



# SV NACHHALTIGKEIT

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

2017



# INHALT

## 05 DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG

## 08 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

## 13 VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

## 15 PRODUKTE UND LEISTUNGEN

## 18 MITARBEITER

## 22 UMWELT

## 26 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

## 28 GRI INHALTSINDEX

## 34 WEITERE INFORMATIONEN



**NACHHALTIGER DIENSTLEISTER**  
*Alnatura hat uns auf Herz  
und Nieren geprüft*

› 04



**NACHHALTIGE PRODUKTE**  
*SV bietet Nachhaltigkeitsfonds  
in der Altersvorsorge*

› 07

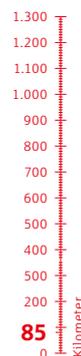


**NACHHALTIGE  
KUNDENBEZIEHUNG**  
*Die AfB Group bereitet  
IT-Geräte der SV wieder auf*

› 12



**GERA**  
*Erfurt, Innenstadt*



### Mittelalter-Charme

Die 85 Kilometer lange Gera entspringt im Thüringer Wald und mündet in die Unstrut. Dabei fließt sie mitten durch die Stadt Erfurt über kleine Wehre, darüber spannen sich viele Brücken. Der gut erhaltene mittelalterliche Stadtkern mit seinen vielen Fachwerkbauten direkt am Wasser gibt der Stadt ihren Charakter. Das viele Wasser machte den Fluss früher gut wirtschaftlich nutzbar für die Müllerei, aber schiffbar ist die Gera nicht.



*Liebe Leserinnen und Leser,*

unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten wir durch verantwortungsvolle Unternehmensführung, die nachhaltige Ausgestaltung unserer Produkte und Leistungen, zufriedene und gesunde Mitarbeiter, einen schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen und unser gesellschaftliches Engagement.

Kontinuierlich entwickeln wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter und binden unsere internen und externen Interessengruppen ein. Im Jahr 2017 haben wir im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse auch die Mitglieder unserer Beiräte zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie befragt. Die Ergebnisse bestätigen unsere Intention, den Fokus unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten verstärkt auf das Handlungsfeld „Produkte und Leistungen“, also unser Kerngeschäft als Versicherer, zu legen.

Dabei schauen wir insbesondere auf die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Kapitalanlage. In den vergangenen zwei Jahren haben wir mit der renommierten Ratingagentur *oekom research* einen Portfolio-Check durchgeführt und Ausschlusskriterien für Kapitalanlagen festgeschrieben. Dabei orientieren wir uns am Standard des *United Nations Global Compact* und kooperieren auch bei der Umsetzung mit *oekom research*.

Auch in unserer neuen fondsgebundenen Rentenversicherung haben wir den Aspekt Nachhaltigkeit integriert. Die Kunden haben dabei die Wahl zwischen verschiedenen Fonds, darunter seit dem Jahr 2017 ein Nachhaltigkeitsfonds. So können die Kunden auch mit ihrer Rentenversicherung der Nachhaltigkeit Rechnung tragen.

Mit allen Maßnahmen, die wir im Zuge unserer Nachhaltigkeitsstrategie ergreifen, wollen wir die Nachhaltigkeit noch stärker im Konzern verankern und voranbringen. Was das im Einzelnen bedeutet, lesen Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihr

A handwritten signature in black ink, which reads "Ulrich-Bernd Wolff von der Sahl". The signature is fluid and cursive.

Ulrich-Bernd Wolff von der Sahl  
Vorsitzender des Vorstands



## NACHHALTIGER DIENSTLEISTER

Alnatura in Bickenbach bietet ihren Mitarbeitern die betriebliche Altersvorsorge (bAV) der SV an. Bei der Entscheidung, mit welchen Geschäftspartnern Alnatura zusammenarbeitet, legt das Unternehmen großen Wert darauf, dass auch die Zulieferer und Dienstleister eine verantwortungsvolle Unternehmensführung praktizieren. Im Zuge der Vertragsverhandlungen hat uns Alnatura auf Herz und Nieren geprüft. Die SV hat den Nachhaltigkeitscheck bestanden. >

*Frank Neubert, Generalagent der SV, ist für Sanna Humphrey Ansprechpartner für alle Versicherungsfragen und die betriebliche Altersvorsorge. Sanna Humphrey ist verantwortlich für den Alnatura-Mitarbeiterservice.*

## DIE SV SPARKASSEN-VERSICHERUNG

**D**ie SV bündelt das Versicherungsangebot der Sparkassen-Finanzgruppe in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Teilen von Rheinland-Pfalz. In über 350 eigenen Geschäftsstellen und 105 Sparkassen im Geschäftsgebiet bieten wir unseren Kunden einen Rundum-Service aus einer Hand. Als moderner Regionalversicherer und Marktführer in der Gebäudeversicherung versichern wir in Baden-Württemberg und Hessen gut zwei Drittel aller Häuser. 3,9 Millionen Kunden vertrauen uns den Schutz ihrer Vermögenswerte an. Der Konzernsitz ist Stuttgart. Neben Stuttgart ist die SV mit Standorten in Erfurt, Karlsruhe, Kassel, Mannheim und Wiesbaden präsent. Unsere Kunden betreuen wir in vielen Sparkassen und eigenen Generalagenturen persönlich vor Ort.

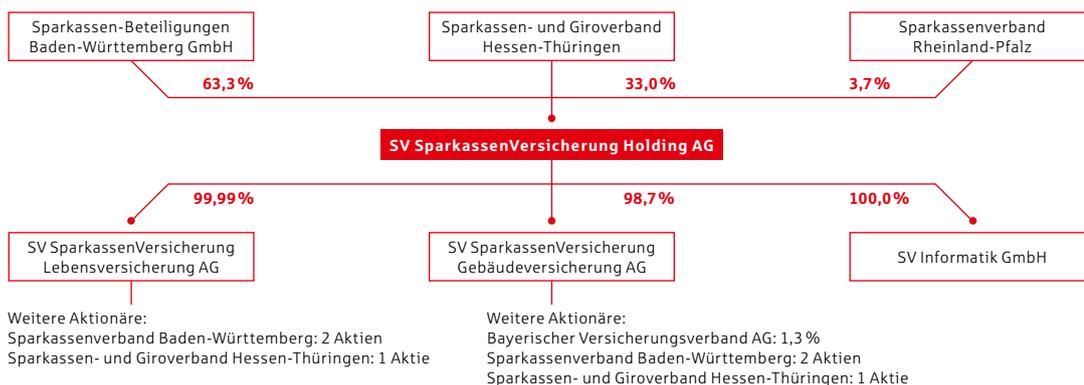
### Unseren Kunden bieten wir einen Schutz der neuesten Generation

Privatpersonen, Familien oder Unternehmen erhalten bei uns die auf sie individuell passende Absicherung für ihre Gebäude, ihre Autos, ihren Hausrat oder ihren Betrieb. Wir sind kompetenter Partner bei der privaten und betrieblichen Altersvorsorge, ob als Fondsrente oder in der klassischen Form. Auch Rechtsschutz, Krankenversicherung und Pflegevorsorge haben wir im Portfolio.

### Motivierte und engagierte Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital

Die SV bietet rund 5.000 hoch qualifizierte Arbeitsplätze im Innen- und Außendienst. Die Ausbildung junger Menschen wird bei uns großgeschrieben. Pro Jahr besetzen wir konzernweit rund 100 Ausbildungs- und Studienplätze. Ein eigenes Traineeprogramm unterstützt Akademiker beim Einstieg ins Unternehmen. Umfangreiche Personalentwicklungsangebote bieten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich im Beruf weiterzuentwickeln. <

## KONZERNSTRUKTUR UND EIGENTÜMER

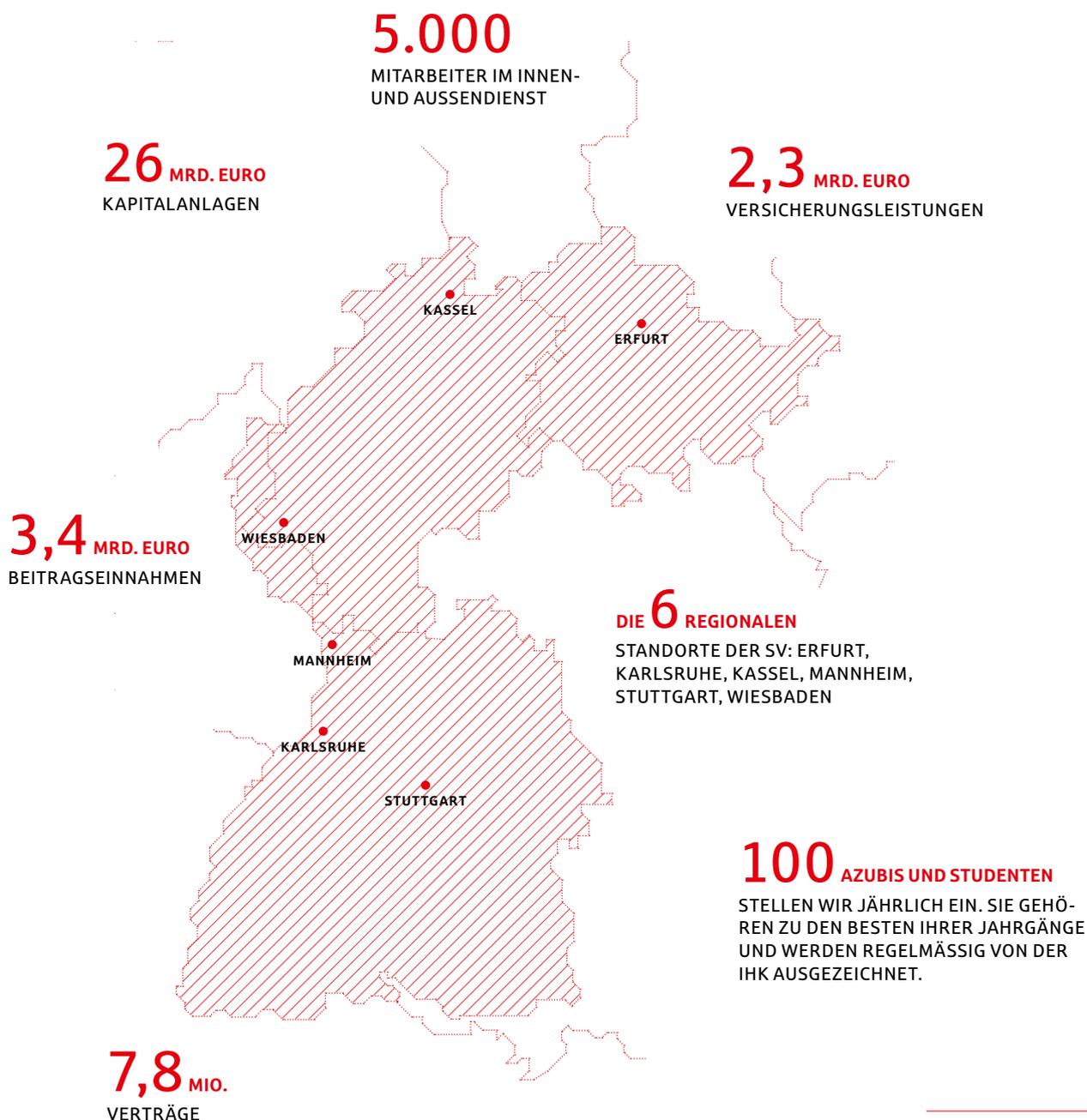


### Überregional eine Größe

Die SV ist als Regionalversicherer in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen sowie Teilen von Rheinland-Pfalz tätig. In diesem Geschäftsgebiet leben rund 20 Millionen Einwohner. Die SV gehört zur Gruppe der öffentlichen Versicherer. Das Versicherungsangebot wird im SV Konzern gebündelt und bietet die gesamte Palette der Schaden- und Unfallversicherungen. Auch in der Lebensversicherung ist die SV als Spezialist für Altersvorsorgeprodukte breit aufgestellt.

Die SV engagiert sich in regionalen und bundesweiten Verbänden, Interessengruppen und Vereinen. Als verantwortungsvoller Versicherer sind wir aktiv im Gesamt-

verband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), im Verband öffentlicher Versicherer (VöV) sowie auch im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V. (AGV) tätig. Wir stehen im engen Kontakt sowohl bundesweit mit dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) als auch regional mit dem Sparkassenverband Baden-Württemberg (SVBW) und dem Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen (SGVHT). Darüber hinaus stehen wir im Dialog mit Nachhaltigkeitsexperten über unsere Mitgliedschaften im Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V. (B.A.U.M. e.V.) und dem Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU). ◀





## NACHHALTIGE PRODUKTE

Frank Schuler aus Freiburg denkt bereits heute an seine Altersvorsorge. Und er möchte sein Geld in nachhaltige Finanzprodukte investieren. Kein Problem bei der SV: Mit der Vermögenspolice Invest hat er eine private Rentenversicherung abgeschlossen, bei der er unterschiedliche Fondsbestandteile kombiniert. 50 Prozent seiner Police bestehen aus einem Nachhaltigkeitsfonds. Die Fondsanteile können jederzeit umgeschichtet werden. >

*Devis De Min, Generalagent der SV, und Frank Schuler treffen sich regelmäßig zum Versicherungs-Check. Gerade junge Menschen wollen wissen, in welche Kapitalanlagen sie mit ihren Versicherungsbeiträgen investieren.*

## NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE

**D**ie SV Nachhaltigkeitsstrategie fasst unsere Ziele und Werte zusammen. Als einer der großen Arbeitgeber in der Region sind wir uns der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft bewusst. Mit unserem Nachhaltigkeitsengagement wollen wir wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziale Verantwortung sowie Ressourcen- und Umweltschutz in Einklang bringen.

### Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten konzentrieren wir auf diejenigen Themen, die für uns und unsere Interessengruppen von wesentlicher Bedeutung sind. Als „wesentlich“ werden diejenigen Themen bezeichnet, die die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der SV widerspiegeln oder die Beurteilungen unserer Interessengruppen maßgeblich beeinflussen. Daher haben wir bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie seit dem Jahr 2015 sowohl interne als auch externe Interessengruppen eingebunden.

In einem ersten Schritt hat unsere Stabsstelle Nachhaltigkeit unter Einbezug von Kunden, Mitarbeitern, Experten und Brancheninitiativen eine Liste von potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Anschließend haben Managementvertreter aus unseren Fachbereichen bewertet, welche Bedeutung sie den jeweiligen Themen mit Blick auf ein nachhaltiges Handeln der SV beimessen. Daraus wurde die Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren fünf Handlungsfeldern und strategischen Zielen abgeleitet.

Im Jahr 2017 haben wir diese Wesentlichkeitsanalyse um eine weitere, externe Perspektive ergänzt. Dafür erfolgte eine schriftliche Befragung bei den Mitgliedern unserer Beiräte. In den Beiräten versammeln sich Vertreter unserer relevanten Interessengruppen in einem Gremium; dazu gehören Kunden, Eigentümer, Geschäfts- und Vertriebspartner, Politiker, Verbandsvertreter sowie Vertreter von gesellschaftlichen Akteuren. Die Beiratsmitglieder haben die Themen und Handlungsfelder gemäß ihrer Wichtigkeit für den Beitrag der SV zur Nachhaltigkeit bewertet. Diese Befragung bestätigte die Ergebnisse unserer internen Perspektive. Mit dem Handlungsfeld „Produkte & Leistungen“ wird unserem Kerngeschäft als Versicherer die größte Wichtigkeit beigemessen.

Als Folge sind in 2017 diese „wesentlichen Themen“ mehr in den Blickpunkt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten gerückt. So hat unser Handeln im Kerngeschäft, insbesondere die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Kapitalanlage und Produkte, an Bedeutung gewonnen und steht verstärkt im Fokus unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Weitere Schwerpunkte sind The-

men aus den Handlungsfeldern „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“, „Mitarbeiter“ und „Gesellschaftliches Engagement“. Im Handlungsfeld „Umwelt“ haben wir in den vergangenen Jahren bereits große Fortschritte gemacht. Hier konzentrieren wir uns auf die Themen Ressourcenschonung und Mobilität.

Mit unseren fünf definierten Handlungsfeldern und den entsprechenden Zielen und Maßnahmen betrachten wir Nachhaltigkeit ganzheitlich und fokussieren uns gleichzeitig auf die für uns wesentlichen Themen.

Auch in Zukunft wollen wir die Nachhaltigkeit noch stärker im Konzern verankern und voranbringen. Damit werden wir auch der gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung des Themas und den Erwartungen unserer Interessengruppen gerecht.

Begleitend hierzu findet eine kontinuierliche Kommunikation der Aktivitäten – beispielsweise im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI), im Nachhaltigkeitsbereich auf unserer SV-Homepage, den sozialen Netzwerken sowie bei Nachhaltigkeits-Messen und -Veranstaltungen – statt.

### Unser Nachhaltigkeitsleitbild definiert unser Nachhaltigkeitsverständnis

Das „SV Nachhaltigkeitsleitbild“ bildet die Grundlage unseres nachhaltigen Denkens und Handelns als fester Bestandteil unserer unternehmerischen Aktivitäten. Es spiegelt unser Nachhaltigkeitsverständnis wider, definiert unsere zentralen Interessengruppen und zeigt die fünf Rollen, die wir für uns als SV identifiziert haben. >

---

## SV NACHHALTIGKEITSLEITBILD

Die SV trägt als Teil der Sparkassen-Finanzgruppe seit jeher zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Region bei. Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns, unternehmerischen Erfolg mit ökologischer und sozialer Verantwortung zu verbinden.

Als zuverlässiger und glaubwürdiger Partner sind uns die Meinungen unserer Interessengruppen wichtig. Deshalb beziehen wir unsere Kunden, Mitarbeiter, Geschäfts- und Vertriebspartner und Eigentümer in die Fortschreibung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit ein.

In unseren Rollen als nachhaltigkeitsorientiertes Unternehmen, verantwortungsvoller Versicherer, attraktiver Arbeitgeber, umweltbewusst handelnde Organisation und gesellschaftlich engagierter Akteur sind fünf Handlungsfelder für uns wesentlich: verantwortungsvolle Unternehmensführung, Produkte & Leistungen, Mitarbeiter, Umwelt und gesellschaftliches Engagement.

## HANDLUNGSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



**› Unsere Handlungsfelder konzentrieren sich auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der SV**  
Für jedes Handlungsfeld haben wir die „wesentlichen“ Themen festgelegt und strategische Ziele mit entsprechenden Maßnahmen abgeleitet. Der aktuelle Stand wird in der Tabelle „Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen“ festgehalten.

**Verantwortungsvolle Unternehmensführung:** Nachhaltiges Handeln trägt maßgeblich zur Wettbewerbsfähigkeit bei. Deshalb integrieren wir Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie und -prozesse. Wir kommunizieren unser Engagement regelmäßig an unsere Interessengruppen und beteiligen sie bei der Fortschreibung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die globalen Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns wollen wir durch Berücksichtigung von Sozial-, Umwelt- und Arbeitsschutzkriterien bei der Beschaffung so weit wie möglich minimieren. Die Sicherstellung der Regelkonformität und des Datenschutzes ist für uns selbstverständlich.

**Produkte & Leistungen:** Verantwortungsvolles Wirtschaften sowie ein auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmtes Produktangebot und kompetente Beratung sind für uns Grundlage allen Handelns. Mit unseren Sachversicherungsprodukten unterstützen wir energieeffizienzsteigernde Maßnahmen und belohnen ressourcenschonendes Verhalten. Bei unserer Rentenversicherung VermögensPolice Invest kann sich der Kunde aktiv für einen Nachhaltigkeitsfonds (ETF) entscheiden. Um Nachhaltigkeit stärker in unsere Kapitalanlagen zu integrieren, orientieren wir uns am Standard des United Nations Global Compact und arbeiten mit der renommierten Ratingagentur oekom research zusammen.

**Mitarbeiter:** Unser wirtschaftlicher Erfolg hängt vor allem von der Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiter ab. Deshalb machen wir uns für eine nachhaltige Personalpolitik stark. Für unsere Mitarbeiter bedeutet das transparente Karriereöglichkeiten, ein umfangreiches Angebot zur Aus- und Weiterbildung, ein wirksamer Arbeitsschutz und umfangreiche Gesundheitsangebote sowie Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

**Umwelt:** Wir wollen unsere Umweltauswirkungen so gering wie möglich halten. Dafür senken wir kontinuierlich unsere Energie- und Ressourcenverbräuche, nutzen Ressourcen effizienter, gestalten die Mobilität nachhaltiger und engagieren uns in Naturschutzprojekten. Konzernweit haben wir Recyclingpapier im Einsatz, das mit dem Siegel „Blauer Engel“ ausgezeichnet ist. Die Nutzung von Ökostrom ist für uns selbstverständlich. Auf den Dächern unserer Standorte produzieren wir Strom mit eigenen Photovoltaikanlagen.

**Gesellschaftliches Engagement:** Weil wir uns mit der Region identifizieren, wollen wir sie stärken und ein zuverlässiger Förderer der kulturellen, sportlichen und sozialen Angebote sein. Das hat in der SV eine lange Tradition. Wir engagieren uns im Breitensport und der Nachwuchsförderung, fördern Kunst und Kultur sowie Forschung und Lehre in der Schadensvorsorge und unterstützen soziale Projekte. Dabei konzentrieren wir uns auf Maßnahmen mit regionalem Bezug.

### Nachhaltigkeits-Auszeichnungen bestätigen unser Engagement

Auch im Jahr 2017 haben uns diverse unabhängige Studien eine hohe Qualität unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten bescheinigt. Das Magazin Focus Money hat die Leistung von Deutschlands 34 größten Versicherern untersucht. Die SV wurde in der Kategorie „Nachhaltigkeit und Verantwortung“ erneut mit der Bestnote „Sehr gut“ bewertet. In der Studie von DEUTSCHLAND TEST wurde die SV für ihr „Nachhaltiges Engagement“ mit dem Prädikat „Sehr stark“ ausgezeichnet. ◀

### HÖCHSTE NACHHALTIGKEIT UND VERANTWORTUNG

FOCUS-MONEY 17/2017



### PREISTRÄGER NACHHALTIGES ENGAGEMENT

FOCUS-MONEY 06/2017



**NACHHALTIGKEITSZIELE UND -MASSNAHMEN**

Handlungsfelder	Strategische Ziele	Maßnahmen	Termine/Status	
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Stärkere Beteiligung relevanter Interessengruppen zu Nachhaltigkeitsthemen	Durchführung eines Stakeholder-Dialogs	umgesetzt	
		Unterzeichnung der Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)	2018	
		Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI G4)	umgesetzt	
	Stärkere Integration von Sozial-, Umwelt- und Arbeitsschutzkriterien bei der Beschaffung/Bauprojekte	Erstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien für die Beschaffung	2018	
Nachhaltige Entsorgung unserer IT-Altgeräte in Zusammenarbeit mit der Fa. AfB gGmbH – social & green IT		2018		
Fertigstellung Neubau Verwaltungsgebäude Mannheim nach Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB)		2019		
Sicherstellung der Regelkonformität	Aufbau einer Compliance-Organisation	Weiterentwicklung der Compliance-Organisation	fortlaufend	
		Beitritt zum GDV-Verhaltenskodex	umgesetzt	
		Einführung des Code of Conduct	umgesetzt	
		Umsetzung neuer regulatorischer Anforderungen	fortlaufend	
		Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien im Projektportal ProPM	umgesetzt	
Produkte & Leistungen	Nachhaltige Produktinnovationen	Einführung einer fondsgebundenen Rentenversicherung mit Nachhaltigkeitsfonds	umgesetzt	
		Übernahme von Mehrkosten bei energetischen Sanierungsmaßnahmen in der Wohngebäude- und Hausratversicherung	umgesetzt	
		Einführung einer E-Bike-Versicherung inklusive Unfall- und Pannenhilfe	2018	
	Ausbau und Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit in die Kapitalanlage	Laufende Überwachung und halbjährliche Aktualisierung unserer Ausschlussliste	Ausbau der Quote nachhaltiger und alternativer Investments	fortlaufend
Einbettung der Nachhaltigkeitskriterien in die IT-Systeme der SV			2018	
Ausbau der Kundenorientierung			Erstellung einer Beraterinformation zum Thema Nachhaltigkeit für das Kundengespräch	in Arbeit
Mitarbeiter	Betriebliche Aus- und Weiterbildung und Mitarbeiterförderung	Ausbildungskonzept für Nachwuchs	fortlaufend	
		Förderprogramme für Führungskräfte und Projektleiter	fortlaufend	
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Unterstützung von Familien durch pme Familienservice (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen)	fortlaufend	
		Möglichkeit zur Telearbeit	fortlaufend	
	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Anpassung der Rahmenbedingungen	fortlaufend	
		Aufnahme des Ziels in die Personalstrategie	umgesetzt	
	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	Erstellung von „Leitsätzen für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der SV“	Veranstaltungen und Angebote für Führungskräfte und Mitarbeiter	fortlaufend
Vorsorgeangebot Gesundheits-Check-up und diverse Präventionsangebote für alle Mitarbeiter			fortlaufend	
Umfangreiches Sport- und Bewegungsangebot			fortlaufend	
Umwelt	Optimierung des Ressourceneinsatzes	SV Fahrradsommer	jährlich	
		SV Nachhaltigkeitstage	jährlich	
		Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit und Veröffentlichung von Umwelttipps	fortlaufend	
		Sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung, insbesondere in Tiefgaragen, Büroverkehrsflächen und Außenbeleuchtung	fortlaufend	
		Bezug von Ökostrom an allen Standorten	umgesetzt	
Nachhaltige Mobilität	Festlegung der Emissionsobergrenze für die Dienstwagenflotte auf 130 g/km (Überprüfung alle drei Jahre)	Reduzierung des Papierverbrauchs durch Überarbeitung von Bedingungswerken	umgesetzt	
		Umstellung des Kopier- und Druckerpapiers auf Blauer-Engel-Papier	umgesetzt	
		Papiereinsparung durch Nutzung elektronischer Versandwege	in Arbeit	
		Umstellung der Werbematerialien auf Umweltpapier	umgesetzt	
		Reduzierung von Reisetätigkeit durch Nutzung des Videokonferenzsystems	fortlaufend	
Gesellschaftliches Engagement	Unterstützung des Breitensports und der Nachwuchsförderung in der Region	Anpassung der Dienstreiseordnung bzgl. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel	umgesetzt	
		Schaffung der Ladeinfrastruktur für Elektro- und Hybridfahrzeuge an den Standorten	nach Bedarf	
		Durchführung von Naturschutzprojekten	Stadtienen Wiesbaden	fortlaufend
		Mobile SV Fußballschulen und SV Handballcamps	fortlaufend	
Förderung von Kultur in der Region	Förderung von sozialen Projekten in der Region	Förderprogramm SV/ART-Regio	fortlaufend	
		Unterstützung des „Netzwerk für Demokratie und Courage e.V.“	umgesetzt	
		Förderung von Forschung und Lehre in der Schadenvorsorge	Stiftung „Umwelt und Schadenvorsorge“	fortlaufend
Förderung von Forschung und Lehre in der Schadenvorsorge	Stiftung „Umwelt und Schadenvorsorge“	ÖVA-Stiftung Wissenschafts- und Kulturförderung an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim	fortlaufend	

**Die SV NACHHALTIGKEITSORGANISATION**

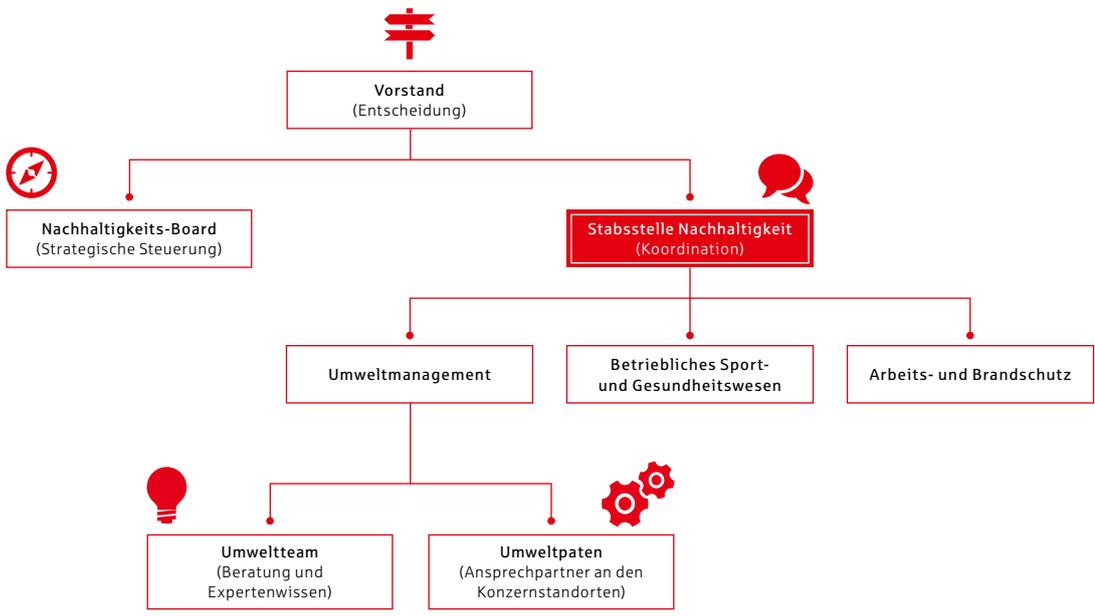
Die Stabsstelle Nachhaltigkeit koordiniert seit dem Jahr 2015 alle Nachhaltigkeitsaktivitäten der SV. Sie vereint die Aufgaben des Umweltmanagements, des Arbeits- und Brandschutzes und des Betrieblichen Sport- und Gesundheitswesens. Die Bündelung der Kräfte bringt das Thema in der SV voran und gestaltet die Zusammenarbeit noch effektiver.

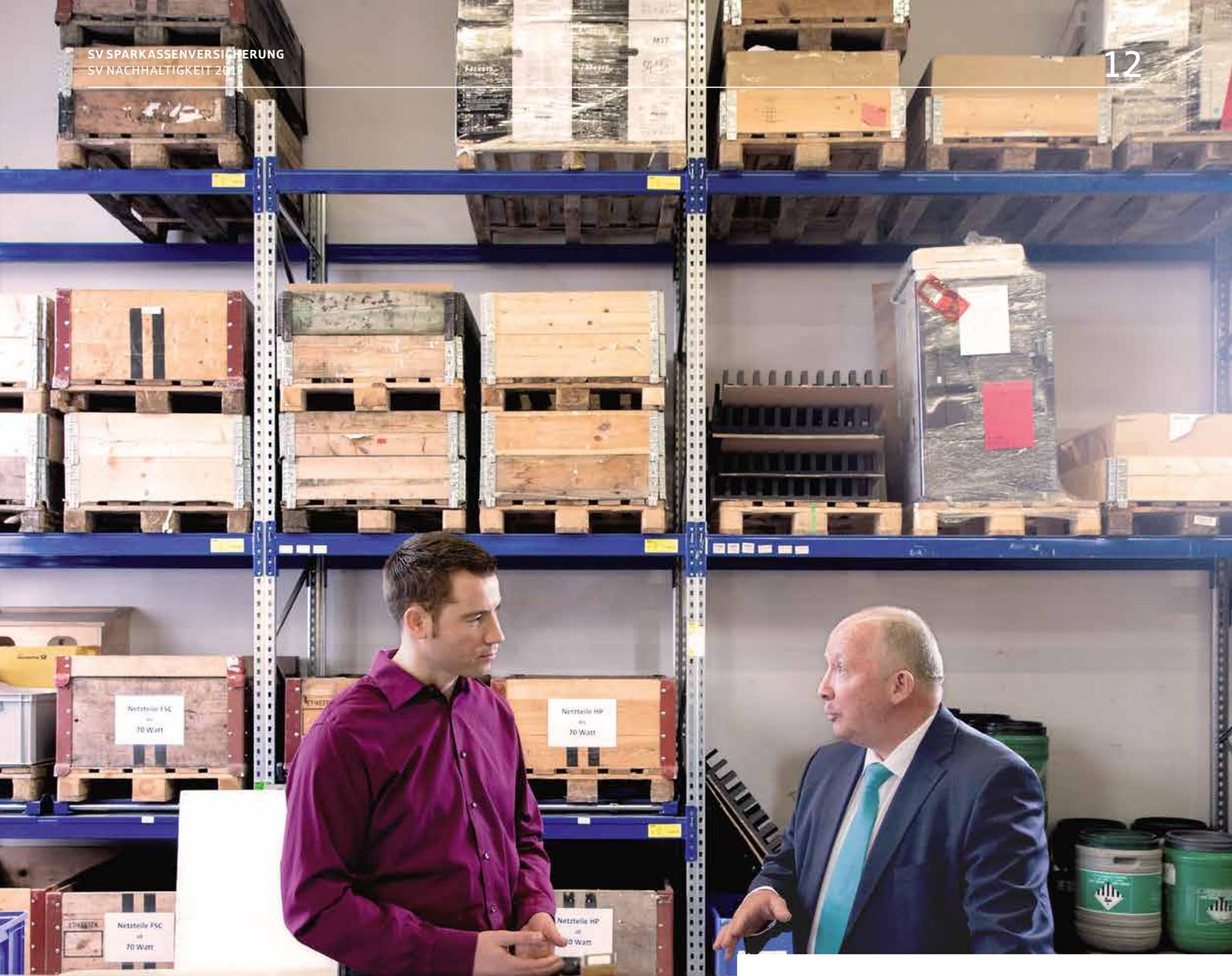
Das Nachhaltigkeits-Board ist auf erster Managementebene etabliert. Es dient der strategischen Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten, legt die Handlungsfelder und strategischen Ziele fest und unterstützt und begleitet die strategische Zusammenarbeit mit den Fachbereichen. Die Mitglieder setzen sich aus Managementvertretern der relevanten Bereiche sowie dem verantwortlichen Ressortvorstand der Stabsstelle Nachhaltigkeit zusammen.

Das Umweltteam berät und unterstützt das Umweltmanagement bei Umweltprojekten und deren Umsetzung in den Fachbereichen. Hierfür bringen die Abteilungsleiter der umweltrelevanten Bereiche ihr Expertenwissen mit ein.

Die Umweltpaten unterstützen operativ an den Konzernstandorten und sind das Bindeglied zwischen dem jeweiligen Standort und der Umweltreferentin. Sie sind vor Ort Ansprechpartner für alle umweltrelevanten Themen, unterstützen Prozesse und Aktionen, bereiten Maßnahmen standortspezifisch auf, informieren, beteiligen und aktivieren die Mitarbeiter. ◀

**UNSERE SV NACHHALTIGKEITSORGANISATION**

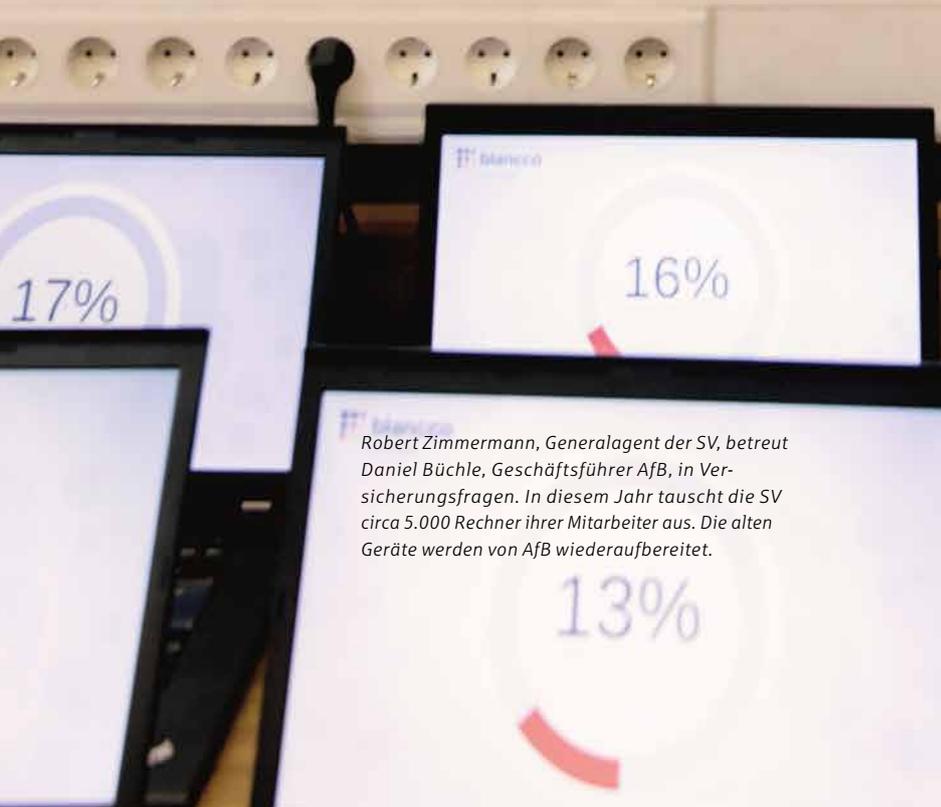




## NACHHALTIGE KUNDENBEZIEHUNG

Die AfB gemeinnützige GmbH in Ettlingen bereitet IT-Geräte wieder auf. AfB steht für „Arbeit für Menschen mit Behinderung“. Rund 45 Prozent der 320 Mitarbeiter sind gehandicapt. Das Unternehmen hat sich darauf spezialisiert, ausgemusterte IT- und Mobilgeräte von Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen aufzukaufen, die Daten fachgerecht zu löschen, und so viele Geräte wie möglich wieder zu vermarkten beziehungsweise die Rohstoffe durch Recycling dem Kreislauf wieder zuzuführen. >

Robert Zimmermann, Generalagent der SV, betreut Daniel Büchle, Geschäftsführer AfB, in Versicherungsfragen. In diesem Jahr tauscht die SV circa 5.000 Rechner ihrer Mitarbeiter aus. Die alten Geräte werden von AfB wiederaufbereitet.



## VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

**A**ls nachhaltigkeitsorientiertes Unternehmen integrieren wir Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie. Bei der Fortschreibung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie beziehen wir als zuverlässiger und glaubwürdiger Partner unsere Kunden, Mitarbeiter, Geschäfts- und Vertriebspartner und Eigentümer mit ein.

### Nachhaltigkeitsleitlinien für die Beschaffung

Innerhalb des Beschaffungsprozesses bedeutet für uns Nachhaltigkeit, dass wir sowohl fachliche und wirtschaftliche als auch ökologische und soziale Aspekte als Entscheidungskriterien berücksichtigen.

Auf Grundlage des Lieferantenfragebogens wurden im Jahr 2017 ca. 20 Prozent neuer Lieferanten anhand von Kriterien im Hinblick auf Ökologie, Arbeitspraktiken, Menschenrechte und Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft. Dabei wurden keine erheblichen negativen Auswirkungen in der Lieferkette im Berichtsjahr ermittelt. Im kommenden Jahr werden die IT-Geräte sowohl im Innen- als auch im Außendienst ausgetauscht. Bei der Beschaffung der neuen Geräte wurde darauf geachtet, dass die Siegel „Blauer Engel“, „TCO“ und „Energy Star“ vorhanden sind.

Eine Nachhaltigkeitsleitlinie sowie Vereinbarungen mit den am Beschaffungsprozess beteiligten Fachbereichen befinden sich in der Finalisierung und werden im Laufe des Jahres 2018 verbindliche Gültigkeit erhalten.

Der Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden, wird in 2018 bei Lieferanten, bei welchen eine dauerhafte Zusammenarbeit geplant ist, auf nahezu 100 Prozent gesteigert. Bei „Einmalleistern“ wird eine Bewertung durch den Konzerneinkauf auf Grundlage unserer Nachhaltigkeitsleitlinie erfolgen.

Die SV achtet auf die Einhaltung der Menschenrechte nicht nur im Verhältnis zu bestehenden sowie zukünftigen Lieferanten. Die Achtung der Menschenrechte sind für die SV vielmehr Leitbild ihrer Unternehmenskultur und Maßstab des Handelns gegenüber Mitarbeitern und Kunden. Ein fairer Umgang miteinander und mit allen Kunden entspricht unserem Selbstverständnis. Die Teilnahme behinderter Mitarbeiter am Unternehmensalltag gewährleistet die SV unter anderem durch barrierefreie Zugänge.

Die Achtung der Menschenrechte durch die SV als ausschließlich in Deutschland tätigen Regionalversicherer ist auch aufgrund der in Deutschland geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen gesichert. Diese garantieren Mindeststandards und wirken Ausbeutung und Missbrauch entgegen. Durch die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben achtet die SV die Menschenrechte und optimiert das integrative Miteinander.

### Zentrale Steuerungseinheit „Compliance“

Das Vertrauen unserer Kunden, Anteilseigner, Geschäftspartner, Beschäftigten und der Öffentlichkeit in die Leistung und die Integrität der SV ist eine wesentliche Voraussetzung für unseren Erfolg. Dieses Vertrauen hängt maßgeblich davon ab, wie sich die Beschäftigten unseres Konzerns verhalten und wie sie ihre Fähigkeiten zum Nutzen unserer Kunden, unserer Anteilseigner und unseres Unternehmens einsetzen. Die SV verfügt seit dem Jahr 2009 über eine Compliance-Organisation, die hierüber wacht. >



Erstmals fanden im Jahr 2017 „SV Nachhaltigkeitstage“ statt. Unter dem Motto „Vom richtigen Umgang mit wertvollen Ressourcen“ wurde, in Kooperation mit unserem Kunden, der Fa. AfB, das Thema „Elektroschrott - Ist ein zweites Leben für gebrauchte Hardware möglich?“ aufgegriffen. Die SV-Mitarbeiter konnten sich an allen unseren Konzernstandorten informieren und beraten lassen sowie private alte IT-Geräte und Handys kostenlos abgeben. Auch von der Möglichkeit, gebrauchte Ware kostengünstig von unserem Kooperationspartner vor Ort einzukaufen, machten die Besucher regen Gebrauch

### IST EIN ZWEITES LEBEN FÜR GEBRAUCHTE HARDWARE MÖGLICH? VOM RICHTIGEN UMGANG MIT WERTVOLLEN RESSOURCEN

Die AfB gemeinnützige GmbH ist darauf spezialisiert, ausgemusterte IT-Hardware von Unternehmen zu übernehmen, Daten zertifiziert zu löschen und brauchbare Geräte für die Wiederverwendung aufzubereiten. Die Geräte werden getestet, gereinigt, mit neuer Software bespielt und anschließend mit bis zu drei Jahren Gewährleistung verkauft. Nicht mehr vermarktete Hardware wird unter höchsten ökologischen und ethischen Standards zerlegt und recycelt. Durch die Wiederaufbereitung wird CO<sub>2</sub> eingespart, Ressourcenabbau vermieden und die Umwelt geschont. Bei AfB sind alle Arbeitsschritte barrierefrei gestaltet und je nach Leistungsstärke werden die Tätigkeiten gemeinsam mit nicht behinderten Kollegen verrichtet.

› Compliance ist für uns die Gesamtheit aller Maßnahmen, die das rechtskonforme Verhalten der SV, ihrer Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter im Hinblick auf alle zu beachtenden gesetzlichen Ge- und Verbote und regulatorischen Anforderungen sowie die diesbezüglichen internen Vorgaben gewährleisten. Die SV hat basierend auf ihrem Anspruch eines fairen und ethisch einwandfreien Verhaltens bei allen geschäftlichen Aktivitäten festgelegt, welche Bereiche und Themenstellungen für die SV besondere Bedeutung haben.

Folgende Compliance-Ziele hat die SV definiert und konkretisiert:

- Einhaltung aller arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben,
- Beachtung der Vorgaben des Außenwirtschaftsrechts bei Zahlungen ins Ausland,
- Beachtung aller steuerlichen Vorgaben,
- Überwachung der Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Vorgaben,
- Umsetzung der Vorschriften des Geldwäschegesetzes sowie aller nationalen und der relevanten supranationalen Vorgaben zur Terrorismusbekämpfung,
- Überwachung der Einhaltung der kartellrechtlichen Vorgaben,
- Einhaltung der Anforderungen an die Information der Aufsichtsbehörden,
- Einhaltung aller externen und internen Vorgaben an die IT-Funktion,
- Verhinderung und Aufdeckung von Straftaten, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden,
- Überwachung und Vorbeugung von Risiken im Bereich der Korruption und Bestechung,
- Einhaltung aller handelsrechtlichen, aktienrechtlichen und sonstigen Bilanzierungsvorgaben,
- Schutz der Unternehmen vor Versicherungsbetrug und
- Einhaltung aller vertriebsrechtlichen Vorgaben, insb. derjenigen des GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten.

Ein Zuwiderhandeln gegen diese Prinzipien birgt Compliance- und Reputationsrisiken. Wir haben daher Grundsätze vereinbart, die Vorstand, Führungskräfte, Mitarbeiter und Vertreter zu einem rechtskonformen, verlässlichen und an ethischen Werten orientierten Verhalten verpflichten. Mit der Einführung der Verhaltensgrundsätze für den Innen- und Außendienst erfüllt die SV auch ihre entsprechende Selbstverpflichtung aus dem „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), dem wir im Jahr 2014 beigetreten sind.

Die Ächtung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit ist hierbei von besonderer Wichtigkeit. Auch bei Versicherungsunternehmen können private und geschäftliche Interessen kollidieren. Unsere Compliance-Regelungen und die Verhaltensgrundsätze des GDV sind klare Richtlinien für unsere Geschäftsleitung und unsere Mitarbeiter. Sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis bestehen klare Vorgaben für unsere Mitarbeiter wie beispielsweise mit Geschenken und Einladungen mit einem geschäftlichen Bezug umzugehen ist. Eine Sensibilisierung unserer Mitarbeiter und unserer Geschäftsleitung erfolgt unter anderem im Rahmen von Schulungen. Diese

vorbeugenden Maßnahmen werden durch eine ständige Überwachung der Einhaltung der Compliance-Vorschriften und einer strikten Ahndung von Verstößen begleitet. Bestechung und Korruption werden von unserem Unternehmen nicht toleriert. Im Geschäftsjahr 2017 wurden keine Korruptionsfälle bekannt.

Zur weiteren Verbesserung des Datenschutzes hat der GDV gemeinsam mit den Daten- und Verbraucherschützern Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten deutscher Versicherer formuliert. Die Regeln des sogenannten Code of Conduct, die wir uns 2013 im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung auferlegt haben, erhöhen den Datenschutz und schaffen gleichzeitig mehr Transparenz sowie einen Mehrwert für unsere Kunden. Zudem gehen sie über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Um dem stetigen Anstieg der regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden, wurde eine zentrale Steuerungseinheit „Compliance“ geschaffen. Diese stellt zusammen mit den dezentralen Stellen im Haus das rechtskonforme Verhalten der SV, ihrer Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter sicher.

Im Berichtsjahr waren keine Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder sonstigen Vorschriften oder in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen anhängig. ◀

**Mit unserem Leitbild, den Führungsgrundsätzen und den Standards für zum Beispiel Kundenorientierung werden Nachhaltigkeit und Verantwortung Teile unserer Unternehmenskultur. Durch ein faires und ethisch einwandfreies Verhalten bei allen geschäftlichen Aktivitäten wird der gute Ruf unseres Unternehmens gewahrt.**

Hierfür benötigen wir klar vereinbarte und systematische ethische Standards. Dabei ist für uns die Einhaltung der Grundwerte Ehrlichkeit, Integrität, Loyalität, Fairness und Vertragstreue von besonderer Bedeutung. Diese Grundwerte sind für alle Beschäftigten auf allen Ebenen einschließlich Vorstand beziehungsweise Geschäftsführung unseres Unternehmens Richtschnur ihres Handelns.

#### SV GRUNDSÄTZE

- 01\_ Die SV Sparkassenversicherung – das sind wir ALLE in unseren Regionen.**
- 02\_ Wir behandeln unsere Kunden und Kollegen so, wie auch wir behandelt werden möchten.**
- 03\_ Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf Führung.**
- 04\_ Wir gehen offen, ehrlich und fair miteinander um.**
- 05\_ Wir informieren uns aktiv, gezielt und gegenseitig.**
- 06\_ Wir sind verantwortlich für das, was wir tun und für das, was wir nicht tun.**
- 07\_ Wir bilden und entwickeln uns kontinuierlich weiter.**
- 08\_ Wir verbessern gemeinsam die Qualität unserer Arbeit sowie die Arbeitsabläufe.**
- 09\_ Wir tragen mit dem Erreichen unserer Ziele zum Unternehmenserfolg bei.**

#### COMPLIANCE-ZIELE

WURDEN DEFINIERT UND KONKRETISIERT

## PRODUKTE UND LEISTUNGEN

**V**erantwortungsvolles Wirtschaften und ein auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmtes Produktangebot, verbunden mit kompetenter Beratung und eine nachhaltige Kapitalanlagepolitik sind für uns Grundlage allen Handelns.

### Mit nachhaltigen Versicherungsprodukten reagieren wir auf die Bedürfnisse unserer Kunden

Die Entwicklung nachhaltiger Versicherungsprodukte ist ein wichtiges Ziel unserer aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie. Mit der VermögensPolice Invest reagieren wir auf die Wünsche unserer Versicherungsnehmer, denen neben der Altersvorsorge auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen in vielen Lebensbereichen wichtig ist. Das Portfolio der VermögensPolice Invest enthält einen börsengehandelten Nachhaltigkeitsfonds (ETF), der in die 30 größten nachhaltigen Unternehmen der Eurozone, basierend auf dem Rating der oekom research AG, investiert. Unsere Kunden können die innovative Fondsgebundene Rentenversicherung seit dem Jahr 2017 abschließen und das Maß der Nachhaltigkeit durch gezielte Fondsauswahl selbst bestimmen.

Mit der Ausgestaltung unserer Versicherungsprodukte unterstützen wir energieeffizienzsteigernde Maßnahmen und belohnen ressourcenschonendes Verhalten unserer Kunden. So tragen wir in der Hausratversicherung beispielsweise Mehrkosten für eine höhere Energieeffizienz bei der Neubeschaffung von Haushaltsgeräten. In der Wohngebäudeversicherung übernehmen wir Mehrkosten für einen Technologiefortschritt, wenn zum Beispiel nach einem Brand die Gebäudefassade im Zuge der Renovierung mit einer vorher nicht vorhandenen Wärmedämmung versehen wird. Ebenso erhalten unsere Kunden einen Rabatt in der Kfz-Versicherung, wenn sie sich für ein Fahrzeug mit umweltfreundlichem Antrieb entscheiden. >

*Das SV lab setzt sich aus einem Team von Mitarbeitern unterschiedlicher Ressorts zusammen. Diese Mischung ermöglicht innovatives Arbeiten von der Produktentwicklung über den Kundenservice bis hin zum Vertrieb. 20 Prozent der persönlichen Arbeitszeit investiert jedes Mitglied in die Teamarbeit.*



### SV LAB: VERSUCHSLABOR FÜR ZUKUNFTSWEISENDE TECHNOLOGIEN UND BRANCHENNEUHEITEN

Eine sich immer stärker digitalisierende Umwelt führt auch zu einem tiefgreifenden Wandel in der Versicherungsbranche. Start-ups drängen auf den Markt und haben sich auf die Fahne geschrieben, mit innovativen, schlanken Ansätzen die Versicherungsbranche zu revolutionieren. Das löst Reaktionen bei den etablierten Unternehmen aus. Meist müssen grundlegende Handlungsweisen, Einstellungen und Perspektiven der traditionellen Erstversicherung hinterfragt werden. Um den Anschluss an den Fortschritt nicht zu versäumen, hat die SV ein „Versuchslabor“ eingerichtet. Das Team des SV lab behält Entwicklungen im

Versicherungsmarkt im Blick und wägt ab, welche Trends, Innovationen oder Technologien für die SV interessant sein könnten. Diese gilt es dann im agilen Umfeld des SV lab zu erproben und gegebenenfalls zusammen mit zuständigen Einheiten in eine Pilotierung überzuleiten. Der Fokus bei der Teamarbeit liegt auf schnellen und flexiblen Strukturen, verbunden mit niedrigen Fallhöhen bei Misserfolgen. Die Teammitglieder zeichnen ihr unvoreingenommener Blick aus. Sie gehen die neuen Themen mit einer „Wie kann es gehen“-Einstellung an.

### › Wir wollen die Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlage kontinuierlich verbessern

Neben hohen Anforderungen an die Rentabilität legt die SV bei ihren Investments großen Wert auf Sicherheit, eine ausgewogene Mischung und Streuung bei den Kapitalanlagen und Emittenten, aber auch auf die Sicherstellung der erforderlichen Liquidität zur Bedienung der Zahlungsverpflichtungen gegenüber ihren Kunden. Die SV versteht sich dabei als ein ethischen Prinzipien verpflichteter Investor. Auch unsere Kunden hinterfragen vermehrt, in welche Investments die SV ihre Gelder anlegt. Ethische Prinzipien spielen für sie eine wichtige Rolle. Deshalb wollen wir zum einen transparent machen, wie nachhaltig unsere Kapitalanlagen sind und zum anderen die Nachhaltigkeit unserer Anlagen sukzessive steigern.

Unser Portfolio ist breit diversifiziert nach Regionen, Anlageklassen und Emittenten. Den Schwerpunkt unserer Kapitalanlage bilden mit rund 80 Prozent Anleihen, Renten, Bonds, Obligationen und Schuldverschreibungen erstklassiger Emittenten zum überwiegenden Teil aus dem Euro-Raum. Im Jahr 2017 haben wir primär Investitionen in Europa mit einem Volumen von 1,4 Mrd. Euro getätigt. Die übrigen 20 Prozent verteilen sich auf Immobilien, Hypotheken, Private Equity, Aktien und sonstigen Anlagen, wie beispielsweise alternative Investments, strategische Beteiligungen und Policendarlehen.

Zur Bestandsaufnahme der Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlage wurde in Zusammenarbeit mit der renommierten Nachhaltigkeitsrating-Agentur oekom research AG eine „Nachhaltigkeits-Portfolio-Analyse“ durchgeführt. Untersucht wurde, inwiefern Unternehmen, in die die SV investiert hat, gegen definierte Ausschlusskriterien verstoßen. Als Standard für die Ausschlusskriterien wurden die Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC) festgelegt.

Der United Nations Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Diese Initiative von der UNO und Unternehmen hat sich als Ziel gesetzt, die Globalisierung sozial und ökologisch verantwortungsvoller zu gestalten. Die zehn universellen Prinzipien des UNGC beziehen sich auf das Verhalten von Unternehmen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruption (Details: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).

Das Ergebnis des Portfolio-Checks durch oekom research zeigt auf, dass die Kapitalanlagen der SV in weniger als 0,5 Prozent in sehr schwerwiegendem Maße gegen die UNGC-Prinzipien verstoßen.

In einem nächsten Schritt haben wir Ausschlusskriterien für Unternehmensanleihen und Aktien definiert und so die Kriterien des UNGC nun auch langfristig in unsere Kapitalanlage verankert. Anlagen in Aktien und Unternehmensanleihen mit sehr schweren Verstößen gegen die Prinzipien des UNGC werden grundsätzlich als nicht nachhaltig betrachtet. Solche Investments schließen wir daher aus. Diese Ausschlusskriterien gelten sowohl

für unseren direkt gemanagten Bestand als auch für unsere Fondsanlagen. Zudem schließen wir Investments in Produzenten von geächteten Waffen(-systemen) aus, da wir eben diese Investitionen als nicht mit ethischen Prinzipien vereinbar halten.

### AUSSCHLUSSKRITERIEN DER SV-KAPITALANLAGE:

- **Produzenten geächteter Waffen(-systeme) nach dem Römer Statut des Internationalen Strafgerichtshofes:** u.a. Landminen, ABC-Waffen, Streumunition, Uran-Munition
- **Verstöße gegen die Prinzipien des United Nations Global Compact:** u.a. Menschenrechtsverletzungen, Verletzung von Arbeitsrechten (z. B. Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung, Verletzung von Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit), kontroverses Umweltverhalten, Korruption
- **Agrarrohstoffe** („Nahrungsmittelspekulationen“)

Für die Umsetzung dieser Anlagestrategie kooperieren wir mit oekom research. So greifen wir für die ethische Bewertung potenzieller Anlagetitel auf deren Ratings zurück. oekom research liefert zudem halbjährlich aktualisierte Ausschlusslisten, die in unser Anlagemanagement integriert werden.

Gleichzeitig steigern wir die Quote der alternativen Investments. Dazu gehören Investitionen in Infrastruktur, Wald und erneuerbare Energien. Der Anreiz für solche Investments ist groß, denn neben attraktiven und stabilen Renditen kann durch Investitionen in Infrastruktur auch ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung geleistet werden. Wir investieren dabei aufgrund des Anlagevolumens nicht selbst in einzelne Infrastrukturvorhaben, sondern überwiegend in Infrastruktur-Fonds und Dachfonds.

Zudem sind wir an einem Venture-Capital-Fonds des Landes Baden-Württemberg beteiligt. Er unterstützt junge technologieorientierte Start-up-Unternehmen in der Gründungsphase finanziell und stärkt so ihre Eigenkapitalausstattung. Dadurch können wir gleich zwei Ziele realisieren: Unsere Kapitalanlagen bleiben in der Region und gleichzeitig ermöglichen wir aufstrebenden Unternehmen, ihre innovativen Produkte, Verfahren oder Dienstleistungen am Markt zu etablieren und sich zu starken Unternehmen zu entwickeln. ›

### INVESTITIONEN IN NACHHALTIGE UND ZERTIFIZIERTE WALDGEBIETE

Die SV legt großen Wert auf Nachhaltigkeit ihrer Investments und baut permanent ihr nachhaltiges Portfolio aus. Auch 2017 haben wir verstärkt nach interessanten und nachhaltigen Anlagen gesucht. Unter anderem haben wir erneut in Stafford VIII – einen Wald-Dachfonds – investiert. Dessen Vorgänger Stafford International Timberland VII Fund ist seit 2017 voll investiert. Stafford legt das Geld seiner Investoren in Waldgebiete in Australien, Neuseeland, USA und Südamerika an. Dabei handelt es sich um nachhaltige und zertifizierte Waldgebiete.

**KOOPERATION  
MIT RENOMMIERTER  
RATING-AGENTUR**

oekom research

› Mit all diesen Schritten verbessern wir sukzessive die Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlagen und werden so der gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung des Themas und den Erwartungen unserer Interessengruppen noch stärker gerecht.

### Die Zufriedenheit unserer Kunden ist ein wesentliches Ziel unserer Unternehmensstrategie

Zur Steigerung der Kundenzufriedenheit und Kundenbindung wird bereits seit mehr als zehn Jahren das Programm KUZ konzernweit aktiv angegangen. Kern des KUZ-Prozesses sind die Servicestandards, die als allgemein gültige Basisanforderungen der Kunden zu verstehen sind. Damit wurden Qualitätsziele zu den Themen Preis und Produkt, Transparenz, Erreichbarkeit, Freundlichkeit, Mitarbeiterfähigkeit und Zuverlässigkeit festgelegt, die sowohl für den Innen- als auch für den Außendienst gelten. Zur Überprüfung werden laufend Messungen zu allen relevanten Versicherungsprozessen durchgeführt. Die Ergebnisse zielen, zusätzlich zu den internen Messsystemen, auf die Überprüfung der Servicelevel ab. Anschließend werden gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt, um Schwachstellen zu beseitigen und die Zufriedenheit unserer Kunden weiter zu steigern. Benchmarks ordnen die Ergebnisse im Marktvergleich ein.

Im Jahr 2017 haben sich die Ergebnisse der Kundenzufriedenheit in den meisten Prozessen weiter positiv entwickelt. Die Zufriedenheit mit der Schadenbearbeitung in den Sparten Hausrat und Gebäude gehören inzwischen zu den Benchmarks im deutschen Versicherungsmarkt. Aus den Befragungen abgeleitete Verbesserungspotenziale werden aktiv angegangen und regelmäßig überprüft. Um eine dauerhafte Erhöhung der Kundenzufriedenheit zu erreichen, ist das Thema in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess eingebettet, an dem sich alle Bereiche im Innen- und Außendienst beteiligen. Das Ergebnis unserer Bemühungen spiegelt sich in einer Kundenzufriedenheit von insgesamt 98 Prozent wider.

### Beschwerdemanagement liefert wertvolle Hinweise zur Qualitätsverbesserung

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist entscheidend für eine dauerhafte Kundenbindung und sichert nachhaltig unseren Unternehmenserfolg. Kunden, die sich beschweren, liefern uns wertvolle Hinweise. Mit dem Beschwerdemanagement bezweckt die SV einen systematischen Umgang mit Beschwerden und schafft zugleich eine Grundlage für wertvolle statistische Auswertungen. So können Verbesserungspotenziale erkannt, genutzt und umgesetzt werden, um langfristig die Kundenzufriedenheit zu erhöhen und die Beschwerdeanzahl zu reduzieren. Die Ergebnisse des Beschwerdemanagements werden dem Risikomanagement zur Verfügung gestellt. Sollten sich aus dem Bericht des Beschwerdemanagements Maßnahmen des Risikomanagements ergeben, werden diese aktiv durch die Beschwerdemanagementfunktion begleitet und im Jahresbericht Beschwerdemanagement aufgenommen.

### Siegel und Auszeichnungen bescheinigen uns die Qualität unserer Arbeit

Unternehmen sind aus Sicht des Kunden fair und kundenfreundlich, wenn sie ein gutes Preis-/Leistungsverhältnis bieten, zuverlässige Produkte haben, verbindliche Aussagen treffen und auch einhalten, Kulanz bei Reklamationen zeigen und transparente Informationen bieten. Der Nachrichtensender n-tv und das Deutsche Institut für Service-Qualität haben die SV als Gesamtsieger im Kundenurteil in der Kategorie „Fairster Versicherer mit Vermittlernetz“ ausgezeichnet.

Diese unabhängigen Kundenbeurteilungen bescheinigen uns die Qualität unserer Arbeit und spiegeln sich auch in weiteren Auszeichnungen wider, die die SV im Jahr 2017 bekommen hat. Das Magazin Focus-Money hat die Fairness von Deutschlands 30 größten Versicherern ermittelt. Die SV wurde in diesem Vergleich, wie auch im Vorjahr, mit der Bestnote „Sehr gut“ bewertet. Zu den Service- und Leistungskriterien gehörten Ehrlichkeit, das Eingehen auf Kundenbedürfnisse, Einhalten von Zusagen, der Umgang mit Beschwerden und Reklamationen und die Sicherheit von Produkten.

### Qualitätsmanagement im Vertrieb

Neben ausgezeichneten Produkten und engagiertem Service setzen SV-Agenturen auf reibungslose Prozessabläufe und hohe Beratungsqualität, um die Kundenzufriedenheit und die eigene Wettbewerbsfähigkeit weiter zu verbessern. Diese Prozess- und Beratungsqualität wird durch das SV Qualitätsmanagement im Vertrieb gezielt gefördert. Die SV stellte sich hierbei Anfang 2017 neu auf und führte in Zusammenarbeit mit der DEKRA ein für SV-Agenturen maßgeschneidertes Qualitätsmanagementsystem ein. Das neue Konzept sieht eine differenzierte Einstufung nach Entwicklungsstufen der jeweiligen Agentur vor und hat durch den praktizierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein breites Fundament im Fokus. An der Spitze der Entwicklungsstrecke steht ein DEKRA-Audit zur Verleihung des SV Qualitätssiegels. Im Berichtsjahr haben 32 SV-Agenturen dieses DEKRA-Audit erfolgreich absolviert und damit dokumentiert, dass im Interesse der Kunden höchste Qualitätsstandards in den wesentlichen Geschäftsprozessen eingehalten werden. ◀

### FAIRSTE KUNDENBERATUNG FOCUS-MONEY 17/2017



### KUNDENZUFRIEDENHEIT SCHADENBEARBEITUNG KUBUS 2017



### SV QUALITÄTS-MANAGEMENT



## MITARBEITER

**U**nsere wirtschaftlicher Erfolg hängt vor allem von der Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiter ab. Deshalb machen wir uns für eine nachhaltige Personalpolitik stark. Für unsere Mitarbeiter bedeutet das transparente Karrieremöglichkeiten, ein umfangreiches Angebot zur Aus- und Weiterbildung sowie Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Eine nachlassende Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiter stellen erhebliche Personalrisiken dar. Zudem resultieren Risiken aufgrund des demografischen Wandels, d.h. dem Anstieg des Durchschnittsalters der Belegschaft sowie einem möglichen Fachkräftemangel. Diesen begegnen wir durch eine nachhaltige Personalpolitik.

### Aus- und Weiterbildung sind wichtige Pfeiler der Personalentwicklung

Rund 5.000 Mitarbeiter sind für uns konzernweit im Einsatz. Wir setzen auf unsere hausinterne Ausbildung und stellen an allen sechs Standorten und in den über 350 SV-Agenturen Ausbildungs- und Studienplätze zur Verfügung. Pro Jahr beginnen bei uns rund 100 junge Menschen ihre Berufsausbildung. Die Übernahmequote nach erfolgreichem Abschluss ist mit rund 80 Prozent überdurchschnittlich hoch. Damit wollen wir den wachsenden Anforderungen des Marktes und der demografischen Entwicklung begegnen. Mit einem internen Weiterbildungsprogramm und den zielgruppenspezifischen Programmen für Führungskräfte und Projektleiter tragen wir den hohen Anforderungen an die Personalentwicklung Rechnung. Unser Angebot deckt die Bereiche der persönlichkeitsbildenden, fachlichen und methodischen Entwicklung ab.

Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstreichen unseren Anspruch an eine hohe Beratungsqualität. Unseren Kunden begegnen sowohl in den Schaden- und Serviceabteilungen des Innendienstes als auch im Vertrieb qualifizierte Sachbearbeiter und Kundenberater.

	2017	2016	2015
Anzahl Auszubildender	258	261	249
Ausbildungsquote	8,6 %	8,6 %	8,2 %
Übernahmequote	79,3 %	77,2 %	80,7 %
Anzahl Trainees	9	8	8
Anzahl Führungskräfte	332	335	332
davon Frauen	88	87	87
davon Männer	244	248	245

	2017	2016	2015
Ausgaben für Weiterbildung pro Mitarbeiter in EUR	450	376	392

Über das interne Weiterbildungsprogramm „Fit für die Zukunft“ stellen wir allen Mitarbeitern und Führungskräften ein umfangreiches Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung. Es bietet Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung der:

- Fachkompetenz
- unternehmerischen Kompetenz
- persönlichen Kompetenz
- Problemlösekompetenz
- Führungskompetenz
- Medienkompetenz

Zielgruppenspezifische Maßnahmen sowie PC-Seminare runden das Angebot ab.

Die SV Akademie „90 Minuten WISSEN to go“ basiert auf der Idee einer After-Work-Akademie. Die Mitarbeiter aus dem SV-Innen- und Außendienst können sich im Anschluss an den Arbeitstag in entspannter Atmosphäre über aktuelle, spannende Themen informieren und austauschen. Alle Themen haben einen direkten oder indirekten Bezug zur SV. Gleichermaßen haben Führungskräfte und Mitarbeiter die Möglichkeit, selbst einen Vortrag zu halten.

Für den SV-Innendienst haben wir anhand eines Modells Kompetenzen definiert, über die Personen in bestimmten Schlüsselfunktionen (zum Beispiel Führungskräfte) im SV-Innendienst verfügen müssen. Die Anforderungen werden durch sogenannte Kompetenzdimensionen näher beschrieben. Verhaltensanker legen fest, nach welchem beobachtbaren Verhalten bewertet wird, ob eine Person in angemessener Weise über die erforderlichen Kompetenzen verfügt. Diese sind Maßstab für die Einschätzung von Mitarbeiterpotenzialen und zum Beispiel für Auswahlgespräche und Assessment Center.

Zur Identifizierung, Förderung und Bindung von Mitarbeitern mit Potenzial für Führungsaufgaben hat die SV mit „SV ProFN“ ein spezielles Programm für Führungsnachwuchskräfte im Innen- und Außendienst konzipiert. Die Programminhalte fördern neben den persönlichen auch die Führungs- und Problemlösekompetenzen der Teilnehmer und unterstützen sie bei ihrem Ziel, die Führungslaufbahn einzuschlagen.

Die erfolgreiche Umsetzung der vielzähligen Projekte in der SV erfordert methodisch gut ausgebildete Projektleiter und Mitarbeiter. Mit unserem mehrstufigen Projektleiterentwicklungsprogramm bieten wir die dazu erforderliche Qualifizierung.

Mit dem Traineeprogramm unterstützt die SV junge Akademiker beim Einstieg ins Unternehmen und in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung. Gleichzeitig begegnen wir mit der gezielten Gewinnung qualifizierter Kollegen den Auswirkungen des demografischen Wandels. >

Gesamtzahl der Beschäftigten	2017	2016	2015
<b>Beschäftigte (inkl. Azubis)</b>	<b>3.016</b>	<b>3.019</b>	<b>3.033</b>
davon Frauen gesamt	1.546	1.559	1.560
davon Männer gesamt	1.470	1.460	1.473
<b>Beschäftigte in Vollzeit</b>	<b>2.354</b>	<b>2.349</b>	<b>2.373</b>
davon Anzahl Frauen in Vollzeit	936	941	948
davon Anzahl Männer in Vollzeit	1.418	1.408	1.425
<b>Beschäftigte in Teilzeit</b>	<b>662</b>	<b>670</b>	<b>660</b>
davon Anzahl Frauen in Teilzeit	610	618	612
davon Anzahl Männer in Teilzeit	52	52	48
<b>Teilzeitquote</b>	<b>21,9 %</b>	<b>22,2 %</b>	<b>21,8 %</b>

Altersstruktur (in Jahren)	2017	2016	2015
> 60	117	73	69
51 – 60	965	958	901
41 – 50	885	937	992
31 – 40	494	497	527
25 – 30	231	239	237
< 25	324	315	307
Durchschnittsalter	<b>44,2</b>	<b>44,1</b>	<b>43,7</b>

	2017	2016	2015
<b>Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit</b>	<b>17,3 Jahre</b>	16,9 Jahre	16,6 Jahre
<b>Fluktuationsquote</b>	<b>3,6 %</b>	5,3 %	4,4 %
Anzahl Frauen, die das Unternehmen verlassen haben	40	60	45
Anzahl Männer, die das Unternehmen verlassen haben	55	82	74
<b>Neu eingestellte Mitarbeiter</b>	<b>77</b>	62	
Quote neu eingestellter Mitarbeiter	<b>2,8 %</b>	2,2 %	

### › Flexible Arbeitszeitmodelle und Mitarbeiterunterstützungsprogramme

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei uns gelebte Praxis. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, diverse Teilzeitangebote und die Möglichkeit zur Telearbeit. Um unsere Mitarbeiter auch bei beruflichen oder privaten Problemstellungen zu unterstützen und zu entlasten, arbeiten wir mit der pme Familienservice Gruppe. Sie ist der führende Anbieter von umfassenden Mitarbeiterunterstützungsprogrammen. Das Portfolio beinhaltet neben eigenen Kindertageseinrichtungen und Betreuungsangeboten im schulischen Bereich oder in den Ferien auch Hilfestellung im Bereich der Pflege von Angehörigen, wie zum Beispiel die Vermittlung von Haushaltshilfen oder Pflegediensten. Zudem

bietet pme ein Lebenslagencoaching an. Hier finden die Mitarbeiter systemische Beratung in schwierigen Lebenslagen: gesundheitliche Beeinträchtigungen, Probleme am Arbeitsplatz, Partnerschaftskonflikte, Erziehungsfragen und Schulprobleme oder Suchtberatung. Das Coaching kann auch unterstützen, wenn sich Lebensphasen verändern, wie zum Beispiel bei einem Arbeitsplatzwechsel oder dem Eintritt in den Ruhestand. Einmal im Jahr findet für alle Mitarbeiter und Führungskräfte der SV ein Mitarbeitergespräch statt. Es dient der Zielwürdigung und Leistungsbeurteilung des vorangegangenen Jahres sowie der Zielfestlegung für das kommende Jahr. Auch eventuelle Entwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen werden in diesem Rahmen vereinbart.

### FREIWILLIGE LEISTUNGEN

- Zusätzliche Monatsgehälter
- Vermögenswirksame Leistungen
- Erfolgsbeteiligung/Tantieme
- Betriebliche Altersvorsorge
- Zuwendungen aus besonderem Anlass
- Sonderurlaub
- Versicherungsschutz bei Dienstreisen
- Bezuschusstes Mittagessen
- Betriebssport
- Gesundheitsangebote
- Fahrtkostenzuschuss
- Arbeitgeberzuschuss zur Direktversicherung

### Mitarbeiterbefragung 2017

Im Jahr 2017 fand zum vierten Mal die Mitarbeiterbefragung statt. Die Beteiligungsquote von knapp 80 Prozent zeigt den besonderen Stellenwert, den die Mitarbeiter der Befragung beimessen. Insgesamt setzt sich der positive Trend aus den Vorjahren fort. Die hohen Zufriedenheitswerte konnten fast überall gehalten oder sogar noch verbessert werden. Insbesondere sind die Mitarbeiter mit ihrer Tätigkeit, der Zusammenarbeit im Arbeitsbereich, ihren Führungskräften, der Unternehmenskultur sowie der SV als Arbeitgeber sehr zufrieden.

### Übernahme von Leasingkräften

Anfang 2018 werden wir insgesamt 25 Leasingkräfte, die im Bereich der Küche und des Gastronomieservice eingesetzt sind, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen. Die Betriebsgastronomie wird damit weiterhin von unseren eigenen Mitarbeitern und nicht von einem externen Caterer betrieben.

### Die SV achtet die Rechte der Gewerkschaften

Die SV ist Mitglied im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV), der für seine Mitgliedsunternehmen mit den Gewerkschaften Tarifverträge verhandelt. Diese Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe finden für alle unsere Mitarbeiter Anwendung. Zudem sind Gewerkschaftsvertreter Mitglieder im Aufsichtsrat unserer Konzern-dachgesellschaft. ›

## IMMER MEHR VÄTER GEHEN IN ELTERNZEIT UND NEHMEN AN DER ENTWICKLUNG IHRER KINDER ANTEIL

Im Vergleich zu ihren eigenen Vätern hat sich das Selbstverständnis der heutigen Väter gewandelt. Rund 70 Prozent sagen, dass sie sich mehr an der Erziehung und Betreuung der Kinder beteiligen wollen als die Väter ihrer Elterngeneration – und sie bewerten das als persönlichen Gewinn.

Jeder dritte Vater nimmt heute, unterstützt vom Elterngeld, eine Elternzeit. Mittel- und längerfristig wirkt sich die Elternzeit positiv auf eine aktive Vaterschaft aus: Väter, die in Elternzeit waren, verbringen auch danach mehr Zeit mit ihren Kindern. Sie entwickeln eine intensivere Beziehung zu ihnen und teilen sich Familienaufgaben mit ihrer Partnerin auf.



Aktive Väter sind zufriedener. Sie berichten von einer Steigerung des eigenen Wohlbefindens und der eigenen Zufriedenheit und betonen den Erwerb neuer Familienkompetenzen. Auch die Mütter profitieren, weil aktive Väter starke Partner sind und sie wirksam unterstützen, wenn sie selbst in ihren Beruf wieder einsteigen wollen. Schließlich haben auch die Kinder etwas von einem verstärkten väterlichen Engagement.

Die SV unterstützt Väter, die Elternzeit nehmen, denn wir haben erkannt: Eine betriebliche Familienpolitik, die aktive Vaterschaft unterstützt und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt, führt zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit, geringen Fehlzeiten und einer höheren Mitarbeiterproduktivität.

*Aaron Schmid hat einen Sohn und eine Tochter. Für beide Kinder hat er sich jeweils zwei Monate Elternzeit genommen, um die erste Zeit mit dem neuen Familienmitglied zu verbringen.*

### » Förderung von Frauen in Führungspositionen

Wir bekennen uns zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und möchten den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter erhöhen. Das „Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ schreibt für die SV die Festlegung einer Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand sowie auf der Ebene 1 und 2 längstens bis 30. Juni 2022 vor. Die Festsetzung orientierte sich an einer realitätsnahen Geschlechterquote auf Basis der aktuellen Quote, da der bekannte Spielraum zur Erhöhung der Frauenquote aufgrund vakanter Positionen in diesem Zeitraum eher gering ist. Im Einzelnen wurde festgelegt:

	Ziel-Frauenquote bis (a) 30.06.2019 (b) 30.06.2022	Tatsächliche Frauenquote Stand 31.12.2017
<b>Aufsichtsrat (a)</b>	10% SVH 10% SVG 15% SVL	10% SVH 15% SVG 10% SVL
<b>Vorstand (SVH+SVG+SVL) (b)</b>	0%	0%
<b>Führungsebene 1 (b)</b> (SVH+SVG+SVL, inkl. Führungsaußendienst)	12%	13%
<b>Führungsebene 2 (b)</b> (SVH+SVG+SVL, inkl. Führungsaußendienst)	20%	17%

### Personalentwicklung und Qualifizierung im Vertrieb

Die SV Vertriebsakademie bietet mit dem zentralen Trainingskatalog ein breit gefächertes Seminar-, Trainings- und Entwicklungsangebot an. Hiermit wird den Vertriebspartnern ermöglicht, sowohl die Anforderungen der Initiative „gut beraten“ zur regelmäßigen Weiterbildung zu erfüllen als auch an Veranstaltungen teilzunehmen, die den persönlichen Bildungsbedarfen entsprechen, für den Erfolg in der Praxis und auch für die persönliche Weiterentwicklung zielführend sind. Die Brancheninitiative „gut beraten“ zur nachhaltigen Sicherung der Beratungskompetenz der Vermittler ist im Bildungsverständnis der SV vollumfänglich etabliert. Sämtliche Prozesse und Angebote im Weiterbildungsbereich folgen den Vorgaben von „gut beraten“. Der Bogen spannt sich dabei von Seminaren, Webinaren und web-based-trainings zu vielfältigen fachlichen Themenstellungen über Trainings zur Beratungskompetenz bis hin zu Seminarreihen zum Ausbau der unternehmerischen Kompetenz und der Führungskompetenz.

Seminare, die Impulse zur persönlichen Weiterentwicklung und persönlichen Verhaltenssteuerung geben, sowie Qualifizierungsprogramme zur Entwicklung von Spezialisten und Führungsnachwuchskräften runden die Angebotspalette ab. Nicht zuletzt wird das Seminarangebot durch Trainings ergänzt, die unsere Vertriebspartner bei der Nutzung der modernen Medien und Techniken (z. B. iPad-Training oder das Verkaufsseminar „Verkaufen im Wandel der Zeit“) unterstützen. »

› Ständige technische Innovationen, die Digitalisierung und die hohe Veränderungsgeschwindigkeit stellen unsere Vertriebspartner in ihrer Arbeit immer wieder vor große Herausforderungen. Um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden, ist auch eine gesunde Work-Life-Balance enorm wichtig. Daher bietet die SV Vertriebsakademie ergänzende Maßnahmen an, die den Menschen bei der Bewältigung ihrer herausfordernden Aufgaben helfen können. Mit Seminarangeboten zu Resilienz, Selbstmanagement und Gesundheitsförderung unterstützt die SV Vertriebsakademie die Mitarbeiter im Vertrieb. Die nachhaltige Förderung des SV Privat-Konzepts stand auch in 2017 mit einer Vielzahl von Maßnahmen und Aktivitäten weiter im Fokus. Der Einsatz dieser ganzheitlichen Kundenberatung mittels App-Unterstützung auf dem iPad ermöglicht eine Beratung, bei der der Kunde mit seinen Wünschen und Bedarfen im Mittelpunkt steht.

### Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Neben der Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Unfällen hat für uns insbesondere die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit einen hohen Stellenwert. Indem wir langfristig die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aller Mitarbeiter erhalten und fördern, tragen wir in Zeiten des demografischen Wandels zu unserer Wettbewerbsfähigkeit bei.

Wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz setzt ein einheitliches Grundverständnis im Unternehmen voraus. Wir haben deshalb „Leitsätze für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der SV“ erarbeitet. Die Leitsätze definieren unser Unternehmensverständnis im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung und bilden die Leitplanken für die Aktivitäten der SV.

Die Leitsätze werden durch entsprechende Erläuterungen konkretisiert und näher ausgeführt. Um sie mit Leben zu füllen, haben alle Führungskräfte im Jahr 2016 an einer persönlichen Schulung zum Thema Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung teilgenommen. Im Jahr 2017 wurden für alle neuen Führungskräfte ebenfalls Veranstaltungen im Hinblick auf ihre Aufgaben und Verantwortung im Arbeitsschutz durchgeführt. Als Referent konnten wir Herrn Professor Dr. Martin Schmauder, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitswissenschaft an der Technischen Universität Dresden, gewinnen. Im Rahmen der SV Akademie „90 Minuten WISSEN to go“ haben wir im Jahr 2017 an allen Standorten und offen für alle Mitarbeiter Veranstaltungen zu „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der SV“ durchgeführt. Zudem stehen mit dem Relaunch unseres „Arbeitsschutz-Portals“ im SV-Intranet unseren Mitarbeitern Informationen und praktische Hinweise rund um das Thema Sicherheit und Gesundheit nun noch übersichtlicher und umfassender zur Verfügung. Wir haben ebenfalls unsere Arbeitsschutzorganisation weiterentwickelt: Im Jahr 2017 haben wir mit dem Arbeitsschutz-Board ein Gremium zur Steuerung dieser Themen auf Konzern-Ebene etabliert.

### Mit Ergonomie am Arbeitsplatz Erkrankungen vorbeugen

Betrieblicher Gesundheitsschutz hat viele Facetten. Eine davon ist die Ergonomie am Arbeitsplatz. Bei der

## LEITSÄTZE FÜR ARBEITSSCHUTZ UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG BEI DER SV

- 01\_ Sicherheit und Gesundheit sind wichtige Erfolgsfaktoren unseres unternehmerischen Handelns.**
- 02\_ Die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit ist dabei das vorrangige Ziel.**
- 03\_ Unsere Arbeitsschutzorganisation schafft die angemessenen Rahmenbedingungen für einen nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz.**
- 04\_ Die Gestaltung, Umsetzung und Überprüfung der Wirksamkeit von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen ist Führungsaufgabe.**
- 05\_ Gesundheitsgerechtes Arbeiten ist Aufgabe und Verpflichtung jedes Einzelnen.**
- 06\_ Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sind Bestandteil wirtschaftlichen Handelns, von dem alle profitieren.**

gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit achten wir nicht nur auf die Arbeitsmittel selbst, sondern beispielsweise auch auf eine angemessene Beleuchtung, auf ein gutes Raumklima sowie auf die Gestaltung von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen. Denn ein ergonomisch ausgestatteter Arbeitsplatz schafft eine gute Arbeitsatmosphäre, vermindert Fehlbeanspruchungen und fördert die Bewegungsfreiheit für die Mitarbeiter.

### Umfangreiches Angebot zur Gesundheitsförderung

Wir unterstützen mit unserem Betrieblichen Sport- und Gesundheitswesen unsere Mitarbeiter dabei, die eigene Arbeitsfähigkeit selbstverantwortlich und aktiv zu erhalten und ihre Gesundheit zu fördern. Im Kern stehen dabei unsere umfangreichen Angebote im Bereich der „Prävention“. Dazu zählt zum einen der „Mitarbeiter Checkup“, ein hochwertiges Gesundheitsprogramm für alle Mitarbeiter ab dem 35. Lebensjahr unter der Leitung unserer Betriebsärzte. Ein regelmäßiger Gesundheitscheck ist Prävention und Vorsorge sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für das Unternehmen. Gesundheitliche Probleme können so schon im Vorfeld erkannt werden, um menschliches Leid, Leistungsabfall und krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden. Gesunde Mitarbeiter sind motivierter und leistungsfähiger. Weitere Leistungen sind diverse Angebote der Krebsprävention (u.a. Brust-, Darm-, Haut- und Prostata-Krebsvorsorge), Vitamin D-Bestimmung, Hörtest, Gripeschutzimpfung, Fahrersicherheitstraining sowie Gesundheits-Veranstaltungen. Im Jahr 2017 haben wir als besondere Vorsorge-Aktion unseren Mitarbeitern eine Karotis-Doppler-Untersuchung (Ultraschall der Halsschlagader) angeboten. Diese wichtige Vorsorgeuntersuchung dient der Früherkennung von Bluthochdruckerkrankungen und der Einschätzung des Schlaganfallrisikos. Der Schwerpunkt „Körperliche und geistige Fitness“ beinhaltet Angebote von Sport- und Gesundheitskursen und darüber hinaus bieten wir vielfältige betriebliche Sportsparten wie zum Beispiel Ski, Alpin, Laufen, Tennis, Skat und Schach an. Angebote aus dem Bereich Osteopathie, Massage und Wellness runden den Schwerpunkt „Wohlbefinden“ ab. Das Unternehmen möchte aber gleichzeitig die Eigenverantwortung des Mitarbeiters bei den Themen Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit einbeziehen. Die Mitarbeiter bezahlen deshalb einen Eigenanteil für jedes Angebot. ◀

## GESUNDHEIT

UND ARBEITSFÄHIGKEIT  
ERHALTEN

## UMWELT

**D**er effiziente Einsatz von Ressourcen, die Reduzierung der Ressourcenverbräuche und die Vermeidung von negativen Auswirkungen auf den Klimawandel sind für uns primäre Ziele im Umweltmanagement. In den vergangenen Jahren haben wir kontinuierlich an der Ressourceneffizienz im Gebäudebetrieb gearbeitet und in den Bereichen Energie- und Wasserverbrauch sowie Abfall effektive Maßnahmen an allen Standorten umgesetzt.

Bei Neu- oder Umbaumaßnahmen bevorzugen wir umweltfreundliche Bauweisen. Energetische Maßnahmen im Bereich Heizung, Fenster und Gebäudeisolierung sorgen für eine verbesserte Energieeffizienz. An unserem Verwaltungsgebäude in Stuttgart haben wir im Jahr 2017 mit der Sanierung unserer Außenfassade begonnen. Dabei wird schrittweise die komplette Fassade eines Gebäudeteils inklusive der Fenster ausgetauscht. Durch die Modernisierung steigern wir zum einen die Energieeffizienz des Gebäudes. Zum anderen verbessern wir das Raumklima innerhalb des Gebäudes und tragen so zur Arbeitsplatzzufriedenheit der Mitarbeiter bei.

Zur Reduzierung des Stromverbrauchs trug maßgeblich die Optimierung unserer Beleuchtung bei. Im Jahr 2012 haben wir damit begonnen, die Beleuchtung unserer Tiefgaragen in Stuttgart und Wiesbaden auf LED-Technik umzustellen. In Erfurt wurde die Beleuchtung in der Tiefgarage und dem Betriebsrestaurant

optimiert. Auch die Bürobeleuchtung wurde ausgetauscht durch energiesparende Stehleuchten, dies geschah individuell für jeden Arbeitsplatz. Für elektrische Geräte wurde, wo möglich, eine Nachtabschaltung installiert, sodass allen überflüssigen Standby-Einstellungen zwischen 20 und sechs Uhr der Strom abgedreht wird. Auch die Nutzung von Sonnenenergie zur Erzeugung von regenerativer Energie war uns ein Anliegen. Nach Stuttgart und Karlsruhe wurde auch auf dem Gebäudedach in Wiesbaden und Kassel eine Photovoltaikanlage installiert.

### Ökostrom seit 2017 mit ok-power-Siegel

Seit 2013 beziehen wir an allen Standorten Strom aus regenerativen Energien. Im Berichtsjahr konnten wir zudem die Ökostromqualität deutlich verbessern. An unseren zwei Standorten Stuttgart und Mannheim wird seit 2017 Ökostrom bezogen, der mit dem ok-power-Siegel ausgezeichnet ist. Der Stromverbrauch dieser beiden Standorte entspricht etwa zwei Dritteln unseres Gesamtverbrauchs. Der Wasserverbrauch konnte in den letzten Jahren kontinuierlich gesenkt werden. Am Standort Stuttgart wurde mithilfe einer Wärmerückgewinnungsanlage der Wasserverbrauch der Kühltechnik gesenkt und die Bewässerung der Außenanlagen auf ein Minimum reduziert. >



## GOLD-STANDARD FÜR NEUES VERWALTUNGSGEBÄUDE

An unserem Standort in Mannheim bauen wir ein modernes Bürogebäude, das wir zum einen selbst als Verwaltungsgebäude nutzen und zum Teil fremdvermieten. Vor dem Hintergrund, dass Gebäude keine kurzlebigen Verbrauchsgüter sind, sondern

jahrzehntelang genutzt werden, möchten wir unser neues Domizil nach dem Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifizieren lassen und berücksichtigen beim Bau die erforderlichen Standards.



Bei der Zertifizierung durch die DGNB streben wir eine ganzheitliche Betrachtungsweise an, die neben den ökologischen und ökonomischen Aspekten auch sozio-kulturelle mit einschließt. Das heißt, dass neben der Ökobilanz von Baustoffen oder der Höhe von Betriebs- und Instandhaltungskosten auch Faktoren betrachtet werden, die das Wohlbefinden und den Komfort der Nutzer im Blick haben. Dazu zählen beispielsweise eine gute Raumluftqualität oder eine angenehme Beleuchtung.

*Mitte 2020 soll unser neues Verwaltungsgebäude in Mannheim bezugsfertig sein.*

Strom- und Wärmeverbrauch in Kilowattstunden (kWh)*	2017	2016	2015
<b>Stromverbrauch</b>	<b>12.592.675</b>	12.461.734	12.802.079
Stromverbrauch gesamt	12.592.675	12.461.734	12.802.079
davon Ökostrom	12.592.675	12.461.734	12.802.079
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/Mitarbeiter)	4.175	4.128	4.221
<b>Wärmeverbrauch</b>	<b>10.365.154</b>	9.657.055	9.304.588
Wärmeverbrauch gesamt	10.365.154	9.657.055	9.304.588
Spezifischer Wärme- verbrauch (kWh/Mitarbeiter)	3.437	3.199	3.068

CO <sub>2</sub> -Emissionen aus Strom und Wärme in Kilogramm (kg)	2017	2016	2015
CO <sub>2</sub> -Emissionen Strom gesamt	122	121	124
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Strom (kg/Mitarbeiter)	0,04	0,04	0,04
CO <sub>2</sub> -Emissionen Wärme gesamt	1.568.248	1.461.112	1.407.784
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Wärme (kg/Mitarbeiter)	520	484	464

Wasserverbrauch in Kubikmetern (m <sup>3</sup> )*	2017	2016	2015
Wasserverbrauch gesamt	53.891	56.439	57.169
Spezifischer Wasser- verbrauch (m <sup>3</sup> /Mitarbeiter)	18	19	19

\*Zur Ermittlung der Umweltkennzahlen verwenden wir das Berechnungstool des VfU (Update 2015). In den Fällen, bei denen die Jahressverbrauchszahlen nicht bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts vorlagen, haben wir auf Schätzwerte/Hochrechnungen zurückgegriffen. Dies ist durch ein Sternchen kenntlich gemacht.

› Auch das Thema Abfall ist für die SV ein wichtiges Thema bei der Ressourceneffizienz. An allen Standorten haben wir daher Abfalltrennsysteme etabliert. Unser Ziel ist es, möglichst viele Werkstoffe separat zu entsorgen und dadurch das Restmüllaufkommen zu reduzieren.

Abfallmengen in Kilogramm (kg)	2017	2016	2015
<b>Abfall zur Verwertung</b>	<b>518.538</b>	531.310	698.130
Papier	266.590	273.070	349.380
Karton	24.680	26.010	31.910
Glas	5.780	8.600	10.130
Kunststoff	9.728	15.030	39.120
Elektronikschrott	5.650	5.360	8.230
Holzabfälle / Grünschnitt	5.340	10.600	11.700
Sperrgut / Bauschutt	30.670	11.420	39.910
Altmetall	0	0	700
Fettabscheider	68.320	55.900	109.480
Kantinenabfälle / Bioabfälle	101.130	122.390	97.570
Batterien	0	170	12
Leuchtstoffröhren	200	260	1.120
Toner	450	660	-
Kühl- und Gefrierschränke	0	1.000	-
<b>Abfall zur Beseitigung gesamt</b>	<b>240.360</b>	316.910	288.670
Gemischter Siedlungsabfall	173.010	314.330	285.420
Problemstoffe	0	2.580	3.250
Speise- / Friteusenfett	1.070	840	-
Mischschrott	66.280	-	-

### SV entscheidet sich für „Pro Recyclingpapier“

Als Versicherer mit rund 3,9 Millionen Kunden spielen Papiereinsatz und -verbrauch eine große Rolle. Mit dem Bekenntnis zum konzernweiten Einsatz von Recyclingpapier mit dem „Blauen Engel“ möchten wir die Umweltauswirkungen aus unserer Geschäftstätigkeit soweit wie möglich reduzieren und dabei für unsere Mitarbeiter und auch für die Branche Vorbild sein. Deshalb ist die SV seit Anfang 2015 auch Teilnehmer der bundesweiten „Initiative Pro Recyclingpapier“. Die Schonung der natürlichen Ressourcen stellt einen wesentlichen Aspekt unserer nachhaltigen Ausrichtung dar. Auch als Versicherer haben wir viele Möglichkeiten, die Umwelt und das Klima zu entlasten. Für alle Prozesse, bei denen nicht auf den Einsatz von Papier verzichtet werden kann, haben wir sukzessive auf Recyclingprodukte umgestellt, da diese im Herstellungsprozess weitaus weniger Ressourcen wie Holz, Energie und Wasser verbrauchen. Auch der Verzicht auf Chemikalien und kürzere Transportwege verringern die Umweltbelastungen. Bei der Auswahl des Papiers legen wir deshalb Wert auf die Auszeichnung mit dem „Blauen Engel“. Die Papierauswahl unserer Werbematerialien haben wir im Jahr 2017 zudem erfolgreich auf Umweltpapier mit dem Label „FSC-Recycling“ umgestellt. ›



**› Reduzierung des Papierverbrauchs durch Überarbeitung von Bedingungswerken**

Nicht nur die richtige Wahl des Papiers, sondern auch der Verbrauch sind wichtige Stellschrauben, wenn es um Ressourcenschonung geht. Die Gestaltung von Prozessen, Formularen und Bedingungswerken haben entscheidenden Einfluss auf den Papierverbrauch eines Versicherers. So streben wir in einigen Bereichen an, das Druckvolumen im Antragsprozess zu reduzieren. Künftig sollen beispielsweise verkürzte Antrags-Exemplare, das heißt lediglich die zu unterschreibenden Bestandteile, papiergebunden eingereicht werden.

Der Bereich Produktentwicklung konnte durch eine neue Systematik, geändertes Layout, Umformulierungen und Kürzung von redundanten Inhalten den Umfang eines Bedingungswerks halbieren. Neben dem Einspareffekt profitieren auch unsere Kunden von der besseren Lesbarkeit und verständlicheren Inhalten.

Auch die Digitalisierung wird das Versicherungsgeschäft in Zukunft entscheidend prägen und neue Möglichkeiten der Papiereinsparung eröffnen, wie zum Beispiel durch Nutzung elektronischer Versandwege. Ebenfalls haben wir die Aufsichtsrats-Gremiensitzungen auf digitale Unterlagen umgestellt. Der Vorstand und Aufsichtsrat verzichten auf Papier und nutzen elektronische Anwendungen. Das Projekt SV OnlinePost hat die Forcierung dieser modernen Kommunikationswege im Fokus. Durch eine Einsparung von Papier wird die Umwelt geschont und unseren Kunden eine unkomplizierte und schnelle Kommunikation mit der SV eröffnet. In 2017 wurden Kunden, deren E-Mailadresse bereits bei uns hinterlegt war, in einem E-Mailing angeschrieben und auf die SV OnlinePost aufmerksam gemacht. Die hieraus resultierenden Registrierungen konnten dank dem Einsatz von Robotics vollautomatisiert in unseren Systemen hinterlegt werden. In Folge der Registrierungen für SV OnlinePost konnten so 2017 schon über 700.000 Blatt Papier eingespart werden. Die Bestätigung des neuen Versandweges durch unsere Kunden spart aber nicht nur Papier, sondern sorgt auch für die notwendige Rechtssicherheit und den erforderlichen Datenschutz bei der Kommunikation mittels E-Mail.

Papierverbrauch und Anteil Recyclingpapier in Kilogramm (kg)	2017	2016	2015
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier gesamt	189.000	482.572	341.467
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier spezifisch (kg/Mitarbeiter)	63	160	113
Anteil Drucker- und Kopierpapier Blauer Engel (in %)	100	100	100

**Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs sowie der Bahn bei Dienstreisen etabliert**

Wir fördern umweltfreundliches Verhalten unserer Mitarbeiter auf dem Weg zur Arbeit und auf Dienstreisen, indem wir Anreize zur stärkeren Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs schaffen. Auch die vorrangige

Nutzung der Bahn bei Dienstreisen ist in der Dienstreiseordnung festgeschrieben. Wählen Mitarbeiter öffentliche Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit, erhalten sie Firmenjahrestickets zu vergünstigten Preisen sowie einen Fahrtkostenzuschuss.

Dienstreisen	2017	2016	2015
Dienstreisen gesamt	14.353.219	16.399.999	16.606.925
Dienstreisen spezifisch (km/Mitarbeiter)	4.759	5.432	5.475
Anteil Dienstwagen (in km)	8.805.000	8.960.000	9.180.000
Anteil Bahn (in km)	4.994.219	6.817.999	6.787.925
Anteil Flug (in km)	554.000	622.000	639.000

Um die Umweltbelastung durch Dienstreisen so gering wie möglich zu halten, haben wir Kriterien für die Wahl des zu nutzenden Verkehrsmittels in die Dienstreiseordnung aufgenommen. Für Fahrten zwischen den Standorten im Geschäftsgebiet sollen unsere Mitarbeiter vorrangig die Bahn nutzen – das aus Kosten- und Umweltgesichtspunkten sinnvollste Verkehrsmittel. Flugzeuge verursachen den höchsten CO<sub>2</sub>-Ausstoß und sollen bei der Wahl des Verkehrsmittels möglichst nachrangig gebucht werden. Flugreisen, die sich nicht vermeiden lassen, kompensieren wir mit atmosfair. Durch den Einsatz moderner Videokonferenztechnik wollen wir das Dienstreiseaufkommen weiter reduzieren.

Bei unseren Dienstfahrzeugen achten wir bei der Beschaffung darauf, unseren durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoß weiter zu reduzieren.

**CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der SV SparkassenVersicherung**

Scope 1 direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	1.653
Scope 2 indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	1.568
Scope 3 erweiterte CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	2.360
Gesamt CO <sub>2</sub> -Emissionen Scope 1, 2 und 3 (t)	5.581
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Scope 1, 2 und 3 (kg/Mitarbeiter)	1.850

**Energieeffizienz und Ressourcenschonung weiter im Fokus**

Der Optimierung von Arbeitsabläufen sind jedoch Grenzen gesetzt, was die Reduzierung des Ressourceneinsatzes betrifft. Deshalb ist hier auch die Eigenverantwortung jedes Einzelnen gefragt, um Ressourcen zu schonen. So liegt es bei jedem Mitarbeiter, proaktiv weitere Einsparpotenziale in seinem Arbeitsumfeld zu erschließen und beispielsweise auf überflüssige Papierausdrucke zu verzichten. Die kontinuierliche Sensibilisierung und Einbindung der Mitarbeiter ist deshalb ein wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. ›





### RECYCLING: AUS ELEKTROSCHROTT WIRD KUNST

Anlässlich des 250-jährigen Jubiläums der ehemaligen Hessischen Brandversicherungsanstalt in Kassel wurde in Kooperation mit der Kunsthochschule unter dem Stichwort „VerWertung“ ein Kunst-am-Bau-Wettbewerb ausgeschrieben, um den alten beleuchteten Schriftzug BRANDKASSE in ein Kunstprojekt einzubinden. In einem mehrstufigen Auswahlverfahren gelang es dem Künstler Stefan Geyer, die Jury für seine Version einer verglasten drei Meter hohen Außenskulptur zu begeistern.

Stefan Geyer setzte seine Idee um, die Original-Buchstaben zu restaurieren und neu zu ordnen. Architek-

tonisch orientiert sich die Arbeit am nebenstehenden Gebäude, dem „Brandkasse-Hochhaus“, zu dessen Füßen die Skulptur nun verortet ist. Zuvor auf dem Dach dieses Hochhauses montiert, ist der Schriftzug nicht nur historisches Dokument der Brandkasse, sondern auch Zeugnis des wirtschaftlichen Wandels und einer städtischen Veränderung. Die alten Lettern zeigen trotz Restaurierung Gebrauchsspuren, Dellen, Beulen und Ausbesserungen. Die Funktion des ursprünglichen Leuchtens wurde wieder hergestellt und dank modernster LED-Technik durch farbiges Licht erweitert.

Im Rahmen der Feierlichkeiten zum 250-jährigen Bestehen der Kassler Brandkasse wurde die drei Meter hohe Skulptur von Stefan Geyer „untitled (conversion)“ enthüllt und der Öffentlichkeit vorgestellt.

#### › Mitarbeiter für Nachhaltigkeit begeistern

Ressourcenschonendes und verantwortungsbewusstes Verhalten fängt bei jedem Einzelnen an. Deshalb ist uns die kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeiter rund um das Thema Nachhaltigkeit besonders wichtig.

Unter dem Motto „Radeln für Umwelt und Fitness“ veranstalten wir seit 2012 den SV Fahrradsommer. Die Teilnehmer leisten mit ihrem Engagement nicht nur einen Beitrag für ihre Gesundheit, sondern auch für die Umwelt: Die im Jahr 2017 zurückgelegte Strecke entspricht einer CO<sub>2</sub>-Einsparung von 20.521 Kilogramm oder einem eingesparten Benzinverbrauch von 8.845 Litern. Auch das obligatorische Radlerfrühstück zum Abschluss des Fahrradsommers erfreut sich immer größerer Beliebtheit.

In den vergangenen drei Jahren haben wir im Rahmen der SV Umweltwochen zum „Mitdenken und Mitmachen“ eingeladen. Im Jahr 2017 fanden erstmals die SV-Nachhaltigkeitstage statt. Stand bisher der reine Umweltgedanke im Mittelpunkt, vereinen wir nun ökologische und soziale Themen. Die SV Nachhaltigkeitsstage 2017 standen unter dem Motto „Richtiger Umgang mit wertvollen Ressourcen“ und thematisierten den Kampf gegen Elektroschrott. Auch der regelmäßig erscheinende Umwelttipp in unserem Mitarbeitermagazin behandelt aktuelle Themen, um die Mitarbeiter für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und der eigenen Gesundheit zu motivieren.

#### › Mitgliedschaften und Projekte machen unser Nachhaltigkeitsengagement sichtbar

Als weiteres Bekenntnis für unser Nachhaltigkeitsengagement sind wir seit dem Jahr 2013 Mitglied im Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e. V. (B.A.U.M. e. V.). Der Arbeitskreis verbindet erfolgreich ökonomische, ökologische und soziale Fragen miteinander. Heute ist B.A.U.M. e. V. mit weit über 500 Mitgliedern das größte Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in Europa.

Nach jahrelanger aktiver Beteiligung ist die SV seit 2015 Mitglied des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU). Der VfU ist ein Netzwerk von Finanzdienstleistern aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und Liechtenstein. Gemeinsam mit seinen Mitgliedern arbeitet der Verein an der Entwicklung und Umsetzung innovativer und nachhaltiger Lösungen für Finanzdienstleister mit dem Ziel, den Beitrag der Finanzwirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern.

Seit 2012 beteiligen wir uns am Projekt ÖKOPROFIT der Stadt Wiesbaden. Auch im Jahr 2017 erhielten wir erneut die Auszeichnung „ÖKOPROFIT-Betrieb“. Neben der gezielten Umsetzung von Umweltmaßnahmen in unserem Unternehmen sind wir Mitglied im ÖKOPROFIT-Netzwerk und profitieren vom Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen. Zudem beteiligen wir uns am Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen (NAT).

Ein Projekt, das uns sehr am Herzen liegt, sind unsere Stadtbienen in Wiesbaden, die wir im Jahr 2014 auf unserem Dach in Wiesbaden angesiedelt haben. Bienen bestäuben 80 Prozent aller Pflanzen, darunter jegliches Obst und zahlreiche Gemüsesorten. Sie sind jedoch durch schwindende Artenvielfalt, Krankheiten und den Einsatz von Pestiziden in ihrem natürlichen Umfeld bedroht. Während das Angebot an Nektar und Pollen auf dem Land aufgrund ausgedehnter Monokulturen oft nicht mehr ausreicht, finden Bienen im städtischen Bereich einen reich gedeckten Tisch. Fachkundige Unterstützung erhalten wir von einem Imker vor Ort. Er hat vier seiner Bienenvölker mitsamt Bienenstöcken auf unserem Dach aufgestellt. Einmal pro Woche kommt er zur Pflege vorbei und versorgt seine Bienen mit allem, was sie brauchen. Die Insekten haben sich gut eingelebt und sammeln fleißig Pollen für unseren SV Bio-Honig, der sich großer Beliebtheit erfreut. ◀



## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

**W**eil wir uns mit der Region identifizieren, wollen wir sie stärken und ein zuverlässiger Förderer der kulturellen, sportlichen und sozialen Angebote sein. Das hat in der SV eine lange Tradition. Gesellschaftliches Engagement ist nach unserem Verständnis mehr als Spenden und Sponsoring. In vielen Bereichen haben wir eigene Förderprogramme entwickelt. Wir fokussieren uns in der Sportförderung und im sozialen Bereich auf Heranwachsende und Jugendliche. Auch in der Kulturförderung setzen wir auf junge, noch unbekannte Künstler und fördern zugleich den Nachwuchs an Kunsthochschulen und Akademien. Im Jahr 2017 haben wir uns insgesamt mit über 1,6 Mio. Euro in den Bereichen Kunst und Kultur, Soziales und Umwelt, Bildung und Wissenschaft sowie der Sportförderung gesellschaftlich für die Region engagiert.

### Mit unserem sozialen Engagement setzen wir uns für Zivilcourage ein

Im sozialen Bereich fördern wir Projekte, die Kindern und Jugendlichen Perspektiven eröffnen. Dabei unterstützen wir Bildungs- und Jugendeinrichtungen mit ausgewählten und zielgerichteten Maßnahmen, damit Kinder aktiv und gesund aufwachsen, ihre Chancen auf Bildung bewusst wahrnehmen, ihre Talente entwickeln

und auch soziale Kompetenzen erwerben. Im Jahr 2017 haben wir schwerpunktmäßig die Arbeit des „Netzwerk für Demokratie und Courage“ unterstützt. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter veranstalten Projektstage, um Jugendliche zu Zivilcourage, aktivem Handeln und Nachdenken zu ermutigen sowie das soziale Miteinander zu lernen und zu üben. Nach dem Prinzip „Jugend für Jugend“ werden die Inhalte authentisch und zielgruppengenaug vermittelt.

### Sport vermittelt Werte und fördert soziales Verhalten, Toleranz und Integrationsfähigkeit

Die Sportförderung der SV konzentriert sich auf den Breitensport und die Förderung des Nachwuchses. Besondere Zugpferde sind die „Mobile SV Fußballschule – Trainieren wie die Profis“ und die „SV Handballschule – We like Handball“, die wir Vereinen und Schulprojekten anbieten. Mitinitiator der Fußballschule ist Uwe Bein, weitere ehemalige Bundesligaprofis sind im Trainerteam mit dabei. Dago Leukefeld, ehemaliger Bundestrainer der Frauen, leitet zusammen mit seinem Team die Trainingseinheiten der SV Handballschule. Den teilnehmenden Kindern und Jugendlichen werden Werte wie Teamgeist und Fairplay im Wettbewerb vermittelt. Wir fördern damit soziales Verhalten, Toleranz und Integrationsfähigkeit und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung in unserer Heimatregion. Mit den geförderten Vereinen und Institutionen streben wir eine kooperative und langfristig ausgelegte Zusammenarbeit an. Zur Stärkung der Kundenbindung werden die ortsansässigen Außendienstgeschäftsstellen oder Sparkassen als Mitförderer eingebunden. So können sie ihre Kontakte pflegen und ihre Verbundenheit zur Region unter Beweis stellen. >

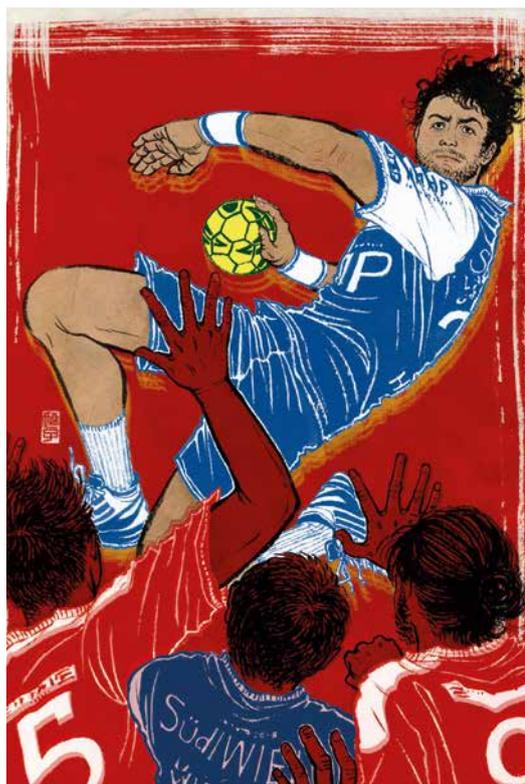
G4-DMA/G4-EC8

### MUTBILDER. DIE KUNST, DAS LEBEN SPORTLICH ZU MEISTERN

Im SV Kunstfoyer, unserer Ausstellungsreihe in der Konzernzentrale in Stuttgart, schaffen wir ein Forum für zeitgenössische Kunst. Unter dem Titel „Mutbilder. Die Kunst, das Leben sportlich zu meistern“ stellten wir im Mai und Juni Illustrationen von Thomas Fuchs, Thilo Rothacker und Yuko Shimizu aus, die Szenen aus dem Handballsport der Frauen- und Männerhandballmannschaft der SG BBM Bietigheim zeigen. Mit diesem außergewöhnlichen Projekt haben wir den Verein „Flying Heart United e.V.“ unterstützt, der im Zusammenspiel von Kunst und Sport das Thema der Zivilcourage aufarbeitet. In der Ausstellung wurden die Werte des Sports und die Themen der Zivilcourage durch die künstlerischen Mittel der Illustration, des Films und durch verschiedene Medien vermittelt. Die Handballmannschaft mit ihren fünf verschiedenen Spieler-Positionen war dabei inhaltliches Vorbild für das nach fünf Themenfeldern aufgebaute Vermittlungskonzept.

Yuko Shimitsu ist Illustratorin.

Ihre Arbeiten bestechen sowohl durch ihre Farbigkeit als auch durch die besondere Dynamik. Ihre „strong boys“ sind Teil einer Sonderedition, die anlässlich der Ausstellung aufgelegt wurde.



### › Die Kunst- und Kulturförderung unterstützt Institutionen und fördert Ausstellungen sowie Festivals

Mit unserem Engagement für Kunst und Kultur leisten wir einen originären Beitrag zur Entwicklung und Entfaltung des kulturellen Lebens in unserem Geschäftsgebiet. Wir fördern die Begegnung mit Kunst und Künstlern, unterstützen die Kommunikation zwischen den Kunst- und Kulturlandschaften in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und in Teilen von Rheinland-Pfalz und bauen Netzwerke zwischen den Kulturinstitutionen der Regionen auf.

SV/ART-regio, unser Kunstförderprogramm, unterstützt Ausstellungsprojekte zur zeitgenössischen Kunst in Museen, öffentlichen Galerien, Kirchen und Vereinen des Geschäftsgebiets der SV. Neben finanzieller Unterstützung leistet SV/ART-regio vor allem konzeptionelle und organisatorische Projektarbeit, welche die Ausstellungskonzeption, den Entwurf begleitender Drucksachen, das Erstellen von Fachtexten, Pressearbeit, das Vorbereiten und Durchführen von Vernissagen, die Versicherung und logistische Leistungen umfassen kann.

Auf dem Gebiet der Musik, der Kunst und des Theaters unterstützen wir in Kooperation mit den regionalen Sparkassenorganisationen, den örtlichen Sparkassen und kommunalen Gebietskörperschaften klassische Festivalprogramme von überregionaler Bedeutung. Diese Veranstaltungen sind identitätsstiftend für die Regionen und besondere Höhepunkte in den Kulturkalendern der Städte und Gemeinden.

Gemeinsam mit den Verbänden und Verbundunternehmen der Sparkassen-Finanzgruppen fördert die SV ausgewählte Kunst- und Kulturprojekte von landesweiter oder überregionaler Relevanz. Im Jahr 2017 war die Sparkassen-Finanzgruppe zum fünften Mal in Folge Hauptsponsor der „documenta“ in Kassel und erstmalig auch Hauptförderer der „Skulptur Projekte Münster“.

### Mit unseren Stiftungen fördern wir den wissenschaftlichen Austausch und innovative Ideen

Bereits 1998 gründete die SV die Stiftung „Umwelt und Schadenvorsorge“. Die Stiftung beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Analyse von Schadenursachen, der Schadenprävention und der Schadenbegrenzung bei Elementargefahren.

Die Stiftung hat das Kolleg „Umwelt- und Schadenvorsorge“ an der Universität Stuttgart, der Technischen Universität Dresden und dem Karlsruher Institut für Technologie initiiert und vergibt Stipendien für insgesamt fünf Promotionen. Ziel des Kollegs ist die Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in übergreifenden Themen.

Das wissenschaftliche Arbeits- und Förderprogramm für die Jahre 2015 bis 2017 war auf das Thema „Resilienz in Zeiten von Unsicherheit und Ambivalenz“ ausgerichtet. Resilienz ist die Fähigkeit von Systemen, die Funktionalität gegenüber Stress und Belastungen aufrechtzuerhalten beziehungsweise kurzfristig wiederherzustellen. Funktionalität bezieht sich auf die Gewährleistung der jeweiligen Dienstleistungen, die von dem System erbracht werden sollen. Im Mittelpunkt stehen dabei Versorgungssicherheit, Umwelt- und Klimaschutz, Wirtschaftlichkeit und Sozialverträglichkeit.

Im Rahmen des Arbeits- und Förderprogramms werden wissenschaftliche Arbeiten und Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion über das Thema Resilienz gefördert, die einen Erkenntnisfortschritt sowie daraus abzuleitende Handlungsempfehlungen zur besseren Bewältigung der Risiken von Naturgefahren versprechen. Dabei geht es sowohl um die Verhinderung von Schäden durch vorsorgende Maßnahmen wie auch um die Verbesserung von Anpassungsmaßnahmen nach dem Eintritt von Naturkatastrophen.

Mit dem Schwerpunkt auf Resilienz soll vor allem auch auf unwahrscheinliche Ereignisse eingegangen werden, die zwar seltener zu erwarten sind, aber dennoch bei Schadeneintritt große Schadenunfälle auslösen können. Bei solchen Ereignissen ist es notwendig, die Funktionalität der infrastrukturellen Leistungen sicherzustellen. Gerade die Vorsorge vor seltenen, aber hoch wirksamen Naturgefahren ist bis heute ein Stiefkind der Forschung in Deutschland. Die Stiftung soll in diesem Kontext auch als Ideenschmiede für neue Ansätze in der Schadenvorsorge wahrgenommen werden.

Mit der „ÖVA-Stiftung – Wissenschafts- und Kulturförderung an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim“ fördern wir wissenschaftliche, kulturelle, soziale und sportliche Aktivitäten an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim. Dazu zählt die Unterstützung von herausragenden und innovativen Abschlussarbeiten, Tagungen und Symposien, Projekten sowie internationalen Programmen. ◀

## KUNSTFÖRDERUNG

LANGJÄHRIGE  
PARTNERSCHAFTEN UND  
KOOPERATIONEN

## GRI INHALTSINDEX

Für unsere Berichterstattung orientieren wir uns an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI G4). Die Erstellung des Berichts erfolgt in der „In Übereinstimmung“-Option Kern. Zusätzlich verwenden wir die GRI-Branchenangaben für Finanzdienstleistungsunternehmen.



### ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Allgemeine Standardangaben	Seite/Antwort	Externe Prüfung	Beschreibung
<b>STRATEGIE UND ANALYSE</b>			
G4-1	3, GB 2017 „SV Konzern“ S. 175		Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation
G4-2	GB 2017 „SV Konzern“ S. 46		Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen
<b>ORGANISATIONSPROFIL</b>			
G4-3	5		Name der Organisation
G4-4	5, GB 2017 „SV Konzern“ S. 7 – 10		Die wichtigsten Marken, Produkte und Dienstleistungen
G4-5	5, GB 2017 „SV Konzern“ S. 6		Hauptsitz der Organisation
G4-6	5		Anzahl der Länder, in denen die Organisation operiert, Namen der Länder, in denen die Organisation in wesentlichem Umfang tätig ist oder die für die im Bericht behandelten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind
G4-7	5, GB 2017 „SV Konzern“ S. 5		Eigentumsverhältnisse und Rechtsform
G4-8	5, GB 2017 „SV Konzern“ S. 6		Belieferte Märkte
G4-9	5, GB 2017 „SV Konzern“ S. 5 – 6, 10		Größe der Organisation
G4-10	5, 19		Gesamtzahl der Beschäftigten und weitere Angaben zu Geschlecht, Arbeitsvertrag, etc.
G4-11	100 %		Prozentsatz aller Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind
G4-12	13		Lieferkette der Organisation
G4-13	Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen		Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums bezüglich der Größe, Struktur und der Eigentumsverhältnisse der Organisation oder ihrer Lieferkette
G4-14	14		Vorsorgeansatz oder das Vorsorgeprinzip der Organisation
G4-15	14		Extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen, die von der Organisation befürwortet oder unterstützt werden
G4-16	6		Mitgliedschaften in Verbänden
<b>ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN</b>			
G4-17	5, GB 2017 „SV Konzern“ S. 5		Alle Unternehmen auflisten
G4-18	10		Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung von Aspekten
G4-19	10		Sämtliche wesentliche Aspekte auflisten
G4-20	10		Abgrenzung der Aspekte beschreiben Geben Sie an, ob der Aspekt innerhalb der Organisation wesentlich ist.
G4-21	10		Abgrenzung der Aspekte beschreiben Geben Sie an, ob der Aspekt außerhalb der Organisation wesentlich ist.
G4-22	Im Berichtsjahr gab es keine Neuformulierungen		Nennen Sie die Auswirkung jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und die Gründe für solche Neuformulierungen.
G4-23	Zum vorherigen Berichtszeitraum gab es keine Änderungen		Nennen Sie wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen.
<b>EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN</b>			
G4-24	8		Stellen Sie eine Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholdergruppen zur Verfügung.
G4-25	8		Nennen Sie die Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder, die eingebunden werden sollen.
G4-26	8		Nennen Sie den Ansatz der Organisation zur Einbindung von Stakeholdern.
G4-27	10		Die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind

Allgemeine Standardangaben	Seite/Antwort	Externe Prüfung	Beschreibung
<b>BERICHTSPROFIL</b>			
G4-28	34		Berichtszeitraum (z. B. fiskalisch oder Kalenderjahr) für die bereitgestellten Informationen
G4-29	34		Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts (falls vorhanden)
G4-30	34		Berichtszyklus (z. B. jährlich, zweijährlich)
G4-31	34		Nennen Sie eine Anlaufstelle für Fragen bezüglich des Berichts oder seiner Inhalte.
G4-32	28–33		Nennen Sie die von der Organisation gewählte „In Übereinstimmung“-Option. Nennen Sie den GRI-Index für die gewählte Option. Nennen Sie die Referenz zum externen Prüfungsbericht.
G4-33	keine		Externe Prüfung
<b>UNTERNEHMENSFÜHRUNG</b>			
G4-34	11, GB 2017 „SV Konzern“ S. 5		Führungsstruktur der Organisation
<b>ETHIK UND INTEGRITÄT</b>			
G4-56	14		Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.

## SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

DMA und Indikatoren	Seite/Antwort	Auslassungen	Externe Prüfung	Beschreibung
<b>KATEGORIE: WIRTSCHAFT</b>				
<b>Aspekt: Wirtschaftliche Leistung</b>				
G4-DMA	6, 13–17			Managementansatz
G4-EC1	GB 2017 „SV Konzern“ S. 52–54, 58			Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert
G4-EC2	8–9, 15–16, 22–24, GB 2017 „SV Konzern“ S. 36			Durch den Klimawandel aufgeworfene Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation
G4-EC3	GB 2017 „SV Konzern“ S. 98–99			Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan
G4-EC4	keine			Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung
<b>Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen</b>				
G4-DMA	26			Managementansatz
G4-EC7	15–16			Entwicklung und Auswirkungen von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen
G4-EC8	26–27			Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen
<b>KATEGORIE: ÖKOLOGIE</b>				
<b>Aspekt: Materialien</b>				
G4-DMA	24			Managementansatz
G4-EN1	24			Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen
G4-EN2	24			Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz
<b>Aspekt: Energie</b>				
G4-DMA	22–24			Managementansatz
G4-EN3	22–23			Energieverbrauch innerhalb der Organisation
G4-EN4	23			Energieverbrauch außerhalb der Organisation
G4-EN5	23			Energieintensität
G4-EN6	22			Verringerung des Energieverbrauchs

DMA und Indikatoren	Seite/Antwort	Auslassungen	Externe Prüfung	Beschreibung
<b>Aspekt: Wasser</b>				
G4-DMA	23			Managementansatz
G4-EN8	23			Gesamtwasserentnahme nach Quelle
<b>Aspekt: Emissionen</b>				
G4-DMA	22–25			Managementansatz
G4-EN15	24			Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
G4-EN16	23			Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)
G4-EN17	24			Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
G4-EN18	24			Intensität der THG-Emissionen
G4-EN19	22–25			Reduzierung der THG-Emissionen
<b>Aspekt: Abwasser und Abfall</b>				
G4-DMA	23			Managementansatz
G4-EN23	23			Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode
<b>Aspekt: Produkte und Dientsleistungen</b>				
G4-DMA	15–16			Managementansatz
G4-EN27	15–16			Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dientsleistungen
<b>Aspekt: Compliance</b>				
G4-DMA	14			Managementansatz
G4-EN29	14			Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften
<b>Aspekt: Transport</b>				
G4-DMA	24			Managementansatz
G4-EN30	24–25			Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitgliedern der Belegschaft
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte</b>				
G4-DMA	13			Managementansatz
G4-EN32	13			Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden
G4-EN33	13			Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
<b>Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte</b>				
G4-DMA	17			Managementansatz
G4-EN34	Im Berichtsjahr gab es keine formellen Beschwerden bzgl. ökologischer Auswirkungen.			Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden
<b>KATEGORIE: GESELLSCHAFT</b>				
<b>Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung</b>				
<b>Aspekt: Beschäftigung</b>				
G4-DMA	18–21			Managementansatz
G4-LA1	19			Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfluktuaton nach Altersgruppe, Geschlecht und Region
G4-LA2	19			Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten

DMA und Indikatoren	Seite/Antwort	Auslassungen	Externe Prüfung	Beschreibung
<b>Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>				
G4-DMA	18–21			Managementansatz
G4-LA6		In der Vergangenheit wurden Arbeitsunfälle nicht an allen Standorten einheitlich erfasst. Ab 2018 erfolgt eine Erfassung der gemeldeten Arbeitsunfälle an allen Standorten im Innen- und Außendienst, getrennt nach Wege- und Betriebsunfällen.		Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht
G4-LA7		In der SV sind keine Arbeitnehmer beschäftigt, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit einer hohen Erkrankungsrate oder -gefährdung ausgesetzt sind.		Arbeitnehmer mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung
<b>Aspekt: Aus- und Weiterbildung</b>				
G4-DMA	18			Managementansatz
G4-LA9	18	Es werden die Ausgaben für Weiterbildung der Mitarbeiter erfasst, aber nicht die Stundenzahl.		Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie
G4-LA10	19	Thematisierung im Mitarbeitergespräch Entsprechende Seminare für „Best Ager“ im SV Weiterbildungsprogramm		Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen
G4-LA11	100 %			Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie
<b>Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit</b>				
G4-DMA	20			Managementansatz
G4-LA12	20			Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren
<b>Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer</b>				
G4-DMA	20			Managementansatz
G4-LA13		Die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe finden für alle Mitarbeiter Anwendung. Diese sehen vor, dass vergleichbare Tätigkeiten sowohl für Männer als auch für Frauen gleich vergütet werden.		Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern, nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken</b>				
G4-DMA	13			Managementansatz
G4-LA14	13			Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden
G4-LA15	13			Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

DMA und Indikatoren	Seite/Antwort	Auslassungen	Externe Prüfung	Beschreibung
<b>Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken</b>				
G4-DMA	17			Managementansatz
G4-LA16	Im Berichtsjahr gab es keine formellen Beschwerden bzgl. Arbeitspraktiken.			Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden
<b>Unterkategorie: Menschenrechte</b>				
<b>Aspekt: Investitionen</b>				
G4-DMA	16			Managementansatz
G4-HR1	15			Prozentsatz und Gesamtzahl der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden
<b>Aspekt: Gleichbehandlung</b>				
G4-DMA	20			Managementansatz
G4-HR3	Im Berichtsjahr gab es keine Diskriminierungsvorfälle.			Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten</b>				
G4-DMA	13			Managementansatz
G4-HR10	13			Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden
G4-HR11	13			Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
<b>Unterkategorie: Gesellschaft</b>				
<b>Aspekt: Korruptionsbekämpfung</b>				
G4-DMA	14			Managementansatz
G4-SO3	Im Rahmen unserer Compliance-Risiko-Analyse wurde uns kein Korruptionsrisiko gemeldet, daher fanden auch keine weitergehenden Überprüfungen statt.			Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden und ermittelte erhebliche Risiken
G4-SO4	Die Regelungen zur Korruptionsbekämpfung sind in den Verhaltensgrundsätzen enthalten. Es besteht eine Betriebsvereinbarung über die Einführung der Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeiter.			Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
G4-SO5	Im Berichtsjahr gab es keine Korruptionsfälle.			Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen
<b>Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten</b>				
G4-DMA	14			Managementansatz
G4-SO7	keine			Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse
<b>Aspekt: Compliance</b>				
G4-DMA	14			Managementansatz
G4-SO8	14			Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

DMA und Indikatoren	Seite/Antwort	Auslassungen	Externe Prüfung	Beschreibung
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen</b>				
G4-DMA	13			Managementansatz
G4-SO9	13			Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden
G4-SO10	13			Signifikante aktuelle und potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette sowie ergriffene Maßnahmen
<b>Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen</b>				
G4-DMA	17			Managementansatz
G4-SO11	Im Berichtsjahr gab es keine formellen Beschwerden bzgl. Auswirkungen auf die Gesellschaft.			Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden
<b>Unterkategorie: Produktverantwortung</b>				
<b>Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen</b>				
G4-DMA	17			Managementansatz
G4-PR4	keine Fälle bekannt			Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen, dargestellt nach Art der Folgen
G4-PR5	17			Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit
<b>Aspekt: Schutz der Privatsphäre von Kunden</b>				
G4-DMA	17			Managementansatz
G4-PR8	Es gab gegenüber der Datenschutzaufsichtsbehörde keine meldepflichtigen Fälle.			Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten
<b>Aspekt: Compliance</b>				
G4-DMA	14			Managementansatz
G4-PR9	14			Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen
<b>Aspekt: Produktportfolio</b>				
G4-DMA	15			Managementansatz
FS7	15 – 17			Wert der Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen nach Zweck
FS8	15 – 17			Wert der Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen nach Zweck
<b>Aspekt: Audit</b>				
G4-DMA	15 – 17			Managementansatz
<b>Aspekt: Active-Ownership-Ansatz</b>				
G4-DMA	15 – 16			Managementansatz
FS11	15 – 16			Anteil der Anlagen, die auf positive oder negative Umwelt- oder Sozialthemen diskutiert wurden

GB = Geschäftsbericht 2017 „SV Konzern“

## WEITERE INFORMATIONEN

### GESCHÄFTSBERICHTE 2017



**SV KOMPAKT**  
Profil und Positionen



**SV KONZERN**  
Geschäftsbericht 2017



**SV HOLDING AG**  
Geschäftsbericht 2017



**SV GEBÄUDE-  
VERSICHERUNG AG**  
Geschäftsbericht 2017



**SV LEBENS-  
VERSICHERUNG AG**  
Geschäftsbericht 2017



**SV NACHHALTIGKEIT**  
Wir übernehmen  
Verantwortung



**SV BERICHTE  
ÜBER DIE SOLVABILITÄT  
UND FINANZLAGE**



**SV KOMPACT ONLINE**  
Profil und Positionen

### INFORMATIONEN ZUM BERICHT

Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017. Die Angaben beziehen sich auf die sechs Konzernstandorte der SV in Stuttgart, Mannheim, Karlsruhe, Kassel, Wiesbaden und Erfurt. Der Bericht erscheint jährlich gemeinsam mit dem Geschäftsbericht. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht erschien am 8. Mai 2017.

Der Nachhaltigkeitsbericht stellt als gesonderter Bericht des Konzerns sowie der einbezogenen Versicherungstöchter die nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 289a–e HGB dar.

### BLICK IN DIE REGIONEN – FLÜSSE SIND LEBENSADERN

Auf den Titelseiten unserer Geschäftsberichte und unseres Nachhaltigkeitsberichtes zeigen wir Flüsse, die durch unser Geschäftsgebiet fließen. Rund 20 Millionen Menschen wohnen im SV-Land, das sich vom Bodensee bis in den Thüringer Wald erstreckt. Seit 1758 – also nun 260 Jahre – ist die SV als zuverlässiger und starker Partner für die Menschen in ihren Regionen da. Die SV ist ein modernes Unternehmen, das weiß, dass wirtschaftlicher Erfolg und regionales Bewusstsein zusammengehören, das die aktuellen Themenstellungen kennt und den Zukunftsmärkten offen begegnet. Die SV ist ein attraktiver Arbeitgeber mit interessanten und modernen Jobs für agile Menschen.

### IMPRESSUM

#### Herausgeber

SV Sparkassenversicherung  
Holding AG  
Löwentorstraße 65  
70376 Stuttgart  
Tel.: 0711 898-0 | Fax: 0711 898-1870  
www.sparkassenversicherung.de

#### Verantwortlich

Stabsstelle Nachhaltigkeit  
Dr. Marcel Stierl

#### Redaktion

Anabel Hirsch, Lina Wissink, Silke Spatz

#### Konzeption, Gestaltung und Realisation

MPM Corporate Communication Solutions, Mainz  
www.mpm.de

#### Bildnachweis

Titelmotiv © Sylvia Knittel  
S. 3 © Wolfram Scheible  
S. 4, 7, 12, 15 © Jason Sellers  
S. 13, 20, 26 © SV Sparkassenversicherung  
S. 22 © Diringer & Scheidel/Sacker Architekten  
S. 25 © Jens Distelberg

G4-28/G4-29/G4-30/G4-31



Die Geschäftsberichte und den Nachhaltigkeitsbericht finden Sie auf der Homepage der SV unter:  
[https://www.sparkassenversicherung.de/content/privatkunden/die\\_sv/bericht/](https://www.sparkassenversicherung.de/content/privatkunden/die_sv/bericht/)