

SV NACHHALTIGKEIT

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

2019



INHALT

05
DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG

08
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

13
**VERANTWORTUNGSVOLLE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

16
PRODUKTE UND LEISTUNGEN

20
MITARBEITER

25
UMWELT

29
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

31
GRI INHALTSINDEX

36
WEITERE INFORMATIONEN



GUT GELAUFEN
Job und Spitzensport im Einklang › 04



GUT VERNETZT
*Engagiert für
Business-Frauen* › 07



GUT GETAUSCHT
*Per Stipendium Land,
Leute und Arbeitsmarkt
kennnenlernen* › 12



STREUOBSTWIESE
Baden-Württemberg

Wiesle

Streuobstwiesen sind ein markantes Kennzeichen Baden-Württembergs. Früher waren sie überall zu finden, seit vielen Jahren geht der Bestand mehr und mehr zurück. Zu aufwendig sind die früher selbstverständlichen Pflegemaßnahmen, zu wenig lässt sich damit verdienen. Eigentlich Kulturlandschaft, hat sich die Streuobstwiese zu einem wichtigen Lebensraum entwickelt. Vereine haben sich ihrem Erhalt verschrieben und geben das Wissen weiter.



Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist uns wichtig, und das nicht erst, seitdem das Thema sich zu einem Megatrend entwickelt hat. Stärker als je zuvor erwarten Kunden und Mitarbeiter von Unternehmen verantwortliches Verhalten. Gerade der Generation Z ist es wichtig, für wen sie arbeitet und wessen Produkte sie kauft. Auch auf der Agenda von Politik und Wirtschaft ist das Thema Nachhaltigkeit angekommen. Für die Versicherungswirtschaft stellt das Thema Nachhaltigkeit nicht nur eine moralische Verpflichtung und ein Handeln im Eigeninteresse, sondern auch einen Wettbewerbsfaktor dar.

In den fünf Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie legen wir ein besonderes Augenmerk auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, eine nachhaltige Ausgestaltung unserer Produkte und Leistungen, zufriedene und gesunde Mitarbeiter, einen schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen und unser gesellschaftliches Engagement.

Unser aktueller Fokus liegt auf der kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlage. Bereits vor einiger Zeit haben wir Ausschlusskriterien für unsere Unternehmensanleihen und Aktien festgeschrieben und orientieren uns dabei am Standard des „United Nations Global Compact“. Im Jahr 2019 sind wir der Investoren-Initiative „PRI“ beigetreten. Mit unserer Unterzeichnung verpflichten wir uns, ökologische, soziale und ethische Kriterien (ESG-Kriterien) bei unseren Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen. Dass wir gesellschaftliche Verantwortung für die Menschen in unserem Geschäftsgebiet übernehmen, hat bei uns seit jeher Tradition. Dieser kommen wir bereits mit zahlreichen Nachhaltigkeitsmaßnahmen nach. Mit der Verpflichtung auf die ESG-Kriterien gehen wir nun den nächsten logischen Schritt und optimieren unseren nachhaltigen Investmentansatz. Wir erhöhen hier ebenfalls unseren Anteil bewusst nachhaltiger Investments, zum Beispiel in den Sektoren soziale Infrastruktur, Transport, Wasser, Wald und erneuerbare Energien.

Mit allen Maßnahmen, die wir ergreifen, wollen wir die Nachhaltigkeit noch stärker im Konzern verankern und voranbringen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr

Dr. Andreas Jahn
Vorsitzender des Vorstands

DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG

GUT GELAUFEN

Patrick Domogala ist Sprinter und eine der großen Hoffnungen der deutschen Leichtathletik. Er ist aber auch Vertriebsassistent in einer Generalagentur in Mannheim. Sein Chef war früher selbst Leichtathlet und bringt ihm großes Verständnis entgegen. Solange Domogala seine Arbeit schafft, lässt er ihm den Freiraum, den er braucht. Weil die SV Spitzensportlern ermöglicht, ihre Leistungssportkarriere mit einer Ausbildung oder Beschäftigung bei der SV zu vereinbaren, wurde sie 2019 als „Partnerbetrieb des Spitzensports“ ausgezeichnet. >

Talent und eine ausgeprägte Disziplin zeichneten Patrick Domogala schon früh aus. Nationale Wettbewerbe, Europa- und Weltmeisterschaften sind seine Bühne.

DIE SV SPARKASSEN-VERSICHERUNG

Die SV bündelt das Versicherungsangebot der Sparkassen-Finanzgruppe in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Teilen von Rheinland-Pfalz. In über 340 eigenen Geschäftsstellen und 104 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.

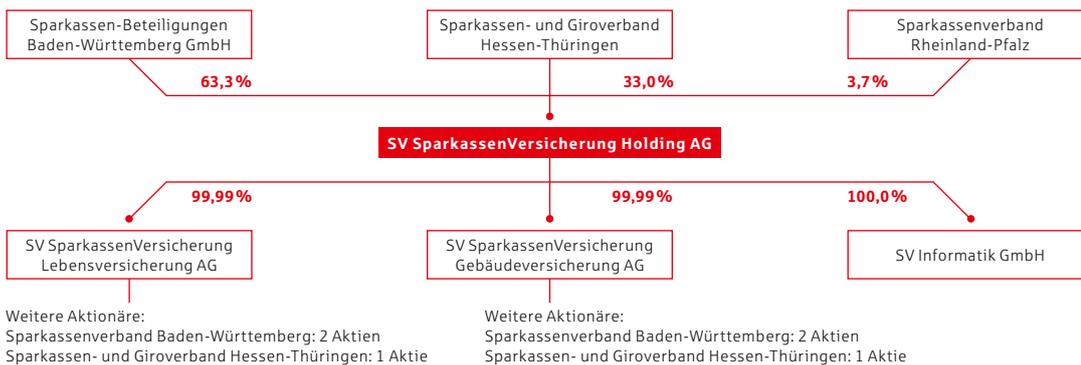
Unseren Kunden bieten wir einen Schutz der neuesten Generation

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

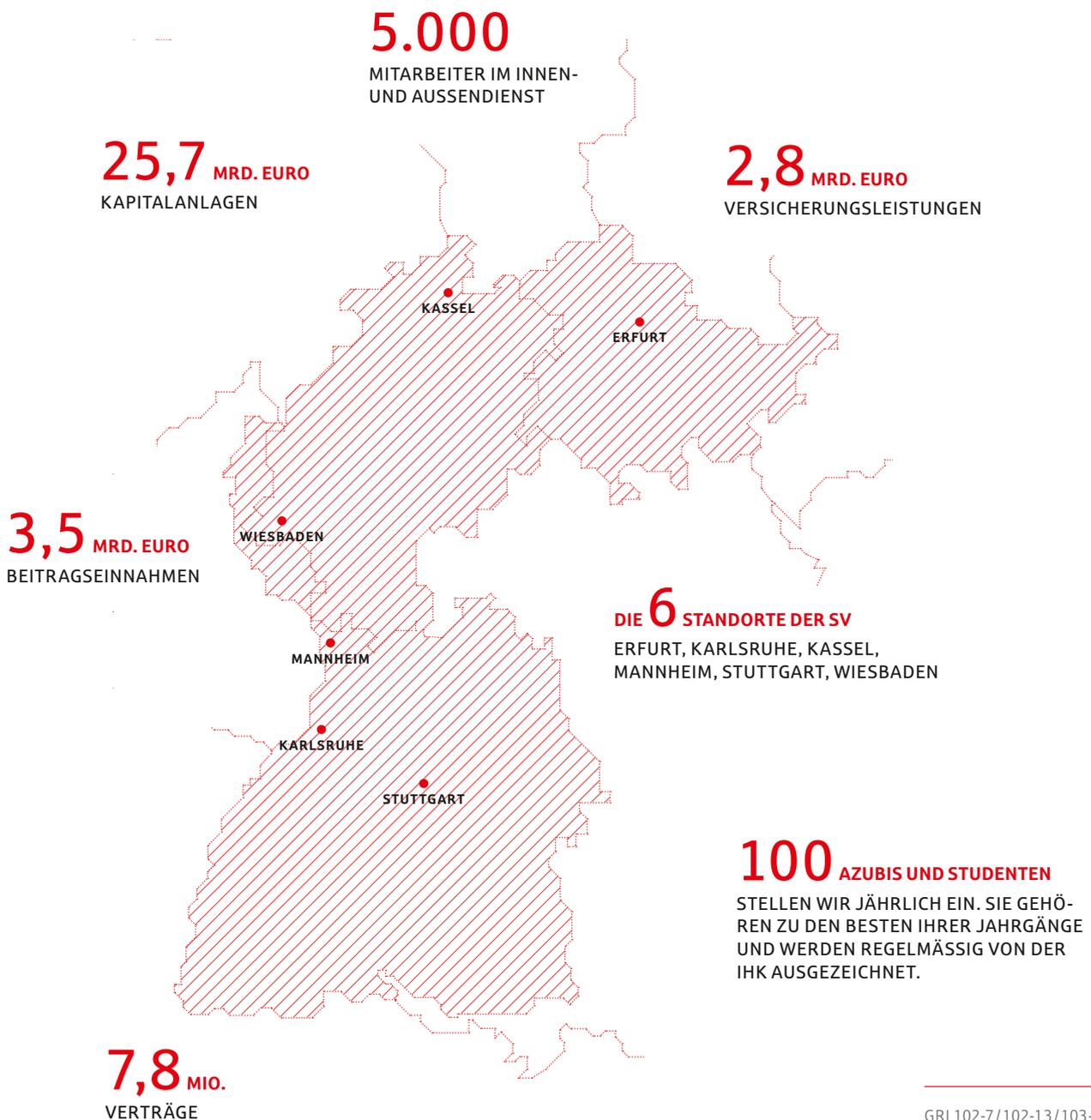


Überregional eine Größe

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 Gesamtverband 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 Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU), im Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V. (B.A.U.M. e.V.) und in der User Group „Nachhaltigkeitsmanagement“ der Versicherungsforen Leipzig. In 2019 sind wir der Investoren-Initiative „PRI“ (Principles for Responsible Investment) beigetreten. <





Frauen in Führungspositionen können sich miteinander vernetzen, weibliche Sichtweisen in die Unternehmen einbringen und Führungsstrukturen gestalten.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

GUT VERNETZT

Claudia Tuchscherer, Hauptabteilungsleiterin Komposit/Grundsatz, engagiert sich als Leiterin der Regionalgruppe Stuttgart für den Verein „Frauen im Management e.V.“ (FIM). FIM ist ein bundesweites Business-Netzwerk für Frauen in Führungspositionen, FIM-Frauen sind Entscheidungsträgerinnen mit unternehmerischem Denken, Mut und Risikobereitschaft. Die SV unterstützt die Arbeit des Vereins und ermutigt die Mitarbeiterinnen zum Netzwerken. >

NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE

Die 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. Daher haben wir bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie seit einigen Jahren 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.

Anschließend 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 seit 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. Weitere Schwerpunkte sind Themen aus den Handlungsfeldern „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“, „Mitarbeiter“, „Gesellschaftliches Engagement“ sowie „Umwelt“.

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.

Durch unseren regelmäßigen Dialog mit Nachhaltigkeits-Experten und in Netzwerken nehmen wir die dynamische Entwicklung in der Finanzwirtschaft in Sachen „Sustainable Finance“ auf und berücksichtigen die Erkenntnisse bei unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten wollen wir ebenfalls einen Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs) leisten. Nach unserer derzeitigen Analyse sind dabei für unser Kerngeschäft als Versicherer und Investor insbesondere die SDGs „Bezahlbare und Saubere Energie“ (SDG 7), „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (SDG 8) sowie „Maßnahmen zum Klimaschutz“ (SDG 13) von hervorgehobener Bedeutung.

Unser Nachhaltigkeitsleitbild definiert unser Nachhaltigkeitsverständnis

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

FÜNF

WESENTLICHE
HANDLUNGSFELDER

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. Bei der Beschaffung berücksichtigen wir Sozial- und Umweltkriterien. 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. Um Nachhaltigkeit stärker in unsere Kapitalanlagen zu integrieren, orientieren wir uns am Standard des United Nations Global Compact, arbeiten mit der renommierten Ratingagentur ISS ESG zusammen und sind der Initiative für verantwortungsvolles Investieren „PRI“ (Principles for Responsible Investment) beigetreten. 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.

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 optimieren wir kontinuierlich unsere Energie- und Ressourcenverbräuche, nutzen Ressourcen effizienter, gestalten die Mobilität nachhaltiger und engagieren uns in Naturschutzprojekten. Konzernweit haben wir Recyclingpapier im Einsatz. 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 Schädenvorsorge und unterstützen soziale Projekte. Dabei konzentrieren wir uns auf Maßnahmen mit regionalem Bezug.

Nachhaltigkeits-Auszeichnungen bestätigen unser Engagement

Auch im Jahr 2019 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.

Begleitend zu unserem Engagement findet eine kontinuierliche Kommunikation der Aktivitäten – beispielsweise im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) im Nachhaltigkeitsbereich auf unserer SV-Homepage, den sozialen Netzwerken sowie bei Nachhaltigkeitsmessen und Veranstaltungen statt. ◀

HÖCHSTE NACHHALTIGKEIT UND VERANTWORTUNG
FOCUS-MONEY 21/2019



PREISTRÄGER NACHHALTIGES ENGAGEMENT
FOCUS-MONEY 12/2019



NACHHALTIGKEITSZIELE UND -MASSNAHMEN

Handlungsfelder	Strategische Ziele	Maßnahmen	Termine /Status
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Information / Beteiligung relevanter Interessengruppen an Nachhaltigkeitsthemen	Durchführung eines Stakeholder-Dialogs	umgesetzt jährlich
		Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI)	
	Integration Sozial- und Umweltkriterien bei der Beschaffung / Bauprojekte	Erstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien für die Beschaffung Optimierte Überwachung der Lieferkette hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien Nachhaltige Entsorgung unserer IT-Altgeräte in Zusammenarbeit mit der Fa. AFB gGmbH – social & green IT Neubau Verwaltungsgebäude Mannheim nach Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) Konzernweite Umstellung auf bio- und fairtradezertifizierten Kaffee	in Arbeit 2020 umgesetzt 2020 umgesetzt
	Sicherstellung der Regelkonformität	Aufbau einer Compliance-Organisation Weiterentwicklung der Compliance-Organisation Beitritt zum GDV-Verhaltenskodex und Einführung des Code of Conduct Umsetzung neuer regulatorischer Anforderungen	umgesetzt fortlaufend umgesetzt fortlaufend
Produkte & Leistungen	Entwicklung nachhaltiger Produktinnovationen	Erweiterung des Portfolios der fondsgebundenen Rentenversicherung und der lebenslangen Kapitalversicherung zur Vermögensübertragung um zusätzliche Nachhaltigkeitsfonds	2020
		Übernahme von Mehrkosten bei energetischen Sanierungsmaßnahmen in der Wohngebäude- und Hausratversicherung Einführung einer E-Bike-Versicherung inklusive Unfall- und Pannenhilfe	umgesetzt
	Ausbau und Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit in die Kapitalanlage	Laufende Überwachung und halbjährliche Aktualisierung unserer Ausschlussliste Ausbau der Quote nachhaltiger und alternativer Investments Einbettung der Nachhaltigkeitskriterien in die IT-Landschaft der SV Analyse der klimabezogenen Konformität des Portfolios Reporting nach den Standards der PRI (Principles for Responsible Investment)	fortlaufend fortlaufend umgesetzt 2020 2021
	Ausbau der Kundenorientierung & Beratungskompetenz hinsichtlich Nachhaltigkeit	Erstellung einer Beraterinformation zum Thema Nachhaltigkeit für das Kundengespräch Messe-Stand „Nachhaltigkeit“ auf der SV Vertriebsmesse	umgesetzt 2020
Mitarbeiter	Betriebliche Aus- und Weiterbildung und Mitarbeiterförderung	Ausbildungskonzept für Nachwuchs / SV Weiterbildungsprogramm	fortlaufend
		Förderprogramme für Führungskräfte und Projektleiter	fortlaufend
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Unterstützung von Familien durch pme Familienservice (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) Möglichkeit zur Telearbeit	fortlaufend fortlaufend
	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Anpassung der Rahmenbedingungen	fortlaufend
	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	Erstellung von „Leitsätzen für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der SV“ Veranstaltungen und Angebote für Führungskräfte und Mitarbeiter Vorsorgeangebot Gesundheits-Check-up und diverse Präventionsangebote für alle Mitarbeiter Umfangreiches Sport- und Bewegungsangebot	umgesetzt fortlaufend fortlaufend fortlaufend
	Steigerung der Mitarbeitersensibilisierung für Nachhaltigkeit	SV Fahrradsommer SV Nachhaltigkeitstage Informationen zum Thema Nachhaltigkeit und Veröffentlichung von Umwelttipps	jährlich jährlich fortlaufend
Umwelt	Optimierung des Ressourceneinsatzes	Sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung	fortlaufend
		Bezug von Ökostrom an allen großen Standorten Reduzierung des Papierverbrauchs durch Überarbeitung von Bedingungswerken Umstellung des Kopier- und Druckerpapiers auf Recyclingpapier Papierersparung durch Nutzung elektronischer Versandwege Klimaneutraler Postversand aller Briefsendungen	umgesetzt umgesetzt umgesetzt umgesetzt
	Nachhaltige Mobilität	Festlegung der Emissionsobergrenze für die Dienstwagenflotte auf 130 g/km (Überprüfung alle drei Jahre) Reduzierung von Reisetätigkeit durch Nutzung des Videokonferenzsystems Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sowie der Bahn bei Dienstreisen Bedarfsweise Schaffung der Lade-Infrastruktur für Elektro- und Hybridfahrzeuge an den SV Standorten Anpassung der Dienstreiseverordnung bzgl. der Hotelreservierungen (Bevorzugte Nutzung von Hotels mit nachhaltiger Strategie)	fortlaufend fortlaufend fortlaufend umgesetzt
	Durchführung von Naturschutzprojekten	Stadtienen Wiesbaden	fortlaufend
Gesellschaftliches Engagement	Unterstützung des Breitensports und der Nachwuchsförderung in der Region	Mobile SV Fußballschulen und SV Handballcamps	fortlaufend
		Förderung von Kunst und Kultur in der Region	Finanzielle Unterstützung sowie Ausloben von Stipendien und Kunstpreisen
	Unterstützung von sozialen Projekten in der Region	Kinder- und Jugendförderung im Bildungsbereich	umgesetzt
	Förderung von Forschung und Lehre in der Schadenvorsorge	Stiftung Umwelt und Schadenvorsorge der SV Sparkassenversicherung Gebäudeversicherung ÖVA-Stiftung Wissenschafts- und Kulturförderung an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim	fortlaufend fortlaufend

Die SV Nachhaltigkeitsorganisation

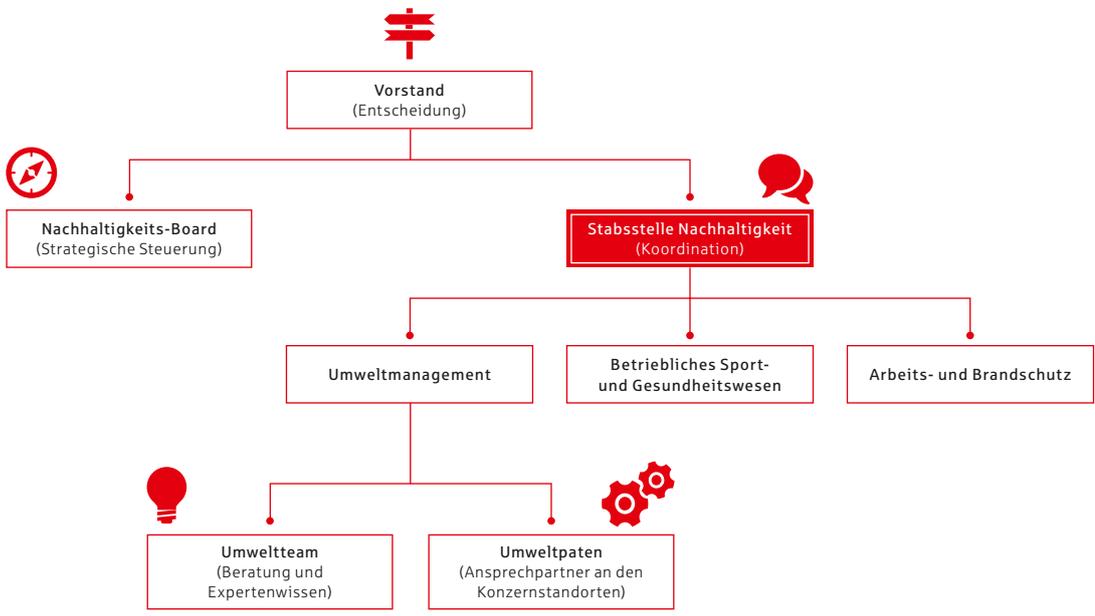
Die Stabsstelle Nachhaltigkeit koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten der SV. Gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen überprüft sie regelmäßig die definierten Ziele und Maßnahmen, entwickelt diese weiter und hält die Umsetzung nach. Die Stabsstelle vereint zudem die Aufgaben des Umweltmanagements, des Arbeits- und Brandschutzes sowie des betrieblichen Sport- und Gesundheitswesens.

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 für die Stabsstelle Nachhaltigkeit verantwortlichen Ressortvorstand 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 dem zentralen Nachhaltigkeitsmanagement. 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



Christian Nyz arbeitete zum Thema „Mikroversicherungen für Kredite“ und tauchte in den Alltag der Einheimischen ein. Die sechs Wochen erweiterten seinen Horizont enorm.

UNSERE FÜNF HANDLUNGSFELDER

GUT GETAUSCHT

Christian Nyz tauschte seinen Bürojob als Vorstandsassistent in der SV für sechs Wochen gegen das Chaos und die Hitze von Vietnams Hauptstadt Hanoi. Über ein Stipendium der Sparkassenstiftung für internationale Kooperationen lernte er Land und Leute kennen und untersuchte den örtlichen Versicherungsmarkt.

Die SV stellte Christian Nyz für diesen Einsatz frei. Die Kosten für Unterkunft und Flug übernahm die Sparkassenstiftung. >

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wir integrieren Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie und -prozesse. Denn nachhaltiges Handeln trägt maßgeblich zur Wettbewerbsfähigkeit bei.

Umsetzung der vielfältigen regulatorischen Anforderungen im Bereich 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.

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 datenschutzrechtlicher 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,
- Einhaltung aller handelsrechtlichen, aktienrechtlichen und sonstigen Bilanzierungsvorgaben,

- Schutz der Konzernunternehmen vor Versicherungsbetrug und
- Einhaltung aller vertriebsrechtlichen Vorgaben, insb. derjenigen des GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten.

Wir haben 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 entsprechenden Selbstverpflichtungen aus den „Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch die deutsche Versicherungswirtschaft“, dem wir im Jahr 2013 beigetreten sind sowie aus dem „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), dem wir im Jahr 2014 beigetreten sind. Die Einhaltung dieser Selbstverpflichtung wurde im Jahr 2017 durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bestätigt. Auch folgt die SV dem vom GDV im Jahr 2018 überarbeiteten Verhaltenskodex, der weiterhin konsequent die Interessen des Kunden durch eine hohe Beratungsqualität in den Mittelpunkt stellt.

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 Rahmen unserer Compliance-Risiko-Analyse wurde uns kein Korruptionsrisiko gemeldet. Daher fanden auch keine weitergehenden Überprüfungen statt. Im Geschäftsjahr 2019 wurden keine Korruptionsfälle bekannt. Ebenso waren im Berichtsjahr keine Verfahren wegen Bußgeldern oder nicht monetären Strafen aufgrund von Verstößen gegen Gesetze oder untergesetzliche Vorschriften anhängig. ▶

REGELN UND GRUNDSÄTZE

FÜR VERANTWORTUNGS-
VOLLES VERHALTEN

› Bereits im Jahr 2013 haben wir uns im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten unterworfen, die der GDV gemeinsam mit den Daten- und Verbraucherschützern zur Verbesserung des Datenschutzes formuliert hat. Die Regeln des sogenannten Code of Conduct haben bereits vor dem Inkrafttreten der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des modifizierten Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) im Jahr 2018 den Datenschutz erhöht und für mehr Transparenz gesorgt und damit einen Mehrwert für unsere Kunden geschaffen. Mit der Umsetzung der DSGVO und des modifizierten BDSG erfüllen wir weiterhin alle regulatorischen Anforderungen und schützen die Daten unserer Kunden bestmöglich.

Die Umsetzung der stetig ansteigenden regulatorischen Anforderungen wird über unsere zentrale Steuerungseinheit „Compliance“ sichergestellt. Diese sorgt zusammen mit den dezentralen Stellen im Haus für das rechtskonforme Verhalten der SV, ihrer Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter.

Die SV verfügt über ein umfassendes Risikomanagementsystem

Aufgrund des abweichenden Risikobegriffs des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) haben wir eine Einschätzung potenzieller Risiken vorgenommen. Es wurden keine berichtspflichtigen Risiken im Sinne des CSR-RUG identifiziert. Informationen zu Risiken, die grundsätzlich mit den in diesem Bericht dargestellten Aspekten im Zusammenhang stehen – wie beispielsweise Personal-, Compliance- oder Reputationsrisiken – sind dem SV Konzern-Geschäftsbericht 2019 zu entnehmen.

Nachhaltigkeit in der Beschaffung

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

Im Jahr 2020 starten wir mit Hilfe einer cloudbasierten Plattform, die alle wichtigen Aspekte der Nachhaltigkeits- sowie Complianceanforderungen abdeckt und es uns ermöglicht, alle relevanten Lieferanten mit geringem Verwaltungsaufwand zu überwachen. Diese Überwachungsmöglichkeit wird zukünftig bei neuen Lieferanten zu 100 Prozent durchgeführt und im Laufe des nächsten Jahres sukzessive auf alle relevanten Lieferanten ausgeweitet. Die Nachhaltigkeitsleitlinien befinden sich nach wie vor in Abstimmung.

Als regionaler Versicherer bevorzugen wir den Einsatz von regionalen Produkten und Dienstleistungen. Internationale Bezugsquellen werden nur in äußerst seltenen Fällen berücksichtigt. Ansonsten gab es im Berichtsjahr keine negativen Umweltauswirkungen in der Lieferkette. Ebenso wurden keine negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt, sodass keine Maßnahmen ergriffen werden mussten.

Konzernweite Umstellung auf Kaffee mit Bio- und Fairtrade-Siegel

Die Umstellung unseres Kaffee- und Espressoangebotes an allen Standorten in 2019 ist ein weiterer Schritt im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements. Mit der Beschaffung von biozertifiziertem Kaffee aus fairem Handel nehmen wir Verantwortung für Mensch und Umwelt wahr. ›

Mit unserem Leitbild, den Führungsgrundsätzen und den Standards, zum Beispiel für die 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.

DIE DREI SÄULEN DES INNOVATIONSMANAGEMENTS

Um Innovationen in der SV ganzheitlich voranzubringen, setzt das Innovationsmanagement auf drei verschiedene Blickwinkel, die gemeinsam die Säulen des Innovationsmanagements in der SV bilden.

Die erste Säule ist dabei das Ökosystem der Sparkassen-Finanzgruppe. Hier werden innerhalb der Gruppe innovative Themen und Ideen identifiziert, die dann gemeinsam umgesetzt werden. Kernbestandteil ist hier die id-fabrik, die als Start-up in Berlin agiert.

Einen noch weit gefassteren Blick nach außen bietet die zweite Säule: das externe Ökosystem. Hier werden Trends und Impulse innerhalb und außerhalb der Versicherungsbranche identifiziert und in die SV gebracht sowie externe Kooperationen aufgebaut. Maßgeblicher Bestandteil ist hier das InsurLab Germany, eine Brancheninitiative in Köln, bei der die SV Mitglied ist.

Die dritte Säule umfasst den Blick nach innen. Im internen Ökosystem, bestehend aus dem SV Lab und der SV Academy, werden Geschäftsmodelle der Zukunft entwickelt. Mittels neuer Methoden und Prozesse werden innovative Lösungen für relevante Themenfelder entwickelt und diese in Kooperation mit Endkunden getestet und perfektioniert. Im Zuge der SV Academy erhalten Fachbereiche zudem gezielte Unterstützung in einzelnen Phasen des Innovationsprozesses.



Dr. Max Hartmann ist Innovationsmanager der SV.

› Achtung der Menschenrechte

Die SV achtet auf die Einhaltung der Menschenrechte nicht nur im Verhältnis zu bestehenden sowie zukünftigen Lieferanten. Die Achtung der Menschenrechte ist 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.

Mitgliedschaften machen unser Nachhaltigkeitsengagement sichtbar

Die SV ist 2019 der Investoren-Initiative „PRI“ (Principles for Responsible Investment) beigetreten.

Seit 2015 sind wir 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.

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.

An unserem Standort in Wiesbaden beteiligen wir uns seit 2012 am Projekt ÖKOPROFIT der Stadt Wiesbaden. Neben der gezielten Umsetzung von Umweltmaßnahmen in unserem Unternehmen sind wir Mitglied im ÖKOPROFIT-Netzwerk und profitieren vom Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen. Im Rahmen dieses Projekts sind wir auch Teil des Energieeffizienz-Netzwerks Wiesbaden geworden und leisten damit einen Beitrag zu den klima- und energiepolitischen Zielen der Bundesrepublik Deutschland. Zudem beteiligen wir uns am Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen (NAT). <

ID-FABRIK FÜR INNOVATION UND DIGITALISIERUNG

Die vier größten öffentlichen Versicherer haben die id innovations- und digitalisierungsfabrik gmbh (id-fabrik) gegründet. Gemeinsam wollen sie die digitale Transformation für Lösungen innerhalb der S-Finanzgruppe vorantreiben und neue Ideen generieren.

Das Start-up hat im Sommer 2019 in Berlin seine Arbeit aufgenommen und bündelt die Innovationskraft und die Aktivitäten der vier Häuser, neue Geschäftspotenziale zu finden. Die dort entwickelten Lösungen für Vertrieb und Kundenbetreuung werden den Gesellschaftern der id-fabrik sowie anderen öffentlichen Versicherern und Vertriebspartnern im Verbund zur Verfügung gestellt. Dabei versteht sich das Start-up als zentraler Gestalter der digitalen Zukunft für die öffentlichen Versicherer.



PRODUKTE UND LEISTUNGEN

Verantwortungsvolles 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

Im Bereich Altersvorsorge haben wir bereits im Jahr 2017 mit der Einführung eines börsengehandelten Nachhaltigkeitsfonds auf die Wünsche unserer Versicherungsnehmer reagiert. Dieser Fonds (ETF) investiert in die 30 größten nachhaltigen Unternehmen der Eurozone, basierend auf dem Rating der ISS ESG. Durch die Auswahl dieses Fonds ist es den Versicherungsnehmern, denen eine ressourcenschonende Lebensweise am Herzen liegt, möglich, das Maß der Nachhaltigkeit im Rahmen ihrer Altersvorsorge selbst zu bestimmen. In 2020 wird die SV weitere nachhaltige Fonds dem Portfolio in der fondsgebundenen Rentenversicherung, VermögensPolice Invest, hinzufügen. Der Grundstein für eine selbstbestimmte nachhaltige Altersversorgung ist gelegt.

Mit der Ausgestaltung unserer Sachversicherungsprodukte 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 für PKW, wenn sie sich für ein Fahrzeug mit umweltfreundlichem Antrieb entscheiden.

Vollkasko für wertvolle Räder

Das Fahrradfahren erlebt durch E-Bikes einen Boom. Viele Menschen entdecken diese gesunde und umweltfreundliche Art der Mobilität neu, sei es in der Freizeit oder auf dem Weg zur Arbeit. Wir unterstützen das mit dem neuen E-BikeSchutz, der unter anderem Diebstahl, Unfälle und Pannen absichert. Durch unser breites Leistungsangebot können unsere Kunden ihr Fahrrad, Pedelec oder S-Pedelec unbeschwert genießen. Der E-BikeSchutz wurde 2018 eingeführt und erfreut sich großer Beliebtheit.

Nachhaltige Trocknung spart Schadenaufwand

Leitungswasserschäden sind in der Sparte Gebäudeversicherung die häufigsten Schäden, die die SV regulieren muss. Ist die Gebäudesubstanz nass, wird mit elektrischen Trocknungsgeräten die Feuchtigkeit herausgezogen. Die öffentlichen Versicherer haben eine Studie vom Fraunhofer-Institut durchführen lassen, die belegt, dass die Trocknungsverläufe bei bestimmten Verfahren positiv beeinflusst werden können – zum Beispiel bei der Intervalltrocknung, bei der das Gerät nicht durchgängig laufen muss. Das spart Energie und die akustische Belastung durch das Trocknungsgerät geht für unsere Kunden deutlich zurück.

Bei der Gebäudetrocknung arbeitet unsere Schadenabteilung mit Partnerunternehmen zusammen. Diese Unternehmen werden angehalten, ihre Geräteparks entsprechend umzustellen, um zu einem sparsameren Energieverbrauch beizutragen. Erste positive Effekte gibt es, der Stromverbrauch ging bei vergleichbaren Schadenbildern zurück. >

NACHHALTIGE PRODUKTE UND SCHADENBEARBEITUNG

ABSICHERUNG FÜR LANDWIRTE GEGEN KLIMARISIKEN

Die SV hat mit Somp International, einem der größten Ernteversicherer der Welt, ein für den deutschen Markt neuartiges Produkt entwickelt: den SV ErnteIndex. Er ergänzt für Landwirte die klassische Ernteausfallversicherung und ist eine umfassende Absicherung für fast alle Gefahren bis hin zu Klimaextremen. Besonders geeignet ist der ErnteIndex für breitflächige Schadenereignisse wie Dürre und Frost. Die beiden vergangenen sehr trockenen Sommer haben gezeigt, mit welchen Problemen die Landwirte kämpfen.

Der ErnteIndex berechnet sich aus den Ernteergebnissen der jeweiligen Landkreise. Diese Zahlen werden jedes Jahr ermittelt und von den statistischen Ämtern zur Verfügung gestellt. Die Durchschnittswerte der vergangenen zehn Jahre bilden den Indexwert. Eine Entschädigung wird dann gezahlt,



wenn der statistische Ernteertrag des Landkreises im Versicherungszeitraum unter dem abgesicherten Ertrag liegt. Das Produkt ist mit wenigen Klicks online abschließbar, auf eine Schadenregulierung vor Ort kann verzichtet werden, was für eine geringe Kostenquote sorgt, und die Auszahlung erfolgt automatisch.

› 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 71 Prozent Anleihen, Renten, Bonds, Obligationen und Schuldverschreibungen bonitätsstarker Emittenten zum überwiegenden Teil aus dem Euro-Raum. Im Jahr 2019 haben wir primär Investitionen in Europa mit einem Volumen von 1,5 Milliarden Euro getätigt. Die übrigen 29 Prozent verteilen sich auf Immobilien, Hypotheken, Private Equity, Aktien und sonstige Anlagen, wie beispielsweise alternative Investments, strategische Beteiligungen und Policendarlehen.

Seit 2017 spielen Nachhaltigkeitsaspekte für die SV eine wichtige Rolle in der Steuerung der Kapitalanlagen. Regelmäßig wird überprüft, ob ein Verstoß gegen unsere Ausschlusskriterien vorliegt. Als Standard für die Ausschlusskriterien wurden die Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC) festgelegt. Die zehn Prinzipien des UNGC beziehen sich auf Verstöße der Unternehmen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention.

Die Ausschlusskriterien wurden für unsere Unternehmensanleihen und Aktien definiert. Somit sind die Kriterien des UNGC nun auch langfristig in unserer 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) sowie in Agrarrohstoffen („Nahrungsmittelspekulation“) aus, da wir eben diese Investitionen als nicht mit ethischen Prinzipien vereinbar halten.

Für die Umsetzung dieser Anlagestrategie kooperieren wir mit ISS ESG. So greifen wir für die ethische Bewertung potenzieller Anlagetitel auf deren Ratings zurück. ISS ESG liefert zudem halbjährlich aktualisierte Ausschlusslisten, die in unser Anlagemanagement integriert werden. Entsprechend prüfen wir seit 2017 für unseren Kapitalanlagebestand im Renten- und Aktienbereich, ob ein Verstoß gegen Ausschlusskriterien vorliegt und passen bedarfsweise an.

AUSSCHLUSSKRITERIEN DER SV-KAPITALANLAGE:

Die SV investiert nicht in ...

- **Produzenten geächteter Waffen(-systeme) nach dem Römer Statut des Internationalen Strafgerichtshofes.** Dazu zählen u.a. Landminen, ABC-Waffen, Streumunition und Uran-Munition.
- **Unternehmen, die gegen die Prinzipien des United Nations Global Compact verstoßen.** Dazu zählen u.a. Menschenrechtsverletzungen, Verletzung von Arbeitsrechten (z.B. Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung, Verletzung von Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit), kontroverses Umweltverhalten und Korruption.
- **Agrarrohstoffe.** Wir spekulieren nicht mit Nahrungsmitteln.

Ausbau der Investitionen in Infrastruktur, erneuerbare Energien und Wald

Die SV legt großen Wert auf die Nachhaltigkeit ihrer Investments und baut permanent ihr nachhaltiges Portfolio aus. Auch 2019 haben wir verstärkt in interessante und nachhaltige Anlagen im Bereich Infrastruktur und erneuerbare Energien investiert. Auch die Anlagen in Wälder (Timber) wurden unter anderem durch den Erwerb eines Fonds mit Schwerpunkt in den USA sowie Australien verstärkt. Sämtliche Waldflächen dieses Fonds unterliegen einer Zertifizierung für nachhaltige Forstbewirtschaftung.

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. Im Laufe des Jahres 2019 wurden im Bereich Infrastruktur 156 Millionen Euro neu investiert.

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. ›

KOOPERATION
MIT RENOMMIERTER
RATING-AGENTUR

ISS ESG 

DIE SV INVESTIERT NACHHALTIG GEMÄSS PRI-KRITERIEN

Die SV ist im September 2019 der Investoren-Initiative PRI (Principles for Responsible Investment) beigetreten. Dadurch bekennen wir uns zu den Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren und verpflichten uns, ökologische, soziale und ethische Kriterien bei unseren Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen. PRI ist eine weltweit anerkannte Finanzinitiative mit den UN-Partnerorganisationen Global Compact und United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI). Ziel von PRI ist es, ein besseres Verständnis für die Auswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Umweltaspekte, Sozialthemen und Faktoren der guten Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance – kurz: ESG) zu schaffen. Die öffentlichen Versicherer haben als Gruppe die PRI unterzeichnet und tauschen sich regelmäßig über die Integration der von PRI als Standard festgelegten ESG-Kriterien aus.

Die sechs Grundprinzipien für verantwortliches Investieren:

- 01** Wir werden ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einbeziehen.
- 02** Wir werden aktive Anteilseigner sein und ESG-Themen in unserer Investitionspolitik und -praxis berücksichtigen.
- 03** Wir werden Unternehmen und Körperschaften, in die wir investieren, zu einer angemessenen Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen anhalten.
- 04** Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Prinzipien in der Investmentbranche vorantreiben.
- 05** Wir werden zusammenarbeiten, um unsere Wirksamkeit bei der Umsetzung der Prinzipien zu steigern.
- 06** Wir werden über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien Bericht erstatten.



› Die Zufriedenheit unserer Kunden ist ein wesentliches Ziel unserer Unternehmensstrategie

Die Kundenzufriedenheit ist seit Längerem ein wichtiges Thema für die SV Sparkassenversicherung. Für alle relevanten Kundenkontakte 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.

Im Jahr 2019 haben sich die Ergebnisse der Kundenzufriedenheit in den meisten Prozessen auf hohem Niveau stabilisiert. Die Zufriedenheit mit der Schadenbearbeitung liegt in den Sparten Hausrat, Kfz und Wohngebäude über dem Marktdurchschnitt. Das Ergebnis spiegelt sich in einer Gesamtzufriedenheit von 98 Prozent zufriedenen Kunden 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 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 bei den Produkten und einen zuverlässigen und unbürokratischen Service im Schadenfall bieten. Zudem schätzen es die Kunden, wenn Unternehmen verbindliche Aussagen treffen und auch einhalten, Kulanz bei Reklamationen zeigen und transparente Informationen bieten.

Unabhängige Kundenbeurteilungen bescheinigen uns die Qualität unserer Arbeit und spiegeln sich auch in weiteren Auszeichnungen wider, die die SV im Jahr 2019 bekommen hat. ›

FAIRSTE KUNDENBERATUNG FOCUS-MONEY 21/2019



KUNDENZUFRIEDENHEIT SCHADENBEARBEITUNG KUBUS 2019



› Qualitätsmanagement im Vertrieb

Das aktuelle Format des SV-internen Qualitätsmanagementsystems wurde 2017 eingeführt und ist zwischenzeitlich ein fest verankerter Bestandteil im Vertrieb der SV. Es wird stetig weiterentwickelt und verbessert. Klare Prozesse und einheitliche Standards stehen im Mittelpunkt, um Arbeitsabläufe zu systematisieren. Mit Beratungsqualität auf hohem Niveau soll ein möglichst großer Kundennutzen mit hoher Kundenzufriedenheit erreicht werden. Ziel ist es, durch kontinuierliche Verbesserungsprozesse und verantwortungsvolles Handeln den Kundenansprüchen gerecht zu werden. Wichtige Grundlage des Qualitätsmanagements im Vertrieb ist der vordefinierte Entwicklungspfad für Geschäftsstellen und Generalagenturen, mit dessen Hilfe eine kontinuierliche Weiterentwicklung in den einzelnen Einheiten vorangetrieben wird.

In Zusammenarbeit mit der DEKRA hat die SV eine einheitliche Qualitätsnorm als höchste Entwicklungsstufe des Qualitätsmanagementsystems entwickelt: das SV QualitätsSiegel, das ausschließlich im Anschluss an ein erfolgreiches Audit durch die DEKRA vergeben wird.

Die Anzahl der Geschäftsstellen/Generalagenturen mit SV QualitätsSiegel konnte im Jahr 2019 weiter ausgebaut werden: Insgesamt 41 Geschäftsstellen/Generalagenturen sind derzeit mit dem SV QualitätsSiegel DEKRA-zertifiziert, weitere drei sind über die DQS nach ISO 9001 zertifiziert.

Darüber hinaus zeichnet die SV mit dem jährlichen QM Award zusätzlich drei Geschäftsstellen/Generalagenturen aus, die es geschafft haben, Theorie und Praxis im Qualitätsmanagement besonders erfolgreich zu verknüpfen, und die durch besonderes und nachhaltiges Engagement im Qualitätsmanagement herausragen.

SV hat hohe Kompetenz in der Gebäudewertermittlung

Die SV besitzt auf dem Gebiet der Gebäudewertermittlung im gewerblichen, industriellen und kommunalen Bereich ein großes Know-how. Dieses Know-how stellt sie in der neu gegründeten SV CUBE GmbH jetzt auch dem Markt zur Verfügung.

Zu geringe Versicherungssummen sind in der Gebäudeversicherung ein hohes Risiko. Viele Unternehmenskunden wissen gar nicht, dass sie unterversichert sind. Im Schadenfall kann das für sie dann existenzbedrohend sein. In der SV ist die Gebäudewertermittlung deshalb schon lange ein integrierter Teil des Risikoservices, den sie ihren Kunden anbietet. Die Wertermittlungen genießen hohes Ansehen bei Kunden, Vermittlern und Maklern, werden aber vor allem intern genutzt. Die Gründung der SV CUBE GmbH ist die Antwort auf die steigende Nachfrage externer Kunden, denn am Markt gibt es keine Anbieter, die dies systematisch und in größerem Maßstab leisten. Mit dem bestehenden Netzwerk an Risikoingenieuren garantiert die SV schnelle und unabhängige Gutachten, deren Qualität anerkannt ist.

Wir achten auf Nachhaltigkeit auch bei unseren Vertragspartnern

Nachhaltigkeit bei unseren Vertragspartnern ist uns wichtig. Das Thema steht deshalb regelmäßig auf der Agenda unserer Gespräche. Die Aktivitäten sind vielfältig. Vom Solardach auf den Betriebsstätten über digitale Betriebsmittelverwaltungen bis hin zu eigenen „Energieaudits“ bei einzelnen Niederlassungen – viele unserer Dienstleister sind ökologisch vorbildlich. <



MIT MODELLEN DIE SCHADENWAHRSCHEINLICHKEIT ERHEBEN

Im Rahmen einer Kooperation zwischen der SV und dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) werden von Wissenschaftlern für die SV geophysikalische Naturgefahrenmodelle entwickelt. Diese beziehen sich auf die Gefahren Erdbeben, Hochwasser und Hagel. Ziel dieser Simulationsmodelle ist es, das Naturkatastrophenrisiko der Gebäudeversicherung besser einschätzen zu können. Dabei werden diverse Klima- und Geodaten berücksichtigt, wie zum Beispiel Radar- und Niederschlagsdaten oder ein digitales Höhenmodell. Eingesetzt werden diese geophysikalischen Modelle in der SV beispielsweise in der Tarifierung zur Beitragskalkulation oder in der Unternehmenssteuerung zur Optimierung des Rückversicherungsschutzes.



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 Karrieremöglichkeiten, ein umfangreiches Angebot zur Aus- und Weiterbildung sowie Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

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.

	2019	2018	2017
Anzahl Auszubildender	259	254	258
Ausbildungsquote	8,4 %	8,5 %	8,6 %
Übernahmequote	77,1 %	78,2 %	79,3 %
Anzahl Trainees	10	11	9
Anzahl Führungskräfte	332	340	332
davon Frauen	92	93	88
davon Männer	240	247	244

	2019	2018	2017
Ausgaben für Weiterbildung pro Mitarbeiter in EUR	439	519	450

Über das interne Weiterbildungsprogramm „Fit für die Zukunft“ stellen wir allen Mitarbeitern und Führungskräften ein umfangreiches Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung. Im Wesentlichen geht es um die Entwicklung der

- Fachkompetenz,
- unternehmerischen Kompetenz,
- persönlichen Kompetenz,
- Problemlösekompetenz,
- Führungskompetenz,
- Medienkompetenz,
- agilen Methodenkompetenz,
- Digitalkompetenz.

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. Gleichmaßen 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. >

PERSONAL-ENTWICKLUNG

HAT HOHEN STELLENWERT

Gesamtzahl der Beschäftigten	2019	2018	2017
Beschäftigte (inkl. Azubis)	3.077	3.061	3.016
davon Frauen gesamt	1.579	1.577	1.546
davon Männer gesamt	1.498	1.484	1.470
Beschäftigte in Vollzeit	2.409	2.400	2.354
davon Anzahl Frauen in Vollzeit	978	973	936
davon Anzahl Männer in Vollzeit	1.431	1.427	1.418
Beschäftigte in Teilzeit	668	661	662
davon Anzahl Frauen in Teilzeit	601	604	610
davon Anzahl Männer in Teilzeit	67	57	52
Teilzeitquote	21,7 %	21,6 %	21,9 %

Altersstruktur (in Jahren)	2019	2018	2017
> 60	162	158	117
51 – 60	1.022	987	965
41 – 50	805	843	885
31 – 40	519	513	494
25 – 30	241	248	231
< 25	328	312	324
Durchschnittsalter	44,7	44,7	44,2

	2019	2018	2017
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	17,2 Jahre	17,4 Jahre	17,3 Jahre
Fluktuationsquote	4,6 %	4,6 %	3,6 %
Anzahl Frauen, die das Unternehmen verlassen haben	67	62	40
Anzahl Männer, die das Unternehmen verlassen haben	74	79	55
Neu eingestellte Mitarbeiter	147	103	77
Quote neu eingestellter Mitarbeiter	4,8 %	3,7 %	2,8 %

› 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 GmbH. 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

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 100 Prozent unserer Mitarbeiter Anwendung. Diese sehen vor, dass vergleichbare Tätigkeiten sowohl für Männer als auch für Frauen gleich vergütet werden. Zudem sind Gewerkschaftsvertreter Mitglieder im Aufsichtsrat unserer Konzerndachgesellschaft. ›

TRAINEES DURCHLAUFEN EIN INDIVIDUELLES PROGRAMM

Im Jahr 2019 startete die achte Staffel des Trainee-programms mit 13 Hochschulabsolventen. Während des 18-monatigen Nachwuchsprogramms werden die jungen Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation und Zielvorstellung eingesetzt. Innerhalb kurzer Zeit erhalten sie einen sehr guten fachlichen und strategischen Überblick, können sich vernetzen und an ihren persönlichen Lernfeldern arbeiten.

Hierbei werden sie von erfahrenen Fach- und Führungskräften unterstützt, die ihnen als Mentoren zur Seite stehen. Neben ihrem Einsatz in den Fachbereichen arbeiten die Trainees gemeinsam an einem Projekt. Sie absolvieren unterschiedliche Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung und führen Fach-Workshops durch. Die Trainees engagieren sich außerdem in einem sozialen Projekt.



Anke Richter, Trainee: Ich kann mir in drei verschiedenen Unternehmensbereichen möglichst viel SV-Wissen aneignen und mich gleichzeitig dank der vielfältigen Seminare persönlich weiterentwickeln. Die interdisziplinäre Zusammensetzung unseres Trainee-Teams ist für mich immer wieder eine Bereicherung. Die erste Zeit war ich in der strategischen Personalentwicklung. Dort bearbeitete ich das Weiterbildungsprogramm und das Hochschulmarketing. Ein Highlight war die Teilnahme an einer Hochschulmesse in Leipzig, wo wir Absolventen aus verschiedenen Fachrichtungen auf die SV als attraktiven Arbeitgeber aufmerksam gemacht haben. Seit Juli 2019 bin ich im Marketing, wo das Personalmarketing zu meinen Aufgaben gehört und ich tiefe Einblicke in die Vertriebswege der SV gewinne.

› 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 2024 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-Frauen- quote bis (a) 30.06.2024 (b) 30.06.2022	Tatsächliche Frauenquote Stand 31.12.2019
Aufsichtsrat (a)	15 % SVH 15 % SVG 15 % SVL	15 % SVH 15 % SVG 14 % SVL
Vorstand (SVH+SVG+SVL) (b)	16 %	0 %
Führungsebene 1 (b) (SVH+SVG+SVL, inkl. Führungsaußendienst)	12 %	12 %
Führungsebene 2 (b) (SVH+SVG+SVL, inkl. Führungsaußendienst)	20 %	19 %

Personalentwicklung und Qualifizierung im Vertrieb

Die Aus- und Weiterbildung für die Mitarbeiter im Vertrieb genießt seit jeher einen hohen Stellenwert bei der SV. So konnten die Vorgaben und Regularien der gesetzlichen Verpflichtung zur regelmäßigen Weiterbildung (IDD) sehr gut in bereits vorhandene Standards und Prozesse integriert werden. An den Stellen, an denen Änderungen oder Ergänzungen notwendig waren, wurden die entsprechenden Anpassungen vorgenommen. Dadurch sind die Weichen für eine erfolgreiche Umsetzung und für eine nachhaltige Begleitung der vertrieblichen Qualifizierung gestellt. Selbstverständlich bleibt die SV weiterhin Partner und Bildungsdienstleister der Brancheninitiative „Gut beraten“. Damit verbunden ist die Einhaltung der dort definierten Standards, die die Qualität der Weiterbildung sicherstellen.

Mit einem umfangreichen und vielfältigen Bildungsangebot stellt die SV Vertriebsakademie die passenden Maßnahmen zur Verfügung. Im Fokus steht dabei verstärkt der Ausbau von Zukunftskompetenzen, um Beschäftigungsfähigkeit und beruflichen Erfolg nachhaltig zu sichern. Wir berücksichtigen die Anforderungen an die sich ändernden Arbeitsbedingungen. So qualifizieren wir unsere Vertriebspartner für die Nutzung neuer Beratungstechnologien und die Anwendung innovativer Denk- und Arbeitsweisen.

Die „klassischen“ Angebote rund um Fach-, Verkaufs-, Führungs-, Methoden- und unternehmerische Kompetenzen bilden dabei nach wie vor die wesentliche Basis des Qualifizierungsspektrums. Ebenso liegt ein besonderer Schwerpunkt auf fundierten Ausbildungsreihen für neue Mitarbeiter und die Erstausbildung des eigenen Nachwuchses im Außendienst. Mit einer Mischung aus kompakten Präsenzseminaren, übungsintensiven Trainings, online durchgeführten Webinaren und Web-based-Trainings („wbt“) als online-basierte Selbstlernkurse ist ein ausgewogener und zeitgemäßer Methodenmix gewährleistet. ›

› Das SV PrivatKonzept als ganzheitlicher Ansatz zur Kundenberatung blieb auch im Jahr 2019 der Kern der vertrieblichen Trainings: Mit einer Vielzahl von Aktivitäten wird dieser App-gestützte Beratungsansatz gefördert, um den Kunden ganzheitlich, rechtskonform und nachhaltig zu begleiten. Die Kundenzufriedenheit in Beratung und Betreuung bleibt in diesem Zusammenhang das Maß aller Dinge.

Maßnahmen zu Resilienz, Stress- und Selbstmanagement sowie Gesundheitsförderung runden das Bildungsangebot ab, um die Vertriebspartner bei der Bewältigung der Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu unterstützen.

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.

Kennzahlen Arbeitsschutz (Anzahl)	2019	2018
Arbeitsunfälle	10	10
Wegeunfälle	14	19
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0

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.

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.

Um sie mit Leben zu füllen, haben alle Führungskräfte an einer persönlichen Schulung zum Thema Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung teilgenommen. Auch für Mitarbeiter gibt es diverse Veranstaltungen und Angebote. Zudem stehen im „Arbeitsschutz-Portal“ des SV-Intranets unseren Mitarbeitern Informationen und praktische Hinweise rund um die Themen Sicherheit und Gesundheit zur Verfügung. Wir haben vor einiger Zeit ebenfalls unsere Arbeitsschutzorganisation weiterentwickelt: Mit dem Arbeitsschutz-Board ist – zusätzlich zu den örtlichen Arbeitsschutzausschüssen – ein Gremium zur Steuerung auf Konzernebene etabliert.

Mit Ergonomie am Arbeitsplatz Erkrankungen vorbeugen

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

GESUNDHEIT

UND ARBEITSFÄHIGKEIT ERHALTEN

STEUERLICHE FÖRDERUNG MACHT JOBRAD-MODELL ATTRAKTIV

Die SV bietet ihren Mitarbeitern das sogenannte JobRad-Modell an. Viele Kolleginnen und Kollegen nutzen die Gelegenheit, ihr Traumbike zu attraktiven Konditionen über die SV zu beziehen. Geleast werden können Fahrräder beziehungsweise Pedelecs ab 749 Euro bis zu 7.000 Euro. Die Raten werden über einen Zeitraum von 36 Monaten des Bruttogehalts des Mitarbeiters einbehalten. Dank steuerlicher Förderung kann sich hierbei eine Ersparnis im Vergleich zum herkömmlichen Kauf ergeben. Nach Ablauf der Leasingdauer wird das Rad zurückgegeben oder gebraucht übernommen.



› 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 Fokus stehen dabei unsere umfangreichen Angebote im Bereich der Prävention. Dazu zählt der „Mitarbeiter Check-up“, 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, Fahrsicherheitstraining sowie Gesundheitsveranstaltungen. Als besondere Vorsorgeaktion bieten wir unseren Mitarbeitern derzeit eine Karotis-Doppler-Untersuchung (Ultraschall der Halsschlagader) an. Diese wichtige Vorsorgeuntersuchung dient der Früherkennung von Bluthochdruck-erkrankungen und der Einschätzung des Schlaganfallrisikos.

Der Schwerpunkt „Körperliche und geistige Fitness“ beinhaltet Angebote von Sport- und Gesundheitskursen. Darüber hinaus bieten wir vielfältige betriebliche Sportsparten wie zum Beispiel Ski-Alpin, Laufen, Tennis, Skat und Schach an. Angebote aus den Bereichen Osteopathie, Massage und Wellness runden den Schwerpunkt „Wohlbefinden“ ab. Die SV möchte die Eigenverantwortung der Mitarbeiter bei den Themen Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit einbeziehen. Sie bezahlen deshalb einen geringen Eigenanteil für die Angebote.

AUCH MIT KLEINEN BETRÄGEN GUTES TUN

Viele Mitarbeiter der SV beteiligen sich seit Mai 2019 an der Aktion „Restcentspende“. Dabei wird die Nachkommastelle des Nettogehalts bei der monatlichen Gehaltsabrechnung automatisch einbehalten. Am Ende des Jahres kommt auch bei diesen kleinen Beträgen eine stattliche Summe zusammen. Das Unternehmen verdoppelt den Betrag, der an soziale oder nachhaltige Projekte gespendet wird. Im Jahr 2019 haben 1.143 Mitarbeiter ihre Restcents gespendet. Das waren inklusive der Vorstandsspende exakt 7.638,16 Euro.

Mitarbeiter für Nachhaltigkeit sensibilisieren

Ressourcenschonendes und verantwortungsbewusstes Verhalten fängt bei jedem Einzelnen an. Deshalb ist uns die kontinuierliche Sensibilisierung und Beteiligung 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: 184 Mitarbeiter erradelten im Jahr 2019 insgesamt 136.924 Kilometer. Die zurückgelegte Gesamtstrecke entspricht einer CO₂-Einsparung von 23.825 Kilogramm. Auch das Radlerfrühstück zum Abschluss des Fahrradsommers erfreut sich stets großer Beliebtheit.

Seit einiger Zeit veranstalten wir mit und für unsere Mitarbeiter jährlich die SV Nachhaltigkeitstage an allen unseren Konzernstandorten. Im Jahr 2019 standen diese unter dem Motto „Weniger ist mehr“. Mit einem Konsum-Check konnten die Mitarbeiter ihr Konsumverhalten hinterfragen und an vielen interessanten Ständen Anregungen zu diesem Thema sammeln und erfahren.

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 gewinnen. ✦

MOTIVATION

FÜR RESSOURCEN-
SCHONENDES VERHALTEN
FÖRDERN



UMWELT

Der 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.

Ressourceneffizienz im Gebäudebetrieb

Energetische Maßnahmen im Bereich Heizung, Fenster und Gebäudeisolierung sorgen für eine verbesserte Energieeffizienz. So haben wir zum Beispiel an unserem Verwaltungsgebäude in Stuttgart unsere Außenfassade saniert. Dabei wurde 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 und tragen so zur Arbeitsplatzzufriedenheit der Mitarbeiter bei.

An unserem Standort in Mannheim bauen wir derzeit 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, bauen wir unser neues Domizil

nach dem Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) und berücksichtigen dabei die erforderlichen Standards.

Ökostrom mit OK-Power-Siegel

Wir beziehen an fünf unserer sechs Standorte Strom aus regenerativen Energien. Der Anteil von Ökostrom an unserem Gesamtstromverbrauch liegt damit bei über 98 Prozent. In den letzten Jahren konnten wir zudem unsere Ökostromqualität deutlich verbessern: Wir beziehen ausschließlich Ökostrom mit dem OK-Power-Siegel.

Optimierung der Ressourcenverbräuche

Zur Optimierung unseres Stromverbrauchs trägt maßgeblich eine effizientere Beleuchtung bei. Hierfür haben wir unter anderem in Stuttgart und Wiesbaden die Beleuchtung unserer Tiefgaragen auf LED-Technik umgestellt. 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. Am Standort Stuttgart wurde mithilfe einer Wärmerückgewinnungsanlage der Wasserverbrauch der Kühltechnik gesenkt und die Bewässerung der Außenanlagen auf ein Minimum reduziert. Auch die Erzeugung von regenerativer Energie ist uns ein Anliegen. >



RESSOURCEN SCHONEN

UND VERBRÄUCHE
OPTIMIEREN

DAS STUTTGARTER BETRIEBSRESTAURANT IST UNTER DEN 50 BESTEN KANTINEN DEUTSCHLANDS

Die FOCUS-Redaktion hat Deutschlands beste Kantinen gekürt. Das Mitarbeitercasino in Stuttgart ist unter den besten 50. Küchenchef Rolf Hedel schickte seine Speisepläne ein und beantwortete detaillierte Fragen zu unserer Philosophie und der Qualität unserer Gerichte und der verwendeten Produkte. Abgefragt wurden Angaben zur Lebensmittel-

auswahl, den Bezugsquellen und dem Anteil regionaler Produkte. Auch die Anzahl an vegetarischen Gerichten sowie die Kundenfreundlichkeit der Öffnungszeiten spielten eine Rolle. Unser Umgang mit Speiseabfällen und Plastikmüll, unsere Allergiker-Angebote und unsere Preispolitik waren ebenfalls Bewertungskriterien.



Der Küchenchef kauft überwiegend Produkte bei zertifizierten Lieferanten aus der Region. Convenience-Produkte werden eher selten eingekauft, sind aber nicht immer vermeidbar. Sehr viel Wert legt die Küche auf die Vermeidung von Überproduktion.

Regelmäßige Aktionswochen kommen sehr gut an. Auf die „Brigitte-Diät-Woche“ nach Fasching, die Spargelwoche im Juni oder die Nachhaltigkeitstage gegen Ende des Jahres warten viele Essensgäste schon begierig. Die SV und ihre Mitarbeiter legen Wert auf gutes Essen, das dann ruhig auch ein paar Cent mehr kosten darf.

› Auf unseren Gebäudedächern in Stuttgart, Karlsruhe, Wiesbaden und Kassel haben wir eigene Photovoltaikanlagen installiert. Für unsere Mitarbeiter am Standort Stuttgart haben wir im vergangenen Jahr Möglichkeiten zum Aufladen ihrer E- beziehungsweise Hybrid-Fahrzeuge geschaffen. Zudem nehmen wir an allen Standorten an der „Earth Hour“ des World Wide Fund For Nature (WWF) teil und setzen so ein Zeichen für Klimaschutz.

Im Berichtszeitraum konnten wir im Vergleich zu den Vorjahren unseren Stromverbrauch weiter reduzieren. Der Anstieg des Wärmeverbrauchs im Vergleich zum Vorjahr ist durch die unterschiedlichen Witterungsverhältnisse in den beiden Jahren zu erklären. Unser Wasserverbrauch hat sich in den letzten Jahren aufgrund einer anstehenden Erneuerung der Kühltürme in Stuttgart kontinuierlich erhöht. Die Erneuerung ist für 2020 geplant.

Strom- und Wärmeverbrauch in Kilowattstunden (kWh)	2019	2018	2017
Stromverbrauch gesamt	12.317.812	12.630.717	12.592.675
davon Ökostrom	12.155.025	12.465.507	12.592.675
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/Mitarbeiter)	4.003	4.146	4.175
Wärmeverbrauch gesamt	10.629.852	10.165.846	10.365.154
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh/Mitarbeiter)	3.455	2.942	3.437
Wasserverbrauch in Kubikmetern (m³)	2019	2018	2017
Wasserverbrauch gesamt	69.618	61.155	53.891
Spezifischer Wasserverbrauch (m³/Mitarbeiter)	23	21	18

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

Abfallmengen in Kilogramm (kg)	2019	2018	2017
Abfall zur Verwertung	381.884	499.622	518.538
Papier	157.390	179.600	266.590
Karton	30.610	28.460	24.680
Glas	4.360	4.600	5.780
Kunststoff	28.512	26.636	9.728
Elektronikschrott	4.390	99.700	5.650
Holzabfälle / Grünschnitt	7.110	9.520	5.340
Sperrgut / Bauschutt	4.810	17.940	30.670
Altmetall			0
Fettabscheider	55.230	16.740	68.320
Kantinenabfälle / Bioabfälle	89.250	114.920	101.130
Batterien*	0	150	0
Leuchtstoffröhren*	0	900	200
Toner*	221	395	450
Kühl- und Gefrierschränke	0	60	0
Abfall zur Beseitigung gesamt	114.972	122.660	240.360
Gemischter Siedlungsabfall	112.822	119.260	173.010
Problemstoffe	0	110	0
Speise- / Friteusenfett	1.380	940	1.070
Mischschrott	770	2.350	66.280

* gemäß Abfallverzeichnis-Verordnung 2016 als gefährlich eingestuft

› **Konzernweiter Einsatz von 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. 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“.

Aufgrund der Insolvenz eines großen Papier-Lieferanten konnte in 2019 größtenteils für das Druckerpapier kein Papier mit dem „Blauen Engel“-Siegel verwendet werden. Alternativ haben wir Umwelt-Papier mit dem Siegel FSC-recycled eingesetzt. Unser neuer Lieferant hat zwischenzeitlich für eine Papiersorte das „Blauer Engel“-Siegel erhalten. Die anschließenden Drucktests, die wir zusammen mit unserem Druckzentrum durchgeführt haben, ergaben, dass die Qualität so gut ist, dass wir unseren Bestand auf dieses Papier umstellen können. Sukzessive wird das bestehende Material aufgebraucht und durch das neue Papier ersetzt, sodass wir in 2020 wieder „Blauer Engel“-Papier nutzen werden.

› **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 Antragsexemplare, 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 signifikant reduzieren. Neben dem Einspareffekt profitieren auch unsere Kunden von der besseren Lesbarkeit und verständlicheren Inhalten.

› **SV OnlinePost hilft Ressourcen zu sparen und erhöht den Kundenservice**

Das Projekt SV OnlinePost hat die Forcierung der modernen Kommunikationswege zum Ziel. Durch Einsparung von Papier wird die Umwelt geschont und unseren Kunden eine unkomplizierte und schnelle Kommunikation mit der SV eröffnet.

Eine Vielzahl von Kunden haben sich bereits für den elektronischen Versand, per Mail oder in das elektronische Postfach bei der zuständigen Sparkasse, angemeldet. Auch unser Außendienst nutzt immer stärker den elektronischen Versand. Wir haben seit 2017 ca. 3.000.000 Dokumente per Mail versendet. Schwerpunkt bildet der Versand an unseren Außendienst. Wir versenden aktuell ca. 80.000 bis 100.000 Mails pro Monat. Außerdem hat die SV für ihre Kunden die Möglichkeit geschaffen, Versicherungsbedingungen downzuloaden. Der Kunde muss die Unterlagen nicht mehr abheften, sondern kann sie bequem abspeichern. Die Anmeldung für die elektronischen Versandwege spart nicht nur Papier und Verwaltungsaufwand, sondern sorgt auch für die notwendige Rechtssicherheit und den erforderlichen Datenschutz.

Papierverbrauch und Anteil Recyclingpapier in Kilogramm (kg)	2019	2018	2017
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier gesamt	276.982	222.400	189.000
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier spezifisch (kg/Mitarbeiter)	90	73	63
Anteil Drucker- und Kopierpapier Recyclingpapier (in %)	100	100	100
Anteil Drucker- und Kopierpapier „Blauer Engel“ (in %)	82	100	100

› **Klimaneutraler Postversand**

Die SV hat in 2019 den gesamten Postversand klimaneutral gestellt. Dies bedeutet, dass alle unsere Briefe CO₂-neutral verschickt werden. ›

› 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 in Kilometern (km)	2019	2018	2017
Dienstreisen gesamt	13.288.330	13.836.752	14.353.219
davon Dienstwagen	7.706.000	8.485.000	8.805.000
davon Bahn	4.888.851	4.834.468	4.994.219
davon Flug	693.479	517.284	554.000
Dienstreisen spezifisch (km/Mitarbeiter)	4.319	4.520	4.759

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 CO₂-Ausstoß und sollen bei der Wahl des Verkehrsmittels möglichst nachrangig gebucht werden. Flugreisen, die sich nicht vermeiden lassen, kompensieren wir mit atmosfair.

Auch bei Hotelreservierungen wird seit 2019 stärker auf Nachhaltigkeit geachtet. Bevorzugt sollen Hotels gewählt werden, die eine nachhaltige Strategie verfolgen. Die Hotels, die im Buchungssystem mit einem SV-Logo versehen sind, erfüllen diese Voraussetzungen, wie z. B. nachhaltiger Umgang mit Wasser, Maßnahmen zur Energieeinsparung, nachhaltige Abfallpolitik oder Regionalität.

Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks

Für die Bilanzierung unserer Umweltkennzahlen nutzen wir das VfU Kennzahlen Tool. Dieses ist ein international anerkannter Standard in der Finanzbranche und trägt den Maßstäben der Global Reporting Initiative und Treibhausgas-Footprinting-Standards wie dem Greenhousegas Protocol (GHG) Rechnung. Unseren CO₂-Fußabdruck weisen wir nach der Logik des Greenhousegas Protocol aus. Hierbei werden die Emissionsquellen nach den drei Scopes des GHG differenziert.

Scope 1 umfasst für die SV die direkten Emissionen innerhalb der Berichtsgrenzen der eigenen Fahrzeuge. Scope 2 umfasst bei uns alle indirekten Emissionen aus zugekaufter Energie (Strom und Wärme). Scope 3 beinhaltet ausgewählte indirekte Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, zum Beispiel bezogene Roh- und Betriebsstoffe, Dienstreisen und Abfallentsorgung.

CO ₂ -Fußabdruck der SV in Tonnen (t)*	2019	2018	2017
Scope 1 direkte CO ₂ -Emissionen	1.446	1.593	1.653
Scope 2 indirekte CO ₂ -Emissionen	1.562	1.496	1.482
Scope 3 erweiterte CO ₂ -Emissionen	2.414	2.510	2.580
Gesamt CO ₂ -Emissionen Scope 1, 2 und 3	5.423	5.599	5.715
Spezifische CO ₂ -Emissionen Scope 1, 2 und 3 (t/Mitarbeiter)	1,762	1,763	1,895

* Zur Ermittlung der CO₂-Emissionen wird das Tool zur Berechnung betrieblicher Umweltkennzahlen des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) verwendet. Das VfU Berechnungstool wird alle 2–3 Jahre aktualisiert, um den Maßstäben internationaler Standards Rechnung zu tragen.
2019: VfU-Kennzahlentool 2018 Version 1.3
2018: VfU-Kennzahlentool 2018 Version 1.2
2017: VfU-Kennzahlentool 2018 Version 1.2

Unsere Dienstwagenflotte wies in 2019 einen durchschnittlichen CO₂-Wert von 120 g/km (nach NEFZ) auf. Im Berichtsjahr 2019 konnten wir weitere Reduzierungen der CO₂-Emissionen im Fuhrpark erreichen. Eine Erhöhung des Wärmeverbrauchs und somit eine Erhöhung der CO₂-Emissionen in Scope 2 ergibt sich aufgrund eines kälteren Winters im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr. Insgesamt konnten wir durch unsere vielfältigen Maßnahmen den CO₂-Ausstoß auf dem Vorjahresniveau halten.

Stadtbienen sind wichtig für den Naturschutz

Die SV hat auf ihrem Dach in Wiesbaden sechs Bienenvölker angesiedelt. 120.000 Bienen sammeln Nektar und Pollen und produzieren köstlichen Bio-Honig. Auf dem Dach der SV fühlen sich die Bienen sehr wohl. Fachkundige Unterstützung für die SV-Bienen haben wir uns von einem Bio-Imker aus Wiesbaden geholt. Er hat seine Bienenvölker mitsamt Bienenstöcken auf unserem Dach aufgestellt. Einmal pro Woche kommt er zur Pflege vorbei und versorgt seine Bienen mit allem, was sie brauchen. Der Imker verwendet für die Bienenstöcke ausschließlich natürliche Materialien wie Holz, Stroh oder Lehm. Bei der Reinigung wird auf Chemie verzichtet. In der Winterpause bleibt eine ausreichende Menge Honig im Bienenvolk. Wenn zugefüttert werden muss, gibt es Biozucker. Das Ergebnis sind gesunde Bienen und naturbelassene Honige. ◀



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. 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. Auch in der Kulturförderung setzen wir auf junge, noch unbekannte Künstler und fördern zugleich den Nachwuchs an Kunsthochschulen und Akademien.

Im Jahr 2019 haben wir uns insgesamt mit über 1,61 Millionen Euro in den Bereichen Kunst und Kultur, Soziales und Umwelt, Bildung und Wissenschaft sowie der Sportförderung für die Region engagiert.

Soziales Engagement für Kinder und Jugendliche im Bildungsbereich

Im sozialen Bereich fördern wir traditionell Projekte, die Kindern und Jugendlichen Perspektiven eröffnen. Mit vielen Institutionen verbinden uns langjährige Partnerschaften, wie zum Beispiel mit den Kinderhelden, die nicht nur finanzielle Unterstützung erhalten. Die Auszubildenden der SV nehmen einmal im Jahr an einem sozialen Projekt teil und bringen sich mit ihrem Engagement ein. Schon mehrfach unterstützten sie die Kinderhelden bei der Organisation ihres Sommerfestes.

Durch die Unterstützung von Bildungs- und Jugendeinrichtungen WOLLEN WIR einen erkennbaren Beitrag für die Zukunftssicherung, Ausbildung und Gesundheit unserer Kinder und Jugendlichen leisten und fördern zielgerichtete Maßnahmen, damit Kinder aktiv und

gesund aufwachsen, ihre Chancen auf Bildung wahrnehmen, ihre Talente entwickeln und auch soziale Kompetenzen erwerben.

Sport verbindet Menschen und fördert Lebensqualität, Gesundheit, Toleranz und Integration

Die Sportförderung ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und wir betreiben sie aktiv und aus tiefer innerer Überzeugung. Unsere Fördermaßnahmen umfassen ein breites Spektrum vom Breitensport über sportliche Großveranstaltungen in der Region bis hin zur Jugendförderung. Die Jugend- und Nachwuchsförderung liegt uns ganz besonders am Herzen und wir sind stolz darauf, dass wir über den Sport in vielfacher Weise positive Impulse geben können – beispielsweise über eigene Projekte wie die mobilen SV Fußballschulen und SV Handballschulen mit hochqualifizierten und prominenten Trainerteams. Unter dem Motto „Trainieren wie die Profis“ vermitteln wir den teilnehmenden Kindern und Jugendlichen neben der Spieltechnik vor allem Werte wie Teamgeist, Fairplay und Toleranz. Damit erfüllt der Sport auch eine wichtige soziale Funktion. Als zuverlässiger Partner fördern wir gemeinsam mit unseren Außendienst-Agenturen viele Vereine vor Ort und wir helfen mit, die Menschen in der Region über den Sport näher zusammenzubringen. Und das wirkt sich letztendlich auch positiv auf die Lebensqualität aller aus. Das ist der beste Beweis dafür, dass sich aktives Sportengagement und Kundenbetreuung in idealer Weise verbinden lassen.

Kontinuierliche Partnerschaften und individuelle Projekt- und Ausstellungsförderungen

Mit unserem Engagement für Kunst und Kultur leisten wir einen originären Beitrag zur Entwicklung und Entfaltung des kulturellen Lebens in unserem Geschäftsbereich. 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. Neben der finanziellen Unterstützung loben wir auch Stipendien und Kunstpreise aus. >

ÜBER 1,6 MIO. EURO

ZUR FÖRDERUNG DER KULTURELLEN, SPORTLICHEN UND SOZIALEN ANGEBOTE

TRAINEES ENGAGIEREN SICH AM „SOCIAL DAY“

Soziales Engagement ist ein fester Bestandteil des Trainee-Programms der SV. Die Trainees der Jahrgänge 2018 und 2019 schlossen sich zusammen, um gemeinsam ein soziales Projekt zu unterstützen.



Die Wahl fiel auf den Abenteuerspielplatz (Abi) in Feuerbach, der von der Caritas Stuttgart betrieben wird. Der Abi ist ein pädagogisch betreuter Spielplatz mit vielen Spiel- und Gestaltungsmöglichkeiten. Beim gemeinsamen Werken mit Naturmaterialien, Kochen, Tiere versorgen und Toben lernen die Kinder Verantwortung für sich selbst und ihre Umwelt zu übernehmen.

Am „Social Day“ haben die Trainees das in die Jahre gekommene und marode Karussell repariert sowie eine unbefestigte Schaukel im Boden verankert. Neben dem Arbeitseinsatz der jungen Leute spendete die SV dem Abi Feuerbach 5.000 Euro. Den symbolischen Scheck durften die Trainees vor Ort übergeben.

› Die Kulturförderung der SV unterstützt Ausstellungsprojekte zur zeitgenössischen Kunst in Museen, öffentlichen Galerien, Kirchen und Vereinen in allen Teilen des Geschäftsgebiets. Neben der finanziellen Unterstützung leisten wir 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 und des Theaters unterstützen wir in Kooperation mit den regionalen Sparkassenorganisationen, den örtlichen Sparkassen und kommunalen Gebietskörperschaften klassische Festivalprogramme. Diese Veranstaltungen sind identitätsstiftend für die Regionen und besondere Höhepunkte in den Kulturkalendern der Städte und Gemeinden. Gemeinsam mit den Verbänden und Verbundunternehmen der Sparkassenfinanzgruppe fördern wir ausgewählte Kunst- und Kulturprojekte von landesweiter oder überregionaler Relevanz.

Mit unseren Stiftungen fördern wir den wissenschaftlichen Austausch und innovative Ideen

Die Zunahme von Gebäudeschäden durch Sturm, Hagel, Hochwasser und Überschwemmungen sind Warnsignale der Natur. Ein „Weiter so“ ist riskant, denn der Trend wird sich nicht zurückentwickeln.

Die Stiftung „Umwelt und Schadenvorsorge der SV Sparkassenversicherung Gebäudeversicherung“ beschäftigt sich mit der Analyse von Schadenursachen, der Schadenprävention und der Schadenbegrenzung bei Elementargefahren. Dabei möchte sie eine Ideenschmiede für neue Ansätze sein und junge Wissenschaftler auf dem Gebiet der klimabedingten Umweltschäden motivieren, gute und praktikable Ideen zu entwickeln.

Die Stiftung fördert die Arbeit junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, unterstützt die interdisziplinäre Zusammenarbeit und engagiert sich aktiv im Dialog zwischen jungen und erfahrenen Wissenschaftlern auf dem Gebiet der klimabedingten Umweltschäden. Hierzu werden Forschungsvorhaben finanziert, Preise ausgeschrieben, Stipendien vergeben und Veranstaltungen durchgeführt oder finanziell unterstützt.

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 vier Promotionen. Anfang 2020 startete das neue Kolleg „Extremwetter und seine Wechselwirkungen mit Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft“.

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. Vor 20 Jahren gründete die damalige ÖVA-Lebensversicherung, heute SV, anlässlich ihres 75-jährigen Bestehens die ÖVA-Stiftung. Insgesamt wurden im Zeitraum von 1999 bis heute zahlreiche Projekte, Symposien und Veranstaltungen der DHBW und ihrer Studenten gefördert.

Seit vielen Jahren ist es Tradition, herausragende Bachelorarbeiten mit einem Praxisbezug zur Versicherungswirtschaft mit dem Preis der ÖVA-Stiftung zu versehen. Dieser Preis wird im Rahmen der „Night of the Graduates“ der DHBW verliehen. ◀

STIFTUNGEN

FÜHREN FORSCHUNG
UND PRAXIS ZUSAMMEN

100 JAHRE BAUHAUS ALS KULTURELLER SCHWERPUNKT

Im Jahr 2019 wurde das 100. Gründungsjubiläum des Bauhauses gefeiert. Seine Anfänge nahm das Bauhaus im thüringischen Weimar. Deshalb engagierte sich die SV bei gleich mehreren Großprojekten des Bundeslandes. Als Teil der Sparkassen-Finanzgruppe unterstützte die SV herausragende Ausstellungen, wie zum Beispiel die „4 Bauhausmädels“ im Angermuseum in Erfurt, „Bauhaus-Kater Fritzie“ in der Kunsthalle Erfurt, „Sie ist ganz Kunst – Ida Kerkovius“ im Kunsthaus Apolda, „Bauhaus.Lines“ in der Häselburg Gera oder „Handwerk und Kleinstadt“ im Museum Pößneck. Als Hauptsponsor tritt die SV im neuen Bauhaus-Museum in Weimar auf, welches im Jubiläumsjahr feierlich eröffnet wurde.

Ein für die SV besonderes Highlight war die Ausstellung „Kurt Schmidt – Intermediale Experimente am Bauhaus“ in der Orangerie in Gera. Dieses Projekt bildete auch den künstlerischen Rahmen für unsere Ausstellung „Review Bauhaus“ im Januar 2020 in

unserer Konzernzentrale in Stuttgart. Im Fokus standen das „Mechanische Ballett“ von Kurt Schmidt und ein Blick zurück auf das Jubiläumsjahr mit einer Vorstellung der geförderten Projekte und Publikationen.



Kurt Schmidt,
Der Mann am Schaltbrett, 1924,
1972, Kunstsammlung Gera.



Ausstellungsansicht „Intermediale Experimente am Bauhaus“. Kurt Schmidt und die Synthese der Künste“, Kunstsammlung Gera.

GRI INHALTSINDEX

Für unsere Berichterstattung orientieren wir uns an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option „Kern“ erstellt. Zusätzlich verwenden wir GRI Branchenangaben für Finanzdienstleistungsunternehmen. Für den GRI Content Index Service hat GRI Services überprüft, ob der GRI Inhaltsindex übersichtlich dargestellt ist und die Verweise für alle Offenlegungen mit den entsprechenden Abschnitten im Berichtsteil übereinstimmen.



GRI 101: GRUNDLAGEN 2016* GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016*

GRI Standard und Angaben	Verweise und Erläuterungen
ORGANISATIONSPROFIL	
102-1 Name der Organisation	5
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	5, GB S. 7–10
102-3 Hauptsitz der Organisation	5, GB S. 6
102-4 Betriebsstätten	5
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	5, GB S. 5
102-6 Belieferte Märkte	5, GB S. 5–6
102-7 Größe der Organisation	5, 6, GB S. 5–6, 10
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	5, 21
102-9 Lieferkette	14, 15
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	keine
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	14
102-12 Externe Initiativen	9, 14, 15
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	6
STRATEGIE	
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3, GB S. 104
ETHIK UND INTEGRITÄT	
102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	14
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	
102-18 Führungsstruktur	11, GB S. 5
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN	
102-40 Liste der Stakeholdergruppen	8
102-41 Tarifverträge	21
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	8
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	8, 18, 19
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	8, 9, 10, 18, 19
VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG	
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	5, GB S. 5–6
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	8, 9, 10
102-47 Liste der wesentlichen Themen	9, 10
102-48 Neudarstellung von Informationen	8
102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	keine Änderungen
102-50 Berichtszeitraum	36
102-51 Datum des letzten Berichts	36
102-52 Berichtszyklus	36
102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	36
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	31
102-55 GRI Inhaltsindex	31–35
102-56 Externe Prüfung	keine externe Prüfung

* Das im Index angegebene Jahr 2016 entspricht nicht dem Berichtsjahr, sondern dem Jahr der Veröffentlichung des GRI Standards.

WESENTLICHE THEMEN
GRI 200: ÖKONOMISCHE THEMEN

GRI Standard und Angaben		Verweise und Erläuterungen
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 6, 8, 9, 13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 6, GB S. 16–20
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 6, 11, 13–16, GB S. 29–31
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert GB S. 53–61
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen 8, 9, 14–17, GB S. 33
	201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Versorgungspläne GB S. 83
INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 8, 9, 14, 16, 17, 28, 29
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 14, 16, 17, 28, 29
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 11, 14, 16, 28, 29
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen 16–17
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen 29–30
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 13
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 11, 13
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden 13
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung 13
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen 13
WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 13
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 11, 13
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung 13

GRI 300: ÖKOLOGISCHE THEMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
MATERIALIEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 27
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 27
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 27
GRI 301 Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	27
ENERGIE			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 25
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 25
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 25
GRI 302 Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25–26
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	25–26
WASSER			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	26
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 26
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 26
GRI 303 Wasser 2016	303-1	Wasserentnahme nach Quelle	26
EMISSIONEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	28
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 28
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 28
GRI 305 Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	28
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	25, 26, 28
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	28
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	28
ABWASSER UND ABFALL			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	26
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 26
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 26
GRI 306 Abwasser und Abfall 2016	306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	26
UMWELT-COMPLIANCE			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 13
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 13
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	13
UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 14
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 14
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	14
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	14
	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	14

GRI 400: SOZIALE THEMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
BESCHÄFTIGUNG			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 20–22
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 20–22
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 20–22
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	21
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	21, Angebote gelten auch für Teilzeitbeschäftigte
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 23
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 23
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 23
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	23
	403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfälle, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	23
AUS- UND WEITERBILDUNG			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 20, 22, 23
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 20, 22, 23
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 20, 22, 23
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	20–23
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	20–24
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	100%
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 21–22
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 21–22
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 21–22
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	22
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	21
NICHTDISKRIMINIERUNG			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 22
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	keine Diskriminierungsvorfälle

GRI 400: SOZIALE THEMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 15
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 15
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 15
GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	14, 15
SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	14, 15
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 14, 15
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 14, 15
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	14
	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	14
MARKETING UND KENNZEICHNUNG			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 17
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 17
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	keine Fälle bekannt
SCHUTZ DER KUNDENDATEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	13, 14
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 13, 14
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 13, 14
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	keine gegenüber der Datenschutzaufsichtsbehörde meldungspflichtigen Fälle
SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 13
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 13
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	13

GRI BRANCHENANGABEN FÜR FINANZDIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
ACTIVE-OWNERSHIP-ANSATZ			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 17
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 17
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 17
G4-DMA Managementansatz			17
FS11 Anteil der Kapitalanlagen, die bzgl. Umwelt- und Sozialthemen geprüft wurden			17

WEITERE INFORMATIONEN

GESCHÄFTSBERICHTE 2019



SV KOMPAKT
Profil und Positionen



SV KONZERN
Geschäftsbericht 2019



SV HOLDING AG
Geschäftsbericht 2019



SV GEBÄUDEVERSICHERUNG AG
Geschäftsbericht 2019



SV LEBENSVERSICHERUNG AG
Geschäftsbericht 2019



SV NACHHALTIGKEIT
Wir übernehmen Verantwortung



BERICHT ÜBER DIE SOLVABILITÄT UND FINANZLAGE
SV Gruppe



BERICHT ÜBER DIE SOLVABILITÄT UND FINANZLAGE
SV Holding AG



BERICHT ÜBER DIE SOLVABILITÄT UND FINANZLAGE
SV Gebäudeversicherung AG



BERICHT ÜBER DIE SOLVABILITÄT UND FINANZLAGE
SV Lebensversicherung AG



SV KOMPAKT ONLINE
Profil und Positionen

Onlinemagazin der SV:

Das Magazin der SV bietet aktuelle Themen, hilfreiche Informationen und interessante Stories aus den Bereichen Unterwegs, Wohnen, Job, Freunde & Familie.
<https://www.sparkassenversicherung.de/content/privatkunden/service/magazin/>

Die Geschäftsberichte und den Nachhaltigkeitsbericht finden Sie auf der Homepage der SV unter:
https://www.sparkassenversicherung.de/content/privatkunden/die_sv/bericht/

INFORMATIONEN ZUM BERICHT

Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2019. 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 24. April 2019. Der Nachhaltigkeitsbericht stellt als gesonderter Bericht des Konzerns sowie der einbezogenen Versicherungstöchter die nicht-finanzielle Erklärung gemäß § 289a – e HGB dar.

BLICK IN DIE REGIONEN – BESONDERE LANDSCHAFTEN

Landschaften prägen unser Bild von der Heimat. Vieles in unserer heutigen Naturlandschaft ist in Wirklichkeit Kulturlandschaft, teilweise uralt. Sie erzählt Geschichten vom Leben in und mit der Natur von früheren Jahrhunderten bis heute. Auf den Titelbildern unserer Geschäftsberichte und unseres Nachhaltigkeitsberichts zeigen wir die Besonderheit unserer Regionen. Als SV schätzen und schützen wir, was uns am Herzen liegt: die Natur, die Landschaft, die Werte unserer Kunden und unsere Kunden selbst – auch dann, wenn die Natur wütet und hohe Schäden anrichtet. Unsere Aufgabe ist es dann, so schnell wie möglich die Schäden zu regulieren und beim Wiederaufbau zu unterstützen oder Hilfe zu gewähren, damit das Leben im Notfall weitergehen kann. Dafür sind wir in unseren Regionen vor Ort für unsere Kunden da.

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

Katja Kempf, Martina Rukatukl-Lenz, Silke Spatz

Konzeption, Gestaltung und Realisation

MPM Corporate Communication Solutions, Mainz, Düsseldorf
www.mpm.de

Bildnachweis

Titelmotiv (C) Sylvia Knittel
Seite 3 (C) Marc Gilardone
Seite 4, 7, 12 (C) Jason Sellers
Seite 15, 22, 25, 29 SV SparkassenVersicherung
Seite 16, 23, 24 Stock
Seite 30 Kunstsammlung Gera