelegt, mit dem Ziel, diese bis Mitte 2017 zu erreichen. Schwäbisch Hall ermuntert und fördert Frauen bei der Übernahme von Führungsverantwortung und hat dafür unterschiedliche Maßnahmen, etwa zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, implementiert.

Die Zahl der Frauen, die Führungspositionen auf F1- und F2-Ebene besetzen, ist gegenüber dem Jahr 2015 leicht gestiegen, die seinerzeit für die Bausparkasse Schwäbisch Hall festgelegten Zielgrößen wurden damit leicht überschritten. Schwäbisch Hall verfolgt unverändert das Ziel, die Übernahme von Führungsaufgaben durch Frauen zu forcieren. Daher wurden Mitte des Jahres die nächsten Zielgrößen für einen Zeitraum von nur zwei Jahren festgelegt, wenngleich gesetzlich ein Zeitraum von fünf Jahren möglich wäre.

ANTEIL FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN % FÜR DIE BAUSPARKASSE SCHWÄBISCH HALL

Führungsebene	Zielmarke 2019
F1	12,5
F2	20,0

SENSIBILISIERUNG FÜR GESUNDHEITSTHEMEN

Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter sind Schwäbisch Hall ein wichtiges Anliegen. Das Programm „Schwäbisch Hall in Balance“ beinhaltet unter anderem arbeitsplatznahe Präventivangebote zur Entspannung und Bewegung im betriebseigenen Bewegungszentrum. 2017 hat Schwäbisch Hall Mitarbeiter und Führungskräfte weiter für Gesundheitsthemen sensibilisiert, unter anderem durch Fachvorträge und einen Gesundheitstag. Zudem hat das Unternehmen einen systematischen Begleitprozess für Teams mit hohen Krankenquoten initiiert, in dem gemeinsam mit den betreffenden Führungskräften die Ursachen analysiert, Lösungen abgeleitet und die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen überprüft werden.

Für die Mitarbeiter der Tochtergesellschaft Schwäbisch Hall Facility Management GmbH (SHF) gibt es ebenso wie für die Beschäftigten im Außendienst ein speziell auf deren Bedürfnisse ausgerichtetes Angebot im Gesundheitsmanagement.

WIEDEREINGLIEDERUNG NACH KRANKHEIT

Das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM) berät Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit in ihren Beruf zurückkehren möchten, und unterstützt sie dabei, ihren individuellen Weg zu gehen. 2017 führte das BEM mehr als 200 Beratungsgespräche.

Zur finanziellen Absicherung der selbstständigen Handelsvertreter gibt es ebenfalls ein Modell zum Wiedereinstieg nach einer längeren Krankheit, das an das BEM der festangestellten Mitarbeiter angelehnt ist.

Schwäbisch Hall führt laufend eine Analyse der psychischen Gefährdungen der Büroarbeitsplätze durch und hat für diese auch eine physische Gefährdungsbeurteilung erstellt. Weiterhin werden geplante sowie anlassbezogene Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt. Bei Bedarf werden geeignete Maßnahmen initiiert. Besonderes Augenmerk liegt, neben der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, auf einer ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze – so wurden 2017 abschließend alle Büroarbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.

VERGÜTUNG: TEILHABE AM UNTERNEHMENSERFOLG

G4-11

Die Vergütung der Beschäftigten im Innendienst erfolgt gemäß dem Tarifvertrag für die Mitarbeiter des privaten Bankgewerbes, ergänzt um kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene (96,09% der Beschäftigten fallen unter Kollektivvereinbarungen). Die Arbeitsverträge mit den Führungskräften (inklusive Leitende Angestellte) sind außertariflich geregelt. Über alle Ebenen gibt es ein durchgängiges Vergütungssystem, das heißt von Mitarbeitern, die nach Tarifvertrag angestellt sind, über die außertariflichen Angestellten bis zu den Leitenden Angestellten.



Darüber hinaus gibt es sowohl im Innen- als auch im Außendienst eine erfolgsorientierte Vergütung, die auf den Zielen der Unternehmensstrategie basiert. Die einzelnen Kriterien orientieren sich an definierten Steuerungskennzahlen des Unternehmens. Sie werden jährlich neu festgelegt und setzen Anreize für Mitarbeiter, ihr Verhalten an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung auszurichten. Neben dem Grundgehalt und der erfolgsabhängigen Komponente bietet Schwäbisch Hall seinen Mitarbeitern ein modernes System zur betrieblichen Altersvorsorge, außerdem Zusatzleistungen wie Versicherungen, ein kostenloses Job-Ticket für den öffentlichen Personennahverkehr und Zuschüsse zu Bildungskosten.

MITARBEITERUMFRAGE 2017

In regelmäßigen Abständen fragt Schwäbisch Hall seine Mitarbeiter, wie zufrieden sie mit ihrem Arbeitgeber sind. Am Meinungsbarometer 2017 beteiligten weit über 80 Prozent der befragten Mitarbeiter. Ein zentraler Wert ist der sogenannte Organizational Commitment Index (OCI). Dieser beschreibt die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und setzt sich aus verschiedenen Einzelindikatoren der Befragung zusammen. Der Gesamtwert von über 70 Punkten (auf einer Skala von 100 Punkten) lag auch im Vergleich zu anderen Finanzdienstleistungsunternehmen auf einem guten Niveau. Die Zufriedenheit hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der disziplinarischen Führungskraft, der eigenen Teamsituation und den übertragenen Aufgaben fiel am höchsten aus. Die Ergebnisse spiegeln insgesamt ein hohes Engagement und Commitment der Mitarbeiter im aktuellen Transformationsprozess der Unternehmensgruppe wider. ■

Umweltfreundlich und regional

Der Schutz von Klima und Umwelt ist Schwäbisch Hall sehr wichtig. An seinen Standorten arbeitet das Unternehmen seit vielen Jahren daran, negative Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Die Maßnahmen reichen von ressourcenschonendem Energieverbrauch über die Verringerung des Abfallaufkommens bis hin zur Wahl lokaler Partner und Lieferanten.

Mit der Klimastrategie (siehe Seite 4 ff.) hat sich Schwäbisch Hall ehrgeizige Ziele gesetzt. Um die Öko-Effizienz des Unternehmens stetig zu verbessern, misst und steuert Schwäbisch Hall den Verbrauch der einzelnen Ressourcen wie Wasser, Strom oder Gas. In den vergangenen Jahren hat Schwäbisch Hall die für den Betrieb der Hauptverwaltung erforderliche Energiemenge durch verschiedene Maßnahmen deutlich reduziert. So stellt das Unternehmen nach und nach die Beleuchtungstechnik auf energiesparende LED-Leuchtmittel um. Im Zuge der regelmäßigen Erneuerung der technischen Infrastruktur in den Rechenzentren achtet Schwäbisch Hall darauf, den Energieverbrauch immer weiter zu verringern. Im Jahr 2016 führte die laufende Modernisierung der 25 Jahre alten IT-Rechenzentren bereits zu deutlichen Einsparungen. Die neuen Anlagen arbeiten wesentlich sparsamer, zum Beispiel bei der Kühlung. Lüftungs- und Klimaanlage bringt die Bausparkasse wiederkehrend auf den neuesten Stand der Energietechnik.

Die in der Hauptverwaltung genutzte Energie (Strom und Wärme) stammt vollständig aus CO₂-neutralen Quellen. CO₂-Emissionen, die in Zusammenhang mit der Wärmeerzeugung und Veranstaltungen des Innen- und Außendienstes entstehen, kompensiert das Unternehmen. Dazu erwirbt es Klimaschutz-Zertifikate eines nach dem weltweit anerkannten Standard VCS („Verified Carbon Standard“) zertifizierten deutschen Klimaschutz-Projekts.

Somit bildet der CO₂-Fußabdruck von Schwäbisch Hall ausschließlich Emissionen ab, die durch Dienstreisen und durch nachgelagerte CO₂-Emissionen entstehen, zum Beispiel aufgrund des Papierverbrauchs und der Abfallbehandlung. 2017 legten Mitarbeiter für Geschäftsreisen insgesamt 3,8 Millionen Kilometer zurück (2016: 4,4 Millionen Kilometer) Ziel ist es, diese auch weiterhin zu reduzieren. Deshalb werden Mitarbeiter angehalten, wenn möglich Telefon- oder Videokonferenzen zu nutzen.

G4-EN30

G4-EN1

G4-EN2

G4-EN3

G4-EN6

G4-EN8

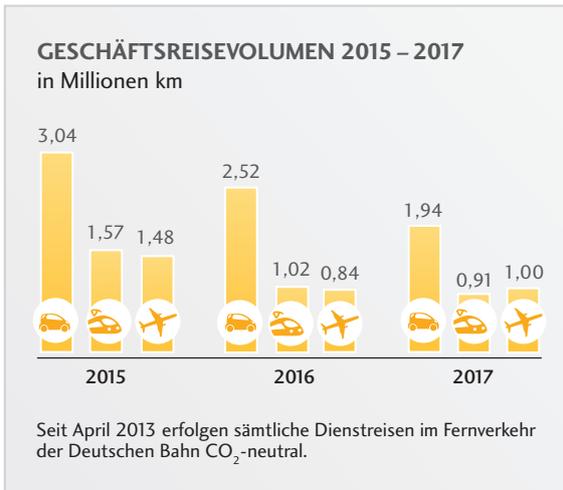
G4-EN16

G4-EN22

ENERGIE- UND WASSERVERBRAUCH SCHWÄBISCH HALL (HAUPTVERWALTUNG)

	Einheit	2017	2016	Veränderung in %
Strom				
Strom	KWh	12.762.821	12.637.228	+0,99
Strom je Mitarbeiter	KWh	4.389	4.262	+2,98
Wärme				
Fernwärme witterungsbereinigt	KWh	8.555.936	8.720.229	-1,88
Eigenerzeugte Wärme (Gas)	KWh	63.749	62.310	+2,31
Energieverbrauch Wärme je Mitarbeiter	KWh	2.975	2.962	+0,44
Wasser				
Trinkwasser	cbm	47.681	46.628	+2,26
Trinkwasserverbrauch je Mitarbeiter	cbm	16,4	15,7	+4,46
Papier				
Gesamtpapierverbrauch	t	804	604	+33,11
Papierverbrauch je Mitarbeiter	t	0,28	0,20	+40,0

Im Kompetenzzentrum-Umwelt wurde festgelegt, dass Schwäbisch Hall seine Umweltkennzahlen auf VAK-Basis (Vollzeitarbeitskraft-Basis) ermittelt.



Durch Schulungen und die internen Informationsmedien werden sie für dieses Thema regelmäßig sensibilisiert.

Für regionale Einsatzfahrten wie Botendienste steht ein Elektroauto zur Verfügung. Fahrzeuge werden grundsätzlich unter Verbrauchs-Effizienz-Gesichtspunkten ausgewählt. Für Mitarbeiter, die Fahrgemeinschaften bilden, gibt es einen gesonderten Parkplatz. Um den Individualverkehr der Mitarbeiter zu reduzieren, stellt Schwäbisch Hall ihnen seit 1990 ein kostenloses Job-Ticket zur Verfügung. Dieses Angebot haben 2017 2.332 Mitarbeiter angenommen. Als nicht produzierendes

Unternehmen beschränkt sich der Materialverbrauch von Schwäbisch Hall im Wesentlichen auf Papier für Drucker und Kopierer – darum liegt hier ein wichtiger Ansatzpunkt für das betriebliche Umweltmanagement. Der erhöhte Papierverbrauch im Jahr 2017 resultiert aus zusätzlichen regulatorischen Anforderungen sowie neuen Erfassungsmethoden. Die Bausparkasse nutzt ausnahmslos Papier mit dem FSC-Siegel. So wird sichergestellt, dass der Papierrohstoff aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammt.

G4-15

Der Postversand von Schwäbisch Hall erfolgt seit 2011 im Rahmen der „Go Green“-Partnerschaft mit der Deutschen Post DHL Group klimaneutral. Im Jahr 2017 hat die Bausparkasse insgesamt rund 543 Tonnen CO₂ über Go Green ausgeglichen, die im Rahmen des Transports und der Logistik entstanden sind. 2016 betragen die ausgeglichenen Treibhausgas-Emissionen für den Postversand noch rund 560 Tonnen. Durch die Nutzung und den verstärkten Versand von elektronischen Dokumenten, intern wie auch in der Kundenansprache, konnte Schwäbisch Hall diese Zahl 2017 um rund 17 Tonnen CO₂ reduzieren. So haben etwa 330.000 Kunden ihren Kontoauszug nur noch in elektronischer Form erhalten (2016: 250.000).

Neben Nachhaltigkeit und Energieeffizienz spielt Regionalität für Schwäbisch Hall im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagements eine große Rolle. Das Unternehmen ist fest in der Region verankert und möchte das auch bei der Auswahl von Produkten und Dienstleistern widerspiegeln. So bevorzugt die Bausparkasse, wann immer möglich, regionale Anbieter und Produkte. Beim Einkauf von Nahrungsmitteln legt das Unternehmen zudem großen Wert darauf, den damit verbundenen Abfall, etwa von Verpackungen, auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Beispielsweise wird Kaffee in Mehrweg-Pfandemern geliefert. Im Vergleich zu klassischen 500-Gramm-Einwegverpackungen werden so rund 240.000 solcher Verpackungen pro Jahr eingespart und landen nicht im Abfall. ■

ABFALLAUFKOMMEN UND RECYCLING (in Tonnen)

		2017	2016	Veränderung in %
Gesamtabfallaufkommen	t	748,43	783,8	- 4,51
Abfall je Mitarbeiter	t	0,26	0,26	0,00
Recyclingmenge	t	681,7	697,3	- 2,24
Recyclingmenge je Mitarbeiter	t	0,23	0,24	- 4,17
Recyclingquote (% vom Gesamtaufkommen)	%	91,1	89,0	2,36

Im Kompetenzzentrum-Umwelt wurde festgelegt, dass Schwäbisch Hall seine Umweltkennzahlen auf VAK-Basis (Vollzeitarbeitskraft-Basis) ermittelt.



Links: Im Oktober 2017 lockten die lokale und regionale Kunstszene Interessierte im Rahmen der „Langen Kunstnacht“ auf die Straße. Rechts oben: Die Freilichtspiele Schwäbisch Hall finden seit 1925 auf den 53 Stufen der Stadtkirche St. Michael statt. Rechts unten: Auf dem Campus Schwäbisch Hall studieren 1.100 junge Menschen.



GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Engagement für die Region

Gesellschaftliches Engagement hat bei Schwäbisch Hall Tradition – und die Mitarbeiter stehen dem Unternehmen in nichts nach. Allein 70 Sonderurlaubstage für ehrenamtliche Tätigkeit haben sie 2017 in Anspruch genommen. Die Bausparkasse engagiert sich vor allem für die Themen Jugend und Bildung. Bekanntestes Beispiel: die Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“.

Schwäbisch Hall fördert ein breites Spektrum an Projekten und Initiativen und fokussiert sich dabei auf die Bereiche „Bauen und Wohnen“ sowie „Jugend und Bildung“. So hat die Bausparkasse die Schwäbisch Haller Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“ mitinitiiert und unterstützt tatkräftig deren Aktivitäten für faire Entwicklungschancen von Kindern und gute Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche. Darüber hinaus hilft die Stiftung Familien, die ohne Verschulden in Not geraten sind, schnell und unbürokratisch.

Eine weitere Säule des bürgerschaftlichen Engagements von Schwäbisch Hall ist die von der Bausparkasse gegründete Stiftung „bauen-wohnen-leben“. Die Institution verfolgt das Ziel, Lösungswege für zentrale Fragen und Herausforderungen des Wohnens als gesamtgesellschaftliches Phänomen zu erarbeiten und die Vermögensbildung der Menschen zu fördern. Dabei arbeitet Schwäbisch Hall unter anderem mit dem Institut für Finanzwissenschaft der Universität Freiburg, der Deutschen Immobilienakademie Freiburg und genossenschaftlichen Instituten an verschiedenen Forschungsprojekten. Sie beschäftigen sich mit Themen wie Wohneigentumsbildung, demografischer Wandel, Klimaanpassung und Klimaschutz sowie Infrastrukturlösungen für den ländlichen Raum.

Ein wichtiges Projekt der Bausparkasse ist die Förderung des Campus Schwäbisch Hall der Hochschule Heilbronn-Franken. Insgesamt 1.100 junge Menschen studieren heute am Campus – einem ehemaligen Firmengebäude, das die Bausparkasse der Hochschule geschenkt hat. Die Fakultät bietet Bachelorstudiengänge für Management und Vertrieb, für Personalwesen, Unternehmensrechnung und für Beschaffungswesen an. Seit dem Sommersemester 2017 gibt es außerdem einen konsekutiven Masterstudiengang für Business, Analytics, Controlling und Consulting.

Die Bausparkasse ist aus Schwäbisch Hall nicht wegzudenken. Das gleiche gilt für die traditionsreichen „Freilichtspiele“ auf den Stufen vor der Kirche St. Michael, die das Unternehmen als Haupt-



Links: Eine Straßensozialarbeiterin der Off Road Kids-Station in Hamburg, im Gespräch mit zwei obdachlosen Jugendlichen. Rechts: Insgesamt 8.600 Euro spendeten Mitarbeiter und Unternehmen gemeinsam der Musikschule in Schwäbisch Hall nach dem Weihnachtskonzert 2017.

sponsor unterstützt. Die „Lange Kunstnacht“, bei der Kulturschaffende in der Altstadt ihre Werke präsentieren, darf sich ebenfalls über Förderung freuen. Hinzu kommen zahlreiche Vereine aus der Region sowie Einrichtungen, die das Genossenschaftswesen erforschen.

Doch nicht nur Schwäbisch Hall, auch viele Mitarbeiter des Unternehmens engagieren sich ehrenamtlich in den verschiedensten Projekten und bereichern mit ihrem Einsatz Stadt und Region. Das Unternehmen fördert dieses gesellschaftliche Engagement mit einem „Corporate-Volunteering“-Programm und gewährt ihnen für ihren Einsatz einen Tag Sonderurlaub im Jahr. Seit 2009 haben die Mitarbeiter des Unternehmens insgesamt 970 Sozialtage in Anspruch genommen, davon 70 Tage im Jahr 2017. Zu einer Tradition hat sich die jährliche Spendensammlung der Mitarbeiter der Schwäbisch Hall-Gruppe für die städtische Musikschule in Schwäbisch Hall etabliert. 2017 spendeten die Mitarbeiter insgesamt 5.700 Euro, das Unternehmen erhöhte den Betrag auf 8.600 Euro. Das Geld geht als zweckgebundene Spende über die Schwäbisch Haller Bürgerstiftung an die Musikschule. Seit Beginn der Aktion sind damit gut 117.000 Euro für die Einrichtung zusammengekommen.

Erneut beteiligte sich Schwäbisch Hall 2017 an der bundesweiten Kampagne deutscher Wirtschaftsunternehmen „Wir zusammen“. Die Initiative will Menschen, die vor Krieg und Verfolgung nach Deutschland geflohen sind, mit Arbeitsplatz- und Ausbildungsangeboten in die Gesellschaft integrieren und ihnen damit neue Perspektiven geben. Mittlerweile sind mehr als 200 Unternehmen an „Wir zusammen“ beteiligt und setzen immer wieder neue Impulse für die Integration Geflüchteter. Darüber hinaus fördert Schwäbisch Hall Projekte zur Hilfe für Flüchtlinge in der Region.

Seit mehr als zehn Jahren unterstützt Schwäbisch Hall die „Off Road Kids“, die einzige überregionale Hilfsorganisation für Straßenkinder in Deutschland. Ohne staatliche Zuschüsse betreibt die Off Road Kids-Stiftung eigene Streetwork-Stationen in Berlin, Hamburg, Dortmund und Köln, eine Online-Beratung, eine Elternberatungs-Hotline sowie die Systemische Eltern- & Familienberatung „Family-Neustart“, ein Kinderheim und das Institut für Pädagogikmanagement (IfPM). Ziel ist es, für die betreuten jungen Menschen eine tragfähige Perspektive zu schaffen.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat im Jahr 2017 Fördermittel in Höhe von 433.000 Euro vergeben. Hinzu kommen Zuwendungen der Stiftung „bauen – wohnen – leben“ in Höhe von 736.000 Euro. ■

Genossenschaftliche FinanzGruppe

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

finanzgruppe.de		 Genossenschaftliche FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken	
 Schwäbisch Hall	 Union Investment	 R+V	 e@sy Credit®
 Volksbanken Raiffeisenbanken		 DZ BANK	
 DZ PRIVATBANK	 VR Smart Finanz	 DZ HYP	 MünchenerHyp

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 erforderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen gegeben sind.

INLANDSBETEILIGUNGEN

 Schwäbisch Hall Kreditservice PROCESSING www.shks.de	 SHT TRAINING & PERSONALENTWICKLUNG www.shtraining.de	 Schwäbisch Hall Facility Management GmbH Gebäude und mehr FACILITY MANAGEMENT www.shfm.de
--	--	--

AUSLANDSBETEILIGUNGEN

 PSS PRVÁ STAVEBNÁ SPORITELŇA www.pss.sk	 ČMSS Na těchto základech můžete stavět www.cmss.cz	 Fundamenta Lakáskassza Akop, amélyre építhet www.fundamenta.hu	 中德住房儲蓄銀行 Sino-German Bausparkasse www.sgb.cn
---	--	---	---

DZ BANK Gruppe

PARTNER IN DER GENOSSENSCHAFTLICHEN FINANZGRUPPE VOLKSBANKEN RAIFFEISENBANKEN

Die DZ BANK Gruppe ist Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die mehr als 900 Volksbanken Raiffeisenbanken umfasst und, gemessen an der Bilanzsumme, eine der größten privaten Finanzdienstleistungsorganisationen Deutschlands ist. Innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe fungiert die DZ BANK AG als Spitzeninstitut und Zentralbank. Sie hat den Auftrag, die Geschäfte der Genossenschaftsbanken vor Ort zu unterstützen und ihre Position im Wettbewerb zu stärken. Sie ist zudem als Geschäftsbank aktiv und hat die Holding-Funktion 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, die WL BANK 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 Geschäftsfelder Privatkundengeschäft, Firmenkundengeschäft, Kapitalmarktgeschäft und Transaction Banking stellt die DZ BANK Gruppe ihre Strategie und ihr Dienstleistungsspektrum für die Genossenschaftsbanken und deren Kunden dar.

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

GRI CONTENT INDEX ZUM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2017

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

ALLGEMEINE ANGABEN ZUM MANAGEMENTANSATZ

G4-DMA Angaben zum Managementansatz

STRATEGIE UND ANALYSE

G4-1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation
 G4-2 Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen

ORGANISATIONSPROFIL

G4-3 Name der Organisation
 G4-4 Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen
 G4-5 Hauptsitz der Organisation
 G4-6 Länder der Geschäftstätigkeit
 G4-7 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform
 G4-8 Belieferte Märkte
 G4-9 Größe der Organisation
 G4-10 Gesamtzahl der Beschäftigten nach Art
 G4-11 Prozentsatz aller Arbeitnehmer, die unter Kollektivvereinbarungen fallen
 G4-12 Beschreibung der Lieferkette der Organisation
 G4-13 Wichtige Veränderungen der Organisation im Berichtszeitraum
 G4-14 Umsetzung des Vorsorgeprinzips
 G4-15 Unterstützung externer Chartas, Prinzipien oder Initiativen
 G4-16 Mitgliedschaften in Verbänden oder Interessenverbänden

ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN

G4-17 Liste aller Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss oder in gleichwertigen Dokumenten aufgeführt sind
 G4-18 Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte
 G4-19 Auflistung der wesentlichen Aspekte
 G4-20 Abgrenzung der wesentlichen Aspekte innerhalb der Organisation
 G4-21 Abgrenzung der wesentlichen Aspekte außerhalb der Organisation
 G4-22 Auswirkungen von und Gründe für Neuformulierungen von Informationen
 G4-23 Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

G4-24 Liste eingebundener Stakeholder-Gruppen
 G4-25 Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der eingebundenen Stakeholder
 G4-26 Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern
 G4-27 Wichtigste Themen und Anliegen von Stakeholdern sowie Reaktionen

BERICHTSPROFIL

G4-28 Berichtszeitraum
 G4-29 Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts

Verweis / Kommentar	Status
NB 11ff	● ●
NB 3; FB 3, FB 155-158	● ●
FB 36ff	● ●
NB 8; FB 78	● ●
NB 14ff, FB 6-7	● ●
FB 78	● ●
NB 14, 32; FB 14-17	● ●
FB 6-7; FB 78	● ●
NB 14ff	● ●
NB 14ff; FB U2	● ●
NB 20ff	● ●
NB 27	● ●
NB 15ff	● ●
FB 6-9, 13, 24ff	● ●
NB 8ff	● ●
NB 12, 13, 21, 22, 29; FB 27	● ●
FB 163	● ●
FB 89	● ●
NB 8ff	● ●
NB 8	● ●
NB 8	● ●
NB 8	● ●
NB 10	● ●
NB 9	● ●
NB 9	● ●
NB 8	● ●
NB 9	● ●
NB 8ff	● ●
NB 38	● ●
NB 38	● ●

G4-30	Berichtszyklus
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht
G4-32	Gewählte „In Übereinstimmung“-Option, GRI-Index und Referenz zum externen Prüfungsbericht
G4-33	Externe Prüfung des Berichts

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

G4-34	Führungsstruktur der Organisation
G4-51 a	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte (fixe/variable Vergütung, Einstellungsprämien oder -anreiz, Abschlussvergütung, Rückforderungen, Altersvorsorgeleistungen)

ETHIK UND INTEGRITÄT

G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes der Organisation)
-------	---

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

WIRTSCHAFTLICH

Wirtschaftliche Leistung

G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert
G4 -EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung seitens der Regierung

Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

G4-EC7	Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen
G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen

Beschaffung

G4-EC9	Anteil an Angaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten
--------	--

ÖKOLOGISCH

Materialien

G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen
G4-EN2	Anteile der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz

Energie

G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Wasser

G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle
--------	----------------------------------

Emissionen

G4-EN9	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen
G4-EN16	Indirekte energiebezogene GHG-Emissionen (Scope 2)
G4-EN17	Weitere indirekte GHG-Emissionen (Scope 3)
G4-EN19	Reduzierung der GHG-Emissionen

Verweis / Kommentar	Status
NB 38	● ●
NB 38	● ●
NB 10	● ●
NB 10	● ●
Webseite; FB 6ff	● ●
FB 138	● ●
NB 8ff	● ●

NB 14, FB U2	● ●
FB 36ff	● ●
keine Subventionen und Beihilfen erhalten	● ●
NB 16	● ●
NB 19	● ●
NB 15-16	● ●
NB 28	● ●
NB 28	● ●
NB 28	● ●
NB 28	● ●
NB 28	● ●
NB 28	● ●
keine	● ●
NB 28	● ●
NB 29	● ●
NB 17, 29	● ●

Abwasser und Abfall

- G4-EN22 Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort
- G4-EN23 Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethoden
- G4-EN24 Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen

Produkte und Dienstleistungen

- G4-EN27 Umfang der Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen

Compliance

- G4-EN29 Geldbußen/Sanktionen für Nichteinhaltung umweltgesetzlicher Auflagen

Transport

- G4-EN30 Auswirkungen durch den Transport von Produkten, von Materialien und von Gütern sowie durch den Transport von Mitgliedern der Belegschaft

GESELLSCHAFTLICH

ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG

Beschäftigung

- G4-LA1 Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe Geschlecht und Region
- G4-LA2 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- G4-LA5 Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten
- G4-LA6 Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht
- G4-LA7 Beschäftigte mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung
- G4-LA8 Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden

Aus- und Weiterbildung

- G4-LA9 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie
- G4-LA10 Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen
- G4-LA11 Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beruteilung ihrer Leistungen und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

Vielfalt und Chancengleichheit

- G4-LA12 Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorien in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren

Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken

- G4-LA14 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden

Gleichbehandlung

- G4-HR3 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffenen Abhilfemaßnahmen

Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten

- G4-HR11 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen

Verweis / Kommentar	Status
NB 28	● ●
NB 29	● ●
NB 29	● ●
NB 16	● ●
keine	● ●
NB 29	● ●
NB 20ff; FB 27ff	● ●
keine	● ●
100 %	● ●
keine	● ●
keine	● ●
keine	● ●
NB 20	● ●
NB 22	● ●
NB 27	● ●
NB 20	● ●
NB 13	● ●
keine Vorfälle bekannt	● ●
NB 13	● ●

GESELLSCHAFT

Korruptionsbekämpfung

G4-SO3 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken

G4-SO4 Informationen und Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

G4-SO5 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Politik

G4-SO6 Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem

Wettbewerbswidriges Verhalten

G4-SO7 Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse

Compliance

G4-SO8 Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

PRODUKTVERANTWORTUNG

Kundengesundheit und -sicherheit

G4-PR2 Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit, dargestellt nach Art der Folgen

Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

G4-PR3 Art der Produkte- und Dienstleistungsinformationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen

G4-PR4 Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen

G4-PR5 Ergebnisse der Umfrage zur Kundenzufriedenheit

Marketing

G4-PR7 Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, dargestellt nach Art der Folgen

Schutz der Privatsphäre von Kunden

G4-PR8 Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes

Compliance

G4-PR9 Geldwert der erheblichen Bussgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkte(n) und Dienstleistungen

FINANZDIENSTLEISTUNGSSPEZIFISCHER BRANCHENZUSATZ

G4-FS11 Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden

G4-FS13 Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten

Verweis / Kommentar	Status
NB 12	● ●
NB 13	● ●
keine	● ●
keine Spenden geleistet	● ●
keine	● ●
keine	● ●
keine Vorfälle bekannt	● ●
NB 12	● ●
Produktinformationen auf der Homepage	● ●
NB 18	● ●
keine	● ●
keine Vorfälle bekannt	● ●
keine	● ●

Kreditvolumen i.H. von 36 Mrd. Euro wurde im Hinblick auf Beitrag zur CO ₂ -Minderung untersucht. Vgl. NB 17	● ●
NB 18	● ●

Status: ● ● komplett berichtet

Verweise: FB: Seiten im Finanzbericht

NB: Seiten im Nachhaltigkeitsbericht

FB U: Umschlagseiten im Finanzbericht

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat sich bei der Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts an den Leitlinien der Global Reporting Initiative in der Fassung GRI 4.0 sowie den zugehörigen branchenbezogenen Kriterien für Finanzinstitute (Sector Supplement) orientiert. Berichtszeitraum ist – sofern nicht anders angegeben – das Kalenderjahr 2017. Die Informationen beziehen sich auf die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall und ihrer Beteiligungen in Deutschland. Abweichungen hiervon sind entsprechend gekennzeichnet.

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

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall veröffentlicht ihren Nachhaltigkeitsbericht jährlich. Der jüngste vorhergehende Bericht ist im Mai 2017 erschienen.

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

www.schwaebisch-hall.de/nachhaltigkeit

IMPRESSUM

Herausgeber: Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall

Verantwortlich: Bereich Kommunikation

Nachhaltigkeitsbeauftragter: Wim Buesink

Redaktion Nachhaltigkeitsbericht: Irena Schuster

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

Illustration Titel:

© ferkelraggae/Fotolia.com

Fotos Innenteil:

© Jürgen Weller Fotografie, Schwäbisch Hall – Seite 3

© Freilichtspiele/Jürgen Weller – Seite 30

© Daniela Weindel – Seite 30

© Bausparkasse Schwäbisch Hall – Seiten 11, 12, 17, 18, 21, 22,
23, 24, 26, 30, 31

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

www.schwaebisch-hall.de