



2023

Nachhaltigkeitsbericht

In Zukunft zuhause.



SEHR GEEHRTE
LESERINNEN UND LESER,

der Krisenmodus ist für uns alle ein Stück weit zur Normalität geworden. Ob Klimawende, Kriege oder der spürbare Rechtsruck. Immer mehr Herausforderungen treffen Menschen rund um den Globus – und das oft zur gleichen Zeit. Das fordert uns Einzelne wie auch die Gesellschaft heraus.

Wir bei Schwäbisch Hall stehen für das genossenschaftliche Prinzip und sind überzeugt: Auch globale Herausforderungen lassen sich nur gemeinsam lösen. Gemeinschaft, Vielfalt und Demokratie sind die Antworten, damit wir uns auch in Zukunft in dieser Welt zuhause fühlen. Denn das Erstarken radikaler Kräfte schadet nicht nur dem Zusammenhalt, sondern gefährdet darüber hinaus den wirtschaftlichen Erfolg und damit den Wohlstand in unserem Land.

Auch für unsere Kundinnen und Kunden brachte das vergangene Jahr viele Unsicherheiten mit sich: Inflation, hohe Baukosten und dynamisch gestiegene Zinsen. Gleichzeitig bleibt der Wunsch nach Wohneigentum ungebrochen. Wir sind zuversichtlich, dass die Talsohle durchschritten ist, und bereit, die Menschen auf ihrem Weg zu begleiten. Denn Bausparen ist und bleibt ein sicherer Weg, um Eigenkapital aufzubauen und gleichzeitig kommende Generationen abzusichern.



Mike Kammann ist seit 2024 Vorsitzender des Vorstands der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG. Bereits vor über zehn Jahren kam der Diplom-Kaufmann ins Unternehmen. Jetzt ist er verantwortlich für Accounting und Reporting, Finanzcontrolling inklusive Kollektivmanagement, Interne Revision, Kreditbereich, Kommunikation, Personal, Recht und Compliance, Konzernentwicklung sowie den Vorstandsstab/Politik/Ausland. Im Kuratorium der Stiftung KlimaWirtschaft engagiert er sich gemeinsam mit anderen Wirtschaftsvertreter*innen für mehr Klimaschutz.

Angesichts der Klimakrise bleibt auch das Bauen und Wohnen im Veränderungsmodus. Denn in der Transformation des Gebäudebestands liegt ein wesentlicher Schlüssel für die Klimawende. Um die Menschen dabei mitzunehmen, braucht es Orientierung und klare Linien – auch das hat das vergangene Jahr gezeigt. Gemeinsam mit unseren Partnern in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe wollen wir die Transformation aktiv mitgestalten. Fast zwei Drittel unserer Heimatexperten haben sich bereits zu Modernisierungsberatern weiterqualifiziert. Sie stehen unseren Kundinnen und Kunden zur Seite und finden die passende Lösung für die Zukunft ihres Zuhauses.

In einem bewegten Umfeld hat sich unsere Strategie mit den beiden Kerngeschäftsfeldern Bausparen und Baufinanzierung bewährt. Daran halten wir fest und entwickeln diese kontinuierlich weiter. Wir setzen unseren Weg vom reinen Produkt- zum Lösungsanbieter für Bauen und Wohnen fort. Unsere Veränderungsfähigkeit wollen wir steigern, Nachhaltigkeit fördern und

Kunden, Partner und Mitarbeitende zu Fans machen. Denn ihre Zufriedenheit und Motivation bleiben die Triebfedern für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht reflektieren wir das vergangene Jahr und richten den Blick nach vorne. Er zeigt unsere bisherigen Leistungen und legt den Fokus auf die nächsten Schritte. Was wir vorhaben, gehen wir gemeinsam an und setzen uns für eine Heimat mit Zukunft ein. Für alle.

Hoffnungsvoll und herzlichst Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mike Kammann', written in a cursive style.

Mike Kammann

Vorsitzender des Vorstands,
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Inhaltsverzeichnis

→ **PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN**

Bauen und Wohnen mit Schwäbisch Hall



→ **MITARBEITENDE**

Wir bei Schwäbisch Hall



→ **ENGAGEMENT**

Wir für andere

→ **BETRIEBSÖKOLOGIE**

Nachhaltigkeit im
Geschäftsbetrieb

MAGAZIN

→ **VORWORT** 2

→ **STORY 1** 5
Immobilienfinanzierung nachhaltig denken

→ **STORY 2** 8
Orientierung für die Klimawende

→ **STORY 3** 11
Nachhaltigkeit in unseren Lieferketten

→ **STORY 4** 14
Gemeinsam in die Klimawirtschaft

BERICHT

→ **PROFIL** 17
Schwäbisch Hall im Überblick

→ **UNTERNEHMENSFÜHRUNG** 22
Unsere Werte und Nachhaltigkeitsstrategie

→ **PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN** 30
Bauen und Wohnen mit Schwäbisch Hall

→ **BETRIEBSÖKOLOGIE** 38
Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb

→ **MITARBEITENDE** 45
Wir bei Schwäbisch Hall

→ **ENGAGEMENT** 54
Wir für andere

→ **UNSERE KENNZAHLEN** 60

→ **GRI-INDEX** 66

UN-PRINZIPIEN FÜR VERANTWORTLICHES BANKWESEN

Immobilien- finanzierung nachhaltig denken

Vor fünf Jahren hat das Umweltprogramm der Vereinten Nationen die → **UN Principles for Responsible Banking** (UN PRB) veröffentlicht – 2023 haben wir sie unterzeichnet. Als erste Bausparkasse überhaupt. Sie sind ein Rahmenwerk für die konsistente und ganzheitliche Ausrichtung von Banken auf Nachhaltigkeit. Wir zeigen, was wir mit der Unterzeichnung erreichen wollen und was sich dadurch für uns verändert.





Das ist eine Pionierarbeit für uns – und gleichermaßen für die UN, die sich erstmals mit einer Bausparkasse befasst.

Wim Buesink, Leiter Nachhaltigkeitsmanagement

DIE IDEE HINTER DEN LEITLINIEN

Die Leitlinien sollen Banken dabei unterstützen, ihre Geschäftsaktivitäten konsistent auf Nachhaltigkeit auszurichten. Die sechs Prinzipien sind ganzheitlich angelegt und beinhalten Anforderungen aus den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Soziales und Ökonomie. Darüber hinaus bilden sie eine Art Steuerungsmetrik und Kompass für die strategische und operative Weiterentwicklung der Banken auf Nachhaltigkeit hin. Die UN PRB verlangen beispielsweise eine Bestimmung der Geschäftsaktivitäten mit dem höchsten Nachhaltigkeits-Impact, sowohl im positiven als auch im negativen Sinne. Bezogen auf Schwäbisch Hall sind das die Immobilienfinanzierungen, deren Auswirkungen wir gemäß den UN-Prinzipien nun nicht nur offenlegen, sondern auch mit Zielen hinterlegen werden.

Neben den Einzelinstituten sollen die Leitlinien die gesamte Finanzwirtschaft motivieren, die internationalen Rahmenwerke der Vereinten Nationen – im Wesentlichen sind das die Sustainable Development Goals und das Pariser Klimaabkommen – zu unterstützen und ernsthaft umzusetzen.



DER NÄCHSTE SCHRITT ZU MEHR NACHHALTIGKEIT?

Wir haben die UN PRB freiwillig unterzeichnet – zusätzlich zu unserer eigenen Strategie und weiteren Selbstverpflichtungen. Damit setzen wir als Schwäbisch Hall-Gruppe ein klares Signal: Wir sehen die unternehmerische Verantwortung beim Thema Nachhaltigkeit und wollen unseren Beitrag leisten, damit nationale, europäische und internationale Nachhaltigkeitsziele tatsächlich umgesetzt werden. Die Selbstverpflichtung korrespondiert mit den Maßnahmen und Zielvorgaben unserer Nachhaltigkeitsstrategie „Heimat nachhaltig gestalten“. Wir unterstreichen also noch einmal unsere strategischen Ambitionen. Gleichzeitig entsprechen wir damit den Nachhaltigkeitsleitlinien der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, deren Nachhaltigkeitsziele sich ebenfalls an den UN PRB orientieren. Als erste Bausparkasse, die die Vereinbarung unterzeichnet hat, setzen wir zudem ein Zeichen für die Branche.

WAS VERÄNDERT SICH DURCH DIE UNTERZEICHNUNG DER LEITLINIEN?

Die Ausrichtung an den Prinzipien wird uns helfen, noch zielgerichteter und strategischer in unseren Handlungsfeldern zu werden. Insbesondere durch den internationalen Rahmen erhoffen wir uns neue Impulse für unser eigenes Handeln. Als einzige Bausparkasse möchten wir wiederum unseren Blickwinkel als Lösungsanbieter im Bereich Bauen und Wohnen international einbringen. Die Bewerbung und die Teilnahme in einem so internationalen Rahmen waren und sind Pionierarbeit für uns – genauso für die UN, da sie sich erstmals mit einer Bausparkasse auseinandersetzen musste.

Den Austausch mit unseren Mitarbeitenden und externen Stakeholdern wollen wir weiter vertiefen. So müssen wir im Sinne der Transparenz im kommenden Jahr beispielsweise erstmals zu unseren Fortschritten berichten und werden später auch extern überprüft.

Es geht darum, die strategische Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur und Unternehmensführung noch weiter zu vertiefen.

Wim Buesink, Leiter Nachhaltigkeitsmanagement

DIE SECHS UN-LEITLINIEN FÜR VERANTWORTUNGSBEWUSSTES BANKWESEN „CREATING THE FUTURE OF BANKING“ – DAS SOLLEN DIE PRINZIPIEN ERREICHEN:

 <p>LEITLINIE 1: Strategische Ausrichtung</p>	 <p>LEITLINIE 2: Auswirkungen und Zielsetzung</p>	 <p>LEITLINIE 3: Kundenbeziehungen</p>
 <p>LEITLINIE 4: Stakeholder</p>	 <p>LEITLINIE 5: Unternehmenskultur</p>	 <p>LEITLINIE 6: Transparenz und Verantwortung</p>

WIE GEHT ES WEITER?

Die Grundlagen für die Umsetzung der Vereinbarung haben wir bereits geschaffen – etwa mit unserer [Nachhaltigkeitsstrategie](#), die sich mit den Prinzipien ohnehin stark überschneidet. Gleichzeitig müssen wir neuen Anforderungen entsprechen und diese dokumentieren. Der erste Schritt wird 2024 eine Auswirkungsanalyse sein: Darin müssen wir benennen, wie wir zukünftig einen positiven Impact auf Umwelt und Mensch haben werden. Darauf aufbauend folgt die Definition von Zielvorgaben. Die Steuerung liegt beim Nachhaltigkeitsmanagement – bei der Vorbereitung und Umsetzung arbeiten wir eng mit allen relevanten Fachbereichen zusammen.

SPEZIALISTIN FÜR MODERNISIERUNGEN

Orientierung für die Klimawende

Der Bestand an Wohnhäusern mit Sanierungs- und Modernisierungsbedarf ist groß: Fast zwei Drittel aller Wohnimmobilien sind 45 Jahre oder älter. Hier liegt ein Schlüssel für die Klimawende. Gleichzeitig fehlt es vielen an Orientierung, wenn es um die energetische Sanierung der eigenen Immobilie geht. Jennifer Radke ist Modernisierungsberaterin bei Schwäbisch Hall und berichtet, wie sie Hauseigentümer*innen bei ihren Vorhaben unterstützt.



INTERVIEW

Was bedeutet es für Sie, Modernisierungsberaterin zu sein?

Neu zu bauen, wird immer schwieriger. Dementsprechend setzen mehr Menschen auf Bestandsobjekte, die funktionell und energetisch erst einmal auf den aktuellen Standard gebracht werden müssen. Ein großes Projekt! Für alle, die sich nicht mit Sanierung oder Modernisierung auskennen, ist es enorm hilfreich, gute und verlässliche Partner an ihrer Seite zu haben. Als Modernisierungsberaterin agiere ich zwischen meinen Kunden und den Fachleuten: Ich kann einerseits individuelle Ratschläge zur Wunschimmobilie geben und andererseits die passenden Handwerker oder Energieexperten bei uns in der Region vermitteln.

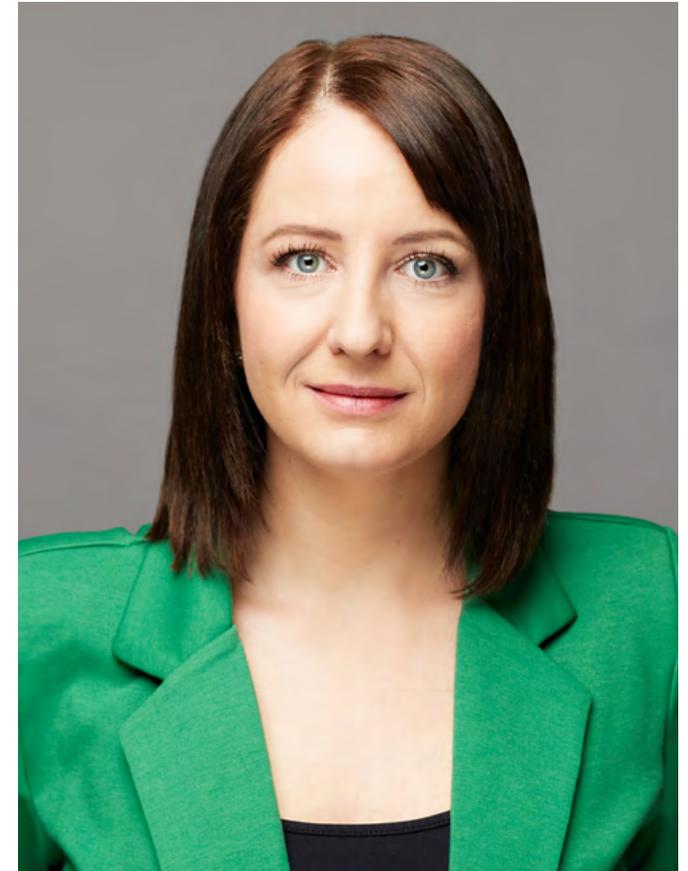
Wie beraten Sie Ihre Kund*innen konkret?

Das hängt davon ab: Zum einen gibt es Kunden, die schon in einer Immobilie wohnen und daran etwas erneuern oder sanieren möchten. Je nach Vorhaben vermittele ich beispielsweise einen Energieberater, damit eine Fachperson an Bord ist. Vor Ort schauen wir uns gemeinsam an, welchen Sanierungsfahrplan wir

jeweils empfehlen. Zum anderen habe ich Kunden, die eine ältere Bestandsimmobilie kaufen. Hier berate ich anhand gesetzlicher Vorschriften und des Energieausweises, den die Verkäufer zur Verfügung stellen müssen: Welche Modernisierungs- oder Sanierungsmaßnahmen sollten bei genau dieser Immobilie zuerst angegangen werden? Es ist für die Kundinnen und Kunden hilfreich, jemanden zu haben, der den Überblick hat, einen konkreten Fahrplan erstellt und die einzelnen Schritte genau kennt.

Wo besteht am meisten Orientierungsbedarf?

Zurzeit sind es vor allem zwei Themen, die die Kundinnen und Kunden umtreiben: Lohnt sich für mich eine Photovoltaikanlage? Und: Was gilt in puncto Heizungstausch? Insbesondere bezüglich Letzterem gab und gibt es große Verwirrung. Vielen fällt es unheimlich schwer, sich eine unabhängige Meinung zu bilden. Oft wissen meine Kundinnen und Kunden nicht, was das Richtige für sie ist und welche aktuellen Vorschriften überhaupt bestehen. Außerdem stellen sie sich die Frage, wo vielleicht der Staat hilft?



So helfen unsere Modernisierungslots*innen weiter:

1. Check-up der Immobilie: Wie ist der aktuelle Zustand?
2. Empfehlung für sinnvolle, individuelle Maßnahmen
3. Netzwerk aus Handwerker*innen und Energieberatern

Online-Rechner und andere digitale Tools unterstützen die Beratung – eine Übersicht findet sich [→ hier](#).

Ich habe den Eindruck, dass die Kunden sehr dankbar dafür sind, dass sie an die Hand genommen werden und dass sich jemand so intensiv mit ihrem individuellen Vorhaben beschäftigt.

Jennifer Radke ist Heimatexpertin im Schwäbisch Hall-Außendienst und seit zwei Jahren zertifizierte Modernisierungsberaterin. Über Webinare und Seminare bildet sie sich stetig weiter. Energetische Modernisierung ist bereits Teil der Basisqualifizierung bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall.

Wir sprechen nicht ohne Grund von einem „Förderdschungel“, in dem es sich nur schwer zurechtfinden lässt. Eine weitere große Rolle spielen natürlich die Kosten – also wie viel muss ich kalkulieren und investieren?

Was ist Ihr Ziel als Modernisierungsberaterin?

Mein oberstes Ziel ist, die Kundinnen und Kunden gut zu beraten. Ich möchte ihnen ein Gefühl von Sicherheit geben und bei Fragen jederzeit als ihre Ansprechpartnerin da sein. Und dann ist natürlich mein Anspruch, die Modernisierung auch wirklich begleiten zu können. Es ist toll, den Menschen ihr Vorhaben auch finanziell zu ermöglichen.



ZERTIFIZIERTE BERATUNG

Für das spezielle Qualifizierungsangebot zum Zertifizierten Modernisierungs- und Fördermittelberaternden kooperieren wir bei Schwäbisch Hall seit 2022 mit dem Bundesverband Gebäudemodernisierung e.V. Die Weiterbildung erfolgt in vier Modulen. Neben einem gebäudetechnischen Grundverständnis geht es um Orientierung im „Förderdschungel“

und den Beratungsprozess mit Fokus auf die Bedürfnisse der Kund*innen. Über unsere Tochter sht (Schwäbisch Hall Transformation) bieten wir die Weiterbildung auch den genossenschaftlichen Banken an. Ab 2024 gibt es erstmals Update-Kurse, in denen bereits Zertifizierte ihr Wissen auf den neuesten Stand bringen können.

Zahlen und Fakten Stand: 2023

POTENZIAL ZUR ENERGIE- UND CO₂-EINSPARUNG DER GEBÄUDE:



30 %
der Treibhausgasemissionen in Deutschland entstehen im Gebäudesektor.



6,5 Millionen
Haushalte planen in den nächsten fünf Jahren eine energetische Sanierung.



60 %
aller Wohngebäude in Deutschland sind älter als 45 Jahre und vor Inkrafttreten der „Ersten Wärmeschutzverordnung“ (1978) errichtet worden.



74 %
der Bestandsgebäude werden noch mit fossiler Energie beheizt.

WIR SETZEN AUF ORIENTIERUNG:



1.800
Zertifizierte Modernisierungsberaternde im Außendienst der Schwäbisch Hall.



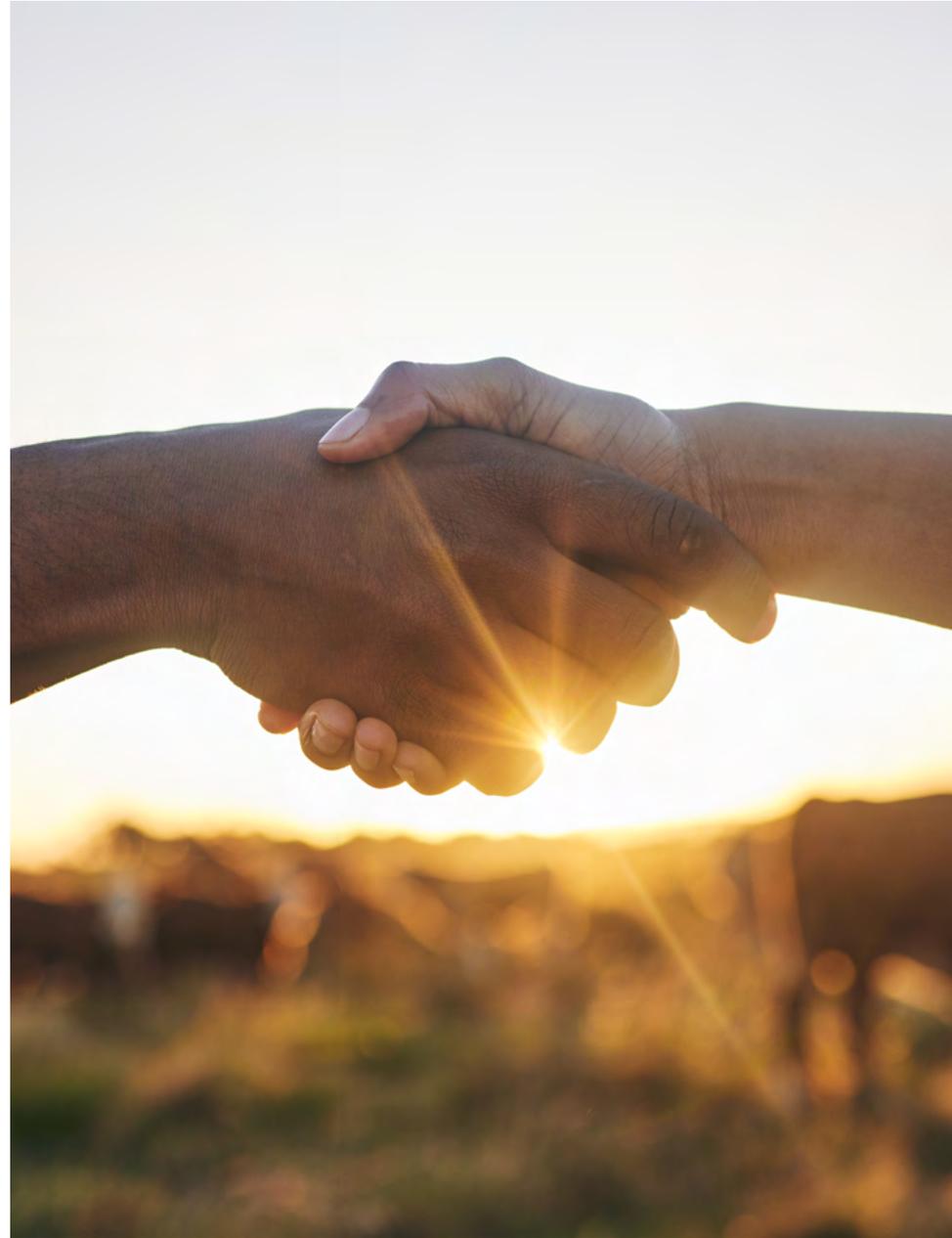
+ 1.600
weitere in den Volksbanken und Raiffeisenbanken.*

* Stand: 31.12.2023

LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ

Nachhaltig- keit in unseren Lieferketten

Auch für uns gilt es: Seit dem 1. Januar 2023 fällt die Bausparkasse Schwäbisch Hall unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – kurz LkSG. Das Gesetz soll den Schutz von Menschenrechten und der Umwelt in globalen Lieferketten verbessern. Wir als Unternehmen sind damit verpflichtet, noch genauer hinzuschauen, mögliche Risiken in unseren Lieferketten zu identifizieren und Sorgfaltspflichten zu verankern.



Grundsätzlich neu ist die Thematik für Schwäbisch Hall nicht: Bereits seit mehr als zehn Jahren haben wir Nachhaltigkeitsanforderungen an unsere Lieferanten. Für die Umsetzung des LkSG galt es daher vor allem, Vorhandenes zu erweitern. So ist unser → **Hinweisgebersystem** nun um ein Beschwerdeverfahren nach den Anforderungen des LkSG ergänzt. Außerdem haben wir eine Grundsatzerklärung abgegeben und einen Menschenrechtsbeauftragten sowie dessen Stellvertreterin etabliert. Ergänzend dazu wurden im Berichtsjahr weitere Zuständigkeiten für das Risikomanagement festgelegt. Bei der Betrachtung unserer Lieferketten beziehen wir auch konzernangehörige Gesellschaften ein, auf die ein bestimmender Einfluss ausgeübt wird.

Im Sinne des LkSG haben wir unseren eigenen Geschäftsbe-
reich sowie unsere unmittelbaren Lieferanten einer Risikoana-
lyse unterzogen. Einer abstrakten Betrachtung nach Länder-,
Branchen- und Beschaffungsrisiken folgte die konkrete Analyse.
Julian Trittenbach ist erster Ansprechpartner für Nachhaltig-
keit im Einkauf im Unternehmen und erklärt: „Schwäbisch Hall
arbeitet vorwiegend mit nationalen Lieferanten zusammen und
bevorzugt wo immer möglich regionale Anbieter. Wir kennen vie-
le unserer Lieferanten seit Jahren, regelmäßige Gespräche mit
ihnen sind fest etabliert – all das hat positiv darauf eingezahlt.“

**Das Gesetz ist für uns eine Erweiterung,
aber kein Neuland: Wir beschaffen schon
immer möglichst regional und schauen
genau, woher die Materialien stammen.**

Julian Trittenbach, Manager im Einkaufs- und Lieferantenmanagement



Auszug aus unseren Warengruppen

IT-Dienstleistungen

Handwerksleistungen

Betriebsverpflegung

Strom aus regenerativer
Erzeugung

Mobilitätsleistungen

NEUE AUFGABEN FÜR VIELE BEREICHE

An der Umsetzung des neuen Gesetzes waren viele Fachbereiche beteiligt: vom Einkauf über den Bereich Recht und Compliance, das Risikocontrolling bis hin zum Nachhaltigkeitsmanagement. Unser Einkaufs- und Lieferantenmanagement verantwortet künftig die Risikoanalyse der unmittelbaren Lieferanten, seit 2022 nutzen wir dafür die Plattform EcoVadis. Außerdem übernimmt der Fachbereich Schulungs- und Präventionsmaßnahmen innerhalb des Einkaufs und bei Lieferanten. Die entsprechende Risikoanalyse für unseren eigenen Geschäftsbereich verantwortet unser Risikocontrolling. Ein wirksames und angemessenes Risikomanagement im Sinne des Gesetzes überwacht wiederum die Menschenrechtsfunktion, die im Bereich Recht und Compliance angesiedelt ist. Um all unsere Mitarbeitenden über die Entwicklungen rund um das LkSG zu informieren, haben wir unsere verpflichtende Compliance-Schulung um Inhalte des LkSG erweitert und im Intranet über diese Themen berichtet.

BESSER IM AUSTAUSCH MIT ANDEREN

Wir stehen in regelmäßigem Austausch mit den Unternehmen in der DZ BANK Gruppe. So können wir Prozesse gemeinsam definieren, Informationen teilen oder uns bei Schwierigkeiten unterstützen. Im Einkauf und nachhaltigem Lieferantenmanagement gibt es seit Langem eine übergreifende Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit im Einkauf“. Zusammen entwickeln wir etwa Schulungsunterlagen für Mitarbeitende im Einkauf und haben zuletzt unsere Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten erweitert – das schafft gemeinsame Standards. Außerdem kann die gesamte Gruppe zusammen die Plattform EcoVadis nutzen. Zusätzlich sind wir über eine Arbeitsgruppe beim Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) im Dialog mit Unternehmen aus anderen Branchen.

WAS MACHEN EIGENTLICH MENSCHENRECHTSBEAUFTRAGTE?

Wir überwachen das Risikomanagement.

Dirk Otterbach, Menschenrechtsbeauftragter, und Claudia Littig, stellvertretende Menschenrechtsbeauftragte



„Konkret heißt das: Anhand einer Risikoanalyse untersuchen wir, ob und wo in unseren Lieferketten Menschenrechtsverletzungen und bestimmte Umweltrisiken auftreten können. Je nach Risikolage leiten wir dann Maßnahmen ab, um die Risiken zu minimieren und etwaige Verletzungen abzustellen.“

Zu unseren Aufgaben gehört es auch, jährlich die zuständige Behörde über unsere Tätigkeiten zu unterrichten. Wir setzen Präventionsmaßnahmen um und gehen Hinweisen nach. Für uns erfreulich: Bisher sind uns keine Verstöße hinsichtlich Menschenrechten und Arbeitspraktiken im Sinne des LkSG bekannt geworden.“



Schon 2013 hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall gemeinsam mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe Nachhaltigkeitsanforderungen für ihre Lieferanten festgelegt.

10 JAHRE IN DER STIFTUNG KLIMAWIRTSCHAFT

Gemeinsam in die Klima- wirtschaft

Seit zehn Jahren engagiert sich die Bausparkasse Schwäbisch Hall in der → [Stiftung KlimaWirtschaft](#). Gemeinsam mit anderen Unternehmen wollen wir zur Transformation unserer Wirtschaft beitragen – hin zur „Klimawirtschaft“. Im Interview lässt die Vorsitzende der Stiftung, Sabine Nallinger, die gemeinsamen zehn Jahre Revue passieren.



Urheber: Philip Nürnberger

INTERVIEW

Was erwarten Sie von Unternehmen wie uns?

An unseren Förderunternehmen schätzen wir besonders ihre aktive Mitarbeit. Denn um ihr Geschäftsmodell und ihre Branche zu verstehen, brauchen wir von ihnen viel Know-how und Austausch. Außerdem ist es sehr wertvoll für uns, wenn die CEOs an unseren Statements und politischen Appellen mitarbeiten. Das erfordert Mut und den wünschen wir uns auch.

Abseits der Stiftungsarbeit erwarten wir konkret, dass die Unternehmen spätestens bis 2045 klimaneutral sind und dafür einen belastbaren Pfad erarbeitet haben. Das bedeutet Maßnahmen und Zwischenziele, die kontrolliert und gemessen werden.

Wie sieht die praktische Stiftungsarbeit mit Schwäbisch Hall aus?

Die ist sehr vielseitig: Zum einen haben wir sogenannte Core Groups – in diesen arbeitet die Bausparkasse thematisch mit anderen Förderunternehmen zusammen und alle bringen ihre Expertise ein. Schwäbisch Hall ist Teil der Gruppen „Gebäude“ und „Transformationsfinanzierung“, in denen sie sich sehr aktiv beteiligt. Bei Projekten und Themen, wo es konkret um die Umsetzung und die Finanzierung geht, bringt Schwäbisch Hall Unternehmensefahrung mit: Seien es Sanierungen im Bestand, Neubauten, serielles Bauen, Daten von Gebäuden oder Circular Economy.



Was ist die Stiftung KlimaWirtschaft?

In der gemeinnützigen Stiftung KlimaWirtschaft engagieren sich Unternehmen, die die Transformation der Wirtschaft in ihrem Kerngeschäft aktiv vorantreiben – und dafür eine laute Stimme erheben. Die Stiftung unterstützt sie dabei und bietet eine gemeinsame Plattform für den Austausch von Wissen und Erfahrung.

Aufgenommen werden namhafte Unternehmen, die Gewicht haben und deren inhaltliche Ausrichtung zur Stiftung passt. Als Förderunternehmen möchten sie Teil der Lösung sein und gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.

Die Stiftung sieht sich als Brückenbauerin zwischen Wirtschaft und Politik sowie Wirtschaft und Zivilgesellschaft – zum Beispiel Fridays for Future. Sie möchte einen vertraulichen Rahmen schaffen, um gemeinsam Lösungen für die Herausforderungen der Transformation zu finden.



„Die Transformation als Jahrhundertprojekt“: Appell mit Wirksamkeit

Im Januar 2024 haben die Stiftung KlimaWirtschaft und über 50 führende Unternehmen aus Deutschland einen → Appell mit medialer Aufmerksamkeit und politischer Wirkkraft veröffentlicht:

„Es war sehr wichtig, dass wir den Impuls gesetzt haben. Die Reaktionen auf das Papier haben uns gezeigt, dass er dringend notwendig war.“ – Sabine Nallinger

Die Themen des Appells werden auch in der Stiftung besprochen und sollen in den Unternehmen diskutiert werden: Wie soll das Leitbild für die Wirtschaft aussehen? Was fehlt, um die Transformation zu einem Business Case zu machen? Wie kann die Politik für mehr Planbarkeit bei den anstehenden Veränderungsprozessen sorgen?

Mehr Infos sind → [hier](#) nachzulesen.

Ich glaube, dass wir so starke und sektorübergreifende Allianzen in Zukunft immer stärker benötigen. Wir brauchen Botschafterinnen und Botschafter für die Transformation im Unternehmen, für die breite Öffentlichkeit und vor allem innerhalb der Wirtschaft und Politik.

Sabine Nallinger, Vorstandin der Stiftung KlimaWirtschaft

Zum anderen ist der Schwäbisch Hall-Vorstandsvorsitzende schon lange in unserem höchsten Gremium aktiv, dem Kuratorium. Früher mit Reinhard Klein und heute mit Mike Kammann. Im Kuratorium werden die Strategien festgelegt und Entscheidungen getroffen. Auch hier hat sich Schwäbisch Hall immer mit viel Engagement eingebracht.

Erinnern Sie sich an Highlights in Ihrer Zusammenarbeit mit uns?

Ich war mit Reinhard Klein auf vielen Veranstaltungen und in zahlreichen Gesprächen mit hochrangigen Politikerinnen und Politikern – unter anderem mit der damaligen Bundeskanzlerin Angela Merkel. Für uns ist es wichtig, CEOs in der Stiftung zu haben, die nicht nur fachlich versiert sind, sondern das Thema Klimaschutz auch gegenüber der Politik ansprechen und vorantreiben. Als stellvertretender Kuratoriumsvorsitzender hatte der ehemalige Schwäbisch Hall-Chef eine zentrale Rolle in der Ausarbeitung unserer allgemeinen Strategie. Wir waren regelmäßig im Austausch – ich war in Schwäbisch Hall, er in Berlin. Außerdem hat er uns bei der Finanzierungsstrategie der Stiftung beraten und eigens motivierte Positionspapiere geschrieben, etwa über den Gebäudebereich. Dieses Papier ist stark in unsere Arbeit eingeflossen. Ich freue mich darauf, an diese Arbeit in Zukunft mit Mike Kammann anzuschließen.

Was wird die zukünftige Arbeit zwischen der Stiftung und Schwäbisch Hall ausmachen?

Wir werden uns als Stiftung in den nächsten Jahren stark mit Fragen zur Finanzierung der Transformation beschäftigen. Auch auf politischer Ebene und besonders im Gebäudesektor, da dieser Bereich zusammen mit dem Verkehr zu den beiden Sorgenkindern der Klimatransformation gehört. Deshalb wollen wir hier weiterhin Impulse setzen. Dafür brauchen wir unsere Förderunternehmen aus der Bau- und Finanzwelt – und somit explizit auch die Bausparkasse Schwäbisch Hall.

UND WAS SAGT SCHWÄBISCH HALL DAZU?

Herr Kammann, warum engagieren wir uns seit zehn Jahren in der Stiftung KlimaWirtschaft?

In der Stiftung KlimaWirtschaft machen wir uns gemeinsam mit vielen anderen Unternehmen dafür stark, die Klimatransformation als echte Chance zu betrachten und aktiv voranzutreiben. Dafür suchen wir den Dialog mit der Politik und adressieren sie über gemeinsame Positionspapiere. In direkten Gesprächen mit Spitzenpolitikerinnen und -politikern sitzen wir CEOs über die Stiftung mit am Tisch. Das sind regelmäßig spannende Diskussionen, von denen alle Seiten profitieren – und ich kann die Perspektive unserer Kunden und unsere Sichtweise als Immobilienfinanzierer einbringen.



Ein Highlight der Stiftung ist die Jahreskonferenz. Hier kommen Vertretungen der Förderunternehmen sowie viele relevante Stakeholder aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft zusammen. 2023 haben wir die Konferenz in den Räumlichkeiten der DZ BANK mit ausgerichtet – unsere Vorstandin Kristin Seyboth hat sie eröffnet.

Profil Schwäbisch Hall im Überblick

„Heimat nachhaltig schaffen und erhalten“ – das ist unsere Mission. Als Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ist kollektives und verantwortungsvolles Handeln Teil unserer Identität. Denn eine lebenswerte und gerechtere Zukunft, in der sich alle zuhause fühlen, können wir nur gemeinsam schaffen.

Über uns

Schwäbisch Hall ist die größte Bausparkasse Deutschlands. Auch in der Baufinanzierung gehören wir zu den führenden Anbietern. Unser Team von rund 6.800 Menschen arbeitet eng mit den Genossenschaftsbanken zusammen, um gemeinsam für unsere 6,3 Millionen Kund*innen Heimat zu schaffen und zu erhalten.

UNTERNEHMENSPROFIL

Schwäbisch Hall ist seit der Unternehmensgründung 1931 fest im → **genossenschaftlichen Bankensektor** verankert – als Bausparkasse und Dienstleister für das private Baufinanzierungsgeschäft der rund 700 Genossenschaftsbanken in Deutschland. Unser Hauptanteilseigner ist die **genossenschaftliche Zentralbank DZ BANK** (97,6 Prozent) in Frankfurt am Main. Die verbleibenden rund 2,4 Prozent befinden sich im Wesentlichen im Besitz von Primärbanken.

Unsere knapp 3.150 Schwäbisch Hall-Berater*innen im Außendienst sorgen zusammen mit den Genossenschaftsbanken vor Ort und den mehr als 3.600 Mitarbeitenden im Innendienst für eine qualifizierte Beratung und Betreuung unserer Kund*innen rund um die Themen Finanzieren, Bauen und Wohnen. Mit einem Marktanteil von 31,2 Prozent, rund 6,3 Millionen Kund*innen im Inland, 1,37 Millionen Kund*innen im Ausland und mehr als sieben Millionen Verträgen sind wir die größte deutsche Bausparkasse. Im Berichtsjahr 2023 haben wir Bausparverträge über 31 Milliarden Euro und Baufinanzierungen in Höhe von 13,4 Milliarden Euro abgeschlossen.



Weitere Kennzahlen sind in unserem → **Finanzbericht** zu finden.

Schwäbisch Hall will Marktführer im Bausparen bleiben und gemeinsam mit den Genossenschaftsbanken die Nr. 1 in der Baufinanzierung werden. Wir sehen uns als verlässlicher Partner, damit sich unsere Kund*innen ihre Wohnträume verwirklichen können. Für sie schaffen wir ganzheitliche Lösungen im Ökosystem Bauen und Wohnen – daran arbeiten wir gemeinsam mit unseren Töchtern, Beteiligungen und den genossenschaftlichen Banken und stärken so die Genossenschaftliche FinanzGruppe.

Seit 80 Jahren haben wir unseren Sitz in der Stadt Schwäbisch Hall. Mit unseren rund 3.600 Beschäftigten sind wir der größte Arbeitgeber der Region und tragen erheblich zur Wertschöpfung vor Ort bei. Neben unserem Campus in Schwäbisch Hall und weiteren kleineren Standorten in Frankfurt am Main und Hamburg sind wir auch im Ausland aktiv. Im Berichtsjahr haben wir Standorte in Budapest (Ungarn), Bratislava (Slowakei) und Tianjin (China) betrieben.

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

UNSERE BESCHÄFTIGTEN IM INNENDIENST AUF EINEN BLICK

Mitarbeitende Innendienst	3.603
Auszubildende	241
Frauenquote in Prozent	60,2
Durchschnittsalter in Jahren	45,4
Teilzeitquote in Prozent	37,7
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	18,6

DIE SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

UNSERE TOCHTER- UND BETEILIGUNGS- UNTERNEHMEN



Schwäbisch Hall



→ Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH
Gegründet 2000, bearbeitet unser Tochterunternehmen jährlich über eine Million Bausparverträge und Baufinanzierungen.



→ VR Kreditservice GmbH
Als ein 100-prozentiges Tochterunternehmen der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH bietet es zukunftsfähige Kreditservice-Dienstleistungen für Genossenschaftsbanken an.



→ Schwäbisch Hall Facility Management GmbH
Bündelt alle Dienstleistungen rund um Gebäudemanagement, bspw. Sicherheit, Reinigung, Catering und Eventmanagement, sowie Dokumentenservices wie Druck, Versand und Digitalisierung von Dokumenten und bietet diese auch für rund 400 weitere Kunden an. Unsere 100-Prozent-Tochter beschäftigt rund 500 Mitarbeitende.



→ Schwäbisch Hall Transformation GmbH
Unterstützt die Regionalbanken als Umsetzungspartner bei der ökologisch-digitalen Transformation ihres Kerngeschäfts sowie beim Aufbau neuer Geschäfts- und Ertragsfelder.



→ BAUFINEX GmbH
Genossenschaftlicher B2B-Marktplatz für digitale Vermittlungslösungen rund um Bauen, Wohnen und Finanzieren, der ungebundenen Vermittlern und Genossenschaftsbanken direkten Zugang zu über 540 Kreditanbietern deutschlandweit bietet. Baufinex ist heute die zweitgrößte B2B-Baufinanzierungsplattform in Deutschland.



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



→ Impleco GmbH
Bietet persönlich-digitale Dienstleistungen rund ums Bauen und Wohnen mit Standorten in Berlin und Hamburg. Knapp 800.000 User besuchen monatlich das Immobilien-Portal → Wohnglück.de. Regional verlängern die Genossenschaftsbanken dies durch die digitale Lösung PIA (Persönliche Immobilien-Assistentin). Seit 2021 sind wir an Impleco beteiligt.



→ Truuco
Das Smart-Data-Unternehmen entwickelt Smart-Data-Affinitäten und integriert diese mit weiteren vertrieblichen Datenanalysen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe in einer zentralen Anwendung. Dies fördert eine effiziente, automatisierte Kundenbearbeitung, steigert Erträge und optimiert die Vertriebseffizienz.

WERTE UND NACHHALTIGKEITS- PHILOSOPHIE

Genossenschaftliche Werte wie Respekt, Solidarität, Verantwortung und Partnerschaftlichkeit bestimmen unser Handeln. Die mehr als 200 Jahre alte genossenschaftliche Grundidee – „Was einer alleine nicht schafft, das schaffen viele“ – gilt für uns heute mehr denn je. Globale Herausforderungen können nur gemeinschaftlich bewältigt werden.

NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS UND -ANSATZ

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

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

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

Im Berichtsjahr haben wir die → **Nachhaltigkeitsstrategie** verabschiedet und vorgestellt.

MISSION UND VISION

Unsere genossenschaftlichen Werte verankern Nachhaltigkeit im strategischen Kern unseres Unternehmens. Der Fokus unserer Geschäftstätigkeit liegt auf einer nachhaltigen und werteorientierten Beziehung zu unseren Kund*innen. Das spiegelt sich auch in unserer 2024 weiterentwickelten Unternehmensmission wider: Heimat nachhaltig schaffen und erhalten.

Aufbauend darauf beschreiben wir in unserer Vision unser langfristiges Ziel: Schwäbisch Hall ist der verlässliche Partner, damit unsere Kund*innen ihre Wohnträume verwirklichen können. Wir schaffen mit den genossenschaftlichen Banken ganzheitliche Lösungen im Ökosystem Bauen und Wohnen und stärken damit die Genossenschaftliche FinanzGruppe.



Wir unterstützen die Menschen bei nachhaltigen Entscheidungen, wenn es ums Bauen und Wohnen geht. Gemeinsam tragen wir so zum Klimaschutz bei und gestalten unsere Gesellschaft mit.

Mike Kammann, Vorstandsvorsitzender

1 Strategie

2 Regulierung

3 Marktbearbeitung

4 Geschäftsbetrieb

5 Kommunikation und CSR

ETHISCHE GRUNDSÄTZE UND INTEGRITÄT

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

2023 haben wir als erste Bausparkasse die UN Principles for Responsible Banking unterzeichnet. Damit setzen wir ein klares Signal für nachhaltigeres und verantwortungsvolleres Banking.

UNSER BEITRAG

Unser Kerngeschäft ist die Finanzierung von Wohngebäuden. Über das Bausparen und Baufinanzierungen ermöglichen wir unseren Kund*innen seit Jahrzehnten private Zukunftsvorsorge und Vermögensbildung durch Wohneigentum. Als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe tragen wir so zu nachhaltigerem Wachstum bei.

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

Außerdem unterstützen wir die nachhaltige Transformation des selbstgenutzten Wohngebäudebestands in Deutschland. Der Immobiliensektor gehört zu den größten Energieverbrauchern und CO₂-Verursachern. Die meisten schädlichen Emissionen entfallen dabei auf den Wohnungsbestand, der vielfach überaltert ist – rund 60 Prozent aller Wohngebäude sind älter als 45 Jahre und damit vor Inkrafttreten der „Ersten Wärmeschutzverordnung“ errichtet worden. Hier liegt ein enormer Hebel für die Klimawende. Als größte deutsche Bausparkasse und einer der führenden Immobilienfinanzierer stehen wir gemeinsam mit den genossenschaftlichen Banken in der Verantwortung. Diese Aufgabe möchten wir mit passenden Produkten und Beratungsleistungen für unsere 6,3 Millionen Kund*innen angehen.

Das gesamte Reporting zu unserem Konzernergebnis befindet sich im Kapitel → **Kennzahlen** und ausführlich in unserem Finanzbericht.

AUSBLICK 2024

Wir setzen sukzessive weitere Selbstverpflichtungen um und prüfen, welche Nachhaltigkeitsstandards wir implementieren können. 2024 bereiten wir uns auf den ersten Bericht nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor und führen eine Impact-Analyse durch, die sich an den Kriterien der → **UN Principles for Responsible Banking** orientiert.



Unternehmensführung Unsere Werte und Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit haben wir in unseren Prozessen und Strukturen fest verankert. Wir stehen dazu in einem kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern und setzen uns ambitionierte Ziele. Partnerschaft, Transparenz und Solidarität sind unsere Handlungsmaximen.

Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsmanagement



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

Unser vierköpfiger Vorstand leitet das Unternehmen und entwickelt die strategische Ausrichtung. Die Frauenquote im Vorstand liegt seit 2022 bei 25 Prozent. Dem [→ Top-Management](#) gehörten im Berichtsjahr zudem zwei weibliche Generalbevollmächtigte an – somit ist es paritätisch besetzt.

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand und arbeitet eng mit ihm zusammen. Über relevante Entwicklungen informiert der Vorstand das Gremium frühzeitig. Zum Umgang mit möglichen Interessenkonflikten gibt es bei Schwäbisch Hall eine interne Richtlinie, die auch für den Aufsichtsrat gilt. Details zum Aufsichtsrat sind in unseren [→ Offenlegungsberichten](#) zu finden.

Darüber hinaus werden wir von einem Beirat im Rahmen eines aktiven Meinungsaustauschs beraten. Er bestand im Berichtsjahr aus 40 Mitgliedern, darunter drei Frauen. Der Beirat setzt sich zu mindestens 75 Prozent aus hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern genossenschaftlicher Kreditinstitute zusammen. Die übrigen Mitglieder können aus Genossenschaftsverbänden, Zentralbanken und anderen Verbundunternehmen oder Kundengruppen kommen.

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

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

Unter dem Titel „Heimat nachhaltig gestalten“ ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie fest mit der Unternehmensmission verknüpft.

Wim Buesink, Leiter Nachhaltigkeitsmanagement

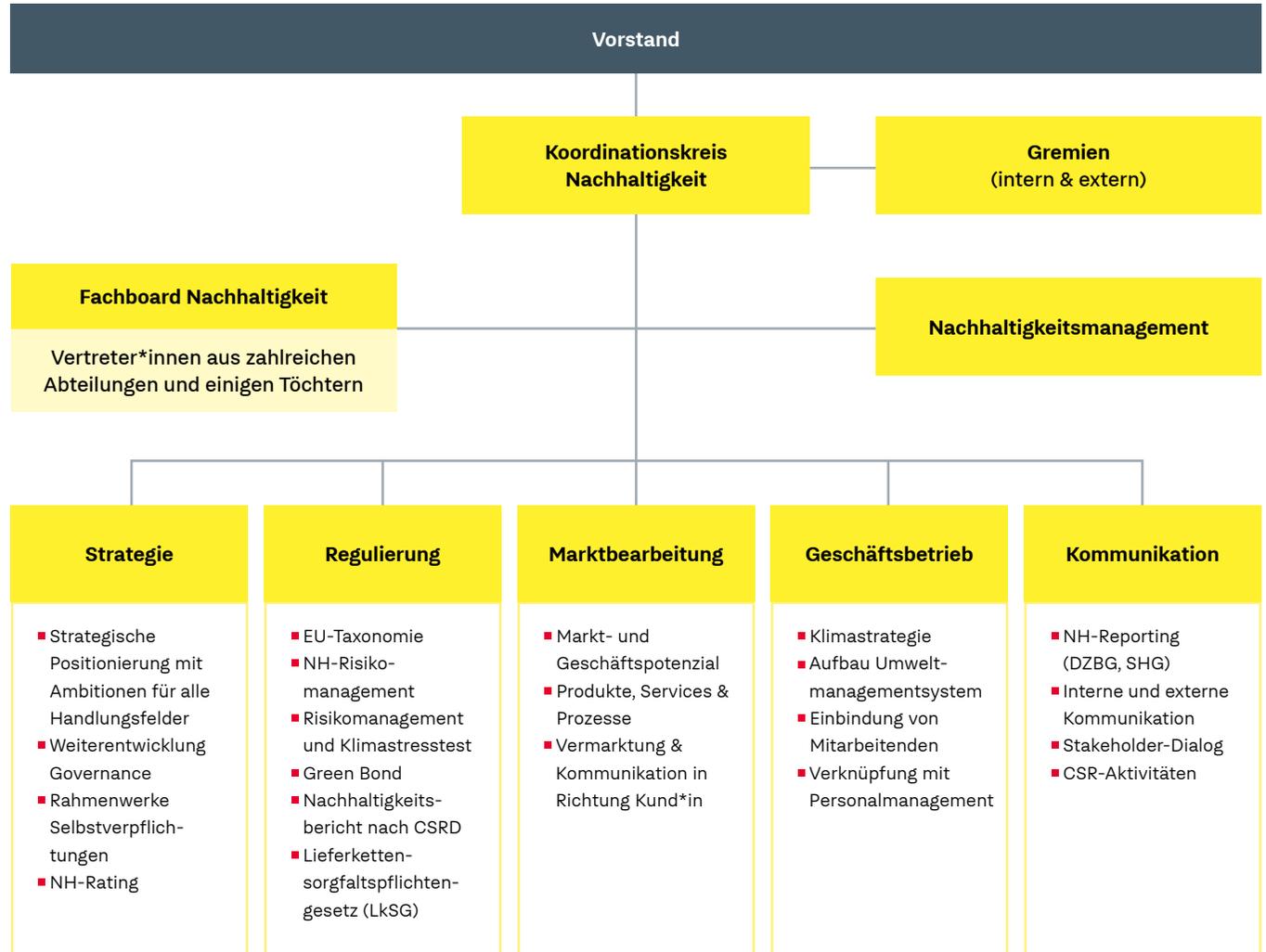
GOVERNANCE-STRUKTUR

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

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

Unser Leiter Nachhaltigkeitsmanagement ist zudem für die Kommunikation mit Ratingagenturen aus dem ESG-Umfeld zuständig und vertritt Schwäbisch Hall in Nachhaltigkeitsgremien auf Verbandsebene und innerhalb der DZ BANK Gruppe – jeweils in enger Abstimmung mit den Fachbereichen. Er steuert auch das bereichsübergreifende Fachboard Nachhaltigkeit, das der Information und dem Austausch über Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Schwäbisch Hall-Gruppe dient. Ein Umweltbeauftragter koordiniert die Aktivitäten im Bereich der Betriebsökologie. Die Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit verantwortet die Unternehmenskommunikation in enger Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanagement. Die operative Steuerung der Themen und Projekte der einzelnen Handlungsfelder der Governance erfolgt in der Linie.

Nachhaltigkeit ist in der Organisation und Geschäftsstrategie verankert





Schwäbisch Hall-
Vorstandsteam:
Katharina Thomas,
Claudia Klug,
Mike Kammann,
Dr. Mario Thaten,
Kristin Seyboth,
Peter Magel.

Auch im Außendienst haben wir im Berichtsjahr ein „Außendienst-Board Nachhaltigkeit“ eingeführt, das sich vier Mal im Jahr trifft. Es setzt sich aus Teilnehmer*innen aus unserem Außendienst und den Fachbereichen Vertrieb und Marketing zusammen. Das Board beschäftigt sich mit dem Vertriebskreislauf rund um die energetische Modernisierung.

Zudem tauschen wir uns regelmäßig mit den entsprechenden Gremien und Vertreter*innen anderer Gruppenunternehmen innerhalb der DZ BANK Gruppe aus. Der enge Kontakt ermöglicht gemeinsame Vereinbarungen sowie Synergieeffekte und erleichtert es uns, politische Entwicklungen und neue gesetzliche Anforderungen einzuordnen. Ein Beispiel dafür sind die → **Projekte** zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das die betroffenen Gruppenunternehmen jeweils seit dem 1. Januar 2023 anwenden.



Nachhaltigkeit im Unternehmen sichtbar machen

Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Aktivitäten und Leistungen hinsichtlich Nachhaltigkeit für die Mitarbeitenden sichtbar zu machen, berichten wir regelmäßig in unserem Intranet oder im Mitarbeitermagazin #eins. Im Berichtsjahr haben wir erstmals ein internes Webinar zu „Nachhaltigkeit bei Schwäbisch Hall“ angeboten und das

Thema ins Onboarding neuer Mitarbeitender integriert. Bei Mitmach-Aktionen wie der „Stadtputzete“ oder einer gemeinsamen Baumpflanzung konnten sich Beschäftigte 2023 aktiv einbringen. Auch Potenzialfördergruppen initiieren regelmäßig Projekte aus dem Nachhaltigkeitsumfeld und bringen so neue Impulse ins Unternehmen.

UMSETZUNG UND ERFOLGSMESSUNG

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

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

Nachhaltigkeitsstrategie

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

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



Fuchsfakt

Private Haushalte verursachen mit 72 Prozent den größten Anteil der Treibhausgasemissionen im Gebäudesektor.*

* Definition nach Klimaschutzgesetz. Nicht eingerechnet sind Treibhausgasemissionen, die in Form von Fernwärme und Strom im Gebäude entstehen.

UNSERE ESG-ZIELE

E

Environment / Umwelt

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

S

Social / Soziales

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

G

Governance / Unternehmensführung

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

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

UNSERE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE IM ÜBERBLICK

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

WESENTLICHKEITSANALYSE UND STAKEHOLDEREINBINDUNG

In Vorbereitung auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) haben wir im Berichtsjahr eine Voruntersuchung durchgeführt, bei der wir in einer initialen Wesentlichkeitsanalyse auch interne Stakeholder eingebunden haben. Hierbei haben wir die wesentlichen und verpflichtend offenzulegenden Standards nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) definiert. Mit der Umsetzungsplanung im Jahr 2024 werden wir die Wesentlichkeitsanalyse auf externe Stakeholder ausweiten. Die erste Berichterstattung nach CSRD veröffentlichen wir 2025 für das Geschäftsjahr 2024. Ergebnisse einer früheren Wesentlichkeitsanalyse sind im [→ Nachhaltigkeitsbericht 2020](#) veröffentlicht.

RELEVANTE STAKEHOLDER

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

STAKEHOLDER-DIALOG

Mit unseren externen Stakeholdern tauschen wir uns regelmäßig zu Fragen der Nachhaltigkeit aus und legen dabei großen Wert auf eine transparente Darstellung unserer Aktivitäten und eine glaubwürdige Kommunikation. Durch den Dialog mit Vertreter*innen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur gestalten wir die Klimawende im Immobiliensektor aktiv mit und nutzen dafür verschiedene Formate: Bankenforen für Vertreter*innen der Genossenschaftsbanken, regelmäßige Veranstaltungen in den Räumen der Bausparkasse wie etwa die Veranstaltungsreihen „Schwäbisch Haller Gespräche“ oder den „Politik-Talk im Turm“. Im Berichtsjahr haben wir uns am „Stuttgart Finance Summit“ beteiligt und bei der Panelveranstaltung „The New Normal. Sustainable Finance – Implikationen und Potenziale für Bausparkassen“ mitgewirkt. Außerdem bringen wir uns in die politische Meinungsbildung auf europäischer und nationaler Ebene ein. Dazu nutzen wir die Arbeit in den Branchenverbänden wie der Europäischen Bausparkassenvereinigung, dem Verband der Privaten Bausparkassen oder dem Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR). Seit mehr als 10 Jahren sind wir zudem in der Stiftung KlimaWirtschaft aktiv – weitere Informationen sind im Kapitel [→ „Engagement“](#) und im [→ Interview mit der Stiftungsvorständin](#) nachzulesen.

Ausgewählte Stakeholder wie die Vorstände genossenschaftlicher Kreditinstitute und der Zentralbank sowie Vertreter*innen von Verbundunternehmen, Kundengruppen und Genossenschaftsverbänden sind über den zweimal jährlich tagenden Beirat in den Meinungsaustausch mit dem Vorstand eingebunden. Die Ergebnisse sind Basis für unternehmensweite und bereichsbezogene Maßnahmen. Weitere Informationen zu Mitgliedschaften in Verbänden sind im Kapitel [→ „Gesellschaftliches Engagement“](#) zu finden.

Compliance

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

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

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

Im Berichtsjahr 2023 gab es keine laufenden oder abgeschlossenen Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung.

UMWELT-COMPLIANCE

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



COMPLIANCE-SCHULUNGEN

Unser Compliance-System erklären wir ausführlich auf unserer [→ Website](#). Zusätzlich stehen für Mitarbeitende zahlreiche weitere Informationen im Intranet zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem der [→ Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe](#), das Compliance-Handbuch für Schwäbisch Hall, Schulungsunterlagen, Rollenbeschreibungen sowie Richtlinien zum Thema. Darüber hinaus führen wir jährlich eine Compliance-Grundlagenschulung durch, die für alle Mitarbeitenden der Schwäbisch Hall-Gruppe verpflichtend ist. Sie setzt sich aus den Themen Compliance-Grundlagen, Interessenkonflikte/Geschenke, Kartellrecht und Betrugsprävention mit Erklärvideos und Wissensabfragen zusammen. Die Schulungsquote beträgt regelmäßig über 90 Prozent. Mitarbeitende, die unsere Schulung nicht bis zum Schulungsabschluss absolviert haben, werden aufgefordert, dies kurzfristig nachzuholen.

GELDWÄSCHE- UND BETRUGSPRÄVENTION

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

Wir sind Teil der gesetzlich vorgeschriebenen jährlich durchzuführenden Compliance-Risikoanalyse innerhalb der DZ BANK Gruppe. Im Berichtsjahr 2023 wurden dabei keine Korruptionsrisiken festgestellt.

Zur Prävention gegen Wirtschaftskriminalität sowie zum Reputationsschutz verfügen wir zudem über ein Hinweisgebersystem, das auf unserer [→ Website](#) veröffentlicht ist. Es dient gleichzeitig als Beschwerdeverfahren im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Über das System können auch Externe (anonyme) Hinweise geben. Im Berichtsjahr 2023 haben wir über das System keine Hinweise erhalten.

STEUERN

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

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



Seit 2023: Menschenrechtsbeauftragter und Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

Mit Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) müssen wir potenzielle Risiken von Verstößen gegen Menschenrechte und die Umwelt in unseren Lieferketten und dem eigenen Geschäftsbereich identifizieren und – falls nötig – Maßnahmen ergreifen. Deshalb haben wir 2023 eine [→ Grundsatzerklärung](#) veröffentlicht sowie einen [→ Menschenrechtsbeauftragten und dessen Stellvertreterin](#) ernannt. Beschwerden gemäß dem LkSG können über unser etabliertes [→ Hinweisgebersystem](#) gemeldet werden. Um Verletzungen und Risiken bei unseren Lieferanten sowie im eigenen Geschäftsbereich festzustellen, führten wir im Berichtsjahr [→ erstmals Risikoanalysen](#) durch. Hierbei wurden keine Risiken festgestellt.

Produkte und Dienstleistungen Bauen und Wohnen mit Schwäbisch Hall

Heimat und ein Zuhause für unsere 6,3 Millionen Kund*innen zu schaffen und zu erhalten – das treibt uns an: heute genauso wie für zukünftige Generationen. Deshalb unterstützen und begleiten wir Menschen auf ihrem Weg zu sicherem und nachhaltigerem Bauen und Wohnen.

Unsere Leistungen und Aufgaben rund ums Bauen und Wohnen

Durch Bausparen und Baufinanzierungen unterstützen wir Menschen dabei, schrittweise ein Vermögen aufzubauen und ihren Traum von der eigenen Immobilie zu verwirklichen. Selbstgenutztes Wohneigentum bietet sowohl dem Individuum als auch der Gesellschaft einen Mehrwert, weil sich Menschen damit finanziell absichern.

Die Nähe zu unseren Kund*innen und regionale Präsenz sind für uns als Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zentral. Dazu arbeiten unsere rund 3.150 Berater*innen im Außendienst eng mit den Genossenschaftsbanken vor Ort zusammen und stehen unseren Kund*innen bei allen Fragen zur Seite – beim Gespräch in der Bank, digital per Video oder bei der Beratung zu Hause.

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

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

Wir bieten allen Kund*innen das individuell passende Produkt an und begleiten sie auf ihrem Weg ins Wohneigentum.

Größte deutsche Bausparkasse mit rund



Marktanteil

Rund



6,3 MIO.

Kund*innen in Deutschland
(rund 7,7 Mio. weltweit)

Mehr als



7 MIO.

Verträge

Klimawende bei Wohngebäuden – unser Ansatz

Die Folgen des Klimawandels spüren wir in allen Bereichen unseres Alltags. Die Klimakrise ist damit eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Damit sind wir als Gesellschaft alle aufgefordert, verantwortlich zu handeln.

Mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent an den Treibhausgasemissionen trägt der Gebäudebestand wesentlich zur Klimakrise bei. 72 Prozent der Emissionen entfallen auf den Wohngebäudebestand, der die Klimaziele der Bundesregierung wiederholt verfehlt hat. Die Ursachen liegen vor allem bei den überalterten Häusern und Wohnungen, die größtenteils vor der „Ersten Wärmeschutzverordnung“ errichtet wurden und noch vielfach unsaniert sind. Das Ziel ist indes klar gesteckt: Bis 2045 müssen die Immobilien in Deutschland klimaneutral sein. Als größte deutsche Bausparkasse und einer der führenden Baufinanzierer haben wir die unternehmerische Verantwortung und gleichzeitig die Chance, dazu beizutragen, die Klimawende voranzutreiben.

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



Fuchsfakt

Die Heizsysteme von Wohngebäuden sind eine zentrale Stellschraube für die Klimawende. Im Bestand werden noch etwa drei Viertel der Wohngebäude mit fossilen Heizsystemen wie Gas und Öl beheizt.



Unser Beitrag zu klimafreundlichem Bauen und Wohnen

Unser Portfolio ist vielfältig: So können wir unseren Kund*innen und Partnern zahlreiche Produkte und Leistungen anbieten, um klimafreundliches und nachhaltiges Wohnen und Bauen zu ermöglichen.

Unser Leistungs- und Produktportfolio reicht von Informationen rund um die energetische Modernisierung und Sanierung bis hin zu ganzheitlichen Green-Finance-Beratungsangeboten für Banken. Parallel bieten wir passende Finanzierungsmöglichkeiten für die energetische Sanierung sowie für Neubau und Kauf und beraten zu staatlichen Fördermitteln. Dieses Angebot erweitern wir stetig. Für das Jahr 2024 nehmen wir die Zusammenarbeit mit Energieberater*innen weiter in den Fokus und bauen die Weiterbildungsmöglichkeiten sowie unterstützenden Tools für unseren Außendienst kontinuierlich aus.

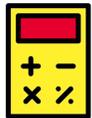


Unser Portfolio (Auswahl)

TOOLS FÜR KUND*INNEN



Modernisierungshelfer → „Mein Wegweiser“
Selfservice-Tool, das online beim Aufbau von Know-how und der Planung von Modernisierungen hilft und den persönlichen Modernisierungskredit berechnet bzw. Beratung bietet



→ Modernisierungskreditrechner
Kalkuliert die Finanzierung von energetischen Sanierungen



→ Modernisierungs-Check
Liefert auf Basis individueller Eingaben eine qualifizierte Einschätzung, welche energetischen Optimierungspotenziale die eigene Immobilie bietet

BERATUNGSTOOLS FÜR UNSERE VERTRIEBSPARTNER



Förderlotse
Unterstützt unsere Berater*innen dabei, die passenden und aktuell gültigen Förderungen für energetische Sanierungsmaßnahmen sowie Neubau und Kauf zu ermitteln



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



SanierungsGuide
Damit können Bankberater*innen einen ersten Überblick über mögliche energetische Maßnahmen, Kosten und Fördermöglichkeiten für die eigene Immobilie geben. Wir pilotieren das Tool auch für unseren Außendienst

SPEZIELLE PRODUKTE



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



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

GREEN FINANCE



Angebot unserer Tochter → sht für Banken
Erstellung eines nachhaltigen Zielbilds für genossenschaftliche Banken, Screening und Bewerten des Gebäudeportfolios, Qualifizierung der Bankberater*innen zu Zertifizierungs-, Modernisierungs- und Fördermittelberatenden bzw. Firmenkundenberatenden Nachhaltigkeit

BEISPIELE AUS UNSEREM INFORMATIONS- UND SENSIBILISIERUNGSANGEBOT

→ wohnglück.de

Unser Immobilienportal mit nutzwertigen Informationen und Services rund ums Bauen und Wohnen, in das wir als Teil des Impleco-Netzwerks unsere Expertise einbringen. Dort liefert der SanierungsGuide einen Überblick über energetische Maßnahmen, Kosten und Fördermöglichkeiten für die eigene Immobilie.

→ Kundenmagazin „Wohnglück“

mit vielen Beispielen und praktischen Tipps

Ratgeberseiten auf → www.schwaebisch-hall.de

rund ums nachhaltige Bauen und Wohnen

Podcast → „Hausplaudern“

mit Expert*innen und Gästen aus der Praxis

→ Schwäbisch Hall-Newsletter

für Kund*innen zu ausgewählten Schwerpunktthemen

→ Online-Medienportal

mit vielfältigen Inhalten für Medienschaffende

NACHHALTIGKEIT UNSERES KREDIT-PORTFOLIOS

Wir wollen Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft integrieren – dabei betrachten wir sowohl Umweltbelange als auch soziale Kriterien und regulatorische Vorgaben. Ein Großteil unserer Produkte sind private Immobilienkredite, die wir an unsere Kund*innen vergeben. Deshalb setzen wir uns seit 2021 mit der Frage auseinander, wie nachhaltig unser Kreditportfolio ist und wie sich das messen lässt. Wir ziehen dafür folgende ESG-Kennzahlen heran: den SDG-Impact, den CO₂-Fußabdruck, die Green Asset Ratio und die physischen und transitorischen Risiken unseres Kreditportfolios.

ESG-RISIKEN

Wir betrachten ESG-Risiken nicht als eigenständige Risikoart, sondern in Übereinstimmung mit den aufsichtsrechtlichen Abgrenzungen als Treiber der klassischen finanziellen und nicht-finanziellen wesentlichen Risikoarten. Risikotreiber können beispielsweise wirtschaftliche, gesellschaftliche oder (geo-)politische Ereignisse und Bedingungen sein. Potenziell wesentliche ESG-Risikofaktoren wirken insbesondere auf die Risikoarten Kreditrisiko und operationelles Risiko. Dabei stehen im Kontext der Steuerung physische und transitorische Klima- und Umweltrisiken im Vordergrund. Daher nutzen wir ESG-Datenerhebungen, um physische und transitorische Klima- und Umweltrisiken zu begrenzen und sukzessive für die Steuerung zu verwenden. Dafür ermitteln wir unsere Nachhaltigkeits-KPIs mithilfe einer Top-down-Methodik und entwickeln die Messungen stetig weiter, um den regulatorischen ESG-Anforderungen gerecht zu werden.

ESG-KENNZAHLEN

Seit dem Jahr 2021 berichten und erheben wir top-down ESG-Kennzahlen, um unsere Fortschritte und Leistungen in den drei Bereichen zu messen. Im Berichtsjahr haben wir unsere ESG-KPIs weiterentwickelt (siehe Tabelle unten).

MASSNAHMEN FÜR DAS KREDITPORTFOLIO

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

Kennzahl	Beschreibung	Ergebnisse 2023	Ziele: 2023 neu verabschiedet
SDG-Impact ¹	Anteil der Immobilienfinanzierungen mit positiven Auswirkungen auf die Sustainable Development Goals (SDGs)	41,5 % (23,9 Mrd. €)	Wir werden den Nachhaltigkeits-Impact des Kreditportfolios zur Erreichung der SDGs bis 2030 auf einen Anteil von 50 % erhöhen.
CO ₂ -Footprint	CO ₂ -Emissionen, die durch unsere Kredite mitfinanziert wurden	1,54 Millionen Tonnen CO ₂	Wir werden den CO ₂ -Fußabdruck des Kreditportfolios bis 2030 um 4 % pro Jahr reduzieren.
EU-Taxonomiequote/ Green Asset Ratio	Anteil unserer Immobilienfinanzierungen, die wesentlich zu den Zielen der EU-Taxonomie beitragen	20,9 %	Wir werden die Green Asset Ratio des Neugeschäfts bis 2030 fortlaufend stabilisieren.
Physische Risiken	Hohe Betroffenheit der Sicherungsobjekte durch Klimarisiken	2,71 %	Wir begrenzen die physischen Klima- und Umweltrisiken und steuern sie aktiv.
Transitorische Risiken	Risiken aufgrund des Wandels hin zu einer klimaverträglichen Wirtschaft	ca. 28 %	Wir begrenzen die transitorischen Klima- und Umweltrisiken und steuern sie aktiv.

¹ Wie wir die Kennzahlen berechnen, lesen Sie auf unserer → [Website](#).

ENERGIEAUSWEIS FÜR KREDITVERGABE

Im Berichtsjahr haben wir die Auswertung und Verarbeitung von Energieausweisen in unserem Kreditprozess vorbereitet. Kund*innen müssen für neue Immobilienkredite verpflichtend einen Energieausweis vorlegen, der über die Energieeffizienz ihres Gebäudes informiert. Wir nutzen die Daten im Zuge des ESG-Reportings und für das Risikomanagement. Darüber hinaus verbessern Energieausweise die Datenbasis für künftige Grüne Pfandbriefe.

AUSSCHLUSSKRITERIEN FÜR EIGENANLAGEN

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



SDG = Sustainable Development Goals:

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

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz



Ob für nachhaltigen Neubau oder energetische Sanierungen im Bestand – Schwäbisch Hall finanziert die Transformation des Wohngebäude-sektors. Das ist die Basis für unseren Grünen Pfandbrief.

Mike Kammann, Vorsitzender des Vorstands der Bausparkasse Schwäbisch Hall

GRÜNER PFANDBRIEF – „GREEN COVERED BOND“

Im Januar 2024 haben wir unseren ersten Grünen Pfandbrief mit einem Volumen von 500 Millionen Euro am Markt platziert – im Berichtsjahr hatten wir ihn vorbereitet. Zu den Investoren des Green Bonds zählen neben den Instituten aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe auch nachhaltigkeitsorientierte institutionelle Adressen außerhalb der Gruppe sowie aus dem Ausland. Aus Sicht der Investoren verbindet der Grüne Pfandbrief zwei Vorteile: Er trägt zur Dekarbonisierung des eigenen Portfolios bei und hilft Investoren, eigene Umweltziele zu erreichen. Gleichzeitig verspricht der Pfandbrief einer Bausparkasse hohe Sicherheit – wegen der breiten Streuung und des geringen Risikos der Pfandbriefdeckungsmasse.

Zur Besicherung Grüner Pfandbriefe verfügt die Bausparkasse Schwäbisch Hall bereits heute über eine „grüne“ Deckungsmasse von über 1,8 Milliarden Euro. Das sind Hypothekendarlehen, die sich nach deutschen und internationalen Standards als nachhaltig qualifizieren. Der Erlös aus dem Green Covered Bond wird gemäß unserem Green Bond Framework für die Refinanzierung von Darlehen verwendet, die für den Bau, Erwerb oder die Renovierung von energieeffizienten Wohngebäuden ausgereicht werden. Dem Framework entsprechend gelten Immobilien als „grün“, die mindestens der Energieeinsparverordnung (EnEV) 2009 entsprechen – sie zählen zu den energetisch besten 15 Prozent des deutschen Immobilienbestands. Schwäbisch Hall zieht nur Immobilien ab dem Baujahr 2012 heran. Damit unterstreicht der Grüne Pfandbrief unsere Ambitionen aus der Nachhaltigkeitsstrategie: Wir wollen den CO₂-Fußabdruck im Kreditportfolio bis 2030 um vier Prozent reduzieren. Gleichzeitig werden wir durch Green Bonds am Markt resilienter.

BERATUNG, KENNZEICHNUNG UND KOMMUNIKATION

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

DATENSCHUTZ UND KUNDENZUFRIEDENHEIT

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

Wir pflegen einen engen Dialog mit unseren Kund*innen, um ihre Bedürfnisse zu verstehen. Neben dem persönlichen Gespräch nutzen wir regelmäßige Befragungen und temporäre Kunden-Communitys. Auch andere Instrumente helfen uns dabei, um mehr über ihre Zufriedenheit in Erfahrung zu bringen und unsere Serviceleistungen an ihre Erwartungen anzupassen. Zudem haben wir Qualitäts- und Beschwerdemanagement-Systeme etabliert. Die Zufriedenheit erheben wir vierteljährlich: einerseits durch insgesamt rund 2.000 Interviews im Jahr sowie anderer-

seits durch kontinuierliche prozessbezogene Customer-Experience-Messungen an insgesamt zehn Kontaktpunkten. Darüber wurden im Jahr 2023 mehr als 27.000 Feedbacks generiert. Über diese Rückmeldungen ermitteln wir unter anderem den Net Promoter Score (NPS), der einen Teil der erfolgsorientierten Vergütung unserer Mitarbeitenden bestimmt.

Neben den Business-to-Customer (B2C)-Kundenzufriedenheitsbefragungen führen wir auch unter den Vertriebsorganen (genossenschaftliche Partnerbanken wie eigener Außendienst) im regelmäßigen Turnus Befragungen durch. Zuletzt haben wir im Jahr 2023 Vorstände und Führungskräfte genossenschaftlicher Partnerbanken um eine Bewertung zur Zusammenarbeit mit uns gebeten. Mit einem Durchschnittswert von 2,4 (5-stufige Bewertungsskala) wurde gegenüber der letzten Befragung eine Steigerung um 0,1 Punkte erzielt.



„Fairster Baufinanzierer“



„Beste Bausparkasse“ (2023)
Testsieger zum neunten Mal



„Höchste Nachhaltigkeit“
mit Note „sehr gut“ unter
167 Finanzdienstleistungsunternehmen

Betriebsökologie: Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb

Unser Handeln hat Auswirkungen auf andere – ökologisch, ökonomisch und sozial. Damit wir auch in Zukunft ein Zuhause haben, gehen wir schonend und verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen um, optimieren unsere Geschäftstätigkeit ständig und setzen uns ehrgeizige Ziele.

Klima und Energie

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

Wir sind ein verantwortungsvolles Unternehmen mit nachhaltigem Bankbetrieb.



Gut zu wissen: Deutschland bei plus 1,7 Grad

In Deutschland ist es heute im Vergleich zum Jahr 1881 um durchschnittlich 1,7 Grad Celsius wärmer. Damit hat es sich stärker als der restliche Teil der Welt erwärmt: Hier liegt der Durchschnittstemperaturanstieg bei 1,2 Grad. Und die Geschwindigkeit der Temperaturerhöhung steigt. Ab einer globalen Erwärmung von über 1,5 Grad nehmen die Klimarisiken und -folgen rasant zu. Deswegen ist es jetzt an der Zeit, zu handeln. → [Quelle: Umweltbundesamt](#)

KLIMASTRATEGIE GEMÄSS 1,5-GRAD-ZIEL

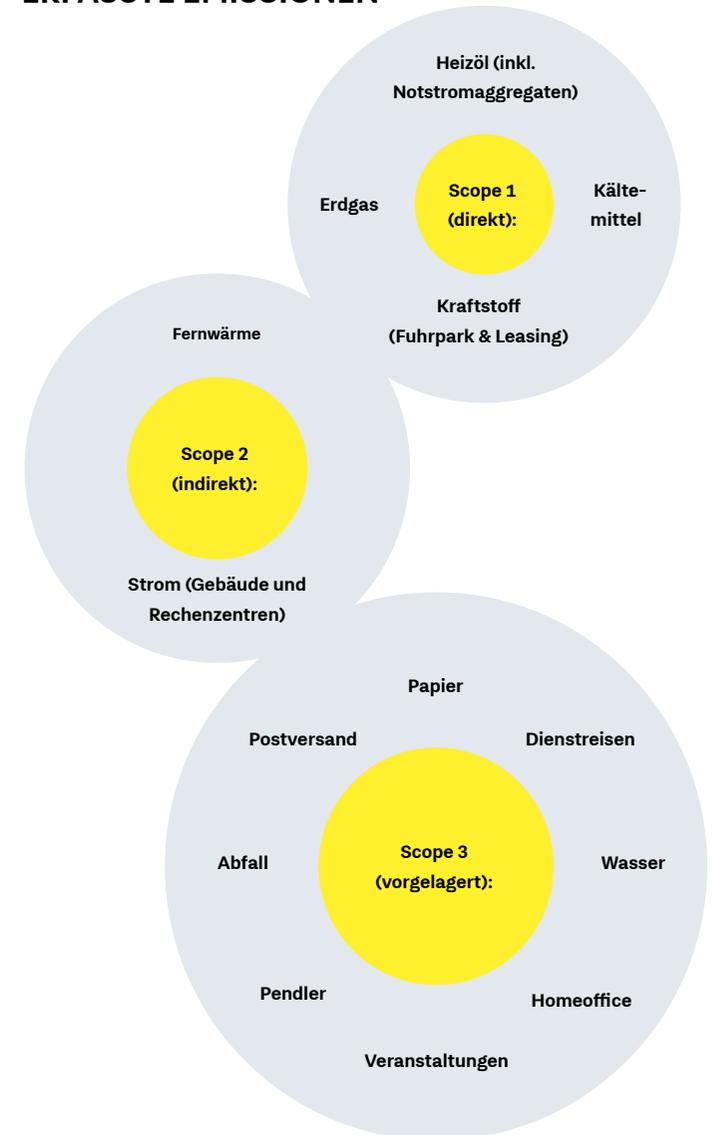
Im Berichtsjahr 2022 haben wir unsere Klimastrategie für den Geschäftsbetrieb weiterentwickelt. Damit wollen wir den Pfad in Richtung des 1,5-Grad-Ziels einschlagen und gleichzeitig das Klimaziel der Bundesregierung erfüllen: Treibhausgasneutralität bis 2045. Innerhalb der DZ BANK Gruppe haben wir uns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

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

EMISSIONEN

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

ERFASSTE EMISSIONEN



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



Um die CO₂-Intensität – d.h. die Emissionen pro Vollzeitäquivalent (FTE) – zu berechnen, ziehen wir direkte und indirekte CO₂-Emissionen heran. Pro FTE verzeichneten wir 2023 einen Rückgang von 1.338 Kilogramm (2022) auf 1.198 Kilogramm (2023). Hauptsächlich hierfür sind der geringe Verbrauch an Fernwär-

me und Papier, ein rückläufiger Postversand sowie niedrigere Kältemittelverluste. Trotz gestiegener Mitarbeiterzahl und seit Corona wieder mehr Dienstreisen und Pendleremissionen konnten wir so die CO₂-Emissionen reduzieren. Weitere Informationen sind in unserer → [Kennzahlentabelle](#) zu finden.

AUSGEWÄHLTE MASSNAHMEN, UM UNSERE EMISSIONEN ZU SENKEN

Energiesparmaßnahmen (Strom, Heizen)
100 % Strom aus regenerativer Erzeugung
Abwärme der örtlichen Stadtwerke
Austausch Leuchtmittel gegen LED
Einsparung durch technische und bauliche Maßnahmen (z.B. Umbau eines Gebäudeteils unter Einsatz energiesparender Gebäudetechnik und umweltfreundlicher Baustoffe)
Ressourcensparmaßnahmen (Material, Wasser, Abfall)
Einsparung durch digitalisierte Prozesse, z.B. erhöhte Nutzung des Online-Kundenportals MEIN KONTO
FSC-Zertifizierung des Druck- und Versandbereichs
Reduzierung des Wasserverbrauchs durch sparsame Haus- und Gebäudetechnik bei Bau-, Instands- und Technikprojekten
Verkehrssparmaßnahmen (Kraftstoff, Pendler PKW und ÖPNV, Dienstreisen)
Neue Dienstwagenverordnung: alle Leasingfahrzeuge bis 2030 mit 0 g CO ₂ -Ausstoß
Dauerhaft weniger Pendler*innen durch Homeoffice
Weniger Flugverkehr durch mehr Online-Meetings

UNSERE TREIBHAUSGASEMISSIONEN ALS CO₂-ÄQUIVALENTE (IN TONNEN)

Jahr	2023 ¹	2022 ²	2021
Scope-1-Emissionen	679,10	1.024,93	389,06
Scope-2-Emissionen	247,88	322,53	459,96
Scope-3-Emissionen	2.679,28	2.596,99	4.117,09
Gesamt	3.606,26	3.944,24	4.966,11

¹ Ab 2022 CO₂-Footprint der Leasingfahrzeuge Scope 1 zugeordnet; 2021 und in den Vorjahren in Scope 3.

² Im Jahr 2022 traten erhöhte, nicht beeinflussbare Verluste bei den Kältemitteln auf.



Fuchsfakt

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



Wir setzen im Bankbetrieb auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen und reduzieren unsere Verbräuche, wo immer das möglich ist.

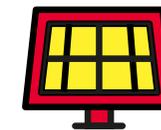
ENERGIEVERBRAUCH UND UMWELTMANAGEMENT-SYSTEM

Im Berichtsjahr 2023 haben wir unseren Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 7,2 Prozent auf 8.402.283 Kilowattstunden reduziert. Unseren Fernwärmeverbrauch konnten wir gegenüber 2022 aufgrund von Energieeinsparmaßnahmen deutlich um 23,2 Prozent auf 4.958.775 Kilowattstunden senken. Unser Gas- und Heizölverbrauch (inkl. des Verbrauchs für die Notstromerzeugung) hat sich im Vergleich zu 2022 um 52,8 Prozent auf 79.035 Kilowattstunden mehr als halbiert, da kein Notheizbetrieb erforderlich war.

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

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

Seit 2020 haben wir ein älteres Gebäude auf unserem Campus umfassend modernisiert. Unter Einsatz energieeinsparender Gebäudetechnik und umweltfreundlicher Baustoffe sind neue Räumlichkeiten für Einheiten, die projekthaft arbeiten, entstanden. Auf dem Dach ist die erste PV-Anlage der Bausparkasse mit einer Leistung von 45 kWp installiert. Sie wurde ausschließlich für unseren Eigenverbrauch konzipiert und ging im Frühjahr 2024 in Betrieb – zeitgleich wurde auch mit dem Bezug des Gebäudes begonnen.



45 kWp

Leistung hat unsere erste PV-Anlage, die wir auf den Dächern unseres Campus installiert haben. Das entspricht in etwa dem Jahresverbrauch von zehn Einfamilienhäusern. Weitere Anlagen sollen folgen.

Lieferkette und Beschaffung

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

Bei der Beschaffung und im Lieferkettenmanagement orientieren wir uns an sozialen, ökonomischen und ökologischen Standards und wählen unsere Lieferanten anhand dieser aus. Für uns ist dabei unverhandelbar, dass Arbeits- und Menschenrechte eingehalten werden. Wir gehen keine Partnerschaften ein, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gefährdet ist. Am 1. Januar 2023 ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft getreten. Infolgedessen haben wir im Berichtsjahr Zuständigkeiten zur Überwachung eines Risikomanagements sowie ein Beschwerdeverfahren festgelegt. Darüber können sich interne und externe Stakeholder vertrauensvoll an uns wenden, um menschenrechtliche oder umweltbezogene Hinweise und Verstöße zu melden. Auch einen Menschenrechtsbeauftragten und dessen Stellvertreterin haben wir benannt. Zusätzlich gibt es seit 1. Januar 2024 ein verpflichtendes E-Learning für alle Mitarbeitenden zum Thema Menschenrechte.

Um zu überprüfen, ob menschenrechtliche oder umweltbezogene Verstöße in unseren Geschäftsbereichen auftreten, haben wir 2023 erstmalig eine Risikoanalyse unseres eigenen Geschäftsbereichs durchgeführt. Abgeleitet aus den Ergebnissen formulierten wir außerdem unsere Menschenrechtsstrategie und veröffentlichten eine Grundsatzerklärung.

2022 haben wir das Nachhaltigkeitsrating-Tool EcoVadis eingeführt. Es unterstützt uns bei der Umsetzung der Anforderungen des LkSG: Mit dem Tool sollen künftig externe Sachverständige die Nachhaltigkeitsaktivitäten unserer Lieferanten bewerten. Wir verpflichten unsere Lieferanten, Mindeststandards gemäß den → „**Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der DZ BANK Gruppe**“ einzuhalten. Sie orientieren sich unter anderem an den Prinzipien des → **UN Global Compact**, der vom BME (Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.) verabschiedeten Verhaltensrichtlinie „Code of Conduct“ und an den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation. Unsere Anforderungen haben wir anhand des LkSG weiterentwickelt. Bei dessen Umsetzung arbeiten wir eng mit unseren Partnerunternehmen in der DZ BANK Gruppe zusammen. Beispielsweise haben wir 2023 gemeinsam Schulungsunterlagen zur „Nachhaltigkeit im Einkauf“ für die gesamte Gruppe entwickelt und setzen sie ab 2024 ein.

Neben der externen Prüfung befragen wir unsere Lieferanten regelmäßig zu Zertifizierungen wie bspw. ISO 45001 (Arbeitssicherheit), zu Konzepten, die Umweltauswirkungen minimieren, oder zur Unterzeichnung des Global Compact. Im Berichtsjahr

sind uns keine Verstöße hinsichtlich Menschenrechten und Arbeitspraktiken in der Lieferkette bekannt geworden. Im Zuge der Einführung von EcoVadis und Umsetzung der Anforderungen aus dem LkSG planen wir einen weiterentwickelten und systematischeren Prozess, um die Lieferketten zu prüfen.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf einen regionalen Bezug. So kommen die meisten unserer Dienstleister aus Deutschland und wir beziehen zwischen 50 und 70 Prozent unserer Lebensmittel aus dem Umland. Unsere Betriebsgastronomie ist seit 2022 bio-zertifiziert – das Sortiment bauen wir stetig aus. Zudem können Mitarbeitende übrig gebliebenes Essen günstiger erwerben, damit wir so weniger Lebensmittel verschwenden.

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

Mehr Informationen und Zahlen zum Thema Lieferkette finden Sie in unserem Kapitel → „**Unsere Kennzahlen**“.

Wasser und Abfall

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

Wir beziehen unser Wasser ausschließlich aus dem öffentlichen Leitungsnetz. Dabei entstehen keine erheblichen Beeinträchtigungen von Wasserquellen. Außerdem beachten wir die Vorschriften der Abwasservorbehandlung.

Unser Hausmeister*innen-Team ist für die korrekte Abfallsorgung gemäß dem geltenden Abfallrecht sowie die Dokumentation des Aufkommens verantwortlich. Das Team ist in das Umweltmanagement eingebunden und berichtet an den Umweltbeauftragten.

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



Aktionen im Berichtsjahr



Wir pflanzen 30.000 Bäume: Bei der Aktion „MEIN KONTO, mein Klima“ haben wir für alle Kund*innen, die sich innerhalb eines Monats für unser Online-Serviceportal MEIN KONTO angemeldet haben, einen Baum finanziert. Inzwischen nutzen rund zwei Millionen Kund*innen das digitale Angebot. Gemeinsam mit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e.V. haben unsere Mitarbeitenden im März 2023 rund 1.000 dieser Bäume um Schwäbisch Hall gepflanzt. Im Jahr 2024 finanzieren wir 10.000 weitere Bäume für geschädigte Waldgebiete und unterstützen damit die Klima-Initiative „Morgen kann kommen“ des Bundesverbands der Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR).



Wir unterstützen den „Frühjahrsputz“ in Schwäbisch Hall: Erstmals war ein Team aus Mitarbeitenden 2023 bei der jährlichen „Stadtputzete“ an unserem Unternehmenssitz in Schwäbisch Hall dabei und hat rund um unseren Campus Müll gesammelt. Auch 2024 haben wir mit einem Team an der Aktion teilgenommen.

Mitarbeitende: Wir bei Schwäbisch Hall

#wirsindschwaebischhall: Ein Arbeitsumfeld, in dem alle wertschätzend miteinander umgehen und ihre Ideen einbringen können – das möchten wir unseren Mitarbeitenden bieten. Wir haben zahlreiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, legen großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und geben unseren Mitarbeitenden Freiraum, ihr berufliches Zuhause mitzugestalten.



Verantwortungsvoller Arbeitgeber



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

In einer dynamischen Arbeitswelt wird das Halten und Gewinnen von Fachkräften zu einem kritischen Erfolgsfaktor für Unternehmen. Mit unserer neuen Personalmanagement-Strategie wollen wir Schwäbisch Hall als Arbeitgeber attraktiver machen und zeitgemäße Lösungen für eine veränderte Arbeitswelt bieten. Zum Ende des Berichtsjahres haben wir dafür die strategischen Grundlagen geschaffen und vier Handlungsfelder mit Zielbildern verabschiedet. Seit Jahresbeginn 2024 setzen wir schrittweise Maßnahmen um. Bestandteile der neuen Personalmanagement-Strategie sind etwa die Weiterentwicklung von Mitarbeitergesprächen oder Gehaltsbestandteilen, mehr Transparenz zu Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten sowie die Weiterentwicklung der Führungskultur. Außerdem beschäftigen wir uns mit Themen wie Führen in Teilzeit, Jobsharing und dem Onboarding nicht deutschsprachiger Kolleg*innen. Darüber hinaus setzen wir uns intensiv damit auseinander, wie wir Diversität im Unternehmen fördern können (siehe auch Abschnitt → „**Vielfalt und Chancengleichheit**“). Die Personalmanagement-Strategie ist außerdem eng mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie verzahnt.

ARBEITSBEDINGUNGEN UND FÜHRUNGSKULTUR

Wir stellen hohe Ansprüche an uns selbst, um dem regelmäßig testierten Status als hervorragender Arbeitgeber gerecht zu werden – auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit. Für unsere attraktiven Arbeitsbedingungen erhalten wir regelmäßig → **Auszeichnungen** und rangieren bei Wettbewerben zur Arbeitgeberattraktivität auf den vorderen Plätzen. So hat uns das Top Employers Institute bei seiner Arbeitgeber-Studie 2023 als einen der zehn besten Arbeitgeber in Deutschland ausgezeichnet. Unter den Finanzdienstleistern steht Schwäbisch Hall erneut auf dem ersten Platz. Diesem Status als Top-Arbeitgeber wollen wir auch in Zukunft gerecht werden. Einblicke in unsere Arbeitswelt geben wir auch in den sozialen Medien, unter anderem auf → **LinkedIn** oder → **Instagram**.

Mit unseren → **Führungsleitlinien** beschreiben wir unter dem Motto „Culture Beat für gute Führung“ 16 Merkmale und Verhaltensweisen, die gute Personalführung bei Schwäbisch Hall auszeichnen. Dazu gehören unter anderem Empathie, Augenhöhe, Fehlerkultur oder Verantwortung. Die Führungsleitlinien wurden in einem kollaborativen Prozess unter Einbeziehung von Mitarbeitenden erarbeitet.

Faire Vergütung und Mitbestimmung

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

Wir beschäftigen im Innendienst 3.603 Mitarbeitende, davon 2.969 Tarifangestellte (82 Prozent) (siehe auch Kapitel → „[Unsere Kennzahlen](#)“). Die Vergütung unserer Beschäftigten im Innendienst erfolgt gemäß dem Tarifvertrag für die Angestellten des privaten Bankgewerbes, anhand von Hausverträgen und ergänzt um kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene. Die Arbeitsverträge mit den Führungskräften (inklusive leitender Angestellter) sind außertariflich geregelt. Es gibt ein durchgängiges Vergütungssystem, das alle Ebenen umfasst – von den Mitarbeitenden, die nach Tarifvertrag angestellt sind, über die außertariflichen Angestellten bis hin zu den leitenden Angestellten.

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

Informationen zur erfolgsorientierten Vergütung finden sich auch im Kapitel → „[Strategie und Governance](#)“.

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

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

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



Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

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

Auf diese Weise wollen wir die Zufriedenheit und Motivation unserer Beschäftigten fördern. Unsere familienfreundliche Personalpolitik wurde im Berichtsjahr 2022 durch das Audit → **berufundfamilie** zertifiziert und gilt für mehrere Jahre. Unser langjähriges und nachhaltiges Engagement wurde dabei mit der Auszeichnung „Schärpe“ gewürdigt.



Unsere Angebote für Eltern

Mit dem „Fuchsbau“ betreiben wir bereits seit mehr als 50 Jahren eine eigene Kindertagesstätte mit Platz für bis zu 100 Kinder. Zudem bieten wir in den Schulferien ein zweiwöchiges betriebliches Kinderferienprogramm für Kinder von Mitarbeitenden an. Für junge Eltern haben wir die gesetzlich vorgeschriebene Elternzeit von drei auf vier Jahre erweitert. Im Berichtsjahr 2023 haben 193 Mitarbeitende die Elternzeit in Anspruch genommen.

PFLEGEPAUSEN UND SABBATICALS

Mitarbeitende, die Angehörige zu Hause betreuen, können eine Pflegepause von bis zu zwei Jahren nehmen. Tritt unerwartet ein Pflegefall naher Angehöriger ein, können sie sich kurzfristig bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen lassen. Außerdem betreiben wir seit über 20 Jahren gemeinsam mit der → **Dienste für Menschen GmbH** das Seniorenwohnstift Horst Kleiner für ehemalige Angestellte und deren Angehörige. Es umfasst insgesamt 52 Ein- und Zweibettzimmer-Wohnungen.

Darüber hinaus bieten wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit, eine Pause vom Job in Form eines Sabbaticals von bis zu sechs Monaten zu machen. In dieser Zeit erhalten die Beschäftigten weiterhin ein reduziertes Gehalt und wir übernehmen die Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge. Im Berichtsjahr 2023 haben 15 Beschäftigte ein Sabbatical in Anspruch genommen beziehungsweise genehmigt bekommen.

Weitere Informationen finden Sie auch im Kapitel → **„Unsere Kennzahlen“**.

FLEXIBLE ARBEITSMODELLE

Eine weitere Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind variable Arbeitszeiten. Deshalb gibt es bei uns eine Vielzahl von individuellen Arbeitszeitmodellen. Rund 40 Prozent unserer Mitarbeitenden sind in Teilzeit tätig (siehe auch Kapitel → **„Unsere Kennzahlen“**).

Durch mobiles Arbeiten und Telearbeit möchten wir unseren Mitarbeitenden Flexibilität im Arbeitsalltag bieten. Unsere bereits 2021 eingeführten „Leitplanken für flexibles Arbeiten“ haben den Rahmen für eine hybride Arbeitskultur aus mobilem Arbeiten/Telearbeit und Büropräsenz geschaffen. Dazu gehören etwa technische Unterstützung und Ergebnisorientierung, spezielle Entwicklungsmaßnahmen, Impulse sowie Austauschformate zur Unterstützung von Führungskräften. Hybride Formen der Zusammenarbeit erproben wir zudem in Bürokonzepten wie „Free Seating“ – also ohne feste Schreibtischzuordnung. Dieses Konzept wird künftig in einem modernisierten Teil unseres Campus angewendet, der im ersten Halbjahr 2024 bezogen wird. Um zusätzlichen Spielraum für die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zu schaffen, pilotieren wir mobiles Arbeiten auch im EU-Ausland.

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

Arbeitssicherheit und Gesundheit

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

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

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

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSPROGRAMM „SCHWÄBISCH HALL IN BALANCE“

Mit unserem betrieblichen Gesundheits- und Leistungsmanagement „Schwäbisch Hall in Balance“ bieten wir unseren Beschäftigten zahlreiche Maßnahmen an: Seminare oder Aktionen zur Erhaltung der eigenen Gesundheit, zum Beispiel zur Stärkung der psychischen Gesundheit, zur Bewegung, Entspannung und gesun-

den Ernährung. Für die Bewegungsangebote können die Teilnehmenden das betriebseigene Bewegungszentrum nutzen.

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



Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden

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

Für Angebote zur Aus- und Weiterbildung ist ein eigenes Team im Personalbereich verantwortlich. Im Berichtsjahr 2023 lag die durchschnittliche Anzahl der Tage für die Weiterbildung pro Mitarbeitendem im Innendienst bei 2,1.



Weiterbildungsreihe „Let’s talk about“

In unserer Weiterbildungsreihe „Let’s talk about“ erhalten Mitarbeitende und Führungskräfte Impulse zu einem breiten Themenspektrum: von Gesundheitsprävention über „Simplicity“-Methoden, Tipps für Online-Meetings bis hin zur Fehlerkultur. Das virtuelle Format mit externen Coaches stößt auf reges Interesse und ist ein wichtiger Baustein, um unsere Unternehmenskultur weiterzuentwickeln.

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

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

AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

Zum Jahresende 2023 waren insgesamt 241 (2022: 229) Auszubildende, Studierende und Trainees bei uns beschäftigt. Seit Jahren bieten wir etwa 100 Ausbildungs-, Studien- und Traineeplätze pro Jahr an. Mit unserem modernen Ausbildungszentrum geben wir unseren Auszubildenden viel Raum für selbstständiges Lernen und Gruppenarbeiten unter der Anleitung erfahrener Kolleg*innen.

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

Jährlich starten



100

junge Menschen bei uns ins Berufsleben.

In der Schwäbisch Hall-Gruppe bieten wir



6

Ausbildungsberufe und 6 Studiengänge an.

Vielfalt und Chancengleichheit

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

Als Ausdruck dieser Überzeugung sind wir 2012 der → **Charta der Vielfalt** beigetreten. Im Berichtsjahr 2022 haben wir mit → **Kristin Seyboth** die erste Frau in unseren Vorstand berufen – sie verantwortet den IT-Bereich. Zwei weitere Frauen gehören derzeit als Generalbevollmächtigte dem Top-Management, das damit paritätisch besetzt ist, an. Angaben zu unserem Frauenanteil in Führungspositionen sind im Kapitel → „**Unsere Kennzahlen**“ zu finden. Im Sinne des kollegialen Austauschs haben wir vor knapp zwei Jahren ein Frauennetzwerk gegründet, das auf regen Zuspruch stößt. Um über die Belange von Eltern informiert zu bleiben, gibt es regelmäßig Vorstandsfrühstücke mit Müttern und Vätern. Den aktuellen Stand zu Diversity haben wir im Berichtsjahr intern analysiert und zu Jahresbeginn 2024 ein Zielbild verabschiedet.

Für das Thema Vielfalt sind bei uns die Abteilungen Personal (für den Innendienst) und Vertrieb (für den Außendienst) verantwortlich. Wir arbeiten daran, Diversität in allen Bereichen unseres Unternehmens zu verankern und den Rahmen für ein Arbeitsumfeld ohne Vorurteile zu schaffen. Zudem erhalten alle Beschäftigten Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gemäß der gesetzlichen Aufklärungs- und Informationspflicht.

Im Falle von nachgewiesenen Diskriminierungen entscheiden wir im Einzelfall über arbeitsrechtliche oder vertragliche Maßnahmen mit dem Ziel, solche Verstöße künftig zu verhindern. Im Berichtsjahr 2023 haben wir keine Klagen bezüglich der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder Verstößen gegen unsere Antidiskriminierungsgrundsätze registriert (siehe auch Kapitel → „**Unsere Kennzahlen**“).

Über die gesamte Schwäbisch Hall-Gruppe hinweg erreichen wir eine Schwerbehindertenquote von 4,6 Prozent. 2023 wurde eine Inklusionsvereinbarung für die DZ BANK Gruppe verabschiedet, zu der auch Schwäbisch Hall gehört. Die Vereinbarung festigt eine integrative Unternehmenskultur und soll nicht nur die Situation der betroffenen Mitarbeitenden stärken, sondern auch dazu beitragen, eine positive Veränderung hin zu mehr Toleranz, Empathie und Diversität zu bewirken.



Je eher die Menschen zu uns kommen, desto besser können wir ihnen helfen. Ich sehe die Aufgabe unserer Vertretung darin, Menschen in einer sensiblen Phase des Berufslebens eine gemeinsame Strecke zu begleiten und zu unterstützen.

Wolfgang Tegtmeier ist seit 15 Jahren in der Vertretung für Menschen mit Schwerbehinderung der Schwäbisch Hall-Gruppe aktiv – seit sechs Jahren ist er Vertrauensmann. In dieser Rolle setzt er sich für die Interessen von Menschen mit körperlichen und psychischen Problemen am Arbeitsplatz ein. Er stellt beispielsweise Kontakt zu Behörden oder Ämtern her und bemüht sich, für die Betroffenen die beste Lösung zu finden.

Unser Angebot für den Außendienst

Rund 3.150 Heimatexpert*innen im Außendienst beraten und begleiten unsere Kund*innen. Als selbstständige Handelsvertreter*innen kooperieren sie eng mit den genossenschaftlichen Banken vor Ort. Sie vermitteln Bausparverträge, Baufinanzierungen und Produkte unserer Partnerunternehmen.

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

Außerdem unterstützen wir das Außendienst-Team mit einem umfangreichen Angebot, das wir laufend ergänzen. So kann das Vertragsverhältnis mit Schwäbisch Hall vorübergehend ruhen beziehungsweise das Vertretungsgebiet für bis zu drei Jahre verkleinert werden, um das Arbeitspensum zu reduzieren (Elternzeitmodelle). Das Modell „Senior-Außendienst-Mitarbeiter*in“ ist an die Bedürfnisse von Menschen im Alter von über 60 Jahren angepasst. Eine von Außendienst-Mitarbeitenden getragene Gemeinschaftshilfe unterstützt finanziell die Hinterbliebenen eines Außendienst-Mitarbeitenden im Todesfall. Auch ein detailliertes „Vertriebliches Eingliederungsmanagement“ nach einer zwischenzeitlichen Pause in der Vertriebstätigkeit ist Teil unseres Pakets. Weitere Leistungen umfassen eine Unternehmenspolice für einen weitreichenden Versicherungsschutz und eine Altersvorsorge über das R+V-Produkt „Horizont +“.





Zudem können die Mitarbeitenden eine psychologische Beratungs-Hotline und eine Unterstützungskasse in Krankheits- und Notfällen nutzen.

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

Über alle Lebensphasen hinweg unterstützen wir Außendienst-Mitarbeitende bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung und persönlichen Karriereplanung. Diese Themen verantwortet ein eigenständiges Team in unserem Vertriebsbereich. Wir haben ein umfangreiches Personal- und Führungskräfteentwicklungs-

programm inklusive Nachwuchs- und Potenzialförderangeboten. Neben Inhalten, welche die persönliche Kompetenz betreffen, bieten wir fachspezifische Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei steht derzeit vor allem die digitale Kompetenz im Mittelpunkt. Wir arbeiten stetig daran, dass sich der Anteil an Frauen sowohl in der Akquisitionsebene als auch in Führungspositionen erhöht.

Seit 2023 besteht ein überregionales Diversity-Board, in dem Mitarbeitende und Führungskräfte aus unserem Außen- und Innendienst gemeinsam daran arbeiten, Vielfalt in unserem Vertrieb zu stärken. Insbesondere durch mehr Frauen in Außendienstfunktionen, Quereinsteigende aus anderen Branchen und mit unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen und Hintergründen möchten wir Diversität, Kreativität und eine positive Unternehmenskultur fördern – und damit auch den vielfältigen Kundenbedürfnissen besser gerecht werden.



Schwäbisch Hall-Modernisierungslots*innen

Ein weiterer fachlicher Schwerpunkt liegt auf der Weiterbildung rund um die Modernisierung und energetische Sanierung von Wohnimmobilien. Dazu qualifizieren wir unseren Außendienst gezielt weiter und kooperieren mit dem Bundesverband Gebäudemodernisierung e.V.: Bis Ende 2023 hatten 1.800 Außendienst-Mitarbeitende den „Zertifizierten Modernisierungsberater“ abgeschlossen, etwa 1.100 haben bereits die gesamte Zertifizierungsreihe durchlaufen und sind damit „Zertifizierte Modernisierungs- und Fördermittelberater*innen“.

2024 erweitern wir das Angebot um eine vertiefende Seminarreihe, die wir regional anbieten. Hier lernen Modernisierungs- und Fördermittelberater*innen, wie sie ihr Wissen noch besser in den Arbeitsalltag integrieren und vertrieblich umsetzen können. Außerdem gibt es Update-Seminare, um das erworbene Wissen auf dem neuesten Stand zu halten. Mehr Hintergründe sind im [Interview](#) mit Modernisierungsberaterin Jennifer Radke nachzulesen.

Qualifizierungsangebot Modernisierung/Renovierung

MODUL 1 **Modernisierungsberater*in**

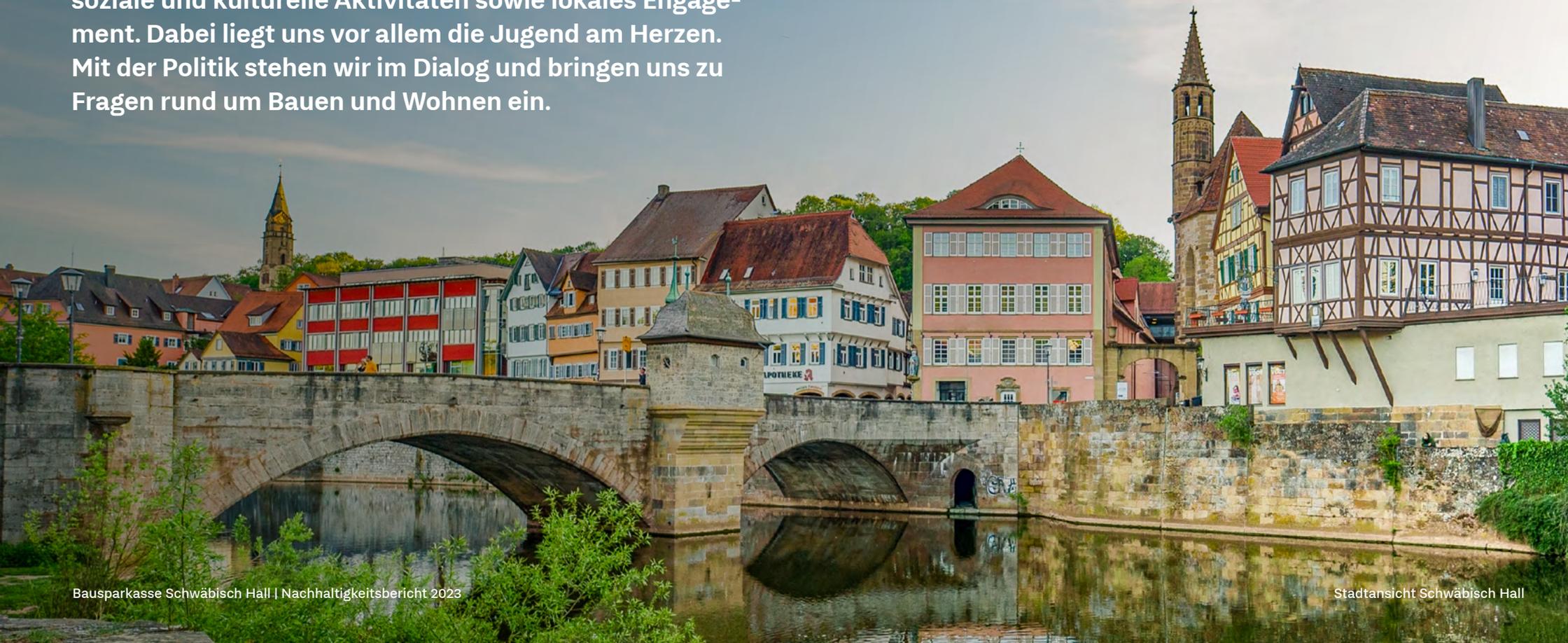
MODUL 2 **Öffentliche Fördermittel**

MODUL 3 **Beratung**

MODUL 4 **Modernisierungsberatung vertrieblich umsetzen**

Engagement: Wir für andere

Den wirtschaftlichen Erfolg verknüpfen wir mit unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Insbesondere an unserem Standort Schwäbisch Hall unterstützen wir soziale und kulturelle Aktivitäten sowie lokales Engagement. Dabei liegt uns vor allem die Jugend am Herzen. Mit der Politik stehen wir im Dialog und bringen uns zu Fragen rund um Bauen und Wohnen ein.



Soziale und kulturelle Aktivitäten

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

Mit unserer eigenen Unternehmensstiftung → **bauen-wohnen-leben** fördern wir seit mehr als 25 Jahren gemeinsam mit Wissenschaft, Politik und Praxis den Diskurs zu diesen drei Themen. Die Stiftung haben wir unabhängig vom Geschäftsbetrieb gegründet, um uns frei am gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und politischen Austausch zu beteiligen. Im Berichtsjahr haben wir beispielsweise einen → **runden Tisch zum Thema „Suffizienzpolitik im Gebäudebereich“** mit Vertreter*innen aus Politik, Verbänden und Wissenschaft veranstaltet. Anhand von Praxisbeispielen diskutierten die Teilnehmenden Hemmnisse und Chancen. Das Stiftungskapital liegt bei 12,2 Millionen Euro.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir rund 600.000 Euro an Spenden vergeben und uns zudem für folgende gemeinnützige Einrichtungen und Initiativen engagiert:



Exkursion der Stiftung bauen-wohnen-leben zu Städtebau-Projekten im Ruhrgebiet.

UNSER GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IM ÜBERBLICK



BILDUNG

Die Schwäbisch Haller → **Bürgerstiftung Zukunft für junge Menschen** konzentriert sich auf Entwicklungschancen und gute Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche in der Region. Die Stiftung haben wir 2002 mitgegründet. Unter dem Motto „bilden – fördern – integrieren“ setzt sich die Bürgerstiftung für junge Menschen ein.

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



Start-up-Gründer Samuel Keitel hält die „Rede an die Jugend“ 2024 der Schwäbisch Haller Bürgerstiftung.



SOZIALES

Wir spenden aussortierte IT-Ausstattung seit vielen Jahren an die gemeinnützige Organisation → **Arbeit für Menschen mit Behinderung** (AfB) und verbinden dabei ökonomischen, ökologischen und sozialen Nutzen. Die AfB bereitet entsorgte, aber noch funktionsfähige IT-Geräte auf und vermarktet sie anschließend neu.

Wir fördern die bundesweite Initiative → „**Off Road Kids**“, eine Hilfsorganisation, die sich seit 30 Jahren für Straßenkinder und junge Obdachlose einsetzt. Wir haben die Organisation im Berichtsjahr 2023 mit einer Spende von 50.000 Euro unterstützt.



KULTUR

Wir sind regelmäßiger Hauptsponsor der → **Freilichtspiele** auf den Stufen der Schwäbisch Haller Kirche St. Michael. Im Rahmen des Weihnachtskonzerts sammeln wir zudem in jedem Jahr Spenden für die Städtische Musikschule.



Freilichtspiele auf der Treppe von St. Michael in Schwäbisch Hall

ENGAGEMENT UNSERER MITARBEITENDEN

Auch das soziale Engagement unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig – wir fördern es aktiv über unser Corporate-Volunteering-Programm. Wer sich ehrenamtlich engagiert und dafür mindestens einen Tag Urlaub oder Gleitzeit-Ausgleich nimmt, bekommt einen Tag Sonderurlaub pro Jahr dazu. 61 Mitarbeitende haben dieses Angebot im Berichtsjahr 2023 wahrgenommen. Um unsere Mitarbeitenden weiter für solche Tätigkeiten zu sensibilisieren und um sie aktiv einzubinden, berichten wir im Intranet und in unserem Mitarbeitermagazin #eins über das ehrenamtliche Engagement von Mitarbeitenden. Wir stellen zwei Projekte vor:

Ich bin bei der Feuerwehr, weil ich gerne anderen Menschen helfe – außerdem schätze ich die Kameradschaft und den Teamgeist. Hinzu kommt, dass mich die technischen Geräte schon immer fasziniert haben.

Patrick Bauer, System Engineer



Freiwillig bei der Feuerwehr

Ohne ehrenamtliche Menschen würde die freiwillige Feuerwehr nicht existieren. Deshalb sind wir stolz und unterstützen es, dass sich unser Kollege Patrick Bauer und weitere Mitarbeitende in ihrer Freizeit bei der Feuerwehr Schwäbisch Hall engagieren.

Mich freut es extrem, wenn ich Menschen etwas Gutes tun kann. Ob strahlende Gesichter bei den Kindern über ein neues Spielzeug oder die Dankbarkeit der Erwachsenen – das sind die Erlebnisse, die mich antreiben, weiterzumachen.

Birgit Krüger, Managerin IT



Hilfe für Geflüchtete und Asylsuchende

Die Zahl flüchtender Menschen ist seit dem Zweiten Weltkrieg auf dem Höchststand. Unsere Mitarbeiterin Birgit Krüger engagiert sich seit 2015 ehrenamtlich im Freundeskreis Asyl e.V., ist Hauptansprechpartnerin für die Kleiderkammer und unterstützt Geflüchtete bei der Integration.

Initiativen und Mitgliedschaften

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

DIALOG MIT DER POLITIK

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

Spenden an politische Parteien schließen wir aus.



Die Klimawende umzusetzen, geht nur gemeinsam. Schwäbisch Hall gestaltet die Transformation in der Stiftung KlimaWirtschaft mit und macht sich zusammen mit anderen für den richtigen Rahmen stark.

Mike Kammann, Vorsitzender des Vorstands der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG



Engagement in der Stiftung KlimaWirtschaft

Seit 2013 sind wir Mitglied in der → [Stiftung KlimaWirtschaft](#) – im Berichtsjahr waren es zehn Jahre. Sie setzt sich für die Einhaltung der europäischen und deutschen Klimaziele sowie die nachhaltige Nutzung

natürlicher Ressourcen ein. Unser Vorstandsvorsitzender Mike Kammann wird 2024 ins Stiftungskuratorium eintreten. Wie unser Engagement der letzten zehn Jahre aussah und was die Zusammenarbeit in Zukunft ausmachen wird, können Sie → [hier](#) nachlesen.

MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENGRUPPEN

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



→ **Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen (ARGE)**, Stuttgart



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



→ **Finanz-Initiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP-FI))**, Genf



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



→ **Verband der Privaten Bausparkassen e.V.**, Berlin



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



→ **Europäische Bausparkassenvereinigung (European Federation of Building Societies)**, Brüssel



→ **International Union for Housing Finance (IUHF)**, Brüssel



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



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



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



→ **Deutscher Raiffeisenverband e.V. (DRV)**, Berlin



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



→ **Unterstützung der Stiftung Aktive Bürgerschaft**, Berlin

Unsere Kennzahlen

Wir überprüfen kontinuierlich den Fortschritt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wir berichten unsere Kennzahlen und leiten daraus zukünftige Maßnahmen ab.



Profil: Schwäbisch Hall im Überblick

ANZAHL BESCHÄFTIGTE DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE IN DEUTSCHLAND IM INNEDIENST ZUM 31.12.2023 GRI 2-7 Angestellte

Jahr	2023	2022	2021
Beschäftigte gesamt	3.603	3.610	3.527
Unbefristet	3.273	3.273	3.217
Befristet	89	108	89
Auszubildende	241	229	221
Festangestellte	3.273	3.273	3.217
Weiblich	1.970	1.983	1.969
Männlich	1.303	1.290	1.268
Teilzeitbeschäftigte (fest angestellt)	1.111	1.088	1.077
Weiblich	124	129	124
Männlich			

ANZAHL SELBSTSTÄNDIGE MITARBEITER*INNEN DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE IN DEUTSCHLAND IM AUSSEDIENST GRI 2-8 Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind

Jahr	2023		2022		2021	
	w	m	w	m	w	m
Geschlecht	607	2.542	604	2.551	651	2.638
	(19,3%)	(80,7%)	(19,1%)	(80,9%)	(19,7%)	(80,2%)
Selbstständige Mitarbeitende im Außendienst			3.149			
Gesamt	3.147					3.155

FINANZKENNZAHLEN GRI 201-1 Umweltaar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

	2023	2022	2021	Abweichung absolut ¹	Abweichung in %
Zinsüberschuss	550	764	581	-194	-26,1
Zinserträge	1.434	1.303	1.401	131	10,1
Zinsaufwendungen	-883	-564	-829	-229	-38,3
Ergebnis aus nach der Equity-Methode bilanzierten Joint Ventures	9	5	9	4	60,0
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	-18	-16	-14	-2	-12,5
Provisionsergebnis	-13	11	12	-24	-24,2
Provisionserträge	100	122	120	-22	-18,3
Provisionsaufwendungen	-113	-121	-108	8	6,6
Ergebnis aus Finanzanlagen	0	-90	22	90	100
Sonstiges Bewertungsergebnis aus Finanzinstrumenten	1	3	0	-2	-66,7
Ergebnis aus der Ausbuchung von zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Vermögenswerten	-2	3	2	-5	>-100
Verwaltungsaufwendungen	-536	-528	-515	-8	-1,5
davon Personalaufwendungen	-283	-274	-232	-9	-3,3
davon sonstige Verwaltungsaufwendungen	-253	-254	-283	30	11,8
davon planmäßige Abschreibungen	-58	-83	-69	25	29,3
Sonstiges betriebliches Ergebnis	38	16	42	22	>100
Konzernergebnis vor Steuern	20	143	130	-123	-86,0
Ertragsteuern	14	-53	-40	67	>100
Konzernergebnis	34	90	90	-56	-62,2

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

Profil: Schwäbisch Hall im Überblick

ANZAHL BESCHÄFTIGTE DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE IN DEUTSCHLAND IM INNENDIENST ZUM 31.12.2023 GRI 2-7 Angestellte

Jahr	2023	2022	2021
Beschäftigte gesamt	3.603	3.610	3.527
Unbefristet	3.273	3.273	3.217
Befristet	89	108	89
Auszubildende	241	229	221
Festangestellte	3.273	3.273	3.217
Weiblich	1.970	1.983	1.949
Männlich	1.303	1.290	1.268
Teilzeitbeschäftigte (fest angestellt)	1.235	1.217	1.201
Weiblich	1.111	1.088	1.077
Männlich	124	129	124

ANZAHL SELBSTSTÄNDIGE MITARBEITENDE DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE IN DEUTSCHLAND IM AUSSENDIENST GRI 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind

Jahr	2023		2022		2021	
	w	m	w	m	w	m
Selbstständige Mitarbeitende im Außendienst	607 (19,3%)	2.540 (80,7%)	607 (19,3%)	2.542 (80,7%)	604 (19,1%)	2.551 (80,2%)
Gesamt	3.147		3.149		3.155	

FINANZKENNZAHLEN GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

	2023	2022	2021	Abweichung absolut ¹	Abweichung in % ¹
Zinsüberschuss	550	744	581	-194	-26,1
Zinserträge	1.434	1.303	1.401	131	10,1
Zinsaufwendungen	-893	-564	-829	-329	-58,3
Ergebnis aus nach der Equity-Methode bilanzierten Joint Ventures	9	5	9	4	80,0
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	-18	-16	-14	-2	-12,5
Provisionsergebnis	-13	11	12	-24	> -100
Provisionserträge	100	132	120	-32	-24,2
Provisionsaufwendungen	-113	-121	-108	8	6,6
Ergebnis aus Finanzanlagen	0	-90	22	90	100
Sonstiges Bewertungsergebnis aus Finanzinstrumenten	1	3	0	-2	-66,7
Ergebnis aus der Ausbuchung von zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Vermögenswerten	-2	3	2	-5	> -100
Verwaltungsaufwendungen	-536	-528	-515	-8	-1,5
davon Personalaufwendungen	-283	-274	-232	-9	-3,3
davon sonstige Verwaltungsaufwendungen	-195	-191	-214	-4	-2,1
davon planmäßige Abschreibungen	-58	-63	-69	5	7,9
Sonstiges betriebliches Ergebnis	38	16	42	22	> 100
Konzernergebnis vor Steuern	20	143	130	-123	-86,0
Ertragsteuern	14	-53	-40	67	>100
Konzernergebnis	34	90	90	-56	-62,2

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

Unternehmensführung: Unsere Werte und Nachhaltigkeitsstrategie

AUF KORRUPTION GEPRÜFTE BETRIEBSSTÄTTEN UND KORRUPTIONSFÄLLE

GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Jahr	2023	2022	2021
Geprüfte Betriebsstätten	0	0	0
Bestätigte Korruptionsvorfälle	0	0	0

Produkte und Dienstleistungen: Bauen und Wohnen mit Schwäbisch Hall

ANZAHL DER VERSTÖSSE IN BEZUG AUF PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

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

Jahr	2023	2022	2021
Anzahl Verstöße	0	0	0

ANZAHL DER DATENSCHUTZBESCHWERDEN

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

Jahr	2023	2022	2021
Anzahl Beschwerden ¹	103	112	151
davon berechtigt	9	15	18

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

Betriebsökologie: Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb

PAPIERVERBRAUCH BEI SCHWÄBISCH HALL (CAMPUS) (IN TONNEN)

GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen

Jahr	2023	2022	2021
Gesamt	421	497	952
Pro Mitarbeiter*in ¹	0,139	0,168	0,33

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente.

ENERGIEVERBRAUCH SCHWÄBISCH HALL (CAMPUS) (IN KWH)

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Jahr	2023	2022	2021	Veränderung in %
Strom				
Zertifizierter Grünstrom	8.402.283	9.056.868	9.302.429	- 7,2 %
Strom je Mitarbeiter*in ¹	2.791	3.072	3.218	- 9,1 %
Wärme (in kWh)				
Wärmeenergie (Fernwärme)	4.958.775	6.453.118	9.194.830	- 23,2 %
Eigenerzeugte Wärme (Gas und Heizöl) ²	39.835	110.519	116.035	- 77,71 %
Energieverbrauch Wärme pro Mitarbeiter*in ¹	1.661	2.226	3.352	- 25,4 %

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente.

² Ohne Verbrauch für Notstrom.

ENERGIEINTENSITÄT SCHWÄBISCH HALL (CAMPUS) (IN KWH) GRI 302-3 Energieintensität

Jahr	2023	2022	2021
Gesamtenergieverbrauch (Strom, Wärme, Fernwärme)	13.400.893	15.620.505	18.992.990
Anzahl Mitarbeiter*innen in Vollzeitäquivalenten	3.010	2.948	2.891
Energieintensität pro Mitarbeiter*in	4.452	5.299	6.570

WASSERENTNAHME, ABWASSERAUFKOMMEN UND WASSERVERBRAUCH SCHWÄBISCH HALL (IN M³)

GRI 303-3 Wasserentnahme, 303-4 Wasserrückführung, 303-5 Wasserverbrauch

Jahr	2023	2022	2021
Wasserentnahme			
Wasserentnahme gesamt	35.286	33.308	31.814
Wasserentnahme spezifisch (pro Mitarbeiter*in) ¹	11,72	11,30	11,00
Abwasser			
Abwasser gesamt	26.977	23.997	23.209
Abwasser spezifisch (pro Mitarbeiter*in) ¹	8,96	8,14	8,02
Wasserverbrauch			
Wasserverbrauch gesamt	8.309	9.311	8.605
Wasserverbrauch spezifisch (pro Mitarbeiter*in) ¹	2,76	3,16	2,98

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente.

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

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

Jahr	2023	2022	2021
Scope-1-Emissionen	679,10	1.024,93	389,06
Scope-2-Emissionen	247,88	322,53	459,96
Scope-3-Emissionen	2.679,88	2.596,99	4.117,09
Gesamt	3.606,26	3.944,45	4.966,11

INTENSITÄT DER TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN SCOPE 1, 2 UND 3 SCHWÄBISCH HALL (IN TONNEN) GRI 305-4 Intensität der Treibhausgas-Emissionen

Jahr	2023	2022	2021
Direkte und indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1, 2 und 3)	3.606.262	3.944.450	4.966.110
Intensität der THG-Emissionen (in t CO ₂ e/Anzahl Mitarbeiter*innen) ¹	1.198,09	1.338,01	1.717,78

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente.

ABFALLAUFKOMMEN SCHWÄBISCH HALL (IN TONNEN) GRI 306-3 Angefallener Abfall

Jahr	2023	2022	2021
Restabfälle/Hausmüll	155,34	140,44	123,01
Datenschutzpapier	182,24	208,10	222,86
Glas	38,7	38,70	33,60
Kunststoff/Verpackung	5,55	5,85	5,85
Gewerbeabfälle	32,73	29,23	78,29
Papier	39,61	36,90	27,44
Elektroschrott	11,38	4,61	5,27
Gefährliche Abfälle	0,61	1,15	0,30
Leuchtmittel	3,31	0,47	0,01
Gesamt	469,47	465,45	496,63
Abfall pro Mitarbeiter*in ¹	0,16	0,16	0,17

¹ Standort Schwäbisch Hall, auf Basis Vollzeitäquivalente.

AUFTRAGSVOLUMEN AN DIENSTLEISTER UND LIEFERANTEN AUS DER REGION¹

GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Jahr	2023	2022	2021
Auftragssumme	30	17,05	13,2 ²

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

² Der große Sprung (2021–2022) ergab sich aus der Aufnahme aller regionalen Beschaffungen und einer veränderten Berechnungssystematik.

Mitarbeitende: Wir bei Schwäbisch Hall

ZUSATZLEISTUNGEN IM INNENDIENST BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

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

Jahr	2023	2022	2021
Sabbaticals	15	6	10
Teilzeitquote	37,7%	37,2%	37,3%

ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN IM INNENDIENST BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Jahr	2023	2022	2021
Anzahl (Stolper-, Sturz- und Stoßunfälle)	9	11	17
Schwerwiegende arbeitsbedingte Verletzungen	0	0	0
Arbeitsunfallquote	0,06	0,05	0,06

KRANKHEITSTAGE IM INNENDIENST BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Jahr	2023	2022	2021
Tage je Mitarbeiter*in	15,5	17,8	14,0
Krankheitsquote (inkl. langzeitkrank)	6,6	7,1	5,6

WEITERBILDUNG BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem¹

Jahr	2023	2022	2021
Weiterbildungstage je Mitarbeiter*in Innendienst	2,1	1,3	1,8
Weiterbildungstage pro Person im Außendienst	5,1	3,8	4,1

¹ Werte in Tagen angegeben. Diese Angabe 2023 eingefügt – die Werte in den Berichten zuvor auch in Tagen.

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

GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Jahr	2023	2022	2021
Gesamt	3.273	3.273	3.217
davon männlich	1.303	1.290	1.268
davon weiblich	1.970	1.983	1.949
Nach Geschlecht und Alter			
Unter 30	403	402	391
davon männlich	166	157	148
davon weiblich	237	245	243
30–49	1.427	1.397	1.342
davon männlich	546	534	516
davon weiblich	881	863	826
50 und älter	1.443	1.474	1.484
davon männlich	591	599	604
davon weiblich	852	875	880
Durchschnittsalter (Jahre)	45,4	45,5	45,7
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	18,6	18,9	19,3
Fluktuationsquote (in %)	5,1	5,1	5,8

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

GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Jahr	2023	2022	2021
Führungskräfteebene F1	16,7	13,6	15,8
Führungskräfteebene F2	15,2	17,1	18,2
Führungskräfteebene F3	34,4	34,5	35,1
Gesamt	30,6	31,3	31,7

DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Jahr	2023	2022	2021
Gemeldete Diskriminierungsvorfälle	0	0	0

TARIFANGESTELLTE IM INNENDIENST BEI DER SCHWÄBISCH HALL-GRUPPE

GRI 2-30 Tarifverträge

Jahr	2023	2022	2021
Anzahl Mitarbeiter*innen im Innendienst	3.603	3.610	3.527
Abdeckung durch Tarifverträge (Anzahl)	2.969	2.992	2.946
Abdeckung (in %)	82 %	83 %	84 %

GRI-Index

Anwendungserklärung	Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s)	–

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021			
DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTERSTATTUNGSPRAKTIKEN	GRI 2-1: Organisationsprofil	18	
	GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		Gegenstand des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts sind die Aktivitäten der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und ihrer Beteiligungen in Deutschland (Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH, Schwäbisch Hall Facility Management GmbH, Schwäbisch Hall Transformation GmbH, BAUFINEX GmbH, Schwäbisch Hall Wohnen GmbH, Truuco und Impleco GmbH). Die Einheit der Schwäbisch Hall AG und ihrer Tochterunternehmen wird im Bericht auch als die Schwäbisch Hall-Gruppe bezeichnet. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Die freien Handelsvertreter*innen des Unternehmens beziehen wir fallweise mit ein. Die dargestellten ökologischen Kennzahlen (Energie, Wasser, Abfall etc.) beziehen sich in der Regel auf die Hauptverwaltung am Campus in Schwäbisch Hall. Rund 95 Prozent der Beschäftigten im Innendienst haben hier ihren Arbeitsplatz.
	GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		Berichtsjahr ist das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar bis 31. Dezember). Ausgewählte Ereignisse mit besonderer Relevanz hat Schwäbisch Hall bis zum Redaktionsschluss am 30. April 2024 berücksichtigt. Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 der Bausparkasse Schwäbisch Hall wurde im Juni 2024 veröffentlicht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird 2025 erscheinen. Kontaktstelle: Wim Buesink, Leiter Nachhaltigkeitsmanagement bei Schwäbisch Hall, E-Mail: wim.buesink@schwaebisch-hall.de Kathrin Milich, Unternehmenskommunikation, E-Mail: kathrin.milich@schwaebisch-hall.de
	GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Die Werte von GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem werden in Tagen angegeben. Diese Angabe wurde im Berichtsjahr ergänzt – auch rückwirkend für die Jahre 2022 und 2021.
	GRI 2-5: Externe Prüfung		Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde nicht durch externe Dritte geprüft.

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
TÄTIGKEITEN UND MITARBEITER:INNEN	GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	18	
	GRI 2-7: Angestellte	18, 61	
	GRI 2-8: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	18, 61	
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung	24	
	GRI 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	24	
	GRI 2-11: Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	24	
	GRI 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	24	
	GRI 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	24	
	GRI 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	24	
	GRI 2-15: Interessenkonflikte	28	
	GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen	24	
	GRI 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	24	
	GRI 2-18: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Vereinzelte wird dazu im → Offenlegungsbericht der Schwäbisch Hall-Gruppe berichtet.
	GRI 2-19: Vergütungspolitik	47	
	GRI 2-20: Verfahren zur Festlegung der Vergütung	23, 47	
	GRI 2-21: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	23, 47	
STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN	GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	26, 27	
	GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	27, 28, 29	
	GRI 2-24: Einbeziehung politischer Verpflichtungen	24, 29	
	GRI 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	29	
	GRI 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	29	
	GRI 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	28, 29	
	GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	59	

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN	GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	27	
	GRI 2-30: Tarifverträge	47, 65	
GRI 3-2: WESENTLICHE THEMEN 2021			
	GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	27	
	GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen	27	
	GRI 3-3: Management der wesentlichen Themen	21	
SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN			
GRI 200: ÖKONOMISCHE STANDARDS	GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	21	
	201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	61	
	201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	35	
	201-4: Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	21	
	GRI 203: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	54	
	203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	55	
	203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	54, 55	
	GRI 204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	42	
	204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	64	
	GRI 205: ANTIKORRUPTION 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	29	
	205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	62	
	205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	29	
	205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	62	

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
GRI 200: ÖKONOMISCHE STANDARDS	GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	28	
	206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	28	
	GRI 207: STEUERN 2019		
	GRI 3-3: Managementansatz	29	
	207-1: Steuerkonzept	29	
	207-2: Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	29	
	207-3: Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	29	
	207-4: Länderbezogene Berichterstattung	29	
GRI 300: ÖKOLOGISCHE STANDARDS	GRI 301: MATERIALIEN 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	41	
	301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	62	
	301-2: Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	41	
	GRI 302: ENERGIE 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	39	
	302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	62	
	302-3: Energieintensität	63	
	302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	41	
	GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018		
	GRI 3-3: Managementansatz	43	
	303-3: Wasserentnahme	43, 63	
	303-4: Wasserrückführung	43, 63	
	303-5: Wasserverbrauch	63	

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
GRI 300: ÖKOLOGISCHE STANDARDS	GRI 305: EMISSIONEN 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	39, 40	
	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	40	
	305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	40	
	305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	40	
	305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen	63	
	GRI 306: ABFALL 2020		
	GRI 3-3: Managementansatz	43	
	306-3: Angefallener Abfall	64	
	GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	42	
	308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	42	
	GRI 400: SOZIALE STANDARDS	GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016	
GRI 3-3: Managementansatz		46	
401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		48, 52, 64	
GRI 402: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS 2016			
GRI 3-3: Managementansatz		47	
402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		47	
GRI 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ 2018			
GRI 3-3: Managementansatz		49	
403-1: Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		49	
403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		49	
403-3: Arbeitsmedizinische Dienste		49	
403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		49	

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
GRI 400: SOZIALE STANDARDS	403-5: Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	49	
	403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	49	
	403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	49	
	403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	49	
	403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	64	
	403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen	64	
	GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	50	
	404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	50, 65	
	404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	50	
	GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	51	
	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	65	
	GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	51	
	406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	65	
	GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	47	
	407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	42, 47	
	GRI 413: LOKALE GEMEINSCHAFTEN 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	18	
	413-2: Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	18	

	GRI-Standards	Seiten	Auslassung/Kommentar
GRI 400: SOZIALE STANDARDS	GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
	GRI 3-3: Managementansatz	42	
	414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	42	
	GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	59	
	415-1: Parteispenden	59	
	GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	37	
	417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	37	
	417-2: Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	62	
	GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN 2016		
	GRI 3-3: Managementansatz	37	
	418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	62	

Impressum**Herausgeber:**

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG,
Schwäbisch Hall

Verantwortlich:

Bereich Kommunikation
Regina Sofia Wagner und Kathrin Milich

Leiter Nachhaltigkeitsmanagement:

Wim Buesink

Redaktion Nachhaltigkeitsbericht:

Accenture GmbH, Kronberg im Taunus

Design:

loveto GmbH, Agentur für Markenentwicklung
und Design, Berlin

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

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

Bildnachweise:

Cover: AdobeStock, Halfpoint
Seite 4: AdobeStock, Elizaveta Galitckaia; AdobeStock,
modernmovie; AdobeStock, galitskaya
Seite 5: AdobeStock, Maya Claussen / Westend61
Seite 8: AdobeStock, Halfpoint
Seite 9: Rayk Weber
Seite 11: AdobeStock, Davids C / peopleimages.com
Seite 14: Philip Nürnberger
Seite 16: Per Jacob Blut 2022 EVOLAIR – Aerial
Photography GmbH
Seite 20: AdobeStock, DanBu.Berlin
Seite 28: AdobeStock, Summit Art Creations
Seite 30: AdobeStock, galitskaya
Seite 32: AdobeStock, Ronald Rampsch
Seite 43: AdobeStock, Kzenon
Seite 54: AdobeStock, modernmovie
Seite 56: Freilichtspiele SHA / Jürgen Weller Fotografie
Rede an die Jugend / Ufuk Arslan
Seite 58: AdobeStock, dusanpetkovic1
Seite 60: AdobeStock, panitan

Bausparkasse Schwäbisch Hall:

Seiten: 2, 3, 4, 6, 13, 17, 21, 22, 23, 33, 38, 40, 41, 44, 45, 46,
47, 49, 51, 52, 55, 56, 57

Sebastian Berger für Schwäbisch Hall:

Seiten: 12, 25, 53, 57