

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2018

*Schwerpunkt: Klimafreundliche
Modernisierung der Rechenzentren*



„DER MENSCH STEHT LANGFRISTIG IM MITTELPUNKT UNSERES HANDELNS.“

Reinhard Klein, Vorstandsvorsitzender

VORWORT	03
<hr/>	
SCHWERPUNKT	
Das Herz des Unternehmens: Klimafreundliches Rechenzentrum	04
<hr/>	
GRI-BILANZ 2018	
Allgemeine Angaben	09
Ökonomische Standards	17
Ökologische Standards	21
Soziale Standards	28
GRI-Index 2018	41
<hr/>	
SCHWÄBISCH HALL IN DER GENOSSENSCHAFTLICHEN FINANZGRUPPE	45
<hr/>	
IMPRESSUM	46
<hr/>	

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist für Unternehmen längst kein Thema mehr, das vornehmlich Reputationszwecken dient. Eine zunehmende Zahl an nationalen und internationalen Standards machen verantwortliches Wirtschaften und Handeln heute zu einer selbstverständlichen Anforderung für Unternehmen. Unsere Kunden und Mitarbeiter messen uns daran.

Vor dem Hintergrund der Beschlüsse des Pariser Klimagipfels und der Klimaschutzstrategie der Bundesregierung versteht sich die Bausparkasse Schwäbisch Hall als Teil der Lösung auf dem Weg zu einem nachhaltigen Wirtschafts- und Finanzierungssystem. Wir haben uns mit den anderen Unternehmen der DZ BANK Gruppe auf eine gemeinsame Klimastrategie mit verbindlichen Zielen geeinigt. Die Vereinbarung zeigt, dass wir bereit sind, weit mehr zu tun, als gefordert wird. Schwäbisch Hall achtet in besonderer Weise auf den Beitrag seiner Finanzierungs- und Vorsorgeprodukte und seiner Beratungsleistungen zum Klimaschutz. Unser Geschäftsbetrieb erfolgt unter ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstandards – von der Energieversorgung bis zum Einkauf. Auch unsere Kapitalanlage spiegelt unser Nachhaltigkeitsverständnis wider und umfasst strenge Ausschlusskriterien, die aus den UN-Nachhaltigkeitszielen abgeleitet sind.

Umso mehr freuen wir uns, dass mit oekom research eine der weltweit führenden Ratingagenturen im Markt für nachhaltige Investments unser Engagement in Sachen Nachhaltigkeit 2018 erneut mit einem Spitzenrating ausgezeichnet hat. Der vorliegende Bericht gibt Auskunft über unsere vielfältigen Aktivitäten auf diesem Gebiet. Ein besonderer Fokus liegt in diesem Jahr auf dem technischen Herz des Unternehmens: Wir haben unsere Rechenzentren umfassend modernisiert und damit den Energieverbrauch erheblich gesenkt.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und aufschlussreiche Lektüre und freue mich, wenn Sie uns auf unserem Weg weiter begleiten.

Ihr

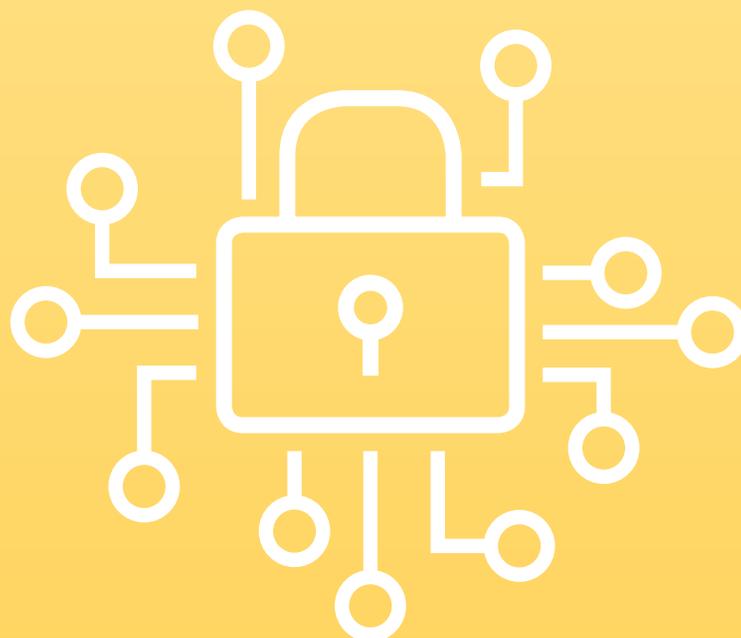


Reinhard Klein

Reinhard Klein

(Vorsitzender des Vorstands)





DAS HERZ DES UNTERNEHMENS:

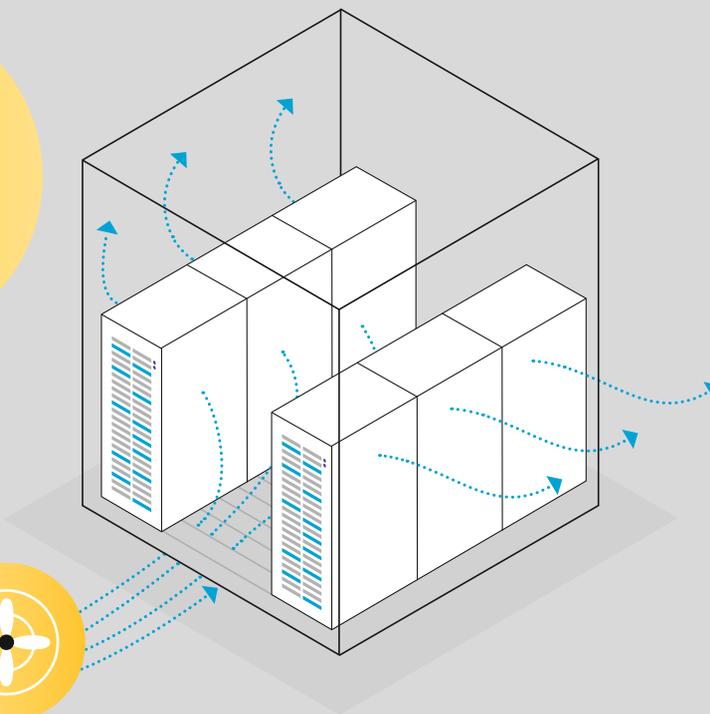
*Klimafreundliches
Rechenzentrum*

Die modernisierten Rechenzentren von Schwäbisch Hall

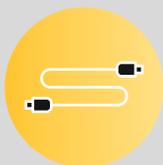
Tief unter der Erde schlägt das Herz von Schwäbisch Hall: In den Rechenzentren liegen die Daten von mehr als sieben Millionen Kunden. Fünf Jahre lang hat die Bausparkasse die Infrastruktur für Strom-, Klima- und

Brandschutztechnik komplett erneuert. Alles bei laufendem Betrieb – gewissermaßen eine Operation am offenen Herzen. Positiver Effekt des Umbaus: Der Energieverbrauch der Rechenzentren ist um 38 Prozent gesunken.

Auf großem Raum:
1.250 m²
 140 SERVERSCHRÄNKE
 500 SERVER



Eine wesentliche Neuerung in den Rechenzentren: Die Luft wird durch sogenannte Kaltgänge in einem Doppelboden gezielt an die IT-Komponenten herangeführt. Das sorgt für optimales Klima.



600 Kilometer

Kabel sind aus dem Doppelboden in ein Trägersystem an der Decke umgezogen, um Platz für Kaltgänge zu schaffen.



30,2 Petabyte

Daten können auf den Servern gespeichert werden – das entspricht dem Fassungsvermögen von **6,6 Millionen** DVDs.



18–20°C

beträgt die ideale Temperatur für den Dauerbetrieb der Hardware, die durch Kaltgänge gewährleistet ist.



4 Notstromdiesel-Aggregate

sichern mit einer Leistung von **5,2 Megawatt** die unterbrechungsfreie Stromversorgung.

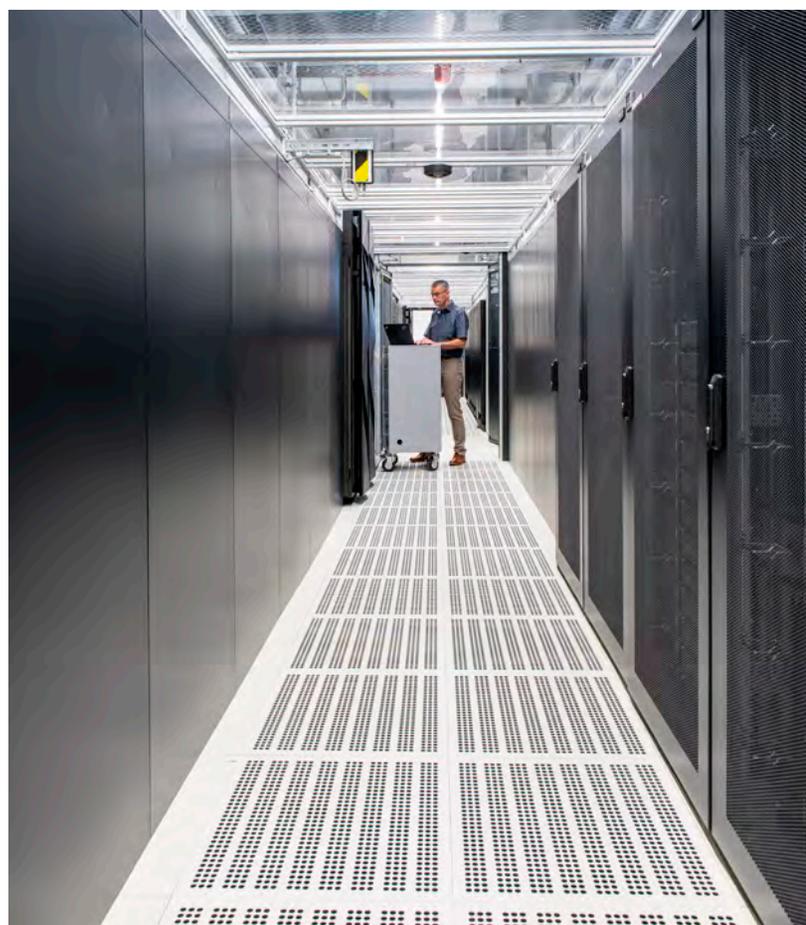
Schwäbisch Hall ist die Nummer 1 im Bausparen und einer der größten Baufinanzierer Deutschlands. Der Schutz und die Sicherheit der Kundendaten haben hier höchste Priorität. Auch deshalb sind die Schwäbisch Hall-Rechenzentren technisch aufwendig und sehr gut abgesichert. Sie müssen unabhängig voneinander funktionieren und für einen Krisen- oder Katastrophenfall gerüstet sein: Denn hier sind die Daten von mehr als sieben Millionen Kunden und acht Millionen Verträge gespeichert. Mit der 2018 abgeschlossenen Modernisierung hat das Unternehmen die Voraussetzungen geschaffen, um seine Datenverarbeitung auch in Zukunft sicher und störungsfrei betreiben zu können. Bei den Investitionen lag der Blick bewusst auch auf der Energieeffizienz der neuen Rechenanlagen. Mit Erfolg: Die Rechenzentren verbrauchen jetzt rund 38 Prozent weniger Energie als vorher. Das entspricht einer jährlichen Einsparung von circa einer Million Kilowattstunden oder dem Verbrauch von 250 Vier-Personen-Haushalten in einem Jahr. Insgesamt hat die Bausparkasse einen zweistelligen Millionenbetrag investiert.

Als Schwäbisch Hall 2013 mit dem Umbau begann, waren die beiden Rechenzentren 25 Jahre alt. So standen an den Gebäuden planmäßige Instandhaltungs- und Modernisierungsarbeiten an. Vor allem aber entsprach die Versorgungstechnik, mit der die IT-Komponenten gekühlt und Räume klimatisiert wurden, nicht mehr dem aktuellen Standard. In den vorangegangenen Jahren waren die IT-Systeme immer leistungsfähiger geworden und damit die Anforderungen an die Kühlung in den Rechenzentren gewachsen.

KOMPLETTE MODERNISIERUNG

Der fünfjährige Umbau erfolgte bei laufendem Betrieb, ohne dass die Arbeit der Mitarbeiter davon beeinträchtigt war. Um die Datensicherheit und -verfügbarkeit für den Geschäftsbetrieb zu gewährleisten, fanden die Arbeiten stets nur in einem der Rechenzentren statt. Nach und nach wurden die Doppelböden komplett erneuert, sodass sie heute rund die dreifache Last tragen können. Gut 600 Kilometer Kabel sind aus dem Doppelboden in ein Trägersystem an der Decke umgezogen. Energiefreundliche LED-Leuchten ersetzen nach dem Umbau die 500 alten Leuchtstoffröhren. Diese sparen jährlich nicht nur etwa 10.000 Euro Stromkosten, ihre durchschnittliche Lebensdauer ist mit rund 12,5 Jahren auch deutlich länger als die des bisherigen Beleuchtungssystems. Gleichzeitig wurden die Anlagen zur unterbrechungsfreien Stromversorgung modernisiert und ein flexibles, ausfallsicheres Stromversorgungssystem für die IT-Komponenten aufgebaut. Außerdem verbessern heute 90 neue, hochempfindliche Rauchansaugsysteme die Brand-Früherkennung.

Eine zentrale Herausforderung beim Umbau war die Modernisierung der Kälteversorgung. Roland Rauser, Projektleiter IT erklärt: „Hier stehen rund 500 IT-Komponenten und müssen ununterbrochen umfangreiche Datenmengen zur Verfügung



Roland Rauser, Projektleiter IT, in einem Kaltgang zwischen zwei Serverreihen. Durch den Doppelboden strömt gekühlte Luft zu den IT-Komponenten.



38 %
weniger Energie verbrauchen die modernisierten Rechenzentren. Das entspricht einer jährlichen Einsparung von circa einer Million Kilowattstunden.



Roland Rauser, Projektleiter IT (links) und Markus Lipp, Projektleiter Klimatechnik, haben die Modernisierung der Schwäbisch Hall-Rechenzentren in den vergangenen fünf Jahren begleitet. Besonders stolz sind sie darauf, dass der laufende Betrieb zu keiner Zeit unterbrochen werden musste.

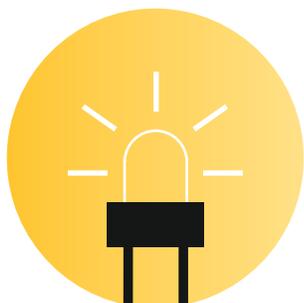


90
 neue, hochempfindliche
 Rauchansaugsysteme
 verbessern die Brand-
 Früherkennung.

stellen. Die für die Datenverarbeitung benötigte Energie wird vollständig in Wärme umgewandelt.“ Das wirkt sich aber nicht nur unmittelbar auf die Servertemperatur aus, sondern heizt auch den umliegenden Raum auf. Übersteigen aber die Temperaturen die 35-Grad-Marke, können selbst moderne Server häufig nicht mehr zuverlässig arbeiten. Für den Dauerbetrieb der Hardware sind Temperaturen von 18 bis 20 Grad perfekt. Auch für die Luftfeuchtigkeit gibt es Grenzwerte: Als optimal gilt ein Wert von 30 bis 55 Prozent.

KALTGÄNGE REGULIEREN DIE BETRIEBSTEMPERATUR

Eine bauliche Veränderung löst heute das Problem: „Früher haben wir deshalb unsere kompletten Rechenzentren, also insgesamt rund 1.250 Quadratmeter, mit kalter Luft versorgt“, so Markus Lipp, Projektleiter Klimatechnik bei Schwäbisch Hall. „Heute wird sie durch den Doppelboden gezielt durch ‚Kaltgänge‘ an die IT-Komponenten herangeführt. Das ist wesentlich energieeffizienter.“ Dazu stehen die Geräte nun gruppenweise in zwei Reihen. Jede Servergruppe ist von Schränken, sogenannten Racks, umbaut. Aus dem Gang zwischen den beiden Reihen strömt die kalte Luft in die Racks hinein, wird durch die IT-Komponenten erwärmt und dann auf der Rückseite wieder hinausgeführt. Moderne Umluftkühltechnik sorgt für hohe Effizienz. „Die Kunst ist es, diese Abwärme effektiv abzuführen“



500 Leuchtstoffröhren wurden durch energiefreundlichere LED-Leuchten ersetzt. Sie leuchten rund fünf Jahre länger.

und sinnvoll zu nutzen“, erklärt Lipp. So wird in den Rechenzentren die Luft rund um die Server permanent auf die gewünschten 18 bis 20 Grad heruntergekühlt, während die Abwärme den übrigen Raum auf angenehme 25 bis 28 Grad erwärmt.

Eine weitere Herausforderung war die Zufuhr von optimal temperierter Frischluft in die Rechenzentren – und das über den Wechsel der Jahreszeiten hinweg. Vor dem Umbau musste beispielsweise im Winter die kalte Luft vorgewärmt werden, ehe sie an die Geräte gelangen durfte. Seit der Modernisierung wird dafür die Abwärme der Server genutzt. Auch das reduziert den Energieverbrauch.

Die modernen Gebäude und Versorgungsanlagen bilden die technische Grundlage für den weiteren Umbau der IT-Landschaft. Neben der Sicherheit und der ununterbrochenen Datenverfügbarkeit hat das Unternehmen besonderen Wert auf einen geringen Energieverbrauch gelegt. Denn Schwäbisch Hall verfolgt gemeinsam mit den anderen Unternehmen der DZ BANK Gruppe eine ehrgeizige Klimastrategie: Bis 2050 will das Unternehmen mindestens 80 Prozent weniger des klimaschädlichen Gases Kohlendioxid (CO₂) ausstoßen als im Vergleichsjahr 2009 (mehr zur Klimastrategie auf [Seite 27](#)). Die neuen, energiefreundlichen Rechenzentren sind für Schwäbisch Hall ein wichtiger Schritt auf diesem Weg. ◀



Der neue Doppelboden bietet nicht nur Wolfgang Kaiser von der Schwäbisch Hall Facility Management GmbH (SHF) Platz für Wartungsarbeiten. Er kann zudem dreimal mehr Gewicht tragen als vorher.

AUF EINEN BLICK

DAS IST NEU

- Doppelboden rund dreimal tragfähiger
- Kabeltrassen in ein Trägersystem an der Decke verlagert
- Redundante Stromversorgung
- Modernisierte Anlagen zur unterbrechungsfreien Stromversorgung
- Kaltgangkonzept für IT-Systeme
- Redundante Kälteversorgungssysteme
- Modernisierte Beleuchtungsanlage
- Neues Brandschutzkonzept mit Fokus auf Früherkennung
- Rückbau alter Versorgungsleitungen
- Hocheffiziente Umluftkühlgeräte
- 13.000 Netzwerk-Anschlüsse sind in den Rechenzentren und am Standort Schwäbisch Hall verfügbar

2.500

Sensoren zur vollautomatischen Steuerung der Gebäudetechnik





ALLGEMEINE ANGABEN

ZUR GRI-BILANZ 2018 VON
SCHWÄBISCH HALL

Der vorliegende Bericht stellt die wesentlichen Nachhaltigkeitsleistungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall im Jahr 2018 dar. Er bezieht sich auf die Bausparkasse Schwäbisch Hall und ihre Beteiligungen in Deutschland. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit Standards der Global Reporting Initiative (GRI, Version 2016) mit der Option „Kern“ erstellt, die für Berichterstattungen nach den GRI-Standards seit dem 1. Juli 2018 verbindlich sind. Die Auswahl der Angaben, über die Schwäbisch Hall berichtet, erfolgt auf Basis einer Befragung der wesentlichen Stakeholder des Unternehmens. Die GRI-Berichterstattung wird durch weitere Themen ergänzt, die im Nachhaltigkeitsmanagement von Schwäbisch Hall eine besondere Bedeutung haben.

1. ORGANISATIONSPROFIL

102-1 NAME DER ORGANISATION

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG (im Bericht meist kurz Schwäbisch Hall genannt).

102-2 AKTIVITÄTEN, MARKEN, PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

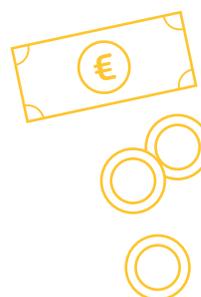
Schwäbisch Hall ist mit 7,2 Millionen Kunden und 8,3 Millionen Bausparverträgen die größte Bausparkasse in Deutschland und gehört zu den führenden Anbietern für Baufinanzierungen. Seit der Währungsreform 1948 hat der Marktführer mehr als neun Millionen Eigenheime, Umbauten und Modernisierungen mitfinanziert.

Als Bausparkasse und Dienstleister für das private Baufinanzierungsgeschäft der rund 900 Genossenschaftsbanken in Deutschland ist Schwäbisch Hall seit der Unternehmensgründung 1931 fest im genossenschaftlichen Bankensektor verankert. Anteilseigner sind die genossenschaftliche Zentralbank DZ BANK in Frankfurt am Main sowie rund 600 Genossenschaftsinstitute. Die Genossenschaftsbanken bilden eines der dichtesten Bankservice-Netze Deutschlands. Gemeinsam mit den rund 3.300 Mitarbeitern im eigenen Außendienst ist Schwäbisch Hall damit überall in Deutschland präsent und gewährleistet zusammen mit den rund 3.200 Mitarbeitern im Innendienst eine qualifizierte Beratung und Betreuung der Kunden.

Mit dem strategischen Zielbild „HORIZONT 2025“ hat Schwäbisch Hall den Rahmen des Transformationsprozesses von einer „Bausparkasse mit Geschäftsfeld Baufinanzierung“ hin zum führenden Immobilienfinanzierer mit den beiden Kerngeschäftsfeldern Bausparen und Baufinanzierung festgelegt. Als subsidiärer Partner

SCHWÄBISCH HALL AUF EINEN BLICK

Größte deutsche
Bausparkasse mit
mehr als **30 %**
Marktanteil.



Mit **15,2** Milliarden Euro Neugeschäft in der Baufinanzierung ist Schwäbisch Hall einer der größten deutschen Baufinanzierer.



Mehr als **7** Millionen Kunden in Deutschland.

8,3 Millionen Verträge und über 306 Milliarden Euro Bausparsumme im Bestand.



9 Millionen Wohnungen seit 1948 beim Bau, Kauf und bei der Modernisierung mitfinanziert.

der Genossenschaftsbanken verfolgt Schwäbisch Hall das Ziel, mit wettbewerbsfähigen Produkten und Prozessen rund um das Thema „Bauen und Wohnen“, die profitable Marktführerschaft in Deutschland zu sichern und auszubauen. Das Kerngeschäftsfeld Bausparen bildet das Fundament des Produktangebots und basiert auf einem zweckgebundenen Vorsparsystem. Im Kerngeschäftsfeld Baufinanzierung konzentriert Schwäbisch Hall sich auf klassische Bauspardarlehen, eigene bausparunterlegte Sofortfinanzierungsangebote, unter anderem riestergeforderte Finanzierungen (Wohn-Riester), Baudarlehen sowie die Vermittlung von Immobilienkrediten der Genossenschaftsbanken. Beide Kerngeschäftsfelder bedingen einander und tragen, unabhängig vom Zinsniveau, zum eingeschlagenen Wachstumspfad in der Immobilienfinanzierung bei.

102-3 HAUPTSITZ DER ORGANISATION

Schwäbisch Hall, Deutschland

102-4 BETRIEBSSTÄTTEN

Zur Schwäbisch Hall-Gruppe im Inland gehört neben der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG die Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH, die Schwäbisch Hall-Training und Personalentwicklung GmbH, die Schwäbisch Hall Facility Management GmbH sowie die BAUFINEX GmbH (siehe Übersicht [Seite 45](#)). Hauptstandort der Schwäbisch Hall-Gruppe ist Schwäbisch Hall. Im Ausland ist das Unternehmen mit Beteiligungsgesellschaften in Osteuropa und China aktiv.

102-5 EIGENTUMSVERHÄLTNISSE UND RECHTSFORM

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Eigentümer der Bausparkasse Schwäbisch Hall sind mit 96,9 Prozent die genossenschaftliche Zentralbank DZ BANK AG in Frankfurt am Main sowie rund 600 Genossenschaftsinstitute.

102-6 BELIEFERTE MÄRKTE

Primärmarkt der Bausparkasse Schwäbisch Hall ist Deutschland. Über Beteiligungen ist das Unternehmen außerdem in Osteuropa und in ausgewählten Regionen Chinas vertreten.

102-7 GRÖSSE DER ORGANISATION

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall beschäftigte zum 31. Dezember 2018 insgesamt 3.167 Mitarbeiter in Deutschland und kam auf eine Bilanzsumme von 71,7 Milliarden Euro. Das Konzernergebnis vor Steuern (inklusive der Tochtergesellschaften) betrug 295 Millionen Euro, das ausgewiesene Eigenkapital mehr als fünf Millionen Euro.

102-8 INFORMATIONEN ZU ANGESTELLTEN UND SONSTIGEN MITARBEITERN

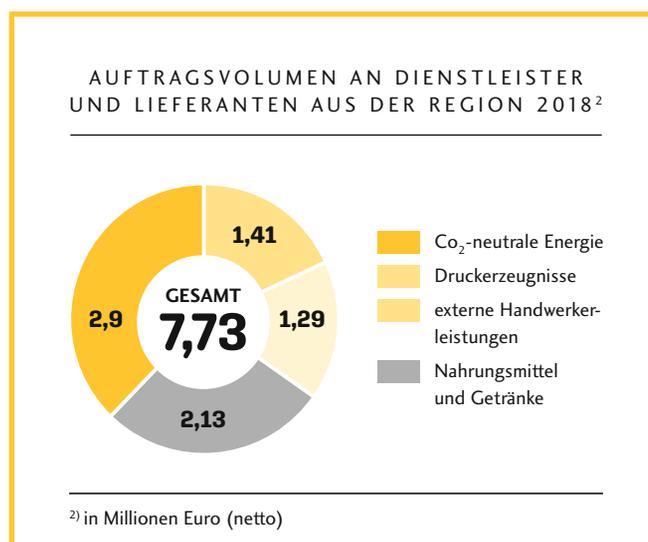
ANZAHL MITARBEITER ZUM 31.12.2018¹

	2018	2017
Mitarbeiter gesamt		
unbefristet	3.167	3.174
befristet	112	116
Auszubildende	216	220
Festangestellte		
weiblich	1.918	1.925
männlich	1.249	1.249
Teilzeitbeschäftigte (festangestellt)		
weiblich	1.084	1.104
männlich	139	130

¹⁾ Beschäftigte der Schwäbisch Hall-Gruppe in Deutschland (nur Innendienst)

102-9 LIEFERKETTE

Schwäbisch Hall ist ein Dienstleistungsunternehmen. Die Beschaffung über Zulieferer und Dienstleister beschränkt sich daher im Wesentlichen auf externe Handwerkerleistungen, Druckerzeugnisse, Nahrungsmittel und Getränke sowie Energie. Die Zulieferer und Dienstleister kommen aus Deutschland, vorwiegend aus der Region Hohenlohe. Für alle Lieferanten gelten soziale und ökologische Standards, die die Unternehmen der DZ BANK Gruppe gemeinsam vereinbart haben (siehe Kapitel 414, Managementansatz, [Seite 37](#)).



NACHHALTIGKEITS-RATINGS DER DZ BANK GRUPPE

Rating-Anbieter	Datum aktuelles Rating	Rating Einstufung	Bemerkung
ISS-oekom	2018	Prime/C+	Überdurchschnittliches Engagement in Sachen Umwelt und Soziales
imug	2019	neutral (CCC) positive (BB)	Uncovered Bonds, Mortgage Covered Bonds
MSCI	2018	AA	hervorragende Bewertung
sustainalytics	2018	74 Punkte	Leader im Bereich Social Outperformer in den Bereichen Environment und Governance (37 von 342 in Industry „Banks“)

102-10 SIGNIFIKANTE ÄNDERUNGEN IN DER ORGANISATION UND IHRER LIEFERKETTE

Im Berichtsjahr 2018 gab es keine signifikanten Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.

102-11 VORSORGEANSATZ ODER VORSORGEPRINZIP

Schwäbisch Hall konzentriert sich mit seinem Nachhaltigkeitsansatz auf die vier Handlungsfelder „Produkte und Dienstleistungen“, „Ökologische Effizienz“, „Ethik und Gesellschaft“ sowie „Nachhaltige Personalpolitik“. Auch 2018 wurden die Nachhaltigkeitsaktivitäten der DZ BANK Gruppe, zu der Schwäbisch Hall gehört, von führenden Ratingagenturen ausgezeichnet.

Darüber hinaus verfügt Schwäbisch Hall über ein umfangreiches Risikomanagementsystem. Weitere Informationen dazu und zu den internen Kontrollsystemen der Bausparkasse Schwäbisch Hall finden sich im **Finanzbericht** 2018, Seite 44 ff.

102-12 EXTERNE INITIATIVEN



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, zu der die Bausparkasse Schwäbisch Hall gehört, den UN Global Compact unterzeichnet. Damit 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.

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, zu der die Bausparkasse Schwäbisch Hall gehört, den UN Global Compact unterzeichnet. Damit 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.



Integrations-Initiativen der Deutschen Wirtschaft

Seit 2016 beteiligt sich Schwäbisch Hall 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.



Im November 2011 unterzeichnete die DZ BANK Gruppe, zu der die Bausparkasse Schwäbisch Hall gehört, die von der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft vorgelegte „Charta der Vielfalt“. Damit sprechen sich die Unternehmen der DZ BANK Gruppe offen für Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur aus und setzen sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein.



Schwäbisch Hall gehört zum Unterstützerkreis der Stiftung 2 Grad. Dabei handelt es sich um eine branchenübergreifende Initiative von Vorstandsvorsitzenden und Geschäftsführern. 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.

102-13 MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSEGRUPPEN

Schwäbisch Hall engagiert sich als Mitglied in zahlreichen überregionalen und regionalen Vereinen, Verbänden sowie wissenschaft-

lichen oder kulturellen Vereinigungen. Dazu zählen auch folgende Fachverbände und Institutionen der Wohnungs- und Kreditwirtschaft:

- Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR), Berlin
- Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e. V. (DGRV), Berlin
- Deutscher Raiffeisenverband e. V. (DRV), Berlin
- Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e. V. (DV), Berlin
- Verband der Privaten Bausparkassen e. V., Berlin
- vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V., Berlin
- Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen, Stuttgart
- Europäische Bausparkassenvereinigung, Brüssel
- UHF International Union for Housing Finance, Brüssel
- The Institute of International Finance (IIF), Washington DC

2. STRATEGIE

102-14 ERKLÄRUNG DES HÖCHSTEN ENTSCHEIDUNGSTRÄGERS

Nachhaltiges Wirtschaften ist für Unternehmen heute eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Als Bausparkasse und Baufinanzierer in der genossenschaftlichen Finanzgruppe verfolgt Schwäbisch Hall seit Jahren nachhaltige Werte und Ziele. Sie zählen auf die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens ein und tragen gleichzeitig zu einem verantwortungsvollen Wirtschafts- und Finanzierungssystem bei.

Dieses Selbstverständnis spiegelt sich in unserer Nachhaltigkeitsstrategie wider, die im Wesentlichen auf vier Säulen ruht: Produkte und Dienstleistungen, ökologische Effizienz, gesellschaftliche Verantwortung und unserer Selbstverpflichtung zur Nachhaltigkeit. Das Motto dabei ist bekannt: Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Handelns, und zwar langfristig.

So legen wir besonderen Wert darauf, dass unsere Produkte und Dienstleistungen zu zwei Dingen beitragen: Zum Schutz des Klimas – und zum Schutz vor den Folgen des Klimawandels. Das greifbarste Ergebnis: Über die Finanzierung von Neubauten und energetische Modernisierungen haben unsere Kunden im Jahr 2018 rund 483.000 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart. Doch Nachhaltigkeitsstandards gelten selbstverständlich auch für unseren Geschäftsbetrieb und unsere Kapitalanlagen. Mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik haben wir außerdem nicht nur die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter im Blick, sondern sichern auch die Zukunft des Unternehmens.

Durch die tiefe Verwurzelung der Bausparkasse Schwäbisch Hall in der Region tragen wir eine besondere gesellschaftliche Verantwortung und fördern Initiativen in den Bereichen „Bauen und Wohnen“ sowie „Jugend und Bildung“.

Der vorliegende Bericht gibt Auskunft über die vielfältigen Nachhaltigkeitsaktivitäten von Schwäbisch Hall.

Reinhard Klein
(Vorsitzender des Vorstands)

3. ETHIK UND INTEGRITÄT

102-16 WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENSNORMEN

Schwäbisch Hall hat die grundlegenden Prinzipien der Unternehmensführung im Leitbild formuliert. Es beschreibt Unternehmenszweck, Selbstverständnis und Verantwortung des Unternehmens sowie die Haltung, mit der Schwäbisch Hall mit Kunden, Partnern, Mitarbeitern und Stakeholdern zusammenarbeitet. Neben den relevanten gesetzlichen Bestimmungen setzt es den Rahmen für die Ausrichtung von Governance und Compliance.

Seit 2014 gilt ein gemeinsamer Verhaltenskodex für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe. Die darin in Bezug auf Kunden und Geschäftspartner zum Ausdruck gebrachten Werte sind Fairness, Professionalität, Transparenz, Respekt und das genossenschaftliche Selbstverständnis „Hilfe zur Selbsthilfe“. Der Kodex gibt den Mitarbeitern eine Orientierung in der Vielfalt der bestehenden rechtlichen und ethischen Regeln (weitere Informationen dazu im Kapitel 412, Managementansatz, [Seite 36](#)).

Zudem bekennt sich Schwäbisch Hall gemeinsam mit allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact für eine wertorientierte und nachhaltige Unternehmensführung, die auch die Beachtung der Menschenrechte in die Geschäftstätigkeit einbezieht.

Für die Anlage eigener Mittel am Kapitalmarkt hat Schwäbisch Hall Ausschlusskriterien definiert (weitere Informationen dazu im Kapitel 412, Managementansatz, [Seite 36](#)).

Schwäbisch Hall verfügt über ein Compliance-Management-System, das auf drei Säulen steht: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren. Es soll sicherstellen, dass das Geschäft im Einklang mit Recht und Gesetz sowie mit den Unternehmenswerten steht (weitere Informationen im Kapitel 419, Managementansatz, [Seite 38](#)). Zur Orientierung der Mitarbeiter für ein regelkonformes Verhalten und Handeln existieren verschiedene Regelungen und Richtlinien. Neben dem Verhaltenskodex sind das unter anderem die Geschenke-Richtlinie, eine Richtlinie zur Verhinderung strafbarer Handlungen, Regelungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Schulungen zur Kartell-Compliance. Potenzielle Geschäftspartner werden vor der Zusammenarbeit einem Compliance-Check unterzogen.

4. UNTERNEHMENSFÜHRUNG

102-18 FÜHRUNGSSTRUKTUR

Der vierköpfige Vorstand leitet das Unternehmen und entwickelt die strategische Ausrichtung. Überwacht wird er vom Aufsichtsrat der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Entsprechend dem deutschen Mitbestimmungsgesetz sind sieben Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vertreten. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand der Bausparkasse Schwäbisch Hall und arbeitet eng mit ihm zusammen. Über relevante Entwicklungen informiert der Vorstand den Aufsichtsrat frühzeitig.

Darüber hinaus berät ein Beirat die Bausparkasse Schwäbisch Hall im Rahmen eines aktiven Meinungsaustausches. Dieser besteht aus bis zu 40 Mitgliedern, davon sind mindestens 75 Prozent hauptamtliche Vorstandsmitglieder genossenschaftlicher Kreditinstitute. Die übrigen Mitglieder können aus Genossenschaftsverbänden, Zentralbanken und anderen Verbundunternehmen oder Kundengruppen stammen.

5. EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

102-40 LISTE DER STAKEHOLDER-GRUPPEN

Zu den Stakeholdern von Schwäbisch Hall gehören die DZ BANK sowie die Volksbanken und Raiffeisenbanken, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner ebenso wie Verbände, Medien sowie Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur.

102-41 TARIFVERHANDLUNGSVEREINBARUNGEN

Schwäbisch Hall beschäftigt insgesamt 3.167 Mitarbeiter, davon 2.699 Tarifangestellte.

102-42 ERMITTLUNG UND AUSWAHL DER STAKEHOLDER

Für eine erfolgreiche Steuerung des Unternehmens ist es wichtig, die sozialen, ökologischen und ökonomischen Erwartungen der Stakeholder möglichst genau zu kennen. In einem ersten Schritt hat Schwäbisch Hall die Anspruchsgruppen definiert, die für das Unternehmen von besonderer Relevanz sind.

Bei der Auswahl der befragten Stakeholder berücksichtigte Schwäbisch Hall deren Vielfalt und Relevanz für das Unternehmen. Neben den Kunden sind die DZ BANK und die Genossenschaftsbanken sowie die Mitarbeiter der Bausparkasse Schwäbisch Hall und der Schwäbisch Hall-Gruppe die wichtigsten Stakeholder. Lieferanten und Dienstleister sowie Verbände haben für Schwäbisch Hall eine hohe wirtschaftliche Relevanz. Außerdem berücksichtigt Schwäbisch Hall Stimmen von Nichtregierungsorganisationen, Ratingagenturen sowie aus Wissenschaft und Politik.

102-43 ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

Für Schwäbisch Hall ist es wichtig, die Bedürfnisse seiner Kunden zu kennen und zu wissen, wie zufrieden sie mit den Produkten,



Der Vorstand der Bausparkasse Schwäbisch Hall (v.l.n.r.): Peter Magel, Reinhard Klein (Vorsitzender), Jürgen Gießler, Alexander Lichtenberg.

Leistungen und Beratungen des Unternehmens sind. Darum pflegt Schwäbisch Hall einen engen Dialog mit seinen Kunden.

BEISPIELE FÜR ZENTRALE LEISTUNGSMERKMALE SIND:

	2018	2017
Kundenbindungsindex	74	73
Bewertung der Beratungsqualität	73	73
Bewertung der Produktqualität	54	53

Darüber hinaus gibt es eine ganze Reihe von weiteren internen Messinstrumenten, mit denen die Zufriedenheit der Kunden und Berater mit den Produkten, Prozessen und Services gemessen werden, um anschließend daraus Verbesserungen abzuleiten. Zur Wahrnehmung der Marke Schwäbisch Hall werden Markencontrolling-Studien durchgeführt. Des Weiteren nimmt Schwäbisch Hall fortlaufend an Analysen externer Anbieter sowie an Wettbewerben teil, um die Zufriedenheit der Kunden abzufragen und zu verbessern. Beispiele hierfür sind:

- Euro am Sonntag „Beste Bausparkasse 2018“: Gesamtsieger zum vierten Mal in Folge
- Focus Money + ServiceValue GmbH „Nachhaltigkeit und Verantwortung von Finanzdienstleistern 2018“:

Nachhaltigstes Unternehmen unter Bausparkassen mit der Note „sehr gut“ (Siegelauszeichnung)

- Focus Deutschlandtest + ServiceValue GmbH „Nachhaltiges Engagement 2018“: Branchensieger Bausparkassen
- Focus Money + ServiceValue GmbH „Höchste Kundenzufriedenheit 2018“: Note „sehr gut“
- F.A.Z.-Institut „Deutschlands Kundenchampions 2018“: Top-3-Platzierung unter Bausparkassen
- Focus Deutschlandtest + Faktenkontor „Exzellente Kundenberatung 2018“: Branchensieger Bausparkassen
- ServiceValue GmbH „Familienfreundliches Unternehmen 2018“: „Gold“-Platzierung unter Bausparkassen
- ServiceValue GmbH „Höchstes Kundenvertrauen 2018“: Platz 2 in der Branche Bausparkassen mit der Bewertung „sehr hohes Kundenvertrauen“
- Focus Money + ServiceValue GmbH „Höchste Weiterempfehlung 2018“: Platz 2 unter Bausparkassen mit der Bewertung „Hohe Weiterempfehlung“
- Banking Check Award 2018: „Beste Bausparkasse“ und „Beste Kundenberatung Bank“

Darüber 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 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 der Zentralbank, Vertreter von Verbundunternehmen, Kundengruppen und Genossenschaftsverbände sind über den jährlich tagenden Beirat in den Meinungsaustausch mit dem Vorstand eingebunden.

Auch die Mitarbeiter werden jedes Jahr zu ihrer Bindung an das Unternehmen und Zufriedenheit befragt (siehe Mitarbeiterumfrage 2018, [Seite 31](#)). Die Ergebnisse sind Basis für bereichsbezogene und unternehmensweite Maßnahmen.

102-44 WICHTIGE THEMEN UND HERVORGEBRACHTE ANLIEGEN

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall konzentriert sich mit ihrem Nachhaltigkeitsansatz auf die vier Handlungsfelder „Produkte und Dienstleistungen“, „Ökologische Effizienz“, „Ethik und Gesellschaft“ sowie „Nachhaltige Personalpolitik“. Die Handlungsfelder basieren auf den Ergebnissen einer Online-Umfrage, die das Unternehmen im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse unter seinen Stakeholdern (siehe Kapitel 102-40, [Seite 14](#)) durchgeführt hat. Die Ergebnisse der Umfrage lieferten wertvolle Hinweise, welche Themen für die Stakeholder besonders relevant sind. Dies sind vor allem ein

auf den genossenschaftlichen Werten basierendes Geschäftsmodell, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Produkte und Dienstleistungen sowie die Übernahme von Verantwortung für die Mitarbeiter im Unternehmen.

Für 2019 ist eine erneute Befragung der Stakeholder geplant.

6. VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG

102-45 IM KONZERNABSCHLUSS ENTHALTENE ENTITÄTEN

Zur Schwäbisch Hall-Gruppe gehören neben der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und ihrer Tochtergesellschaften im Inland (Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH, Schwäbisch Hall Training und Personalentwicklung GmbH, Schwäbisch Hall Facility Management GmbH, BAUFINEX GmbH) ihre Beteiligungen und Joint-Venture-Bausparkassen in Osteuropa und China (Übersicht der Beteiligungen siehe [Seite 45](#)).

Gegenstand des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts sind die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall in Deutschland. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Die dargestellten ökologischen Kennzahlen (Energie, Wasser, Abfall etc.) beziehen sich in der Regel auf die Hauptverwaltung der Bausparkasse Schwäbisch Hall.

102-46 VORGEHEN ZUR BESTIMMUNG DES BERICHTSINHALTS UND DER ABGRENZUNG DER THEMEN

Welche Themen für Schwäbisch Hall heute und in Zukunft wesentlich sind, hat das Unternehmen im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse herausgearbeitet (siehe Kapitel 102-44, auf dieser Seite).

102-47 LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

Die Ergebnisse einer Online-Umfrage von Schwäbisch Hall (siehe Kapitel 102-44, auf dieser Seite) hat gezeigt, dass folgende Themen für die Stakeholder des Unternehmens bezüglich seines Nachhaltigkeitsansatzes besonders wichtig sind:

- Unternehmensführung
- Produkte und Dienstleistungen
- Betrieblicher Umweltschutz
- Mitarbeiterverantwortung

Auf diesen Themen liegt daher ein besonderer Schwerpunkt bei Schwäbisch Hall.

102-48 NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN

Im Berichtsjahr kam es zu keinen Neuformulierungen von Informationen.

102-49 ÄNDERUNGEN BEI DER BERICHTERSTATTUNG

Erstmals berichtet Schwäbisch Hall in diesem Nachhaltigkeitsbericht nach den aktuellen GRI-Standards in der Version von 2016 (davor nach GRI 4.0).

STRUKTUR DES NACHHALTIGKEITSANSATZES DER BAUSPARKASSE

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

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

UMWELT UND KLIMA

- 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

102-50 BERICHTSZEITRAUM

Ereignisse mit besonderer Relevanz hat Schwäbisch Hall bis zum Redaktionsschluss am 30. Juni 2019 berücksichtigt. Die aufgeführten Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich auf das Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember 2018).

102-51 DATUM DES LETZTEN BERICHTS

Der jüngste vorher erschienene Nachhaltigkeitsbericht 2017 ist im Mai 2018 erschienen.

102-52 BERICHTSZYKLUS

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2020 erscheinen.

102-53 ANSPRECHPARTNER BEI FRAGEN ZUM BERICHT

Wim Buesink, Nachhaltigkeitsbeauftragter bei Schwäbisch Hall
E-Mail: wim.buesink@schwaebisch-hall.de

102-54 ERKLÄRUNG ZUR BERICHTERSTATTUNG IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEN GRI-STANDARDS

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards in der Version 2016: Option „Kern“ erstellt.

102-55 GRI-INHALTSINDEX

Der GRI-Inhaltsindex liegt in der ausführlichen Version vor (siehe [Seite 41](#)).

102-56 EXTERNE PRÜFUNG

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 wurde nicht durch externe Dritte geprüft. ◀



ÖKONOMISCHE STANDARDS

201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken bietet Schwäbisch Hall maßgeschneiderte Konzepte zur privaten Zukunftsvorsorge, zur Vermögens- und Wohneigentumsbildung sowie Baufinanzierungen aus einer Hand. Die beiden Kerngeschäftsfelder Bausparen und Baufinanzierung bedingen einander und tragen, unabhängig vom Zinsniveau, zu einem nachhaltigen Wachstum in der Immobilienfinanzierung bei. Sie ermöglichen es Schwäbisch Hall, als subsidiärer Partner der Genossenschaftsbanken aufzutreten und einen echten Mehrwert für die Verbundpartner zu stiften. Die Orientierung an den genossenschaftlichen Werten Respekt, Solidarität, Verantwortung und Partnerschaftlichkeit verankern das Prinzip der Nachhaltigkeit im strategischen Kern des Unternehmens.

201-1 UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WIRTSCHAFTLICHER WERT

Weitere Informationen zur Ergebnisentwicklung finden sich im **Finanzbericht** des Schwäbisch Hall-Konzerns im Finanzbericht 2018.

Das gesellschaftliche Engagement der Bausparkasse Schwäbisch Hall in Form von Spenden an Vereine und Institutionen findet sich auf **Seite 39 ff.**

201-2 FINANZIELLE FOLGEN DES KLIMAWANDELS FÜR DIE ORGANISATION UND ANDERE MIT DEM KLIMAWANDEL VERBUNDENE CHANCEN UND RISIKEN

Im Jahr 2017 hat die gesamte DZ BANK Gruppe, zu der Schwäbisch Hall als Tochtergesellschaft gehört, eine gemeinsame Klimastrategie verabschiedet: Bis 2050 wollen die Unternehmen mindestens 80 Prozent weniger CO₂ ausstoßen als im Vergleichsjahr 2009. Für ihren überdurchschnittlichen Einsatz für Umwelt und Soziales zeichnet oekom research, eine der führenden Ratingagenturen für nachhaltige Investments, die Unternehmen der DZ BANK Gruppe regelmäßig aus. Weitere Informationen dazu und Beispiele für das Engagement der Bausparkasse Schwäbisch Hall rund um den Klimaschutz im Kapitel 300 Ökonomische Standards, **Seite 21 ff.**

Um den eigenen Betrieb klimaschonend zu gestalten, hat Schwäbisch Hall bereits vor Jahren eine ganze Reihe von Maßnahmen ergriffen. Eine der jüngsten war die umfangreiche Modernisierung der beiden Rechenzentren, die zu einer erheblichen Reduzierung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens beiträgt (siehe Kapitel Schwerpunkt, **Seite 4 ff.**). Schwäbisch Hall investierte in die Modernisierung einen zweistelligen Millionenbetrag.

ERGEBNISENTWICKLUNG DES SCHWÄBISCH HALL-KONZERNS

in Mio. EUR	2018	2017	Abweichung absolut	Abweichung in %
Zinsüberschuss	766	833	-67	-8,0
Zinserträge	1.605	1.640	-35	-2,1
Zinsaufwendungen	-841	-831	-10	-1,2
Ergebnis aus nach der Equity-Methode bilanzierten Joint Ventures	2	24	-22	-91,7
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	-11	-20	9	45,0
Provisionsergebnis	-40	-48	8	16,7
Provisionserträge	86	86	0	0,0
Provisionsaufwendungen	-126	-134	8	6,0
Ergebnis aus Finanzanlagen	13	18	-5	-27,8
Sonstiges Bewertungsergebnis aus Finanzinstrumenten	8	1	7	>100
Verwaltungsaufwendungen	-480	-470	-10	-2,1
davon Personalaufwendungen	-221	-221	0	0,0
davon sonstige Verwaltungsaufwendungen	-214	-199	-15	-7,5
davon planmäßige Abschreibungen	-45	-50	5	10,0
Sonstiges betriebliches Ergebnis	39	20	19	95,0
Konzernergebnis vor Steuern	295	334	-39	-11,7
Ertragsteuern	-83	-87	4	4,6
Konzernergebnis	212	247	-35	-14,2

Chancen bei Neubau und Modernisierung

Der Gebäudebereich ist der größte Energieverbraucher in Deutschland. Wohnimmobilien kommt beim Klimaschutz eine Schlüsselrolle zu: Etwa 30 Prozent der CO₂-Emissionen in Deutschland entfallen auf die rund 21 Millionen Wohnimmobilien. Durch die Finanzierung von ökologischem und energieeffizientem Bauen und Wohnen trägt Schwäbisch Hall erheblich zur Reduzierung des Kohlendioxid-Ausstoßes bei (weitere Informationen dazu im Kapitel 305, [Seite 24](#)). Damit unterstützt das Unternehmen auch die Klimaziele der Politik. 2050 soll der Gebäudebestand in Deutschland nahezu klimaneutral sein. Voraussetzung hierfür wäre eine Sanierungsquote von zwei Prozent, also doppelt so viel wie derzeit. Zusätzlich fordert die EU-Richtlinie über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden eine klimaneutrale Errichtung von Neubauten ab 2020. Hier liegt erhebliches Potenzial.

201-4 FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE ÖFFENTLICHE HAND

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat 2018 keine staatlichen Zuschüsse erhalten.

203: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Bausparen stiftet einen hohen gesellschaftlichen und sozialen Nutzen. Seit der Währungsreform 1948 hat der Marktführer mehr als neun Millionen Eigenheime, Umbauten und Modernisierungen mitfinanziert. Vor allem Familien und Menschen mit geringerem oder mittlerem Einkommen hilft Bausparen, sich den Traum vom Eigenheim 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 für das Bauspardarlehen, werden bei Vertragsabschluss fest vereinbart. Das macht die Finanzierung kalkulierbar und gibt von Anfang an Planungssicherheit. Baufinanzierungen, die mit Bausparen kombiniert sind, haben darum in der Regel ein geringeres Kreditausfallrisiko.

Eine Immobilie ist außerdem 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 Eigentumsbildung mit verschiedenen Fördermaßnahmen. Schließlich schützt Eigentum im Ruhestand 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.

203-1 INFRASTRUKTURINVESTITIONEN UND GEFÖRDERTE DIENSTLEISTUNGEN

Mit rund 3.200 festangestellten Mitarbeitern ist die Bausparkasse Schwäbisch Hall ein bedeutender Arbeitgeber vor allem in der



EIN NACHHALTIGES PRODUKT

Bausparen stiftet einen hohen gesellschaftlichen Nutzen. Bausparen...

- trägt dazu bei, dass breite Bevölkerungsschichten Eigenkapital bilden und Vermögen aufbauen können
- fördert das Sparverhalten
- sorgt durch niedrige, garantierte Zinsen für langfristige Planungssicherheit
- trägt über das Vorspar-Prinzip dazu bei, dass Bausparer ihre Immobilie auf Basis einer soliden finanziellen Grundlage erwerben
- steigert die Flexibilität der Finanzierung durch Nachrangdarlehen
- ist ein wichtiger Baustein der privaten Altersvorsorge durch selbstgenutztes Wohneigentum
- fördert die altersgerechte Modernisierung von Wohngebäuden
- fördert Investitionen in die Energieeffizienz bestehender Gebäude und leistet darüber einen substantiellen Beitrag zum Klimaschutz

Region. Am Standort Schwäbisch Hall betrug der Auszahlungsbetrag für Mitarbeiter und Rentner 2018 rund 122 Millionen Euro, die wieder in den Wirtschaftskreislauf einfließen. Des Weiteren zahlten Arbeitnehmer und Betriebsrentner der Bausparkasse im Jahr 2018 rund 39 Millionen Euro Steuern in Schwäbisch Hall.

Allein mit dem Umbau der beiden Rechenzentren investierte Schwäbisch Hall einen zweistelligen Millionenbetrag. Auch dabei griff das Unternehmen, wann immer möglich, auf regionale Dienstleister und Spezialisten zurück.

Als Corporate Citizen engagierten sich die Bausparkasse sowie viele Mitarbeiter finanziell und tatkräftig in zahlreichen gemeinnützigen Einrichtungen und Initiativen (siehe Kapitel Gesellschaftliches Engagement, [Seite 39 ff.](#)).

203-2 ERHEBLICHE INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN

Weitere Angaben dazu finden sich im Kapitel 203, Managementansatz, [Seite 19](#).

204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Bei der Wahl von Dienstleistern und Lieferanten legt Schwäbisch Hall großen Wert auf regionale Anbieter. Beispielsweise werden mindestens 50 Prozent des Nahrungsmittelbedarfs mit Produkten aus dem Umland gedeckt.

204-1 ANTEIL AN AUSGABEN FÜR LOKALE LIEFERANTEN

Informationen dazu finden sich im Kapitel 102-9, [Seite 11](#).

205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Die Mitarbeiter von Schwäbisch Hall sind zu redlichem und integrem Handeln sowie zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Vermögenswerten verpflichtet. Das umfasst auch Mitarbeitergeschäfte, für die es entsprechende Richtlinien gibt. Die zu beachtenden Regelungen sind im Intranet veröffentlicht.

Die Compliance-Funktion wird vom Bereich Recht und Compliance wahrgenommen. 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 Kreditinstitute definiert.

Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner können einen möglichen Verdacht von Wirtschaftskriminalität anonym melden. Weitere Informationen zum Compliance-Management-System stehen auf der Internetseite und im Risikobericht des Finanzberichts 2018 der Bausparkasse Schwäbisch Hall zur Verfügung.

Alle potenziellen Geschäftspartner von Schwäbisch Hall werden ab einem Auftragsvolumen von einer Million Euro pro Jahr einer sogenannten Geschäftspartner-Prüfung unterzogen, die auch der Korruptionsbekämpfung dient. Das gilt ebenfalls für alle Partner, die im Ausland aktiv sind.

205-1 BETRIEBSSTÄTTEN, DIE AUF KORRUPTION GEPRÜFT WURDEN

In die gesetzlich vorgeschriebene und jährlich durchzuführende Risikoanalyse bezieht Schwäbisch Hall alle Geschäftsstandorte in Deutschland ein. Für das Jahr 2018 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.

205-2 KOMMUNIKATION UND SCHULUNGEN ZU RICHTLINIEN UND VERFAHREN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Schwäbisch Hall erläutert sein Compliance-System auf der [Homepage](#). Für Mitarbeiter stehen im Intranet zahlreiche weitere Informationen zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem der Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe, das Compliance-Handbuch für Schwäbisch Hall, Schulungsunterlagen, Rollenbeschreibungen sowie Richtlinien zum Thema. Einmal jährlich absolvieren Führungskräfte der ersten Führungsebene sowie Mitarbeiter, für die das Thema relevant ist, eine Online-Schulung zum Thema „Kartellrechts-Compliance“. Der Vorstand wird über den Inhalt der Schulungen informiert. Für den Aufsichtsrat gibt es keine Schulungen.

Alle zwei Jahre werden außerdem alle Mitarbeiter des Unternehmens aufgefordert, eine Online-Schulung zum Thema „Informationen zur Verhinderung von strafbaren Handlungen“ zu machen. Bisher nahmen regelmäßig mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter daran teil. Schwäbisch Hall strebt an, die Teilnahmequote weiter zu erhöhen.

205-3 BESTÄTIGTE KORRUPTIONSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Für das Jahr 2018 sind dem Unternehmen keine Fälle von Korruption bekannt. Es mussten keine Maßnahmen ergriffen werden. ◀



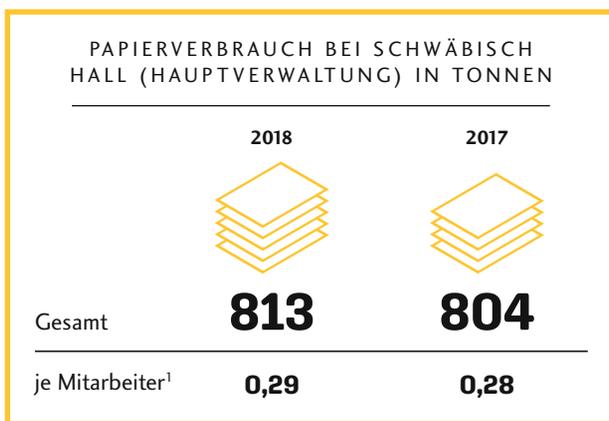
ÖKOLOGISCHE STANDARDS

301: MATERIALIEN

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Als Finanzdienstleister ist Schwäbisch Hall kein produzierendes Unternehmen. Der Materialverbrauch beschränkt sich daher im Wesentlichen auf Papier für Drucker und Kopierer. Der größte Anteil des Papierverbrauchs entfällt auf den Versand von Vertragsunterlagen und die Kundenkorrespondenz. Um den Papierverbrauch zu senken, setzt das Unternehmen zunehmend auf elektronische Dokumente. Die Mitarbeiter werden dafür sensibilisiert, so weit wie möglich papierlos zu arbeiten. Zudem sind sämtliche Drucker auf doppelseitiges Drucken eingestellt.

301-1 EINGESETZTE MATERIALIEN NACH GEWICHT UND VOLUMEN



Ursachen für den leicht gestiegenen Papierverbrauch im Vergleich zum Vorjahr sind höhere regulatorische Anforderungen bezüglich

der zu versendenden Unterlagen sowie der Anstieg des Finanzierungsneugeschäfts.

301-2 EINGESETZTE REZYKLIERTE AUSGANGSSTOFFE

Schwäbisch Hall verwendet für Broschüren, Brief-, Kopier- und Druckerpapier ausschließlich Ware mit dem FSC-Siegel. So wird sichergestellt, dass der Papierrohstoff aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammt.

302: ENERGIE

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Im betrieblichen Umweltmanagement sorgen viele Maßnahmen für größtmögliche ökologische Effizienz. So stellt Schwäbisch Hall beispielsweise die Beleuchtungstechnik nach und nach auf LED-Leuchtmittel um. Das Rechenzentrum wurde ressourcenschonend modernisiert (siehe [Seite 05](#) ff.) und die Anzahl der Webkonferenzen deutlich erhöht.

302-1 ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION

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.

Bei der Wärmeerzeugung verwendet Schwäbisch Hall anstelle von Heizöl oder Erdgas hauptsächlich umweltfreundliche Fernwärme.

ENERGIE- UND WASSERVERBRAUCH SCHWÄBISCH HALL (HAUPTVERWALTUNG)

Einheit	2018	2017	Veränderung in %
Strom (in kWh)			
zertifizierter Grünstrom	12.626.676	12.762.821	-1,1
Strom je Mitarbeiter*	4.468	4.389	+1,8
Wärme (in kWh)			
Fernwärme witterungsbereinigt	8.924.738	8.555.936	+4,3
Eigenerzeugte Wärme (Gas)	154.200	63.749	+144,9
Energieverbrauch Wärme je Mitarbeiter ¹	3.213	2.975	+8,0
Wasser (in m ³)			
Trinkwasser	49.121	47.681	+3,0
Trinkwasserverbrauch je Mitarbeiter ¹	17,4	16,4	+3,7

¹Auf Basis Vollzeitäquivalente und nur am Standort Schwäbisch Hall.



Für kürzere Fahrten im Stadtbereich nutzt Schwäbisch Hall ein firmeneigenes Elektroauto.

2018 legten Mitarbeiter der Bausparkasse Schwäbisch Hall für Geschäftsreisen insgesamt 4,05 Millionen Kilometer zurück (2017: 3,8 Millionen), davon 2,02 mit dem Auto (2017: 1,94), 0,87 mit der Bahn (2017: 0,91) und 1,17 mit dem Flugzeug (2017: 1,0). Schwäbisch Hall strebt an, die Anzahl der Dienstreisen zu reduzieren, um die CO₂-Emissionen zu verringern. Das Unternehmen hält seine Mitarbeiter an, wenn möglich Telefon- oder Videokonferenzen zu nutzen. Seit Oktober 2017 ist die Anzahl der Webkonferenzen kontinuierlich gestiegen von 145 auf heute knapp 600 Konferenzen im Monat.

Für regionale Einsatzfahrten wie Botendienste steht ein Elektroauto zur Verfügung. Grundsätzlich werden Fahrzeuge unter Verbrauchseffizienz-Gesichtspunkten ausgewählt. Um den Individualverkehr der Mitarbeiter zu reduzieren, stellt Schwäbisch Hall ihnen seit 1990 ein kostenloses Job-Ticket zur Verfügung. Dieses Angebot haben 2018 rund 2.300 Mitarbeiter angenommen. Für Mitarbeiter, die Fahrgemeinschaften bilden, gibt es einen gesonderten Parkplatz.

Der Postversand von Schwäbisch Hall erfolgt seit 2011 im Rahmen der „Go Green“-Partnerschaft klimaneutral mit der Deutschen Post DHL Group. Im Jahr 2018 hat die Bausparkasse insgesamt rund 542 Tonnen CO₂ über Go Green ausgeglichen, die im Rahmen des

Transports und der Logistik entstanden sind. Auch der verstärkte Versand elektronischer Dokumente macht sich bemerkbar: Im Berichtsjahr haben etwa 330.000 Kunden ihren Kontoauszug nur noch in elektronischer Form erhalten.

302-3 ENERGIEINTENSITÄT

Im Berichtsjahr betrug der Gesamtenergieverbrauch aus Strom und Wärme (witterungsbereinigt) rund 21.706.000 kWh. Die Energieintensität beträgt danach rund 7.700 kWh pro Mitarbeiter (Basis: Vollzeitäquivalente).

302-4 VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

2018 hat Schwäbisch Hall den Energieverbrauch um 500.000 kWh gegenüber dem Vorjahr gesenkt. Aufgrund der Witterungsbereinigung beim Fernwärmeverbrauch und der Aufnahme einer weiteren Gas-Verbrauchsstelle stieg der Energieverbrauch bei niedrigeren absoluten Verbrauchswerten im Vergleich zu 2017 dennoch um 323.000 kWh an.

303: WASSER

103: MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall verwendet ausschließlich Trinkwasser, das von den regionalen Versorgern zur Verfügung gestellt wird.

303-1 WASSERENTNAHME NACH QUELLE

Aufgrund der sehr heißen Sommermonate im Jahr 2018 hat sich der Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr erhöht.

303-2 DURCH WASSERENTNAHME ERHEBLICH BEEINTRÄCHTIGTE WASSERQUELLEN

Der Wasserverbrauch führt zu keiner erheblichen Beeinträchtigung von Wasserquellen.

303-3 ABWASSERRÜCKGEWINNUNG UND -WIEDERVERWENDUNG

Es fällt in der Regel nur Abwasser an, das mit dem häuslichen Abwasser vergleichbar ist. Eine Rückgewinnung oder Wiederverwendung findet nicht statt.

WASSERVERBRAUCH		
	2018	2017
Wasserverbrauch gesamt (in m ³)	49.121	47.681
Wasserverbrauchspezifisch (in m ³ je Mitarbeiter)	17,4	16,4

305: EMISSIONEN

103: MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Schwäbisch Hall verfolgt gemeinsam mit den anderen Unternehmen der DZ BANK Gruppe eine gemeinsame Klimastrategie. Ziel ist es, die CO₂-Emissionen bis 2050 um mindestens 80 Prozent zu reduzieren (siehe [Seite 27](#)). Bereits in den vergangenen Jahren hat das Unternehmen mithilfe verschiedener Aktivitäten seine CO₂-Emissionen deutlich verringert: So hat Schwäbisch Hall unter anderem auf Ökostrom und Recyclingpapier umgestellt, die Wärmeerzeugung und -verteilung effizienter gestaltet, den Energieverbrauch seiner Rechenzentren reduziert (siehe Kapitel Schwerpunkt, [Seite 05](#) ff.) und stellt nach und nach seine Beleuchtungsanlagen am Ende der Nutzungsdauer auf LED um. Im Rahmen der Gebäude- und Anlagestrategie legt Schwäbisch Hall bei baulichen und technischen Ersatzmaßnahmen großen Wert auf die Energieeffizienz.

Die Produkte der Bausparkasse Schwäbisch Hall haben keine unmittelbaren Auswirkungen auf den CO₂-Verbrauch des Unternehmens, wohl aber auf den ihrer Kunden. Über die Finanzierung von Neubauten, energetischen Modernisierungen und Installationen zur nachhaltigen Energieversorgung leistet die Bausparkasse

einen Beitrag dazu, die CO₂-Emissionen von Wohngebäuden zu verringern. Im Jahr 2018 haben Schwäbisch Hall-Kunden durch solche Maßnahmen 482.679 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart (siehe [Seite 25](#)).



CO₂-FUSSABDRUCK VON SCHWÄBISCH HALL

SCOPE 3: Indirekte Emissionen aus vorgelagerter Wertschöpfungskette (z. B. Papier, Computer, Pendlerverkehr, Veranstaltungen, Dienstreisen (Bahn, Taxi, Flugzeug), Abfallbehandlung u. v. a.)



SCOPE 2: Indirekte Emissionen, die dem Unternehmen zuzurechnen sind (diese fallen z. B. bei der Erzeugung von Strom oder Fernwärme an, die vom Unternehmen angekauft werden)



Zusätzliche indirekte Emissionen, die auf durch Kredite finanzierte Investitionen zurückgehen

SCOPE 1: Direkte, vom Unternehmen verursachte Emissionen (z. B. Kraftstoffverbrauch vom Fuhrpark oder Verbrennungsprozesse aus Heizanlagen)



Schwäbisch Hall zieht für die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks die direkten und indirekten CO₂-Emissionen heran. Der CO₂-Fußabdruck der Schwäbisch Hall-Gruppe am Standort Schwäbisch Hall lag für das Jahr 2018 bei 3.791,71 Tonnen CO₂. Bezugsrahmen im Berichtsjahr waren der Energieverbrauch, Papierverbrauch (ohne Flyer und extern produzierte Drucksachen), Dienstreisen (ohne den Außendienst), Wasser und Abfall. In den kommenden Jahren sollen weitere CO₂-Emissionen erhoben werden (z. B. aus dem Pendlerverkehr, durch Veranstaltungen etc.), um den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens vollständig ausweisen zu können.

Schwäbisch Hall-Kunden haben rund 483.000 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart

Der Gebäudebereich ist der größte Energieverbraucher in Deutschland. Etwa 30 Prozent der CO₂-Emissionen in Deutschland entfallen auf Wohnimmobilien – ihnen kommt beim Klimaschutz eine Schlüsselrolle zu.

Durch die Finanzierung von ökologischem und energieeffizientem Bauen und Wohnen trägt Schwäbisch Hall erheblich zur Reduzierung des Kohlendioxid-Ausstoßes bei. Denn Neubauten werden schon allein aufgrund der gesetzlichen Vorgaben heutzutage wesentlich energieeffizienter gebaut als früher. Auch die energetische Sanierung bestehender Wohngebäude oder die Installation nachhaltiger Energieversorgungssysteme verbessert die Klimabilanz des Wohnbestands erheblich.

Rund die Hälfte des Neugeschäfts-Volumens von Schwäbisch Hall entfällt auf Modernisierungen beziehungsweise energetische Sanierungsleistungen. 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.

BELEGT: KREDITFINANZIERUNG SENKT CO₂-AUSSTOSS

Wie viel CO₂-Emissionen die Schwäbisch Hall-Kunden vermeiden, wenn sie neu bauen oder energetisch sanieren, kann Schwäbisch Hall beziffern. Die Methode dafür hat das Unternehmen gemeinsam mit der Universität Stuttgart entwickelt. Der Berechnung liegt ein Vergleichshaus aus dem Bestand mit einem durchschnittlichen jährlichen Energiebedarf von 169 Kilowattstunden pro Quadratmeter zugrunde. Demgegenüber steht ein Neubau, mit dem



Wohngebäude spielen eine Schlüsselrolle beim Klimaschutz.

Energieverbrauch entsprechend der aktuellen Energieeinsparverordnung EnEV. Er liegt bei durchschnittlich 50 Kilowattstunden pro Quadratmeter und Jahr. 2018 hatte Schwäbisch Hall einen Kreditbestand von insgesamt rund 42,5 Milliarden Euro. Darunter fallen auch Finanzierungen von Neubauten, Modernisierungen und Photovoltaikanlagen, die zur CO₂-Minderung beitragen. Mit diesen Investitionen in mehr Nachhaltigkeit haben Schwäbisch Hall-Kunden zu einer Reduzierung des CO₂-Ausstoßes in Höhe von 482.679 Tonnen (2017: 452.820 Tonnen) beigetragen. Das entspricht dem jährlichen CO₂-Verbrauch von rund 51.000 Menschen, also der Bevölkerung einer mittelgroßen Stadt wie Passau, oder dem Jahresverbrauch von rund 260.000 Autos. ◀

306: ABWASSER UND ABFALL

103: MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Seit mehr als 20 Jahren wird für den Standort in Schwäbisch Hall das Abfallaufkommen entsprechend den Anforderungen des Abfallwirtschaftskonzepts detailliert dokumentiert und an der stufenweisen Reduzierung des Abfallaufkommens gearbeitet. Eine Maßnahme ist seit vielen Jahren die konsequente Mülltrennung.

306-2 ABFALL NACH ART UND ENTSORGUNGSMETHODE

Gesamtabfall
2018 nach Arten¹
802,12



0,90	Gefährliche Abfälle
5,34	Elektroschrott
32,4	Kunststoff/Verpackung
81,6	Glas
26,08	Papier
314,25	Datenschutzpapier
278,01	Restabfälle/Hausmüll
63,54	Gewerbeabfälle

¹)Angaben in Tonnen

307: UMWELT-COMPLIANCE

103: MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Das Einhalten von Umweltgesetzen und -vorschriften ist für Schwäbisch Hall selbstverständlich.

307-1 NICHT-EINHALTUNG VON UMWELTSCHUTZGESETZEN UND -VERORDNUNGEN

Geldbußen oder Sanktionen für die Nichteinhaltung von umweltgesetzlichen Auflagen wurden gegen Schwäbisch Hall im Berichtszeitraum nicht verhängt beziehungsweise ausgesprochen.

308: UMWELTBEWERTUNGEN DER LIEFERANTEN

103: MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Für Schwäbisch Hall gelten wie für alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe gemeinsame soziale und ökologische Mindeststandards in der Beschaffung und in den Einkaufsprozessen. Dazu gehören beispielsweise menschenrechtliche Aspekte oder Arbeitspraktiken für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung. Mit einer Nachhaltigkeitsvereinbarung verpflichtet Schwäbisch Hall sämtliche Lieferanten, diese Mindeststandards wie auch die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und die Anforderungen der International Labour Organization einzuhalten (siehe Kapitel 414, Managementansatz, [Seite 37](#)). Weitergehende Informationen finden sich auf der Schwäbisch Hall-[Homepage](#).

Lieferanten, die zum Beispiel aufgrund des Auftragsvolumens oder der spezifischen Tätigkeit als besonders nachhaltigkeitsrelevant gelten, werden vertiefend zu Nachhaltigkeitsaspekten in ihrem Kerngeschäft befragt. Dies betrifft unter anderem Zertifizierungen oder Konzepte, um Umweltbelastungen zu minimieren.

308-2 NEGATIVE UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen in ökologischer, menschenrechtlicher oder gesellschaftlicher Hinsicht oder im Hinblick auf Arbeitspraktiken wurden im Berichtsjahr nicht ermittelt.

ABFALLAUFKOMMEN UND RECYCLING

in Tonnen	2018	2017	Veränderung in %
Gesamtabfallaufkommen	802,12	748,43	+ 7,17
Abfall pro Mitarbeiter	0,28	0,26	+ 7,69
Recyclingmenge	736,00	697,30	+ 7,96
Recycling je Mitarbeiter	0,26	0,24	+ 13,4
Recyclinganteil (% vom Gesamtaufkommen)	91,80	89,00	+ 0,76

Klimastrategie: Minus 80 Prozent CO₂ bis 2050

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.

Im Jahr 2017 hat die DZ BANK Gruppe, zu der Schwäbisch Hall gehört, eine gemeinsame Klimastrategie verabschiedet. Diese definiert für alle Gruppenunternehmen einen verbindlichen Rahmen und ein gemeinsames Ziel: Bis 2050 will die DZ BANK Gruppe mindestens 80 Prozent weniger klimaschädliches Kohlendioxid ausstoßen als im Vergleichsjahr 2009.

Schwäbisch Hall hat an der Erarbeitung der Klimastrategie mitgewirkt und unterstützt das Ziel tatkräftig. Dieses 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 sowie Maßnahmen zur Optimierung und Effizienzsteigerung bei der Wärmeerzeugung und -verteilung umgesetzt hat.

KLARE REDUKTIONSZIELE FÜR DIE KOMMENDEN JAHRE

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 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. Noch gibt es Emissionen, die nur teilweise oder sehr schwierig gemessen werden können: Sie entstehen zum Beispiel im Rahmen von Veranstaltungen oder durch den Pendlerverkehr der Mitarbeiter. Mit diesen wird sich das Kompetenzzentrum Umwelt (KCU) der DZ BANK Gruppe in Zukunft verstärkt beschäftigen. ◀

Weitere Informationen: <https://www.wertewelt.dzbank.de>





SOZIALE STANDARDS

401: BESCHÄFTIGUNG

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Die lebensphasenorientierte Personalarbeit bei Schwäbisch Hall berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter im Laufe ihres Berufslebens und im Einklang mit den Unternehmensinteressen. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern im Innendienst und den freien Handelsvertretern im Außendienst ein breites Portfolio an Maßnahmen, um Beruf und Privatleben bestmöglich miteinander vereinbaren zu können. Flexible Arbeitszeiten, eine erfolgsorientierte Vergütung, zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung sowie ein motivierendes, gesundheitsverträgliches und sicheres Arbeitsumfeld gehören zu den selbstverständlichen Leistungen von Schwäbisch Hall.

401-2 BETRIEBLICHE LEISTUNGEN, DIE NUR VOLLZEIT-BESCHÄFTIGTEN ANGESTELLTEN, NICHT ABER ZEITARBEITNEHMERN ODER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN ANGESTELLTEN ANGEBOTEN WERDEN

Die umfangreichen Sozialleistungen bei Schwäbisch Hall stehen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich gleichermaßen zur Verfügung. Für zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse gibt es Einschränkungen, zum Beispiel bei der betrieblichen Altersvorsorge.

Bereits seit 50 Jahren betreibt das Unternehmen mit dem „Fuchsbau“ eine eigene Kindertagesstätte mit Platz für insgesamt 100 Mitarbeiterkinder. Die Kita ist ganzjährig von 7 bis 17 Uhr geöffnet. Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem, Präsenztermine und Besprechungen möglichst nur innerhalb gesicherter Kinderbe-

treuungszeiten anzusetzen. Es gibt zehn besprechungsfreie Tage im Jahr, die auf besondere Termine wie den Tag der Einschulung von Erstklässlern abgestimmt sind. In den Schulferien bietet Schwäbisch Hall ein zweiwöchiges betriebliches Kinderferienprogramm für Mitarbeiterkinder an, die nicht in der Kita betreut werden. Damit will das Unternehmen bewusst zeitliche Lücken zu lokalen Ferienangeboten schließen.

Seit 1992 gibt es für Mitarbeiter, die Angehörige zu Hause betreuen, eine betriebliche Regelung für eine Pflegepause. Mitarbeiter können sich dafür bis zu zwei Jahre von ihrer Tätigkeit freistellen lassen. Tritt unerwartet ein Pflegefall eines nahen Angehörigen ein, können sie sich kurzfristig bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen lassen. Ergänzend hierzu bietet das Unternehmen Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege mit regionalen Partnern an.

Eine weitere wesentliche Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind variable Arbeitszeiten. Bei Schwäbisch Hall gibt es eine Vielzahl an individuellen Arbeitszeitmodellen. Fast 40 Prozent der Belegschaft arbeiten in Teilzeit.

Auch das mobile Arbeiten schafft Flexibilität: Knapp 200 Mitarbeiter haben einen klassischen Telearbeitsplatz und arbeiten im Homeoffice. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Mehr als ein Drittel der Mitarbeiter nutzt dies bereits.

Weitere Regelungen zu flexiblem Arbeiten sind: zusätzlicher unbezahlter Urlaub, Sonderurlaub für Ehrenamt, eine Elternzeitregelung über den gesetzlichen Anspruch hinaus, betrieblicher Bildungsurlaub. →



AUF EINEN BLICK:

SOZIALLEISTUNGEN VON SCHWÄBISCH HALL

- Betriebsverpflegung
- Kindertagesstätte
- Seniorenwohnstift
- kostenloses Job-Ticket für den öffentlichen Personennahverkehr oder anteilige Fahrtkostenerstattung
- Jubiläumszahlungen
- Gesundheitsmanagement
- Unterstützungskasse z. B. für Zahngesundheit, Sehhilfen oder alternative Medizin
- Betriebliche Altersvorsorge
- Betriebssport
- Mitarbeiterkonditionen bei betriebseigenen Produkten



Schwäbisch Hall betreibt ein eigenes Seniorenstift für seine Mitarbeiter und deren Angehörige.

Seit 2017 können Mitarbeiter bei Schwäbisch Hall bis zu sechs Monate lang eine Pause vom Job in Form eines Sabbaticals machen. 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. Im Berichtsjahr haben neun Mitarbeiter diese Möglichkeit genutzt.

Schwäbisch Hall betreibt seit mehr als 30 Jahren gemeinsam mit der „Dienste für Menschen GmbH“ das „Horst-Kleiner-Stift“. Das betriebseigene Seniorenstift mit angeschlossener Pflegeabteilung steht ehemaligen Mitarbeitern und deren Angehörigen offen. Es umfasst insgesamt 51 Ein- und Zweibettzimmer-Wohnungen.

Im Rahmen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM) berät Schwäbisch Hall Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit in ihren Beruf zurückkehren möchten, und unterstützt sie dabei, ihren individuellen Weg zu gehen. 2018 führte das BEM 132 Beratungsgespräche. Ein ähnliches Modell gibt es für die freien Handelsvertreter im Außendienst.

402: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Der Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Ehrlichkeit geprägt. Schwäbisch Hall ist sich der großen Bedeutung der Mitarbeiter für das Unternehmen und seine Geschäftsprozesse bewusst. Ein Verhaltenskodex, der für die

gesamte DZ BANK Gruppe gilt, gibt die internen Regelungen und Richtlinien vor:

„Wir respektieren die Meinung anderer und achten ihre Privatsphäre und ihre Persönlichkeitsrechte. Wir verpflichten uns, jeden Menschen ungeachtet seiner Herkunft und seiner Lebensumstände mit Würde und Respekt zu behandeln. Wir dulden keine Diskriminierung von Mitarbeitern oder Dritten aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, politischer Meinung, Weltanschauung, Rasse, Behinderung oder sexueller Identität. Personalbezogene Entscheidungen, zum Beispiel bei der Einstellung, Beförderung oder Festsetzung der Gehälter, werden frei von jeder Diskriminierung getroffen.“

Die im Verhaltenskodex behandelten Themen werden durch unternehmensspezifische Regelungen und Richtlinien wie den Unternehmensleitbildern der Bausparkasse Schwäbisch Hall und ihrer Tochterunternehmen unterstrichen.

402-1 MINDESTMITTEILUNGSFRIST FÜR BETRIEBLICHE VERÄNDERUNGEN

Schwäbisch Hall informiert die Arbeitnehmervertreter an den Standorten regelmäßig und rechtzeitig über alle aktuellen Entwicklungen. Alle wesentlichen Themen und freiwilligen Leistungen werden in Betriebsvereinbarungen festgehalten.

403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter sind der Bausparkasse Schwäbisch Hall ein wichtiges Anliegen. Das Unternehmen erfüllt die Anforderungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß der Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und setzt die Vorgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz und den jeweiligen Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften um. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin unterstützen den Arbeitgeber bei allen Themen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung durch fachkundige Beratung, individuelle Arbeitsplatzbegehungen und gezielte Informationen der Mitarbeiter. Die Mitarbeiter werden über den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Schwäbisch Hall informiert und unterwiesen.

Schwäbisch Hall führt regelmäßig eine Analyse und Beurteilung der physischen Gefährdungen der Büro- und der gewerblichen Arbeitsplätze durch und hat für diese eine Gefährdungsbeurteilung erstellt. Zusätzlich gibt es geplante präventive sowie anlassbezogene Arbeitsplatzbegehungen. Eine wichtige Aufgabe ist dabei die Untersuchung der Arbeitsplätze auf eventuell vorhandene Gefährdungspotenziale im Hinblick auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiter. Bei Bedarf werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze. So sind seit 2017 alle Büroarbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.



MITARBEITERUMFRAGE 2018

VERTRAUEN IN DIE STRATEGIE UND HOHE IDENTIFIKATION MIT DER MARKE

Schwäbisch Hall befragt seine Mitarbeiter regelmäßig, wie zufrieden sie mit ihrem Arbeitgeber sind. An der PULS-Befragung 2018 haben sich rund 80 Prozent der Mitarbeiter der Schwäbisch Hall-Gruppe beteiligt.

Zentraler Wert ist der sogenannte Organizational Commitment Index. Dieser beschreibt die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und setzt sich aus verschiedenen Einzelindikatoren zusammen. Der Gesamtwert lag bei 74 von 100 Punkten und damit auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Vorjahr. Er spiegelt insgesamt ein großes Engagement und eine hohe Identifikation der Mitarbeiter wider. Am besten beurteilten die Mitarbeiter die Zusammenarbeit im Team, die Führung durch ihre disziplinarische Führungskraft und ihre Arbeitsinhalte.

Gute Ergebnisse gab es für den Transformationsprozess des Unternehmens: Die Strategie HORIZONT 2025 wird von den Mitarbeitern verstanden und mitgetragen. Mehr als zwei Drittel der Befragten bewerten sie als zukunftsorientiert und wissen, wie sie zu deren Umsetzung beitragen können.

Auch die Marke Schwäbisch Hall erhielt beste Werte: Ein Großteil der Teilnehmer identifiziert sich mit der Marke und ist sich deren Bedeutung für den Unternehmenserfolg bewusst.

Schwäbisch Hall in Balance

Im Berichtsjahr hat Schwäbisch Hall die Maßnahmen im Rahmen des ganzheitlichen Gesundheits- und Leistungsmanagements „Schwäbisch Hall in Balance“ fortgeführt. Dazu gehören zahlreiche Schulungsangebote zur eigenen Gesunderhaltung, zum Beispiel zu den Themen Bewegung, Entspannung, Prävention und gesunde Ernährung. Für das Bewegungs- und Entspannungsangebot wird das betriebseigene Bewegungszentrum genutzt. Um Mitarbeiter und Führungskräfte für Gesundheitsthemen zu sensibilisieren, hat das Unternehmen im Jahr 2018 Fachvorträge und Gesundheitstage angeboten, unter anderem zu den Themen Rückengesundheit und Ernährung.

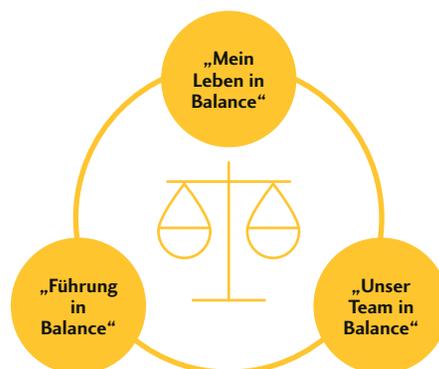
Der im Jahr 2017 initiierte Begleitprozess für Teams mit hohen Krankenquoten wurde im Berichtsjahr weitergeführt und optimiert. Hierbei haben die Teilnehmer gemeinsam mit den betreffenden Führungskräften systematisch die Ursachen analysiert, Gegenmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt sowie deren Wirksamkeit überprüft. Für die Mitarbeiter der Tochtergesellschaft Schwäbisch Hall Facility Management GmbH gibt es ebenso wie für die Beschäftigten im Außendienst ein speziell auf deren Bedürfnisse ausgerichtetes Angebot im Gesundheitsmanagement.

SCHWÄBISCH HALL IN BALANCE

„Schwäbisch Hall in Balance“ verfolgt einen umfassenden Ansatz zur nachhaltigen Stärkung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Die Ziele:

- Mitarbeiter bleiben langfristig gesund
- Gefährdungspotenziale werden frühzeitig erkannt
- Ressourcen und Belastung kommen ins Gleichgewicht

Der ganzheitliche Ansatz integriert alle relevanten Perspektiven:



Folgende Angebote gibt es für Mitarbeiter mit schweren Krankheiten:

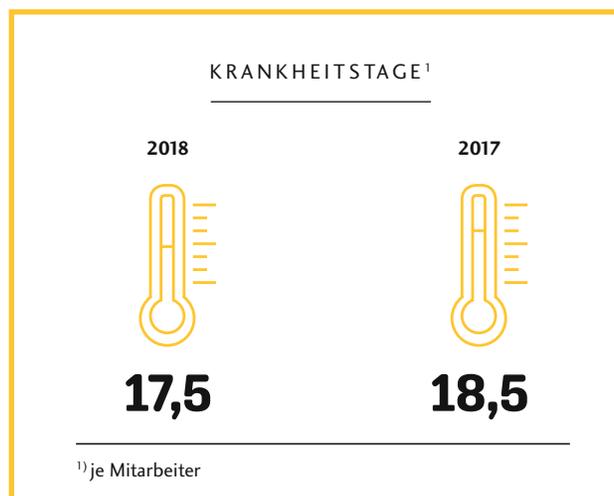
- Beratung und Begleitung durch die Betriebsärztin
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Vermittlung an externe Beratungsstellen
- Telefonische Beratung in schwierigen Lebenslagen
- Suchtberatung
- Unterstützungskasse

403-1 REPRÄSENTATION VON MITARBEITERN IN FORMELLEN ARBEITGEBER-MITARBEITER-AUSSCHÜSSEN FÜR ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Schwäbisch Hall erfüllt an allen deutschen Standorten die gesetzlichen Anforderungen und sicherheitstechnischen Normen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Im formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschuss zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist die gesamte Belegschaft repräsentiert. An diesem Ausschuss nimmt auch die Abteilungsleiter-Ebene teil. Zudem bestellt das Unternehmen nach Maßgabe des Arbeitssicherheitsgesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese helfen, Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden, indem sie die Unternehmensverantwortlichen und die Mitarbeiter über das Thema Arbeitsschutz informieren und die Arbeitsplätze individuell überprüfen.

403-2 ART UND RATE DER VERLETZUNGEN, BERUFSKRANKHEITEN, ARBEITSAUSFALLTAGE, ABWESENHEIT UND ZAHL DER ARBEITSBEDINGTEN TODESFÄLLE

Bei Schwäbisch Hall sind keine Mitarbeiter beschäftigt, die aufgrund ihrer Tätigkeiten einer besonderen Gesundheitsgefährdung unterliegen. Das Unternehmen verfügt über ein internes Unfallmeldungs- und Erfassungssystem. Die Zahl der Arbeitsunfälle ist seit Jahren auf einem sehr niedrigen Stand und 2018 erneut um 40 Prozent zurückgegangen. Die Arbeitsunfallquote (inklusive Wegeunfälle) lag im Berichtsjahr bei 0,06 Prozent. Arbeitsbedingte Todesfälle gab es nicht. Auch sind keine Fälle von Gesundheits- und Sicherheitsverstößen im Berichtsjahr bekannt geworden.



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, Praktikanten aktiv zu fördern und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen.

403-3 MITARBEITER MIT EINEM HOHEN AUFTRETEN VON ODER RISIKO FÜR KRANKHEITEN, DIE MIT IHRER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT IN VERBINDUNG STEHEN

Aufgrund der überwiegenden Bürotätigkeit bei Schwäbisch Hall besteht grundsätzlich keine erhöhte Gesundheitsgefährdung.

404: AUS- UND WEITERBILDUNG

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Der Erfolg eines Unternehmens hängt wesentlich von qualifizierten Mitarbeitern und deren Bereitschaft zu Leistung und Veränderung ab. Die Ausbildung von Nachwuchskräften hat bei Schwäbisch Hall seit jeher einen hohen Stellenwert. Das Ausbildungskonzept bildet den Grundstein für lebenslanges Lernen mit einem breiten Angebot an Seminaren, Trainings, selbstinitiiertem Lernen und systematischer Qualifizierung in der Weiterbildung.

404-1 DURCHSCHNITTLICHE STUNDENZAHL FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG PRO JAHR UND ANGESTELTLEM

Die Mitarbeiter haben im Berichtsjahr durchschnittlich 2,0 Tage für die Weiterbildung genutzt.

404-2 PROGRAMME ZUR VERBESSERUNG DER KOMPETENZEN DER ANGESTELLTEN UND ZUR ÜBERGANGSHILFE

Zum Jahresende 2018 waren insgesamt 216 (Ende 2017: 220) Auszubildende, Studenten und Trainees bei Schwäbisch Hall beschäftigt. Rund 80 junge Menschen starten jedes Jahr ins Berufsleben, die Mehrzahl mit einer Bankausbildung im Innen- oder Außendienst. Die Schwäbisch Hall Facility Management GmbH bildet zusätzlich Immobilienkaufleute, Fachkräfte für Schutz und Sicherheit, Elektroniker für Betriebstechnik und Mechatroniker aus. Abiturienten können aus den Bachelor-Studiengängen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik, Digital Business



Jedes Jahr starten rund 80 junge Menschen bei Schwäbisch Hall ins Berufsleben.

Management oder Wirtschaftsingenieurwesen (Facility Management) an den Dualen Hochschulen in Baden-Württemberg wählen. Im Wechsel zwischen Hochschulausbildung und Praxisphasen werden die Studenten auf ihre spätere Tätigkeit in der Bausparkasse oder einer ihrer Tochterunternehmen vorbereitet. Hochschulabsolventen der Fachrichtungen Betriebswirtschaft, (Wirtschafts-) Mathematik, Jura und (Wirtschafts-) Informatik können über ein einjähriges Traineeprogramm oder direkt ins Berufsleben einsteigen. Praktikanten oder Werkstudenten sammeln im Unternehmen erste wertvolle Berufserfahrungen.

Schwäbisch Hall hat die Ausbildungsthemen der neuen Unternehmensstrategie angepasst und den Schwerpunkt noch umfassender auf die Baufinanzierung gelegt. In einem eigenen modernen Ausbildungszentrum haben die Auszubildenden viel Raum für selbstständiges Lernen und Gruppenarbeiten unter der Anleitung erfahrener Kollegen.

Weiterbildung

Mitarbeiter bei Schwäbisch Hall erhalten über alle Lebensphasen hinweg Unterstützung bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung und persönlichen Karriereplanung. Neben Inhalten, die die persönliche Kompetenz fördern, bietet die Schwäbisch Hall-Gruppe ein umfangreiches Programm an fachspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen.

Digitale Lern- und Kommunikationsmöglichkeiten sind bei Schwäbisch Hall zu einer Selbstverständlichkeit geworden. 2017 hat das Unternehmen den „Schwäbisch Hall Trainingsplatz“ eingeführt. Mit dem Tool können sich Teilnehmer auch auf mobilen Geräten über die Angebote zur Personalentwicklung informieren und Kurse absolvieren. Verstärkt werden animierte Erklärfilme eingesetzt, die komplexe Themen anschaulich und verständlich darstellen.

Im Berichtsjahr 2018 gehörten sowohl agiles Projektmanagement als auch Baufinanzierung und SAP zu den Schwerpunkten des Schulungsangebots im Innendienst.

AUSGEZEICHNETER ARBEITGEBER

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



Im Berichtsjahr wurde die Bausparkasse Schwäbisch Hall erneut als bester Arbeitgeber aller Finanzinstitute in Deutschland ausgezeichnet. In der Gesamtbewertung aller Branchen erreichte sie den fünften Platz. Das ist das Ergebnis der Top Arbeitgeber Studie 2018 des unabhängigen Top Employers Institute. Wie im Vorjahr überzeugte Schwäbisch Hall vor allem in der Talentstrategie, der Führungskräfte-Entwicklung und der Kategorie Training und Entwicklung. Aber auch die Unternehmenskultur sowie die Karriere- und Nachfolgeplanung wurden als „herausragend“ bewertet. Schwäbisch Hall punktete insbesondere bei den Aktivitäten zur Personalentwicklung von Nachwuchs-Fach- und Führungskräften.



Von der Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu wurde Schwäbisch Hall mit dem Gütesiegel Top Company ausgezeichnet. Damit zählt Schwäbisch Hall zu den am besten bewerteten Unternehmen. Auf Kununu stimmen Arbeitnehmer unter anderem in den Kategorien Arbeitsbedingungen, Karrierechancen und Gehalt ab.



Seit Jahrzehnten spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Rolle bei Schwäbisch Hall. Das 2013 an das Unternehmen vergebene Zertifikat „audit berufundfamilie“ wurde 2016 wieder bestätigt.



Für das Trainee-Programm für Hochschulabsolventen hat Schwäbisch Hall 2018 erneut das Qualitätszeichen „Karriereförderndes & faires Trainee-Programm“ der Jobbörse Absolvanta erhalten.

Auch Mitarbeitern im Außendienst steht ein umfassendes Angebot zur Qualifizierung offen. Um eine gleichbleibend hohe Beratungsqualität zu sichern, unterzieht sich jeder Außendienst-Mitarbeiter im Rahmen eines „Beratungsqualitäts-Führerscheins“ Prüfungen, die sowohl theoretische als auch praktische Module beinhalten. Um den Beratungs-Führerschein zu erhalten, muss ein neutrales Institut die Qualität der Beratung im Rahmen eines externen Testkaufs bestätigen. Darüber hinaus können sich alle Außendienstmitarbeiter auf E-Learning-Plattformen und in Webinaren über die Möglichkeiten zum Eigenauftritt im Web sowie in sozialen Netzwerken informieren und entsprechend qualifizieren.

Eine systematische, mehrstufige Potenzial- und Führungskräfteentwicklung begleitet junge Leistungsträger auf ihrem Weg zu späteren Führungsaufgaben. Durch diese nachhaltige Potenzialförderung können bereits seit Jahren vier von fünf Führungspositionen mit intern ausgebildetem Führungsnachwuchs besetzt werden. Führungskräfte erhalten bei Schwäbisch Hall besondere Angebote, mit denen sie ihre Management-Kompetenzen weiterentwickeln können.

Die Mitglieder des Vorstands und der ersten Führungsebene vernetzen sich innerhalb der DZ BANK Gruppe über den „Corporate Campus“.

404-3 PROZENTSATZ DER ANGESTELLTEN, DIE EINE REGELMÄSSIGE BEURTEILUNG IHRER LEISTUNG UND IHRER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG ERHALTEN

Zentrales Instrument zur generationenübergreifenden Führung ist das Jahresgespräch zwischen Mitarbeitern und Führungskraft, in dem individuelle Ziele und Aufgaben, neue Einsatzgebiete oder Fördermöglichkeiten besprochen werden. Für Mitarbeiter ab 55 Jahren ist das Jahresgespräch freiwillig.

405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Seit 2012 ist Schwäbisch Hall Mitglied der Charta der Vielfalt, eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt, Anerkennung und Wertschätzung in Unternehmen, Einrichtungen und Institutionen. Mit der Charta der Vielfalt bekennen sich die Mitglieder dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. 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. Gemäß der gesetzlichen Aufklärungs- und Informationspflicht erhalten alle Mitarbeiter Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

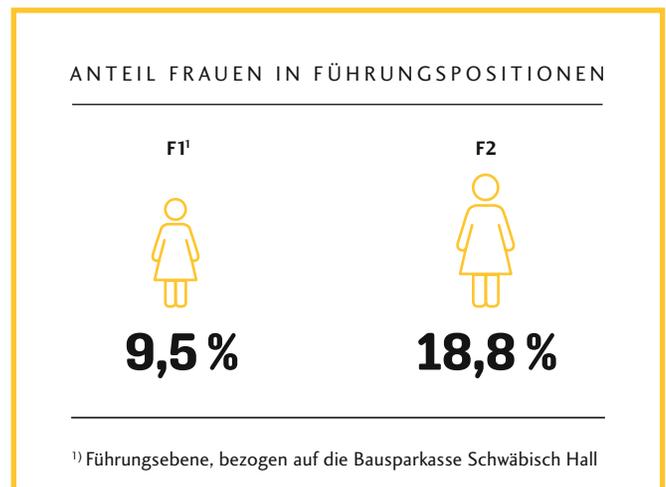


In der betriebseigenen Kindertagesstätte „Fuchsbau“ werden derzeit rund 70 Kinder betreut.

405-1 DIVERSITÄT IN KONTROLLORGANEN UND UNTER ANGESTELLTEN

Auch in der Führungskräfte-Entwicklung legt Schwäbisch Hall besonderen Wert auf die Gleichstellung und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter. Daher 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 Mentoring-Programmen unterstützt Schwäbisch Hall gezielt die berufliche Entwicklung von Frauen im Unternehmen. Im Zuge des seit Mai 2015 geltenden „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:

Für den Aufsichtsrat ist ein Anteil von 30 Prozent (aktuell 35 Prozent) und für die Geschäftsführung ein Anteil von



null Prozent, der der aktuellen Zusammensetzung entspricht, vorgesehen. Für die Führungsebene F1 unterhalb der Geschäftsführung wird weiterhin ein Frauenanteil von 12,5 Prozent und für die Führungsebene F2 ein Frauenanteil von 20 Prozent angestrebt.

Um die Zielgrößen zu erreichen, fördert Schwäbisch Hall Frauen bei der Übernahme von Führungsverantwortung und hat dafür unterschiedliche Maßnahmen, etwa zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eingeleitet. Dabei werden unter dem Stichwort

„Arbeiten der Zukunft“ noch weitergehende flexible und individuelle Lösungen angeboten wie zum Beispiel Sabbatical, Telearbeit und Teilzeit für Führungskräfte.

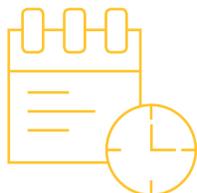
Auch die Beschäftigung und Förderung benachteiligter sowie älterer Mitarbeiter sind für Schwäbisch Hall eine Selbstverständlichkeit. Die demografische Entwicklung spiegelt sich in den Personalkennzahlen wider: Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter stieg im Berichtsjahr leicht auf 45,4 Jahre an. Bereits 44,6 Prozent gehörten der Generation „50 Plus“ an. 12,3 Prozent der Mitarbeiter waren jünger als 30 Jahre.

MITARBEITERBESTAND NACH GESCHLECHT UND ALTER*

Einheit	2018	2017
Gesamt	3.167	3.174
Davon männlich	1.249	1.251
Davon weiblich	1.918	1.923
Nach Geschlecht und Alter		
Unter 30	390	406
- Davon männlich	149	159
- Davon weiblich	241	247
30 - 49	1.364	1.380
- Davon männlich	524	530
- Davon weiblich	840	850
50 und älter	1.413	1.388
- Davon männlich	576	560
- Davon weiblich	837	828
Durchschnittsalter (Jahre)	45,4	45,1
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	19,8	19,8
Fluktuationsquote in %	4,5	4,7

* Festangestellte der Schwäbisch Hall-Gruppe in Deutschland (nur Innendienst), Stichtag: jeweils 31.12. eines Jahres

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 19,8 Jahre.



405-2 VERHÄLTNISS DES GRUNDGEHALTS UND DER VERGÜTUNG VON FRAUEN ZUM GRUNDGEHALT UND ZUR VERGÜTUNG VON MÄNNERN

Frauen und Männer werden bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung bei Schwäbisch Hall auch gleich entlohnt. Die Vergütung der Beschäftigten im Innendienst erfolgt gemäß dem Tarifvertrag für die Mitarbeiter des privaten Bankgewerbes, ergänzt um kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene. Die Arbeitsverträge mit den Führungskräften (inklusive Leitende Angestellte) sind außertariflich geregelt. Über alle Ebenen gibt es ein durchgängiges Vergütungssystem. Das beginnt bei den 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.

406: DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Chancengleichheit ist ein zentraler Grundsatz bei Schwäbisch Hall. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ bekennt sich das Unternehmen öffentlich dazu. Mehr Informationen im Kapitel 405, Managementansatz, [Seite 34](#). Die Schwerbehinderterquote lag 2018 bei 6,0 Prozent und erfüllt damit die gesetzliche Mindestgrenze.

406-1 DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE ABHILFEMAßNAHMEN

Im Berichtsjahr wurden keine Klagen bezüglich der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes registriert.

412: PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall ist fest in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe verankert. Gemeinsame Werte wie Respekt, Solidarität, Verantwortung und Partnerschaftlichkeit bestimmen das unternehmerische Handeln. Dieser Anspruch verdichtet sich in der Unternehmensmission: Schwäbisch Hall will gemeinsam mit Kunden und Partnern Heimat schaffen und erhalten. Grundlegende Prinzipien der Unternehmensführung sind im Leitbild formuliert. Es beschreibt Unternehmenszweck, Selbstverständnis und Verantwortung des Unternehmens sowie die Haltung, mit der Schwäbisch Hall mit Kunden, Partnern, Mitarbeitern und Stakeholdern zusammenarbeitet, und setzt neben den relevanten gesetzlichen Bestimmungen den Rahmen für die Ausrichtung von Governance und Compliance.

Zusammen mit allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennt sich Schwäbisch Hall zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact für eine wertorientierte und nachhaltige Unternehmensführung, die auch die Beachtung der Menschenrechte in die Geschäftstätigkeit einbezieht. Gemeinsam berichten sie jährlich über die Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien. Die Unter-

nehmen unterstützen die globale Initiative und sorgen dafür, dass die Mission des UN Global Compact in ihrem Handeln erkennbar wird. Bindend für alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe ist seit 2014 der gemeinsame Verhaltenskodex. Er umfasst unter anderem Regeln und Prinzipien zum ökologisch verantwortungsvollen Handeln, zur guten Unternehmensführung sowie zur Vermeidung und Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität.

Für die Anlage eigener Mittel am Kapitalmarkt hat Schwäbisch Hall Ausschlusskriterien definiert. Anleihen aus definierten Branchen (zum Beispiel Rüstungsgüter, Pornografie) oder von Unternehmen mit ethisch umstrittenen Geschäftspraktiken (Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechtsverletzungen, kontroverses Umweltverhalten) kommen für eine Investition nicht infrage. 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.

Für Lieferanten und Dienstleister gelten spezifische Nachhaltigkeitsanforderungen (Kapitel 308, Managementansatz, [Seite 26](#)). Diese werden durch eine sogenannte Geschäftspartnerprüfung ergänzt. Sie dient der Korruptionsbekämpfung und

ARBEITGEBERPOSITIONIERUNG

DIE BESTEN EXPERTEN FÜR SPANNENDE THEMEN BEI SCHWÄBISCH HALL GEWINNEN

Der Wettbewerb um talentierte Mitarbeiter nimmt zu. Unternehmen, die ihren Sitz außerhalb der Metropolen haben, müssen heute kreativ sein, um die richtigen Experten für sich zu gewinnen. Basis dafür ist eine klare und glaubwürdige Arbeitgeberpositionierung. Zeitgemäße Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, werden immer wichtiger.

2018 hat Schwäbisch Hall begonnen, den Arbeitgeberauftritt entsprechend der aktuellen Produktkampagne und deren Leitmotiv „Heimatexperten“ zu überarbeiten. Die Dachmarkenkampagne der DZ BANK Gruppe unterstützt dies.

Auch seine Strategie zur Gewinnung von Talenten hat das Unternehmen neu ausgerichtet, um Nachwuchskräfte, Spezialisten, digitale Talente und Außendienstmitarbeiter gezielter anzusprechen. Die Themenvielfalt ist heute beachtlich: Rund um die Baufinanzierung, Business- und Marketing Intelligence, Data Analytics, strategisches Treasury oder die Implementierung eines neuen Kernbanken-

systems sind zahlreiche neue Aufgaben in der Schwäbisch Hall-Gruppe entstanden.

Junge Talente im Fokus

Die Suche nach jungen Talenten bleibt ein zentraler Faktor. Das Unternehmen arbeitet dafür eng mit Schulen und Hochschulen zusammen, baut früh den Kontakt zu potenziellen Nachwuchskräften auf und lädt zum Beispiel Schüler, Eltern, Lehrer, Studierende und Professoren in die Hauptverwaltung ein. Auch über Schüler- und Hochschulmessen, regionale Schulkoperationen, Unternehmenstage bei Partneruniversitäten oder Social-Media-Kanäle kommt Schwäbisch Hall mit Nachwuchskräften in Kontakt.



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 Bausparkengesetzes. Die gesetzlichen Regelungen stellen sicher, dass die Bauspartarife so gestaltet sind, dass bis zur Zuteilung gleichmäßige, möglichst kurze Wartezeiten anfallen. Die Zinsen einzelner Tarife gelten für alle Bausparer, unabhängig von der abgeschlossenen Bausparsumme und der jeweiligen Besparung.

412-2 SCHULUNGEN FÜR ANGESTELLTE ZU MENSCHENRECHTSPOLITIK UND -VERFAHREN

Seit 2014 gilt ein gemeinsamer Verhaltenskodex für die gesamte DZ BANK Gruppe, zu der auch Schwäbisch Hall gehört (siehe auch Kapitel 412, Managementansatz, [Seite 36](#)). Der Kodex gibt den Mitarbeitern eine Orientierung in der Vielfalt der bestehenden rechtlichen und ethischen Regeln.

Der Verhaltenskodex steht allen Mitarbeitern jederzeit über interne Medien zur Verfügung.

412-3 ERHEBLICHE INVESTITIONSVEREINBARUNGEN UND -VERTRÄGE, DIE MENSCHENRECHTSKLAUSELN ENTHALTEN ODER AUF MENSCHENRECHTSASPEKTE GEPRÜFT WERDEN.

Siehe Kapitel 412, Managementansatz, [Seite 36](#).

413: LOKALE GEMEINSCHAFTEN

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Schwäbisch Hall fühlt sich seinem Standort eng verbunden: Seit 75 Jahren hat die Bausparkasse ihren Sitz in der Stadt Schwäbisch Hall. Heute ist das Unternehmen mit rund 3.200 Mitarbeitern größter Arbeitgeber der Region und trägt erheblich zur Wertschöpfung vor Ort bei. Auch bei der Wahl von Dienstleistern und Lieferanten legt das Unternehmen großen Wert auf regionale Anbieter.

413-1 BETRIEBSSTÄTTEN MIT EINBINDUNG DER LOKALEN GEMEINSCHAFTEN, FOLGEABSCHÄTZUNGEN UND FÖRDERPROGRAMMEN

Mindestens 50 Prozent des Nahrungsmittelbedarfs am Standort in Schwäbisch Hall werden mit Produkten aus dem Umland gedeckt. So werden Fleisch und Wurstwaren von regionalen Metzgereien geliefert, fertige Salate von Restaurants und Backwaren von Bäckereien im Umkreis von 20 Kilometern. Damit stellt das Unternehmen die Qualität der Produkte sicher und vermeidet lange Wege.

Darüber hinaus arbeitet Schwäbisch Hall mit vielen weiteren Unternehmen und Institutionen in der Region zusammen, wie dem lokalen Energieversorger oder dem Campus Schwäbisch Hall, einer Außenstelle der Hochschule Heilbronn. Als gesellschaftlich verant-



Die Bausparkasse fühlt sich der im fränkisch geprägten Nordosten Baden-Württembergs gelegenen Stadt Schwäbisch Hall eng verbunden.

wortliches Unternehmen engagieren sich Schwäbisch Hall und seine Mitarbeiter zudem für gesellschaftliche und soziale Projekte und Initiativen vor Ort (siehe Gesellschaftliches Engagement, [Seite 39](#) ff.).

413-2 GESCHÄFTSTÄTIGKEITEN MIT ERHEBLICHEN TATSÄCHLICHEN ODER POTENZIELLEN NEGATIVEN AUSWIRKUNGEN AUF LOKALE GEMEINSCHAFTEN

Die Geschäftstätigkeiten der Bausparkasse Schwäbisch Hall haben keine negativen Auswirkungen auf das Gemeinwesen, etwa aufgrund von Produktionstätigkeiten. Programme für die Bewertung derartiger Auswirkungen existieren daher nicht.

414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Für Lieferanten gelten Standards, die die Unternehmen der DZ BANK Gruppe gemeinsam beschlossen haben. Sie orientieren sich an den Prinzipien des UN Global Compact, der vom Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME) verabschiedeten Verhaltensrichtlinie „Code of Conduct“ und den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Ebenso finden die Anforderungen aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte Berücksichtigung. Ohne diese Unterlagen und den Nachweis eventuell geforderter Nachbesserungen vergibt Schwäbisch Hall keine neuen Aufträge. Informationen auf der Schwäbisch Hall-[Homepage](#).

414-2 NEGATIVE SOZIALE AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen in ökologischer, menschenrechtlicher oder gesellschaftlicher Hinsicht oder im Hinblick auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette wurden im Berichtsjahr nicht ermittelt.

415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Schwäbisch Hall tauscht sich regelmäßig mit Vertretern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden, Medien und der Gesellschaft zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen aus. Über die Branchenverbände, insbesondere die Europäische Bausparkassenvereinigung und den Verband der Privaten Bausparkassen, bringt sich Schwäbisch Hall in die politische Meinungsbildung in Brüssel und Berlin ein.

415-1 PARTEISPENDEN

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall schließt durch einen Vorstandsbeschluss Spenden an politische Parteien aus. Folglich gab es im Berichtsjahr keine Parteispenden.

417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Der Gesetzgeber hat die Compliance-Funktion in Banken generell gestärkt. Darüber hinaus schreibt die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) in den „Mindestanforderungen an das Risikomanagement“ (MaRisk) vom 14. Dezember 2012 der Compliance-Funktion ausdrücklich eine prozessbegleitende und präventive Funktion zu. Die 2016 implementierte Compliance-Richtlinie für die DZ BANK Gruppe und die dazugehörigen Compliance-Standards bilden das Compliance-Rahmenwerk für einen einheitlichen Umgang mit rechtlichen Regelungen und Vorgaben innerhalb des gesamten Konzerns. Ziel ist es, ein gruppenweites Compliance-Management-System zu schaffen.

417-1 ANFORDERUNGEN FÜR DIE PRODUKT- UND DIENSTLEISTUNGSINFORMATIONEN UND KENNZEICHNUNG

Schwäbisch Hall bietet keine gesundheits- oder sicherheitsgefährdenden Produkte oder Dienstleistungen an.

417-2 VERSTÖSSE IM ZUSAMMENHANG MIT DEN PRODUKT- UND DIENSTLEISTUNGSINFORMATIONEN UND DER KENNZEICHNUNG

Siehe Kapitel 417-1 oben.

418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Die Mitarbeiter der Bausparkasse Schwäbisch Hall halten die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein und werden regelmäßig mit den aktuell gültigen Datenschutzbestimmungen vertraut gemacht. Das Unternehmen schützt die Daten seiner Kunden und gibt diese nur an Dritte weiter, sofern dafür eine rechtliche Verpflichtung besteht oder die Kunden in die Datenübermittlung eingewilligt haben. Der Datenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung des Datenschutzes hin und ist Ansprechpartner für Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter.

418-1 BEGRÜNDETE BESCHWERDEN IN BEZUG AUF DIE VERLETZUNG DES SCHUTZES UND DEN VERLUST VON KUNDENDATEN

Schwäbisch Hall hat alle notwendigen Vorkehrungen getroffen, um die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten.

419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE

103 MANAGEMENTANSATZ (INKLUSIVE 103-1, 103-2, 103-3)

Um die Kundeninteressen zu wahren, hat der Gesetzgeber die Compliance-Funktion von Finanzdienstleistern gestärkt. Schwäbisch Hall steht als größte und kundenstärkste Bausparkasse in Deutschland im besonderen Fokus der Öffentlichkeit. Die Menschen vertrauen Schwäbisch Hall. Sie verbinden mit Schwäbisch Hall ein hohes Maß an Sicherheit, Kompetenz und Sympathie. Diese Werte zu bewahren, ist ein wichtiges Ziel des Compliance-Systems, das auf folgenden drei Säulen steht: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren. Mithilfe dieser Säulen schafft die Bausparkasse ein Fundament, mit dem sie sicherstellt, dass ihre Geschäfte im Einklang mit Recht und Gesetz sowie mit ihren Werten stehen (siehe [Homepage](#)). 2016 hat die DZ BANK für die Unternehmensgruppe Compliance-Richtlinien implementiert. Die dazugehörigen Compliance-Standards bilden das Compliance-Rahmenwerk für einen einheitlichen Umgang mit rechtlichen Regelungen und Vorgaben innerhalb des gesamten Konzerns.

419-1 NICHTEINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN IM SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN BEREICH

Sollte es zu Vorfällen dieser Art kommen, entscheidet das Unternehmen fallabhängig. ◀

Gesellschaftliches Engagement

Die Bausparkasse verbindet eine ganz besondere Symbiose mit ihrem Standort: Seit 75 Jahren hat das Unternehmen seinen Sitz in der Stadt Schwäbisch Hall, deren Namen es seit 1956 trägt. Als größter Arbeitgeber fühlt sich die Bausparkasse Schwäbisch Hall den Menschen, der Stadt und der Region seit jeher eng verbunden.

Was für die Bausparkasse gilt, gilt gleichermaßen für die Mitarbeiter: Viele von ihnen engagieren sich ehrenamtlich in den verschiedensten Projekten. Der Arbeitgeber fördert dies mit einem „Corporate-Volunteering“-Programm: Für ihr gesellschaftliches Engagement erhalten Mitarbeiter einen Tag Sonderurlaub im Jahr. 2018 nahmen Schwäbisch Hall-Mitarbeiter insgesamt 81 dieser Sozialtage in Anspruch. Seit 2009 summiert sich die Zahl auf rund 750 Tage.

Zur Tradition ist die jährliche Spendensammlung der Mitarbeiter für die städtische Musikschule geworden. Im Berichtsjahr kamen rund 5.200 Euro zusammen, die die Bausparkasse auf 8.000 Euro aufgerundet hat. Mit diesem Geld wird eine Begegnung zwischen Musikschülern aus Schwäbisch Hall und der finnischen Partnerstadt Lappeenranta ermöglicht. Insgesamt haben Mitarbeiter und Unternehmen in den vergangenen 16 Jahren 125.000 Euro für die Musikschule gesammelt.

FÖRDERUNG JUNGER MENSCHEN IM FOKUS

Das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens konzentriert sich auf die Themen „Bauen und Wohnen“ sowie „Jugend und Bildung“. So hat die Bausparkasse 2002 die Schwäbisch Haller Bürgerstiftung „Zukunft für junge Menschen“ mitinitiiert und fördert über sie die Entwicklungs- und Ausbildungschancen für Kinder und Jugendliche. Darüber hinaus leistet die Stiftung schnelle, unbürokratische Hilfe für Familien, die ohne Verschulden in Not geraten sind.

Die Bausparkasse fördert eine Vielzahl sozialer und kultureller Projekte an ihrem Standort: 22 Schwäbisch Haller Vereine sowie kulturelle und soziale Initiativen erhielten im Berichtsjahr Spenden des Unternehmens. 2018 war Schwäbisch Hall erneut Haupt-

sponsor der traditionsreichen Freilichtspiele auf den Stufen der Schwäbisch Haller Kirche St. Michael. Auch das Jugendtheaterstück „Haller Faust“ und das Neue Globe-Theater in Schwäbisch Hall bekamen Zuwendungen. Der Freundeskreis Asyl erhielt von der Bausparkasse wieder 5.000 Euro. Mit dem Geld werden unter anderem Autos für Umzüge und Eintrittsgelder für kulturelle Veranstaltungen bezahlt.



Insgesamt 8.000 Euro spendeten Mitarbeiter und Unternehmen im Berichtsjahr der Städtischen Musikschule in Schwäbisch Hall [v.l.n.r.: Susanne Kolb (stellvertretende Leiterin der Musikschule), Jürgen Gießler (Finanzvorstand der Bausparkasse), Florian Schellhaas (Leiter der Musikschule), Regina Charlotte Wagner (Bausparkasse Schwäbisch Hall)].

Über die Schwäbisch Hall-Stiftung „bauen-wohnen-leben“ fördert die Bausparkasse den Hochschulstandort Schwäbisch Hall sowie bundesweit Initiativen zum Bauen und Wohnen. Stiftungszweck ist es, Lösungswege für zentrale Fragen und Herausforderungen des Wohnens als gesamtgesellschaftliches Phänomen zu erarbeiten und die Vermögensbildung der Menschen zu fördern. Dazu unterstützt die Stiftung den wissenschaftlichen Diskurs sowie diverse Projekte. Inzwischen beträgt das Stiftungsvermögen dank einer Zustiftung der Bausparkasse Schwäbisch Hall im Berichtsjahr 12,2 Millionen Euro.

2018 hat die Schwäbisch Hall-Stiftung die Veranstaltungsreihe „Schwäbisch Haller Gespräche“ initiiert. An den drei gut besuchten Veranstaltungen referierten:

- Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zum Thema „Immobilienbedarfe der Zukunft“.
- Prof. Dr. Michael Voigtländer, Institut der deutschen Wirtschaft Köln zum „Wohneigentum im Spannungsfeld von Niedrigzinsen, hohen Preisen und politischen Hindernissen“
- Prof. Dr. Thomas Lützkendorf, Karlsruher Institut für Technologie über „Energetische Modernisierungen zwischen Klimaschutz und Eigennutz“.

STIPENDIEN FÜR STUDENTEN

Seit seiner Gründung fördert das Unternehmen den Campus Schwäbisch Hall der Hochschule Heilbronn-Franken. Rund 1.100 junge Menschen studieren inzwischen in einem ehemaligen Firmengebäude der Bausparkasse, das diese der Hochschule übertragen hat. Das Unternehmen fördert die Hochschule zudem über die Unterstützung von Deutschland-Stipendien.

Erneut beteiligte sich Schwäbisch Hall 2018 an der bundesweiten Kampagne „Wir zusammen“ von mittlerweile mehr als 230 deutschen Wirtschaftsunternehmen. 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. Um Beschäftigungsmöglichkeiten für Geflüchtete zu schaffen, arbeitet Schwäbisch Hall eng mit der Agentur für Arbeit und dem Goethe-Institut vor Ort zusammen.

Seit mehr als zehn Jahren unterstützt die Bausparkasse 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, Köln und seit 2018 auch in Frankfurt sowie ein Kinderheim und das Institut für Pädagogikmanagement (IfPM).

Wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen gemeinsam zu lösen, ist ein genossenschaftliches Prinzip. Gemeinsam mit weiteren Unternehmen der DZ BANK Gruppe fördert die Bausparkasse Schwäbisch Hall die Stiftung „Aktive Bürgerschaft“, die



Streetworker der Off Road Kids suchen das Gespräch mit jugendlichen Obdachlosen. Schwäbisch Hall fördert die Hilfsorganisation seit mehr als zehn Jahren.



Gefördert durch die Bausparkasse: Mit dem Neuen Globe ist ein mehrstöckiges, regensicheres Freilichttheater in Schwäbisch Hall entstanden.

es sich zur Aufgabe gemacht hat, bürgerschaftliches Engagement und gemeinnützige Organisationen nachhaltig zu stärken. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen Lehrstühle im Bereich des Genossenschaftswesens. ◀

GRI 102 ALLGEMEINE ANGABEN

1. Organisationsprofil

102-1	Name der Organisation	Seite 10
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seite 10 f.
102-3	Hauptsitz der Organisation	Seite 11
102-4	Betriebsstätten	Seite 11
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Seite 11
102-6	Belieferte Märkte	Seite 11
102-7	Größe der Organisation	Seite 11
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Seite 11
102-9	Lieferkette	Seite 11
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Seite 12
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Seite 12
102-12	Externe Initiativen	Seite 12
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Seite 12 f.

2. Strategie

102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Seite 13
--------	---	----------

3. Ethik und Integrität

102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Seite 13 f.
--------	---	-------------

4. Unternehmensführung

102-18	Führungsstruktur	Seite 14
--------	------------------	----------

5. Einbindung von Stakeholdern

102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Seite 14
102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	Seite 14
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Seite 14
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Seite 14 f.
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Seite 15

6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Seite 15
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Seite 15
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Seite 15
102-48	Neudarstellung von Informationen	Seite 15
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Seite 15
102-50	Berichtszeitraum	Seite 16
102-51	Datum des letzten Berichts	Seite 16
102-52	Berichtszyklus	Seite 16
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Seite 16
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Seite 16
102-55	GRI-Inhaltsindex	Seite 16
102-56	Externe Prüfung	Seite 16

GRI 200 ÖKONOMISCHE STANDARDS

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

103	Managementansatz	Seite 18
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Seite 18
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Seite 18 f.
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Seite 19

GRI 203: Indirekte Ökonomische Auswirkungen

103	Managementansatz	Seite 19
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Seite 19 f.
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Seite 20

GRI 204: Beschaffungspraktiken

103	Managementansatz	Seite 20
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Seite 20

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

103	Managementansatz	Seite 20
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Seite 20
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Seite 20
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Seite 20

GRI 300 ÖKOLOGISCHE STANDARDS

GRI 301: Materialien

103	Managementansatz	Seite 22
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Seite 22
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	Seite 22

GRI 302: Energie

103	Managementansatz	Seite 22
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Seite 22 f.
302-3	Energieintensität	Seite 23
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Seite 23

GRI 303: Wasser

103	Managementansatz	Seite 23
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	Seite 23
303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	Seite 23
303-3	Abwasserrückgewinnung und -wiederverwendung	Seite 23

GRI 305: Emissionen

103	Managementansatz	Seite 24
-----	------------------	----------

GRI 306: Abwasser und Abfall

103	Managementansatz	Seite 26
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Seite 26

GRI 307: Umwelt-Compliance

103	Managementansatz	Seite 26
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Seite 26

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

103	Managementansatz	Seite 26
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Seite 26

GRI 400 SOZIALE STANDARDS

GRI 401: Beschäftigung

103	Managementansatz	Seite 29
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Seite 29 f.

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

103	Managementansatz	Seite 30
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Seite 30

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

103	Managementansatz	Seite 30 f.
403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 32
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	Seite 32
403-3	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	Seite 32

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

103	Managementansatz	Seite 32
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Seite 32
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Seite 32 ff.
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Seite 34

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

103	Managementansatz	Seite 34
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Seite 34 f.
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Seite 35

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

103	Managementansatz	Seite 35
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Seite 35

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

103	Managementansatz	Seite 36 f.
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Seite 37
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	Seite 37

GRI 413: Lokale Gemeinschaften

103	Managementansatz	Seite 37
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Seite 37
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	Seite 37

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

103	Managementansatz	Seite 37
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Seite 38

GRI 415: Politische Einflussnahme

103	Managementansatz	Seite 38
415-1	Parteispenden	Seite 38

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

103	Managementansatz	Seite 38
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	Seite 38
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Seite 38

GRI 418: Schutz der Kundendaten

103	Managementansatz	Seite 38
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Seite 38

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

103	Managementansatz	Seite 38
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Seite 38

GENOSSENSCHAFTLICHE FINANZGRUPPE

Zusammen mit den einzelnen Spezialinstituten, wie der Bausparkasse Schwäbisch Hall, bilden die rund 900 Volksbanken und Raiffeisenbanken eine leistungsfähige und starke Gemeinschaft: die Genossenschaftliche Finanzgruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Gemessen an der Bilanzsumme ist sie eine der größten privaten Finanzdienstleistungsorganisationen Deutschlands. Von der Altersvorsorge über die Immobilie und Baufinanzierung bis hin zu Versicherungen und Fonds bietet die Genossenschaftliche Finanzgruppe umfassende Service- und Dienstleistungen. 30 Millionen Kunden profitieren davon.

DZ BANK GRUPPE

Die DZ BANK Gruppe ist Teil der Genossenschaftlichen Finanzgruppe. Zu ihr gehören Spezialinstitute mit starken Marken wie die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment Gruppe oder VR Smart Finanz. Sie bilden die Eckpfeiler des Allfinanz-Angebots der Genossenschaftlichen Finanzgruppe. Die DZ BANK Gruppe konzentriert sich auf die vier strategischen Geschäftsfelder Privatkundengeschäft, Firmenkundengeschäft, Kapitalmarktgeschäft und Transaction Banking.



SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

Schwäbisch Hall ist die größte Bausparkasse und einer der größten Baufinanzierer in Deutschland. Darüber hinaus engagiert sich die Bausparkasse Schwäbisch Hall in weiteren Geschäftsfeldern mit direktem Nutzen für das Kerngeschäft beziehungsweise für die Verbundpartner.

Dazu gehören ergänzende Dienstleistungen rund um das private Wohneigentum sowie die weitere Vermarktung eigener Fähigkeiten. Organisiert sind diese Geschäftsfelder in den Schwäbisch Hall-Tochterunternehmen.

INLANDSBETEILIGUNGEN



AUSLANDSBETEILIGUNGEN



IMPRESSUM

Herausgeber: Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall

Verantwortlich: Bereich Kommunikation

Nachhaltigkeitsbeauftragter: Wim Buesink

Redaktion Nachhaltigkeitsbericht: Kathrin Milich und Irena Schuster

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

Bildnachweis:

© Jürgen Weller Fotografie, Schwäbisch Hall – Seiten 6, 7, 8 und 40 | © Lorena Addotto – Infografiken und Piktogramme Seiten 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 22, 24, 26, 31, 32, 34 und 35 | © The Noun Project – Piktogramme Seiten 5, 8, 9, 17, 21, 28 und 41 | © The Noun Project – Piktogramme Seiten 5, 8, 9, 17, 21, 28 und 41 | © Nice and Serious | © Getty Images Markus Lage – S. 37 | © Off Road Kids – S. 40 | © Bausparkasse Schwäbisch Hall – Seiten 3, 14, 17, 19, 23, 25, 27, 29, 30, 31, 33, 34, 36, 39, 40

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

WWW.SCHWAEBISCH-HALL.DE