



# SV NACHHALTIGKEIT

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

2020



# INHALT

---

## 03 EDITORIAL

---

## UNTERNEHMEN UND STRATEGIE

### 05 DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG

---

### 07 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

---

### 10 NACHHALTIGKEITSZIELE UND -MASSNAHMEN

---

## HANDLUNGSFELDER

### 12 VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

---

### 15 PRODUKTE UND LEISTUNGEN

---

### 21 MITARBEITER\*INNEN

---

### 26 UMWELT

---

### 30 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

---

## WEITERE INFORMATIONEN

### 33 GRI INHALTSINDEX

---

### 38 GESCHÄFTSBERICHTE 2020

---

### 38 INFORMATIONEN ZUM BERICHT

---

### 38 BLICK IN DIE REGIONEN

---

### 38 IMPRESSUM

---



**SICHERHEIT GEHT VOR**  
Mit guten Schutzkonzepten  
durch die Krise

› 04



**VOLLE LADUNG**  
SV-Produkte belohnen  
ressourcenschonendes  
Verhalten

› 11



**AB NACH HAUSE**  
Die Homeoffice-Quote lag  
teilweise bei 90 Prozent

› 32



### **Tauzwerg**

Östlich von Heidelberg windet sich der Neckar in engen Schleifen entlang des Odenwalds. Die Hänge sind dicht bewaldet, feucht und kühl, voller Moos und Pilze. Am Morgen glitzern in den Wäldern die Tautropfen im Sonnenlicht. Sie ergeben eine feine Kulisse für den winzigen Pilz an einem modrigen vermoosten Baumstamm. Den Gesäten Tintling kann man das ganze Jahr über auf altem Laubholz finden, manchmal in riesigen Gruppen.

Weitere Motive aus der Serie



## *Liebe Leserinnen und Leser,*

das Jahr 2020 war für die SV ein besonderes und forderndes Jahr. Unter dem Einfluss der Coronapandemie haben wir dafür gesorgt, dass wir auch unter veränderten Rahmenbedingungen immer für unsere Kunden und Vertriebspartner da waren, wenn sie uns gebraucht haben. Die Sicherheit unserer Belegschaft stand bei all unserem Tun an erster Stelle und seit März vergangenen Jahres arbeiten in Spitzenzeiten bis zu 90 Prozent im Homeoffice. Im Vertrieb haben digitale Kontakte mit den Kunden deutlich zugenommen.

Auch wenn Corona das bestimmende Thema war, haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie fortgeschrieben und Nachhaltigkeit in unserem Konzern noch stärker verankert. Seit dem Jahr 2020 stellen wir unseren Geschäftsbetrieb klimaneutral. Das erreichen wir durch Vermeiden und Reduzieren von CO<sub>2</sub>-Emissionen. Nicht vermeidbare Emissionen kompensieren wir in Zusammenarbeit mit etablierten Klimaschutzorganisationen.

Mit nachhaltigen Versicherungsprodukten reagieren wir auf die steigenden Bedürfnisse unserer Kunden. Zum Beispiel haben wir in der Altersvorsorge die Anzahl der Fonds mit Nachhaltigkeitsbezug erhöht. Unsere Kunden können so das Maß der Nachhaltigkeit ihrer Anlage selbst bestimmen. In der Palette unserer Sachversicherungsprodukte unterstützen wir energieeffizienzsteigernde Maßnahmen und belohnen ein ressourcenschonendes Verhalten unserer Kunden. Zudem verbessern wir kontinuierlich die Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlagen, beispielsweise durch Ausschlusskriterien für Unternehmensanleihen und Aktien, durch verstärkte Investments in bewusst nachhaltige Sektoren wie Wasser, Wald und erneuerbare Energien sowie durch die schrittweise Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks unserer Kapitalanlage.

Mit allen Maßnahmen, die wir ergreifen, wollen wir die Nachhaltigkeit unseres Konzerns verbessern und der gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung des Themas gerecht werden.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihr



Dr. Andreas Jahn  
Vorsitzender des Vorstands





UNTERNEHMEN UND STRATEGIE

## SICHERHEIT GEHT VOR

Dr. Eugen Bernhardt ist Konzernbetriebsarzt der SV und seit Beginn der Pandemie Mitglied des Coronakrisenstabs. Der Krisenstab hat umfangreiche Hygiene- und Sicherheitskonzepte entwickelt. Oberste Priorität hatte stets das Wohlergehen der Belegschaft, Vertriebspartner und Kunden. Im Vertrieb wurde die Digitalisierung forciert, damit der Kundenkontakt auch auf Distanz gehalten werden kann. >

## DIE SV SPARKASSEN-VERSICHERUNG

Die SV bündelt das Versicherungsangebot der Sparkassen-Finanzgruppe in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Teilen von Rheinland-Pfalz. In 328 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. 3,7 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.

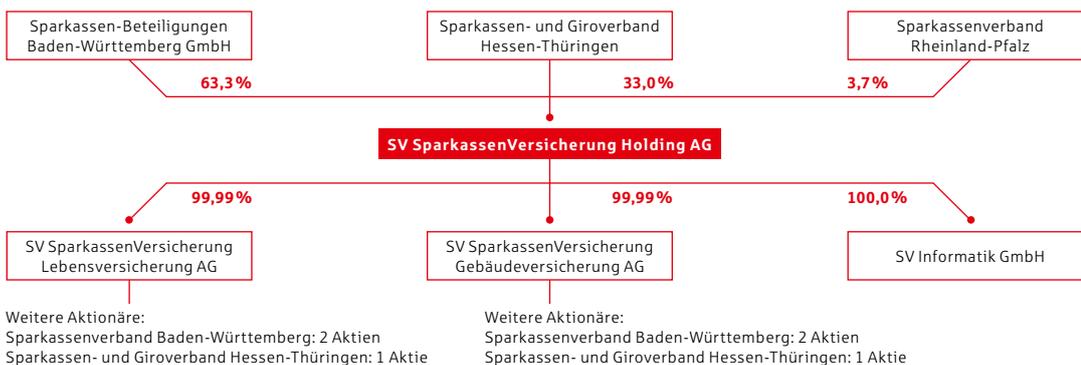
### Unseren Kunden bieten wir einen Schutz der neuesten Generation

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\*innen 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 110 Ausbildungs- und Studienplätze. Ein eigenes Traineeprogramm unterstützt Akademiker\*innen beim Einstieg ins Unternehmen. Umfangreiche Personalentwicklungsangebote bieten unseren Mitarbeitenden 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\*innen. Die SV gehört zur Gruppe der öffentlichen Versicherer. Das Versicherungsangebot wird im SV Konzern gebündelt und bietet das gesamte Spektrum 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). ◀

**26,3 MRD. EURO**  
KAPITALANLAGEN

**110 AZUBIS UND STUDIERENDE**

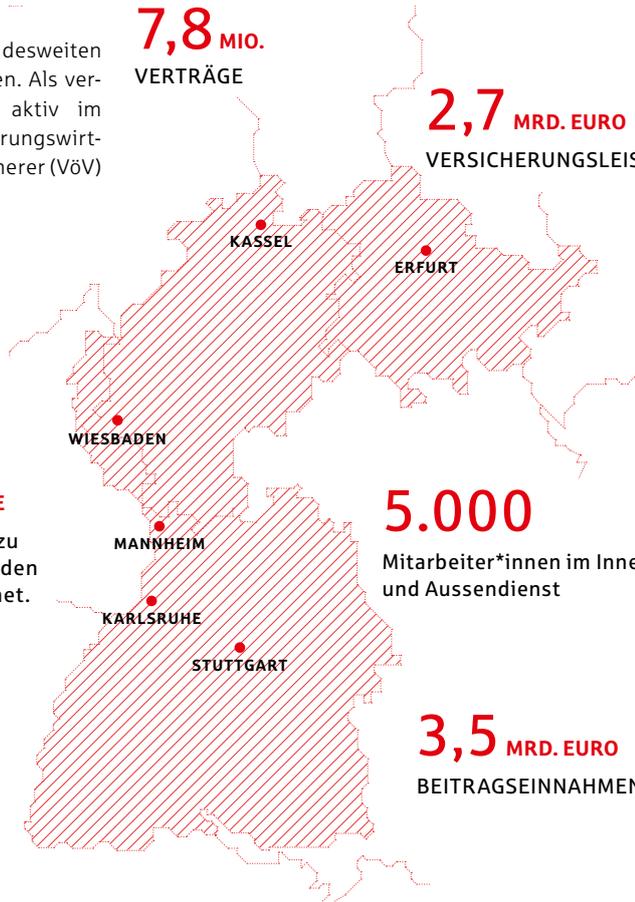
stellen wir jährlich ein. Sie gehören zu den Besten ihrer Jahrgänge und werden regelmäßig von der IHK ausgezeichnet.

**DIE 6 STANDORTE DER SV**

Erfurt, Karlsruhe, Kassel, Mannheim, Stuttgart, Wiesbaden

**7,8 MIO.**  
VERTRÄGE

**2,7 MRD. EURO**  
VERSICHERUNGSLEISTUNGEN



**5.000**

Mitarbeiter\*innen im Innen- und Aussendienst

**3,5 MRD. EURO**  
BEITRAGSEINNAHMEN

**GUT DURCH DIE CORONAKRISE**

2020 war auch für die SV ein besonderes Jahr, das uns sehr gefordert hat. Corona hat unser privates und berufliches Leben in einem Ausmaß verändert, das wir zu Beginn des Jahres nicht für möglich gehalten haben.

In der SV sind wir gemeinsam bislang gut durch die Krise gekommen. Oberstes Ziel war bei all unseren Entscheidungen immer der Schutz der Gesundheit der Belegschaft. Daneben galt es den Betrieb aufrechtzuerhalten, damit wir für unsere Kunden und Vertriebspartner da sind, wenn sie uns brauchen. Binnen kürzester Zeit konnten die Innendienstmitarbeiter\*innen in das Homeoffice umziehen. Die technischen Voraussetzungen waren vorhanden und wurden für den gestiegenen Bedarf weiter erhöht. Die Kolleg\*innen im Vertrieb waren besonders durch die eingeschränkten Kundenkontakte



betroffen. Entsprechend haben wir vielfältige Maßnahmen forciert, wie zum Beispiel die Onlineberatung, den unterschriftsfreien Verkauf oder die technische Ausstattung des Vertriebs, um aus dem Homeoffice zu arbeiten. Die SV hat im Krisenmodus gut funktioniert.

## NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE

**D**ie SV Nachhaltigkeitsstrategie fasst unsere Ziele und Werte zusammen. Als einer der großen Arbeitgeber in den Regionen 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, Mitarbeitenden, Expert\*innen und Brancheninitiativen eine Liste von potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Anschließend haben Managementverantwortliche 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\*innen, Verbandsvertreter\*innen sowie Vertreter\*innen 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 einigen Jahren 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. Mit unseren fünf definierten Handlungsfeldern betrachten wir Nachhaltigkeit ganzheitlich und fokussieren uns gleichzeitig auf die für uns wesentlichen Themen. Durch unseren regelmäßigen Dialog mit Nach-

haltigkeitsexperten und in Netzwerken nehmen wir die – auch in regulatorischer Hinsicht – dynamische Entwicklung in der Finanzwirtschaft in Sachen „Sustainable Finance“ auf und berücksichtigen die Erkenntnisse bei der Weiterentwicklung unserer 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.

### Kommunikation der Aktivitäten

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

### Leitbild 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. >

## 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, Mitarbeitende, 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
- Gesellschaftliches Engagement

## STRATEGIE

### ZIELE UND WERTE

### › 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 (siehe S. 10).

**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. Mit unseren Sachversicherungsprodukten unterstützen wir energieeffizienzsteigernde Maßnahmen und belohnen ressourcenschonendes Verhalten. Bei unserer Rentenversicherung VermögensPolice Invest kann sich der Kunde aktiv für mehrere Nachhaltigkeitsfonds entscheiden. 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, sind der Initiative für verantwortungsvolles Investieren PRI (Principles for Responsible Investment) beigetreten und berücksichtigen Klimarisiken.

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

## HANDLUNGSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



**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. In 2020 haben wir erstmals eine SV Klimastrategie formuliert und darin beschlossen, unseren Geschäftsbetrieb klimaneutral zu stellen.

**Gesellschaftliches Engagement:** Weil wir uns mit den Regionen, in denen wir tätig sind, identifizieren, wollen wir sie stärken und ein zuverlässiger Förderer von kulturellen, sportlichen und sozialen Angeboten 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

Im Jahr 2020 haben uns diverse unabhängige Studien eine hohe Qualität unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten bescheinigt:

In der Studie von DEUTSCHLAND TEST wurde die SV erstmals als Testsieger für ihr „Nachhaltiges Engagement“ ausgezeichnet.

Das Magazin „Focus Money“ hat die Leistung von Deutschlands 40 größten Versicherern untersucht. Die SV wurde in der Kategorie „Nachhaltigkeit und Verantwortung“ erneut mit der Bestnote „Sehr gut“ bewertet.

Das unabhängige Analysehaus Zielke Research Consult hat die Nachhaltigkeitsberichte von Versicherern analysiert. Die SV belegt Platz 2 von 46 bewerteten Versicherern. Dafür wurden wir mit dem höchsten Siegel „Gold“ ausgezeichnet.

Das F.A.Z.-Institut hat gemeinsam mit dem IMWF Institut für Management- und Wirtschaftsforschung Versicherer auf ihre Umweltschutzaktivitäten hin untersucht. Die SV belegte den zweiten Platz und ist damit einer von nur drei ausgezeichneten Versicherern.



› **Mit unserer Nachhaltigkeitsorganisation zukunftsfähig aufgestellt**

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.

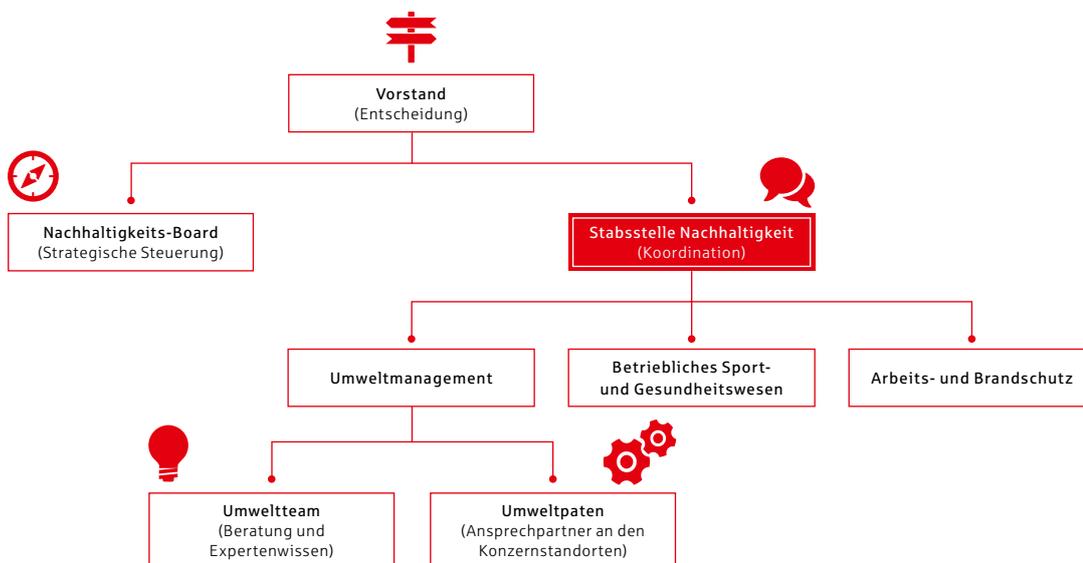
Das Nachhaltigkeits-Board ist auf erster Managementebene etabliert. Es dient der strategischen Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten, legt die Handlungsfelder und strategischen Ziele fest und unterstützt und begleitet die strategische Zusammenarbeit mit den Fachbereichen. Die Mitglieder setzen sich aus Managementverantwortlichen 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\*innen. ◀

**UNSERE SV NACHHALTIGKEITSORGANISATION**



NACHHALTIGKEITSZIELE UND -MASSNAHMEN

Handlungsfelder	Strategische Ziele	Maßnahmen	Termine/Status	
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Information / Beteiligung relevanter Interessengruppen an Nachhaltigkeitsthemen	Regelmäßiger Dialog mit internen und externen Interessengruppen Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI)	fortlaufend jährlich	
	Integration von Sozial- und Umweltkriterien bei der Beschaffung / bei Bauprojekten	Umsetzung einer Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und Dienstleister Optimierte Überwachung der Lieferkette hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien 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)	umgesetzt fortlaufend fortlaufend 2021	
	Sicherstellung der Regelkonformität	Weiterentwicklung der Compliance-Organisation Beitritt zum GDV-Verhaltenskodex und Einführung des Code of Conduct Umsetzung neuer regulatorischer Anforderungen (u. a. EU-Transparenzverordnung)	fortlaufend umgesetzt fortlaufend	
Produkte & Leistungen	Entwicklung nachhaltiger Produktinnovationen	Integration von Nachhaltigkeit in die indexgebundene Rentenversicherung Erweiterung des Portfolios der fondsgebundenen Rentenversicherung und der lebenslangen Kapitalversicherung zur Vermögensübertragung um zusätzliche Nachhaltigkeitsfonds Übernahme von Mehrkosten bei energetischen Sanierungsmaßnahmen in der Wohngebäude- und Hausratversicherung Einführung der SV LadesäulenPolice Weiterentwicklung des Produkts „E-BikeSchutz“	2021 umgesetzt fortlaufend umgesetzt 2021	
	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 und Entwicklung einer Klimastrategie Reporting nach den Standards der PRI (Principles for Responsible Investment)	fortlaufend fortlaufend umgesetzt umgesetzt 2021	
	Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Underwriting	Einführung von Ausschlusskriterien im Underwriting (Zeichnung) industrieller Risiken	umgesetzt	
	Ausbau der Kundenorientierung & Beratungskompetenz hinsichtlich Nachhaltigkeit	Erstellung einer Beraterinformation zum Thema Nachhaltigkeit Messestand „Nachhaltigkeit“ auf der SV Vertriebsmesse	umgesetzt umgesetzt	
	Mitarbeiter*innen	Betriebliche Aus- und Weiterbildung und Mitarbeiterförderung	Ausbildungskonzept für Nachwuchs / SV Qualifizierungsangebot Förderprogramme für Führungskräfte und Projektleiter	fortlaufend 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		Veranstaltungen und Angebote für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen Vorsorgeangebot Gesundheits-Check-up und diverse Präventionsangebote für alle Mitarbeiter*innen Umfangreiches Sport- und Bewegungsangebot	fortlaufend fortlaufend fortlaufend	
Steigerung der Mitarbeitersensibilisierung für Nachhaltigkeit		SV Fahrradsommer SV Nachhaltigkeitstage Regelmäßige Informationen zum Thema Nachhaltigkeit	jährlich jährlich fortlaufend	
Umwelt	Klimaschutz	Erarbeitung einer Klimastrategie Klimaneutralität / CO <sub>2</sub> -Kompensation des Geschäftsbetriebs (Scope 1+2, Teil von Scope 3)	umgesetzt fortlaufend	
	Optimierung des Ressourceneinsatzes	Bezug von Ökostrom an allen großen Standorten Reduzierung des Papierverbrauchs durch Überarbeitung von Bedingungswerken und Nutzung elektronischer Versandwege Bezug von Recyclingpapier (Kopier- und Druckerpapier) Klimaneutraler Postversand aller Briefsendungen Modernisierung der Kältetechnik am Hauptsitz Stuttgart	fortlaufend fortlaufend fortlaufend fortlaufend 2021	
	Nachhaltige Mobilität	Festlegung der Emissionsobergrenze für die Dienstwagenflotte auf 130 g/km 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 Auf Dienstreisen bevorzugte Nutzung von Hotels mit nachhaltiger Strategie	fortlaufend fortlaufend fortlaufend fortlaufend fortlaufend	
	Durchführung von Naturschutzprojekten	Stadtbiene Wiesbaden	fortlaufend	
	Gesellschaftliches Engagement	Unterstützung des Breitensports und der Nachwuchsförderung	Mobile SV Sport Camps (SV Fußballschulen, SV Handballcamps, SV Tischtennis-Erlebnistage), Radsport sowie die Förderung von Nachwuchstalenten im Wintersport	fortlaufend
Förderung von Kunst und Kultur		Finanzielle Unterstützung sowie Ausloben von Stipendien und Kunstpreisen	fortlaufend	
Unterstützung von sozialen Projekten		Kinder- und Jugendförderung im Bildungsbereich	fortlaufend	
Förderung von Forschung und Lehre		Stiftung Umwelt und Schadenvorsorge der SV Sparkassenversicherung Gebäudeversicherung ÖVA-Stiftung Wissenschafts- und Kulturförderung an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim	fortlaufend fortlaufend	

**HANDLUNGSFELDER**

**VOLLE LADUNG**

Karin Pfundt leitet die Abteilung Produktmanagement Komposit. Zusammen mit dem Fachbereich wurde die SV LadesäulenPolice entwickelt und eingeführt. In der Sachversicherung sollen Anreize für Ressourcenschutz gesetzt und ressourcenschonendes Verhalten der Kunden belohnt werden. E-Mobilität und die damit verbundene Ladeinfrastruktur erfordern neue Versicherungslösungen. Die SV hat die passenden Produkte. >



## VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

**W**ir integrieren Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie und -prozesse, denn nachhaltiges Handeln trägt maßgeblich zur Wettbewerbsfähigkeit bei.

### Umsetzung regulatorischer 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 Compliance-Organisation der SV wacht hierüber.

Compliance ist für uns die Gesamtheit aller Maßnahmen, die das rechtskonforme Verhalten der SV, ihrer Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen 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.

Wir haben Grundsätze vereinbart, die Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen im Innen- und Außendienst 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“, sowie aus dem „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Die Einhaltung dieser Selbstverpflichtungen wurde im Jahr 2020 durch unsere interne Revision bestätigt. 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 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\*innen. Sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis bestehen klare Vorgaben, wie beispielsweise mit Geschenken und Einladungen mit einem geschäftlichen Bezug umzugehen ist.

Eine Sensibilisierung unserer Mitarbeiter\*innen 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 2020 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.

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\*innen. >

## REGELN UND GRUNDSÄTZE

FÜR VERANTWORTUNGS-  
VOLLES VERHALTEN

### DEFINIERT UND KONKRETISIERTE COMPLIANCE-ZIELE

- 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
- Einhaltung aller vertriebsrechtlichen Vorgaben, insb. derjenigen des GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten

### › 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 2020 zu entnehmen.

Im Jahr 2020 haben wir erstmalig die Auswirkungen des Klimawandels auf die Schadenerwartung unserer Gebäudeversicherung untersucht. Hierzu wurde auf Basis internationaler Studien ein Klimawandel-Szenario mit signifikant höherer Sturm- und Hochwasserfrequenz unterstellt und anschließend bewertet.

### SV Klimastrategie beschlossen

Für die SV ist die Vermeidung und Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen ein wichtiges Ziel. Seit 2009 setzen wir vielfältige Maßnahmen um, die sich positiv auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz der SV auswirken.

Im Jahr 2020 haben wir eine Klimastrategie verabschiedet. Sie sieht unter anderem vor, den Geschäftsbetrieb der SV klimaneutral zu stellen (siehe Kapitel „Umwelt“, S. 26ff). Darüber hinaus beschäftigen wir uns verstärkt mit unseren weiteren indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen in Scope 3. Dazu gehört insbesondere eine Reduzierung der klimabezogenen Auswirkungen unserer Kapitalanlagen (siehe Kapitel „Produkte und Leistungen“, S. 17f).

### 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 haben wir eine Plattform installiert, die alle wichtigen Aspekte der Nachhaltigkeits- sowie Complianceanforderungen abdeckt und es uns ermöglicht, alle relevanten Lieferanten mit geringem Verwaltungsaufwand zu überwachen.

Wir haben ebenfalls im Jahr 2020 eine Nachhaltigkeitsvereinbarung entwickelt, die nun obligatorischer Bestandteil unserer Verträge mit Lieferanten und Dienstleistern ist. Die Nachhaltigkeitsvereinbarung beinhaltet Anforderungen und Grundsätze aus den Bereichen verantwortliche ökonomische Unternehmensführung/Geschäftsethik, soziale und ökologische Verantwortung, zu deren Erfüllung sich der Lieferant oder Dienstleister zu verpflichten hat. Die SV behält sich dabei vor, die Einhaltung dieser Anforderungen zu überprüfen.

Weiterhin bevorzugen wir den Einsatz von regionalen Produkten und Dienstleistungen. Im Berichtsjahr gab es keine negativen Umweltauswirkungen in der Lieferkette. Zudem wurden keine negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt, sodass keine Maßnahmen ergriffen werden mussten. ›

## LIEFERANTEN

OBLIGATORISCHE  
NACHHALTIGKEITSVEREIN-  
BARUNG

## SV GRÜNDET DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG PENSIONS FONDS AG

In den kommenden Jahren wird der Zins zur bilanziellen Bewertung von Pensionsverpflichtungen deutlich sinken. Dies führt bei vielen Unternehmen zu hohen Aufwänden und bilanziellen Belastungen. Mit der Übertragung der Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds kann diesem Problem begegnet werden. Deshalb hat die SV die SV Sparkassen-Versicherung Pensionsfonds AG (SVP) als 100-prozentige Tochtergesellschaft gegründet. Mit der Gründung der SVP unterstreicht die SV ihre führende Rolle in der betrieblichen Altersvorsorge und baut diese weiter aus.

Mit der SVP bietet die SV den Verbundunternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe und den Kunden der Sparkassen-Finanzgruppe ein attraktives und flexibles Angebot zur sicheren und nachhaltigen Anlage und Verwaltung der Versorgungsverpflichtungen. Bei der Kapitalanlage nutzt die SVP die internationale Kompetenz der Kapitalanlagegesellschaften der Sparkassen-Finanzgruppe.



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.

#### › 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 Mitarbeitenden und Kundschaft. Ein fairer Umgang miteinander und mit allen Kunden entspricht unserem Selbstverständnis.

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.

#### SV GRUNDSÄTZE

- 01\_ Die SV SparkassenVersicherung – das sind wir ALLE in unseren Regionen.
- 02\_ Wir behandeln unsere Kunden und Kolleg\*innen so, wie auch wir behandelt werden möchten.
- 03\_ Alle Mitarbeiter\*innen haben 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.

#### Mitgliedschaften machen unser Nachhaltigkeitsengagement sichtbar

Wir stehen im Dialog mit Nachhaltigkeitsexperten über unsere Mitgliedschaften in verschiedenen Netzwerken. Im Jahr 2019 sind wir 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.

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 und leisten damit einen Beitrag zu den klima- und energiepolitischen Zielen der Bundesrepublik Deutschland. Gemeinsam mit aktuell 678 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen beteiligen wir uns zudem am Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen (NAT). ◀



## PRODUKTE UND LEISTUNGEN

**V**erantwortungsvolles Wirtschaften und ein auf die Bedürfnisse unserer Kundenschaft abgestimmtes Produktangebot verbunden mit kompetenter Beratung und einer nachhaltigen Kapitalanlagepolitik sind für uns Grundlage allen Handelns.

### SV steht ihren Kunden zur Seite

Die weltweite Ausbreitung des Coronavirus stellt alle vor große Herausforderungen und hat großen Einfluss auf die Gesamtwirtschaft. Die SV hat Maßnahmen ergriffen, um dem Vertrieb und den Kunden als verläSSLicher Partner in der Krise zur Seite zu stehen. So haben wir verschiedene Aktionen ins Leben gerufen, wie zum Beispiel die Anschlussaktion „Kinder Unfall“ oder die Aktion „Gemeinsam sicher“, bei der wir die Absicherung wichtiger Vermögenswerte zu Vorzugskonditionen gewähren.

Unseren Bestandskunden bieten wir verschiedene Kulanzregelungen in Verbindung mit den Folgen der Pandemie an. Hierunter fallen zum Beispiel Maßnahmen wie die Stundung von Versicherungsbeiträgen oder anderweitiges Entgegenkommen aufgrund von Risikoveränderungen.

### Nachhaltige Bausteine in den Vorsorgeprodukten

Im Bereich Altersvorsorge haben wir bereits im Jahr 2017 mit der Einführung eines Nachhaltigkeitsfonds in unserer fondsgebundenen Rentenversicherung, der VermögensPolice Invest, den Grundstein für eine selbstbestimmte nachhaltige Altersversorgung gelegt. Im Jahr 2020 haben wir den Aspekt Nachhaltigkeit weiter ausgebaut. Zum einen haben wir mit dem GenerationenPlan Invest ein weiteres Produkt eingeführt, in dem nachhaltige Fonds ausgewählt werden können. Zum anderen haben wir sowohl für die VermögensPolice Invest als auch für den GenerationenPlan Invest unsere Fondspalette erweitert. Es ist nun möglich, aus insgesamt fünf Nachhaltigkeits-Fonds auszuwählen oder diese miteinander zu kombinieren.

### KINDER UNFALLPOLICE IN CORONAZEITEN

Unseren Bestandskunden haben wir im ersten Shutdown angeboten, ihre Kinder kostenfrei – befristet bis September 2020 – privat Unfall zu versichern. Der SV Sofort-Schutz Kinderunfallversicherung ging auf die besondere Problemlage von geschlossenen Kitas und Schulen ein, denn Kinder sind zwar im Kindergarten oder der Schule gesetzlich unfallversichert, dieser Schutz besteht jedoch nicht zu Hause. Und gerade dort passieren die meisten Unfälle. Auch nach Ablauf der Aktion haben wir den Unfallschutz für Kinder mit einem Rabatt von zehn Prozent versehen, wenn ihre Eltern für sie eine reguläre Unfallversicherung mit Kinder-Paket abschließen.

### SV LADESÄULENPOLICE

Ein wichtiges Ziel der Klimapolitik unserer Bundesregierung ist die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Mit dem Umstieg auf E-Mobilität soll dieses Ziel erreicht werden. Bis ins Jahr 2030 sollen eine Million Ladepunkte eingerichtet werden, um die erforderliche Ladeinfrastruktur zu schaffen.

Mit der SV LadesäulenPolice unterstützen wir diesen Infrastrukturausbau. Wir bieten unseren Kunden – ganz gleich, ob es sich um Kommunen, Parkhausbetreiber oder Unternehmen handelt – den passenden Versicherungsschutz. Die SV LadesäulenPolice greift unter anderem bei Schäden durch Feuer, Fahrzeuganprall oder Falschbedienung.



Nicht nur im Bereich der fondsgebundenen Versicherungen haben wir das Kriterium Nachhaltigkeit forciert. Auch in unserem derzeitigen Hauptprodukt IndexGarant geben wir ab dem Jahr 2021 durch die Einführung zweier neuer Indizes die Möglichkeit, diese nachhaltig zu gestalten. Hier ist insbesondere der neue „Climate Objective Index“ hervorzuheben, der die risikokontrollierte Wertentwicklung eines Portfolios aus nachhaltigen Aktien nach einem regelbasierten Investmentansatz widerspiegelt. Auch in Zukunft werden wir das Kriterium Nachhaltigkeit bei der Fondsauswahl im Blick behalten und bei der Einführung weiterer Fonds oder Indizes berücksichtigen.

### Sachversicherung setzt Anreize für Ressourcenschutz

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. Im Bereich Haftpflicht wird der Besitz und der Betrieb von Anlagen regenerativer Energien (Wind, Wasser, Sonne, Erde) versichert. ▶

## NACHHALTIGE PRODUKT-BAUSTEINE

IN UNSEREN SPARTEN



› Ebenso erhalten unsere Kunden einen Rabatt in der Kfz-Versicherung für PKW, wenn sie sich für ein Fahrzeug mit umweltfreundlichem Antrieb entscheiden (Elektro, Hybrid, Gas, Brennstoffzelle oder Wasserstoff).

Das Fahrradfahren erlebt sowohl durch E-Bikes als auch durch den Mobilitätswandel einen Dauerboom mit zwischenzeitlich zweistelligen jährlichen Wachstumsraten. Der 2018 eingeführte E-BikeSchutz findet guten Anklang bei vielen, die ihre hochwertigen Räder versichern wollen. Der Start in die Fahrradsaison wurde mit einer Frühjahrsaktion für den E-BikeSchutz verbunden.

Die SV hat mit Somp International, einem der größten Ernteversicherer der Welt, den SV ErnteIndex entwickelt. Er bietet Landwirten Versicherungsschutz gegen Klimarisiken und ergänzt die klassische Ernteausfallversicherung. Besonders geeignet ist der ErnteIndex für breitflächige Schadenereignisse wie Dürre und Frost.

#### Nachhaltigkeitsaspekte in der Schadenregulierung

In der größten Schadensparte, der Leitungswasserversicherung, beachten die Schadenregulierer Maßnahmen zum Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz durch Berücksichtigung verbindlicher Richtlinien, wie zum Beispiel bei der Schimmelpilzsanierung.

Bei Bränden können aus sonst unbedenklichen Stoffen oder Bauteilen gefährliche Rückstände entstehen. Mit entsprechenden Maßnahmen der Brandschadensanierungsrichtlinie werden die Entstehung und Verteilung gefährlicher Brandfolgeprodukte verhindert und der Umgang mit Gefahrenbereichen beachtet.

Leitungswasserschäden sind in der Sparte Gebäudeversicherung die häufigsten Schäden, die die SV reguliert. Ist die Gebäudesubstanz nass, wird mit elektrischen

## SPARKASSEN-GEWERBE-SCHUTZ

Wir bieten mit unserem neuen Sparkassen-Gewerbe-Schutz unseren Kunden und Vertriebspartnern nicht nur ein attraktives und effizientes Produkt, sondern auch einen dazu passenden digitalen End-to-end-Prozess, der papierloses Arbeiten ermöglicht. Der Versicherungsumfang ist auf die Zielgruppe Geschäfts- und Gewerbetreibenden zugeschnitten, die wichtigsten Bausteine Haftpflicht inklusive Cyber, Inventar, Ertragsausfall, Werkverkehr, Elektronik und Rechtsschutz sind bereits vorkonfiguriert. Angebote können einfach und transparent erstellt werden.

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 reduziert sich sehr deutlich.

Auch bei unseren Vertragspartnern, die vor Ort die Trocknungen durchführen, ist uns wichtig, dass sie nachhaltig agieren. Die Aktivitäten reichen vom Solardach auf den Betriebsstätten über digitale Betriebsmittelverwaltungen bis hin zu eigenen „Energieaudits“ einzelner Niederlassungen. Auch ihr Fuhrparkmanagement ist zunehmend nachhaltig ausgerichtet: Der Einsatz moderner GPS-Systeme führt zu Zeit- und Ressourceneinsparungen. Dieselfahrzeuge sind oder werden auf Euro-6-Norm umgerüstet, auch reine E-Autos sind im Einsatz. ›

## KOSTENLOSE CORONA-RECHTSBERATUNG

Reisestornierung, Kurzarbeit oder Kredittilgung – die Coronapandemie hat im Frühjahr viele Menschen mit rechtlichen Fragen konfrontiert, auf die sie keine Antwort wussten. Die SV hat allen Ratsuchenden – gemeinsam mit dem Partnerunternehmen ÖRAG

Rechtsschutzversicherungs-AG – die Vermittlung einer kostenlosen telefonischen Rechtsberatung angeboten.

Mit der Initiative der Corona-Rechtsberatungs-Hotline ermöglichte die SV zusammen mit der ÖRAG vielen Menschen, in der Krise konkrete und kostenlose Unterstützung durch den Rat von unabhängigen Anwälten zu bekommen.



Der Service der Corona-Rechtsberatungs-Hotline und der anwaltliche Rat zu allen Fragen rund um die rechtlichen Auswirkungen des Coronavirus war kostenfrei und konnte von allen in Deutschland lebenden Privatpersonen in Anspruch genommen werden. Über 250 Kanzleien in ganz Deutschland waren an der Aktion beteiligt.

## DIE SV INVESTIERT NACHHALTIG GEMÄSS PRI-KRITERIEN

Die SV ist Mitglied der Investoren-Initiative PRI (Principles for Responsible Investment). 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.

### › Nachhaltigkeit der Kapitalanlagen 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, in welche Investments die SV ihre Gelder anlegt. Ethische Prinzipien spielen für sie eine wichtige Rolle. Auch gesetzlich werden wir ab 2021 zu umfangreichen Offenlegungen verpflichtet sein. 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 unseres Kapitalanlagebestands bilden mit rund 69 Prozent Anleihen, Renten, Bonds, Obligationen und Schuldverschreibungen bonitätsstarker Emittenten zum überwiegenden Teil aus dem Euro-Raum. Die übrigen 31 Prozent verteilen sich auf Immobilien, Hypotheken, Private Equity, Aktien und sonstige Anlagen, wie beispielsweise alternative Investments, strategische Beteiligungen und Policendarlehen. Im Jahr 2020 haben wir primär Investitionen in Europa mit einem Volumen von 1,5 Milliarden Euro getätigt.

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, welche somit langfristig in unserer Kapitalanlage verankert sind. 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 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.

Signatory of:



Die Ausschlusskriterien wurden für unsere Unternehmensanleihen und Aktien definiert. Anlagen in Aktien und Unternehmensanleihen mit sehr schweren Verstößen gegen die Prinzipien des UNGC werden als nicht nachhaltig betrachtet. Solche Investments schließen wir daher aus. Sie werden grundsätzlich veräußert, sollten diese im Bestand sein. Diese Ausschlusskriterien gelten sowohl für unseren direkt gemanagten Bestand als auch für unsere Fondsanlagen. Zudem schließen wir Investments mit Beteiligung an kontroversen Waffen(-systemen) sowie in Agrarrohstoffen („Nahrungsmittelspekulation“) aus, da wir solche Investitionen als nicht mit ethischen Prinzipien vereinbar halten.

Für die Umsetzung unserer Anlagestrategie kooperieren wir mit ISS ESG. So greifen wir für die ethische Bewertung potenzieller Anlagetitel auf deren Ratings zurück. ISS ESG liefert halbjährlich aktualisierte Ausschlusslisten, die in unser Anlagemanagement integriert werden. ›

ZUSAMMENARBEIT  
MIT RENOMMIERTER  
RATINGAGENTUR



## AUSSCHLUSSKRITERIEN DER SV-KAPITALANLAGE:

Die SV investiert nicht in:

- **Investitionen mit Beteiligung an kontroversen Waffen(-systemen).** Dazu zählen unter anderem Landminen, ABC-Waffen, Phosphorbomben, Streumunition und Uran-Munition.
- **Unternehmen, die gegen die Prinzipien des United Nations Global Compact verstoßen.** Dazu zählen unter anderem Menschenrechtsverletzungen, Verletzung von Arbeitsrechten (zum Beispiel Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung, Verletzung von Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit), kontroverses Umweltverhalten und Korruption.
- **Agrarrohstoffe.** Wir spekulieren nicht mit Nahrungsmitteln.

### › Verstärkte Investitionen in nachhaltige Anlagen

Die SV legt großen Wert auf die Nachhaltigkeit ihrer Investments und baut permanent ihr nachhaltiges Portfolio aus. Auch 2020 haben wir verstärkt in interessante und nachhaltige Anlagen im Bereich Infrastruktur und erneuerbare Energien investiert.

Es wurden hierzu Anteile an einem Fonds erworben, der sowohl in Wind- und Solarenergie investiert als auch den wichtigen Bereich der Energieübertragung im Fokus hat. Eine weitere Fondsbeteiligung stärkt unser Engagement im Bereich sozialer Infrastruktur: Im skandinavischen Raum wird der Bau und Betrieb von über 300 Vorschulen finanziert – ein lohnendes und zugleich sozial wichtiges Investment.

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 2020 wurden im Bereich Infrastruktur, erneuerbare Energien und Wald 82 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.

Bei fremdgemanagten alternativen Investments, Private Equity und Immobilien wird seit 2020 im Rahmen der Investmentprüfung generell beurteilt, wie ESG-Aspekte in den Investmentprozess der externen Manager integriert sind.

### Mitwirkungspolitik wird ausgebaut

Die Wahrnehmung unserer Einflussmöglichkeiten als Aktionär von Unternehmen sowie der Dialog zu Nachhaltigkeits-Themenstellungen ist wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsaktivitäten der SV. Hierfür arbeiten wir mit unserer zentralen Kapitalverwaltungsgesellschaft eng zusammen, die beides für uns vornimmt. Die Aktivitäten sollen in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden.

### Berücksichtigung von Klimarisiken in der Kapitalanlage

Die SV hat beschlossen, Klimaaspekte in der Kapitalanlage noch stärker zu berücksichtigen. Wir orientieren uns dabei an den Zielen des Pariser Klimaabkommens und beziehen künftig alle Aktien- und Unternehmensanleihen mit ein. Wir sehen darin die beste Möglichkeit, Finanzströme stärker in kohlenstoffarme Unternehmen zu lenken und somit unseren Beitrag zu leisten, den erforderlichen Veränderungsprozess der nächsten Jahre zu unterstützen.

Wir verpflichten uns, die Klimagasemissionen je investierter Million Euro in einem ersten Schritt um 20 Prozent bis zum Jahr 2025 im Vergleich zu 2019 zu senken und das Reduktionsziel langfristig von den Anteilen der Sektoren im Portfolio abhängig zu machen.

Auch hier greifen wir für Messung und Steuerung auf die Klimadaten und -szenarien von ISS ESG zurück. Um die Ziele zu erreichen, wollen wir Investitionen in Unternehmen auf den Prüfstand stellen und gegebenenfalls reduzieren, die hohen Klimarisiken ausgesetzt sind beziehungsweise wenig zur Bekämpfung des Klimawandels beitragen. Mit unserer Strategie stellen wir sicher, dass diese wichtigen Kriterien in unseren Anlageprozess langfristig integriert werden. ›

## KLIMAZIELE

### BESCHLOSSEN

### › Nachhaltigkeitskriterien bei der Zeichnung industrieller Risiken

Seit dem Jahr 2020 werden im Underwriting (Zeichnung) industrieller Risiken in den Sparten Haftpflicht, Transport und Technische Versicherungen sowie in der Sachversicherung dieselben Ausschlusskriterien berücksichtigt, die bereits seit Jahren erfolgreich in unserer Kapitalanlage Anwendung finden. Damit folgt nun auch der versicherungstechnische Teil in Form des Einkaufs- und des Vertragsmanagements den Nachhaltigkeitskriterien der SV. Die hierfür zu beachtenden Kriterien wurden in den jeweiligen Underwritingprozessen der Sparten implementiert. Neben der Regelung für das Neugeschäft wurden auch die Bestände bezüglich der Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien überprüft und entsprechende Maßnahmen getroffen.

### Hohe Kompetenz in der Gebäudewertermittlung

Die SV besitzt auf dem Gebiet der Gebäudewertermittlung im gewerblichen, industriellen und kommunalen Bereich ein großes Know-how und stellt dieses in der SV CUBE GmbH 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 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 Risikoingenieur\*innen garantiert die SV schnelle und unabhängige Gutachten, deren Qualität anerkannt ist.

### Die Zufriedenheit unserer Kunden

Für alle relevanten Kundenkontakte wurden Qualitätsziele in den Bereichen 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 Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt, um Schwachstellen zu beseitigen und die Zufriedenheit unserer Kunden weiter zu steigern.

Im Jahr 2020 sind die Ergebnisse der Kundenzufriedenheit in den meisten Prozessen stabil geblieben. Die Zufriedenheit mit der Schadenbearbeitung liegt in den Sparten Hausrat, Kfz und Wohngebäude deutlich über dem Marktdurchschnitt. Das Ergebnis spiegelt sich in einer Gesamtzufriedenheit von 97 Prozent wider.

Zusätzlich zur Zufriedenheit wird auch die Weiterempfehlungsbereitschaft in Form des sogenannten Net Promoter Score (NPS) gemessen. Dabei lautet die Frage: „Würden Sie die SV Freunden, Bekannten oder Kollegen weiterempfehlen?“. Die Antwortmöglichkeiten sind von 0 (würde ich auf keinen Fall weiterempfehlen) bis 10 (würde ich auf jeden Fall weiterempfehlen). Der NPS ordnet die Beurteilungen mit den Werten 9 und 10 den „Promotoren zu“, Beurteilungen mit 7 und 8 sind „Passive“ und die Beurteilungen von 0 bis 6 entspricht den „Kritikern“. Die SV hat unter ihren Kund\*innen mehr Promotoren als Kritiker, was sich in einem NPS-Wert von 9 ausdrückt. ›

### KUNDENZUFRIEDENHEIT SCHADENBEARBEITUNG

KUBUS 2020



## QUALITÄTSMANAGEMENT IM FIRMENKUNDENBEREICH

Das Qualitätsmanagementsystem des Bereichs Firmen-Gewerbe und Industriekunden der SV Gebäudeversicherung ist seit dem Sommer 2020 nach ISO 9001:2015 zertifiziert und umfasst den gesamten Bereich inklusive Untereinheiten über alle Standorte der SV. Mit dem Ziel, die kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung der Qualität nachhaltig voranzutreiben, gelang es dem Bereich,

ein wirksames und gelebtes Qualitätsmanagementsystem aufzubauen. Die Grundsätze der ISO 9001 wie die Kundenorientierung, die Festlegung der Qualitätspolitik auf Führungsebene und der Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftsprozesse stärken wechselseitig auch das Nachhaltigkeitsmanagement und die dazugehörigen Prozesse.

### › Beschwerden liefern wertvolle Hinweise

Die Zufriedenheit 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.

### SV ist fair und kundenfreundlich

Unternehmen sind aus Sicht der 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.

Im Jahr 2020 zählte die SV laut FocusMoney zum fünften Mal in Folge sowohl im Privat- als auch Firmenkundenbereich zu den fairsten Versicherern am Markt und wurde in allen Kategorien mit Bestnoten bewertet. Gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Service-Qualität zeichnete der Nachrichtensender ntv die SV mit dem Award „Deutscher Fairness-Preis 2020“ als Testsieger in der Kategorie „Versicherer mit Vermittlernetz“ aus. Auch beim Service im Schadenfall bescheinigten uns die Kunden hervorragende Leistungen in den Bereichen Kfz-Kaskoschaden sowie Hausrat- und Gebäudeschäden.

### Qualitätsmanagement im Vertrieb

Das Qualitätsmanagement im Vertrieb wurde im Jahr 2017 etabliert und seitdem systematisch weiterentwickelt und kontinuierlich verbessert. Mit strukturierten Prozessen und klar definierten Qualitätskriterien soll eine hohe Beratungsqualität und Kundenzufriedenheit erreicht werden. Die Erwartungen und Ansprüche der Kunden an die Beratungs- und Betreuungsleistungen und an den Service der SV-Geschäftsstellen und SV-Generalagenturen vor Ort stehen dabei im Mittelpunkt. Mittlerweile sind die Standards des Qualitätsmanagements im SV-Vertrieb fest in die Arbeitsabläufe integriert und werden in den Geschäftsstellen und Generalagenturen konsequent umgesetzt.

In Zusammenarbeit mit der DEKRA hat die SV die höchste Entwicklungsstufe des Qualitätsmanagements das „SV QualitätsSiegel“ entwickelt. Dieses wird im Anschluss an ein erfolgreiches Audit durch die DEKRA vergeben und alle drei Jahre reauditert. Insgesamt 43 Geschäftsstellen und Generalagenturen sind derzeit mit dem SV QualitätsSiegel zertifiziert, weitere drei verfügen über die ISO 9001-Zertifizierung durch die Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS).

Eine weitere Auszeichnung des Qualitätsmanagements wurde auch 2020 wieder vergeben: Der „SV Quality Award“ ging an drei SV-Geschäftsstellen/SV-Generalagenturen, die es geschafft haben, Theorie und Praxis im Qualitätsmanagement besonders erfolgreich zu vereinigen und die sich durch hohes Engagement im Qualitätsmanagement hervorgehoben haben.

Während der Coronapandemie war das praktizierte Qualitätsmanagement mit seinen funktionierenden, durchdachten Prozessen und Abläufen für viele Geschäftsstellen und Generalagenturen eine wichtige Basis, um den notwendigen Kundenservice aufrechterhalten zu können. ◀

**FAIRSTE  
PREIS/LEISTUNG**  
FOCUS-MONEY 20/2020



## MITARBEITER\*INNEN

**U**nsere wirtschaftlicher Erfolg hängt vor allem von der Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiter\*innen ab. Deshalb machen wir uns für eine nachhaltige Personalpolitik stark. Für unsere Mitarbeiter\*innen 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\*innen sind für uns konzernweit im Einsatz. Wir setzen auf unsere hausinterne Ausbildung. Dabei gehört die SV zu Deutschlands besten Ausbildern. In der Ausbilderstudie 2020 des Wirtschaftsmagazins CAPITAL erreichten wir vier von fünf möglichen Sternen in den Kategorien Ausbildung und Duales Studium. Wir 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 Qualifizierungsangebot und den zielgruppenspezifischen Programmen für Führungskräfte und Projektleiter\*innen tragen wir den hohen Anforderungen an die Personalentwicklung Rechnung. Unser Angebot deckt die Bereiche der persönlichkeitsbildenden, fachlichen und methodischen Entwicklung ab.

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

	2020	2019	2018
Anzahl Auszubildender	272	259	254
Ausbildungsquote	9,7 %	8,4 %	8,5 %
Übernahmequote	80,9 %	77,1 %	78,2 %
Anzahl Trainees	13	10	11
Anzahl Führungskräfte	335	332	340
davon Frauen	90	92	93
davon Männer	245	240	247

	2020	2019	2018
Ausgaben für Weiterbildung pro Mitarbeiter in EUR	267	439	519

Im Jahr 2020 haben wir die konzernweitliche digitale Lernplattform LEOS (Lern-, Entwicklungs- und Organisations-System) eingeführt. Damit steht eine zeitgemäße Technik zur Verfügung, über die sämtliche Bildungsprozesse und -angebote der SV im Innen- und Außendienst zielgerichtet gesteuert werden. Wir stellen allen Mitarbeitenden und Führungskräften ein umfangreiches Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen zu nachfolgenden Themengebieten zur Verfügung:

- Fachliche Kompetenz
- Persönliche und soziale Kompetenz
- Methodische Kompetenz
- Digitalkompetenz
- Vorträge und Tagungen
- Führungskompetenz
- Recht und Regulatorik
- Gesundheit

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\*innen aus dem SV-Innen- und Außendienst können sich im Anschluss an den Arbeitstag in entspannter Atmosphäre über aktuelle, spannende Themen informieren und austauschen. Alle Themen haben einen direkten oder indirekten Bezug zur SV. Gleichermaßen haben Führungskräfte und Mitarbeitende 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 Potenzialträger\*innen 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\*innen und unterstützen sie bei ihrem Ziel, die Führungslaufbahn einzuschlagen.

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

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

## PERSONAL-ENTWICKLUNG

HAT HOHEN STELLENWERT

› Einmal im Jahr findet für alle Mitarbeitenden 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.

Gesamtzahl der Beschäftigten im Innendienst	2020	2019	2018
<b>Beschäftigte (inkl. Azubis)</b>	<b>3.063</b>	<b>3.077</b>	<b>3.061</b>
davon Frauen gesamt	1.565	1.579	1.577
davon Männer gesamt	1.498	1.498	1.484
<b>Beschäftigte in Vollzeit</b>	<b>2.379</b>	<b>2.409</b>	<b>2.400</b>
davon Anzahl Frauen in Vollzeit	956	978	973
davon Anzahl Männer in Vollzeit	1.423	1.431	1.427
<b>Beschäftigte in Teilzeit</b>	<b>684</b>	<b>668</b>	<b>661</b>
davon Anzahl Frauen in Teilzeit	609	601	604
davon Anzahl Männer in Teilzeit	75	67	57
<b>Teilzeitquote</b>	<b>22,3 %</b>	<b>21,7 %</b>	<b>21,6 %</b>

Altersstruktur (in Jahren)	2020	2019	2018
> 60	171	162	158
51 – 60	1.013	1.022	987
41 – 50	769	805	843
31 – 40	495	519	513
25 – 30	279	241	248
< 25	336	328	312
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>44,7</b>	<b>44,7</b>	<b>44,7</b>

	2020	2019	2018
<b>Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)</b>	<b>17,2</b>	<b>17,2</b>	<b>17,4</b>
<b>Fluktuationsquote</b>	<b>5,1 %</b>	<b>4,6 %</b>	<b>4,6 %</b>
Anzahl Frauen, die das Unternehmen verlassen haben	64	67	62
Anzahl Männer, die das Unternehmen verlassen haben	77	74	79
<b>Neu eingestellte Mitarbeiter</b>	<b>102</b>	<b>147</b>	<b>103</b>
Quote neu eingestellter Mitarbeiter	3,7 %	4,8 %	3,7 %

### Flexibles Arbeitszeitmodell und Mitarbeiterunterstützungsprogramm

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\*innen 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\*innen 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. Das Angebot wird von den Mitarbeitenden rege genutzt, wobei die Themenbereiche Kinderbetreuung und Lebenslagencoaching am häufigsten in Anspruch genommen werden.

### 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

### 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-Frauenquote	Ist-Frauenquote Stand 31.12.2020
<b>Aufsichtsrat</b> (Ziel 30.06.2024)	15 % SVH 15 % SVG 15 % SVL	5 % SVH 20 % SVG 14 % SVL
<b>Vorstand (SVH + SVG + SVL)</b> (Ziel 30.06.2024)	16 %	0 %
<b>Führungsebene 1</b> (SVH + SVG + SVL, inkl. Führungsaußendienst) (Ziel 30.06.2022)	12 %	12 %
<b>Führungsebene 2</b> (SVH + SVG + SVL, inkl. Führungsaußendienst) (Ziel 30.06.2022)	20 %	19 %

GRI 102-8/103-1/103-2/  
103-3/401-1/401-2/404-2/  
405-1/405-2

## AUSBILDUNG: FÖRDERN UND FORDERN

Die SV bildet jedes Jahr Auszubildende zum/zur Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen aus – sowohl im Innen- als auch im Außendienst. Die Auszubildenden des Innendienstes durchlaufen mehrere Abteilungen und werden von Anfang an aktiv in die Bearbeitung von Geschäftsvorfällen eingebunden. Dabei bekommen sie einen spartenübergreifenden Einblick in das Alltagsgeschäft. Im zweiten Lehrjahr werden diese Grundkenntnisse durch ein mindestens sechsmonatiges Praktikum im Vertrieb untermauert. Dort erfahren die Azubis den Vertriebsalltag und lernen die Belange und Wünsche der Kunden kennen. In allen Stationen stehen ihnen Ausbilder\*innen zur Seite, die sie fachlich und persönlich fördern. Methodische Fähigkeiten werden durch viele ausbildungsbegleitende Seminare ausgebaut.



**Markus Schweizer, ehemaliger Azubi und heute Sachbearbeiter:**  
„In der Ausbildung durfte ich sechs Abteilungen durchlaufen, in denen ich Grundkenntnisse zu allen Sparten aufbaute. Dieses Wissen konnte ich in meinem Praktikum im Außendienst einsetzen und ausbauen. Das duale Ausbildungssystem hat mir geholfen, ein gut fundiertes Wissen über die Arbeitsabläufe in der SV zu erlangen. Die Ausbildung

hat mich von Anfang an gefördert und gefordert, wodurch ich fachlich wie auch persönlich gewachsen bin. Die SV motiviert ihre Auszubildenden durch viel Vertrauen und einer Behandlung auf Augenhöhe.“

### ›Behinderte Mitarbeiter\*innen im Unternehmen

Die SV gewährleistet die Teilnahme behinderter Mitarbeiter\*innen am Unternehmensalltag, unter anderem durch barrierefreie Zugänge und individuell angepasste Arbeitsplätze. Die Schwerbehindertenquote in der SV lag im Jahr 2020 bei 5,23 Prozent.

### 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 Mitarbeitenden Anwendung. Diese sehen vor, dass vergleichbare Tätigkeiten sowohl für Männer als auch für Frauen gleich vergütet werden. Zudem sind Gewerkschaftsvertreter\*innen Mitglieder im Aufsichtsrat unserer Konzerndachgesellschaft.

### Personalentwicklung und Qualifizierung im Vertrieb

Die SV Vertriebsakademie unterstützt mit einem umfangreichen und vielfältigen Bildungsangebot den beruflichen Erfolg und die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden im Außendienst und Vertriebspartnern nachhaltig. Der Ausbau von Zukunftskompetenzen ist dabei ein wesentliches Anliegen.

Mit der Einführung der Lernplattform LEOS wurde das digitale Lernangebot über Selbstlernkurse komplett modernisiert und ausgebaut. Mit LEOS können sämtliche IDD-relevanten regulatorischen Anforderungen abgebildet und damit die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sichergestellt werden. Darüber hinaus ist die SV weiterhin Mitglied der Brancheninitiative „Gut beraten“, welche von den Verbänden der Deutschen Versicherungswirtschaft getragen wird und das erklärte Ziel hat, mithilfe von definierten Regeln und Standards die Beratungsqualität in der Branche zu stärken.

Der Trend zur verstärkten Nutzung von digitalen Lernformaten sowie von Lerneinheiten „on demand“ hat durch die Coronapandemie einen zusätzlichen Schub

erhalten. Mit LEOS und den entsprechenden Möglichkeiten des selbstgesteuerten digitalen Lernens und dem Angebot online durchgeführter Web-Seminare ist die Vertriebsakademie der SV gut aufgestellt.

Weitere Elemente in diesem besonderen Jahr waren auch die Schulungen zur Einführung und zum Ausbau der Onlineberatung beziehungsweise der „hybriden Beratung“, also der Kombination aus digitalem und persönlichem Kundenkontakt. Damit steht unserem Vertrieb ergänzend zu den klassischen Kommunikationsformen eine professionelle Möglichkeit zur Verfügung, unsere Kunden „kontaktlos“ und dennoch umfassend und individuell zu betreuen und zu beraten. Die Umsetzung der ganzheitlichen Beratungsphilosophie des SV PrivatKonzepts kann damit auch auf neuen Kommunikationswegen gelingen, um SV-Kunden weiterhin rundum und rechtskonform zu beraten und mit regelmäßigen Impulsen zu begleiten. Die hybride Beratung wird auch in der Zeit nach Corona an Bedeutung gewinnen und zur Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit beitragen.

Für die besonderen Herausforderungen an die Führung im Vertrieb aufgrund der sich veränderten Rahmenbedingungen durch die Coronapandemie und der damit einhergehenden Anforderungen an die Führungskräfte legte die SV Vertriebsakademie zusätzlich zum bestehenden Angebot ein weiteres Unterstützungsprogramm mit individuellen Onlinecoachingsequenzen für Führungskräfte auf.

Die Auswirkungen von Corona im Bildungsbereich erweisen sich als starker Katalysator für die Beschleunigung der Digitalisierung: Extreme Verlagerung auf Maßnahmen, die digital durchgeführt werden, weitgehender Verzicht auf Reisetätigkeiten bei Teilnehmenden und Lehrenden, Online-Durchführung von Workshops, Coachings, Besprechungen und Begleitungen sind nur einige Stichworte. Viele dieser Veränderungen werden auch zukünftig Bestand haben und damit dauerhafte Auswirkungen in der Bildungs- und Personalentwicklungslandschaft zeigen. ›

## TREND:

### DIGITALE LERNFORMATE

› **Arbeits- und Gesundheitsschutz während der Coronapandemie**

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz hat in der SV einen hohen Stellenwert. Dies hat sich besonders seit Beginn der Coronapandemie gezeigt. Die Aufrechterhaltung des gesamten Geschäftsbetriebs war dabei insbesondere dem guten Zusammenspiel von Krisenstab, Akteuren im Arbeits- und Gesundheitsschutz und allen Beschäftigten zu verdanken.

Für den Innendienst an allen sechs Standorten sowie für die Agenturen im Außendienst wurden umfangreiche Hygienekonzepte erarbeitet und umgesetzt. An der Erarbeitung waren unsere Betriebsärzte mit ihrer fachlichen Expertise maßgeblich beteiligt. Über die gesamte Zeit war das Arbeiten in der SV sicher. In den Fachbereichen, in denen es möglich war, konnten die Mitarbeiter\*innen ins Homeoffice umziehen und somit mobil und flexibel arbeiten. So waren sie gerade in der Zeit des ersten Lockdowns, als alles noch sehr fremd und ungewohnt war, in der Lage, die Betreuung von Kindern zu Hause zu organisieren. Alle Beschäftigten haben sich vorbildlich an die Schutzmaßnahmen gehalten. Dadurch konnte die SV für ihre Kunden und Geschäftspartner auch in diesen außergewöhnlichen Zeiten zuverlässig da sein.

**Arbeitsschutzorganisation**

Unsere betriebliche Arbeitsschutzorganisation bildet den Rahmen für innerbetriebliche Maßnahmen, die den Schutz der Beschäftigten vor den Betriebsgefahren garantieren sollen.

Ziel ist die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durch gezielte Planung und optimales Zusammenwirken der Unternehmensleitung, der Führungskräfte, der Betriebsräte, weiterer Akteure und aller Mitarbeiter\*innen.

Unser Beauftragter für Arbeitsschutz und Brandschutz koordiniert und organisiert für alle sechs Konzernstandorte der SV die arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen und ist Vorsitzender der sechs örtlichen Arbeitsschutzausschüsse (ASA). Unsere Referenten für Arbeitsschutz nehmen ebenfalls übergreifende Aufgaben im Arbeitsschutz wahr und beraten die Führungskräfte und Mitarbeitenden. Darüber hinaus haben wir Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte, örtliche Brandschutzbeauftragte sowie Ersthelfer und Brandschutzhelfer an den Standorten, die auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben achten.

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 die Leitsätze mit Leben zu füllen, haben alle Führungskräfte an einer Schulung zu den Themen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung teilgenommen. Auch für Mitarbeiter\*innen gibt es diverse Veranstaltungen und Angebote, weitere sind für 2021 in Planung. Zudem stehen im „Arbeitsschutz-Portal“ des SV-Intranets unseren Mitarbeitenden 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.

**GESUNDHEIT**

UND ARBEITSFÄHIGKEIT  
ERHALTEN

Kennzahlen Arbeitsschutz (Anzahl)	2020	2019	2018
Arbeitsunfälle	7	10	10
Wegeunfälle	15	14	19
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0

**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\*innen. ›

### › Angebote zur Gesundheitsförderung

Wir unterstützen mit unserem betrieblichen Sport- und Gesundheitswesen unsere Mitarbeiter\*innen 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 „Check-up“, ein hochwertiges Gesundheitsprogramm für alle Mitarbeiter\*innen ab dem 35. Lebensjahr unter der Leitung unserer Betriebsärzte. Ein regelmäßiger Gesundheitscheck ist Prävention und Vorsorge sowohl für unsere Mitarbeitenden 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\*innen 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 Mitarbeitenden derzeit eine Karotis-Doppler-Untersuchung (Ultraschall der Halsschlagader) an. Diese wichtige Vorsorgeuntersuchung dient der Früherkennung von Bluthochdruckerkrankungen und der Einschätzung des Schlaganfallrisikos.

Der Schwerpunkt „Körperliche und geistige Fitness“ beinhaltet Angebote von Sport- und Gesundheitskursen. Die Kurse konnten in diesem Jahr aufgrund der aktuellen Situation leider nicht wie geplant stattfinden. Daher haben wir den Mitarbeitenden für die Zeit der Pandemie die Möglichkeit gegeben, sich kostengünstig an Onlinesportangeboten zu beteiligen. 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.

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

Unter dem Motto „Radeln für Umwelt und Fitness“ veranstalten wir seit 2012 den SV Fahrradsommer. Die Teilnehmer\*innen leisten mit ihrem Engagement nicht nur einen Beitrag für ihre Gesundheit, sondern auch für die Umwelt: 121 Mitarbeiter\*innen erradelten im Jahr 2020 insgesamt 75.428 Kilometer. Die zurückgelegte Gesamtstrecke entspricht einer CO<sub>2</sub>-Einsparung von 13.124 Kilogramm.

Seit einiger Zeit veranstalten wir jährlich die SV Nachhaltigkeitstage an allen Konzernstandorten. Aufgrund der diesjährigen Situation fanden sie erstmals in virtueller Form als SV Nachhaltigkeits-Aktionswochen statt. Das Motto lautete in diesem Jahr „Klimaschutz kann jeder! Vermeiden – Reduzieren – Kompensieren“. Dank einer neuen Mitarbeiter-App „SV Puls“ hatten wir eine passende Plattform für den Mix aus Infos, Aktionen und Mitmachangeboten. Bei der Gelegenheit haben wir auch in der Mitarbeiter-App unsere abonnierbare Gruppe „Nachhaltigkeit“ eingeführt. Hier können sich die Kolleginnen und Kollegen dauerhaft zum Thema Nachhaltigkeit informieren und austauschen.

### JOBRAD als Beitrag zu Umweltschutz und Gesundheitsförderung

Die SV bietet ihren Mitarbeitenden das sogenannte JOBRAD-Modell an. Viele Mitarbeiter\*innen nutzen die Gelegenheit, ihr Traumbike zu attraktiven Konditionen über die SV zu beziehen. Geleast werden können Fahrräder und Pedelecs, die Raten werden über einen Zeitraum von 36 Monaten vom Bruttolohn des Mitarbeiters einbehalten. Nach Ablauf der Leasingdauer wird das Rad zurückgegeben oder gebraucht übernommen.

### Auch mit kleinen Beträgen Gutes tun

Viele Mitarbeiter\*innen beteiligen sich seit dem Jahr 2019 an der Aktion „Restcentspende“. Dabei wird die Nachkommastelle des Nettolohns 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 Projekte gespendet wird. Im Jahr 2020 konnten im Rahmen der Aktion inklusive der Vorstandsbeitragung exakt 14.328,94 Euro gespendet werden. ◀

## MOTIVATION

FÜR RESSOURCEN-  
SCHONENDES VERHALTEN  
FÖRDERN

## SPENDEN STATT FEIERN

Im Jahr 2020 haben wir als SV unseren Weg gefunden, den Geschäftsbetrieb trotz Kontaktbeschränkungen aufrechtzuerhalten. Die vielgenannte Digitalisierung hat auch in der SV im Coronajahr einen deutlichen Schub bekommen.

Nicht zu realisieren waren gesellige Treffen, wie Jubiläumsfeiern, Verabschiedungen von Ruheständlern oder Betriebsausflüge. Auch die Weihnachtsfeiern für Ruheständler\*innen und Kinder mussten abgesagt werden. Die dafür vorgesehenen Budgets wurden nicht gestrichen, sondern an soziale Organisationen gespendet.

Üblicherweise können Kolleginnen und Kollegen zum Dienstjubiläum ihr direktes Arbeitsumfeld zu einem kleinen Umtrunk einladen. Diese Veranstaltungen waren nicht möglich. Stattdessen konnten die Jubilare eine Spende von 150 Euro an einen Verein ihrer Wahl entrichten.



## UMWELT

**D**er effiziente Einsatz von Ressourcen, die Reduzierung der Ressourcenverbräuche und die Vermeidung von negativen Auswirkungen auf den Klimawandel sind für uns primäre Ziele im Umweltmanagement. In den vergangenen Jahren haben wir kontinuierlich an der Ressourceneffizienz im Gebäudebetrieb gearbeitet und in den Bereichen Energie- und Wasserverbrauch sowie Abfall effektive Maßnahmen umgesetzt. Bei Neu- oder Umbaumaßnahmen bevorzugen wir umweltfreundliche Bauweisen. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die wir im Geschäftsbetrieb nicht vermeiden können, stellen wir klimaneutral.

### SV Klimastrategie beschlossen

Der Klimawandel ist eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Die Auswirkungen des Klimawandels treffen uns als Versicherungsunternehmen in besonderem Maße. Wir haben daher im Jahr 2020 eine Klimastrategie für die SV erarbeitet.

Seit vielen Jahren setzen wir vielfältige Maßnahmen um, die sich positiv auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz der SV auswirken. Im Jahr 2020 stellen wir den Geschäftsbetrieb der SV erstmals klimaneutral. Unsere Klimaneutralität erreichen wir durch die Vermeidung und Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen und die Kompensation von CO<sub>2</sub>-Emissionen, die unvermeidbar anfallen. Im Folgenden werden unsere Klimaschutzmaßnahmen näher vorgestellt, die Klimastrategie für die Kapitalanlage ist im Kapitel „Produkte und Leistungen“ beschrieben.

### ZENTRALE KLIMASCHUTZMASSNAHMEN IM ÜBERBLICK

- Nachhaltigkeits-Leistungen in Sachversicherungsprodukten
- Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks in der Kapitalanlage
- Optimierung der Ressourcenverbräuche
- Nutzung von Ökostrom
- Photovoltaikanlagen auf den Dächern unserer Standorte
- Energetische Sanierung unserer Konzernstandorte
- Neubau eines nachhaltigen Verwaltungsgebäudes in Mannheim
- Umstellung auf elektronische Kommunikationswege
- Einsatz von Recyclingpapier
- Klimaneutraler Postversand
- Reduzierung von Dienstreisen durch Videokonferenzen
- Bevorzugte Nutzung der Bahn bei Dienstreisen
- Unterstützung der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs (Jobticket) und Fahrrad (JOBRAD)
- Aktionen wie SV Fahrradsommer und SV Nachhaltigkeitstage für Mitarbeiter\*innen
- CO<sub>2</sub>-Kompensation mit etablierten Klimaschutzpartnern

### SV KLIMASTRATEGIE: VERMEIDEN – REDUZIEREN – KOMPENSIEREN

- Für die SV ist die **Vermeidung und Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen** ein strategisches Ziel im Handlungsfeld Umwelt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Damit leisten wir einen **Beitrag zum Klimaschutz**.
- Seit 2009 setzen wir vielfältige **Maßnahmen in den Bereichen Gebäudemanagement, Papiereinsatz und Mobilität** um, die sich positiv auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz der SV auswirken. Im Ergebnis konnten wir unseren **CO<sub>2</sub>-Fußabdruck deutlich verringern**. Wir prüfen regelmäßig weitere Möglichkeiten der Reduzierung.
- Seit dem Jahr 2020 stellen wir den **Geschäftsbetrieb\* der SV klimaneutral**.
- Darüber hinaus beschäftigen wir uns verstärkt mit unseren erweiterten CO<sub>2</sub>-Emissionen im Scope 3. Dazu gehört insbesondere eine Reduzierung der **klimabezogenen Auswirkungen unserer Kapitalanlagen**.

\* Scope 1+2 sowie Teil von Scope 3

### Klimaneutraler Geschäftsbetrieb

Seit dem Jahr 2020 stellen wir den Geschäftsbetrieb der SV klimaneutral. Das bedeutet, dass wir unsere kompletten Emissionen aus Scope 1 und 2 sowie ausgewählte Scope 3-Emissionen (Dienstreisen) anhand von Klimaschutzprojekten kompensieren. Im Jahr 2020 haben wir entsprechend rund 4.000 Tonnen CO<sub>2</sub> kompensiert. Bei der Wahl der Klimaschutzprojekte achten wir auf die Qualität der Anbieter. Wir arbeiten daher mit anerkannten Klimaschutzpartnern zusammen, die hohe Qualitätsstandards an ihre Projekte legen. Die von uns unterstützten Klimaschutzpartner/-projekte leisten einen Beitrag zur weltweiten Aufforstung von Wäldern. >

### › Unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz

Für die Berechnung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks nutzen wir das VfU Kennzahlen Tool. Dieses ist ein anerkannter Standard in der Finanzbranche und trägt den Maßstäben der Global Reporting Initiative und Treibhausgas-Footprinting-Standards wie dem Greenhousegas Protocol (GHG) Rechnung. Unseren CO<sub>2</sub>-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 der eigenen Fahrzeuge. Scope 2 umfasst bei uns alle indirekten Emissionen aus zugekaufter Energie (Strom und Wärme). Unter Scope 3 berücksichtigen wir ausgewählte erweiterte Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Konkret sind dies Emissionen, verursacht durch unseren Papier- und Wasserverbrauch, Strom und Heizung, Abfallentsorgung sowie unsere Dienstreisen.

Aufgrund der Coronasituation haben viele Mitarbeiter im Homeoffice gearbeitet. Das hat sich auch auf die Verbräuche an den Standorten ausgewirkt. Um diesen Sondereffekt zu berücksichtigen, haben wir in diesem Jahr erstmals die Stromverbräuche im Homeoffice abgeschätzt und in der Berechnung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks (unter Scope 3) mitberücksichtigt.

CO <sub>2</sub> -Fußabdruck der SV in Tonnen (t)	2020	2019	2018
<b>Scope 1</b>			
<b>direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>	<b>1.221</b>	1.446	1.593
Dienstwagen	1.221	1.446	1.593
<b>Scope 2</b>			
<b>indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>	<b>1.476</b>	1.562	1.496
Strom	24	25	26
Wärme	1.453	1.537	1.470
<b>Scope 3</b>			
<b>erweiterte CO<sub>2</sub>-Emissionen*</b>	<b>2.656</b>	2.631	2.510
Strom**	179	116	119
Heizung	710	751	718
Wasser	38	46	41
Dienstreisen***	1.391	1.359	1.330
Papier	283	300	241
Abfall	55	59	62
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen gesamt Scope 1, 2 und 3</b>	<b>5.354</b>	5.640	5.599
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Scope 1, 2 und 3 (t/Mitarbeiter*in)	1,748	1,833	1,763

\* Werte aus 2019 aufgrund veränderter Berechnungsmethodik angepasst

\*\* in 2020 erstmals inkl. Homeoffice

\*\*\* in 2020 erstmals inkl. Mietwagen

Die Berechnungen zeigen: Insgesamt konnten wir durch unsere vielfältigen Maßnahmen den CO<sub>2</sub>-Ausstoß auf dem Vorjahresniveau halten, mit leicht fallender Tendenz.

### 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. ›

### NACHHALTIGER NEUBAU IN MANNHEIM

In Mannheim haben wir im Glücksteinquartier ein Büro- und ein Wohngebäude gebaut. Ende des Jahres 2020 zogen die Mieter ein, die Mannheimer Mitarbeiter\*innen zogen im Februar 2021 in das neue Bürogebäude um. Im neuen Domizil können sie je nach Aufgabe und persönlichen Vorlieben aus verschiedenen angebotenen Arbeitsplatztypen die Option auswählen, die zu ihrer aktuell anstehenden Aufgabe am besten passt. Neben der Nachhaltigkeit der Arbeitswelt legt die SV Wert auf eine hohe bauliche Qualität des Gebäudes. Die kompakte Bauweise, eine kontrollierte Wärmerückgewinnung und eine Deckenkühlung der Büroflächen sichern einen hohen energetischen Standard. Die Fassade gewährleistet einen guten Wärmeschutz, und durch die Wahl der Materialien entstehen nur sehr geringe Instandhaltungs- und Reinigungskosten.

Unsere neue Liegenschaft erfüllt nicht nur den Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), sondern setzt auch auf die „kleinen Dinge“. Auf unseren Grünanlagen blühen Wiesenblumen und unsere Obstbäume schaffen einen natürlichen Lebensraum für Insekten. Für unsere Mitarbeiter\*innen und alle weiteren Nutzer\*innen des Gebäudes bringen wir hier ein Stück Natur in die Stadt.



### › 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 6 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. Für 2021 ist in Stuttgart geplant, die Kältetechnik für das gesamte Gebäude zu erneuern, was auch in diesem Bereich zu Ressourceneinsparungen führen wird.

Die Erzeugung von regenerativer Energie ist uns ein Anliegen. Daher haben wir auf unseren Gebäudedächern in Stuttgart, Karlsruhe, Wiesbaden und Kassel eigene Photovoltaikanlagen installiert. Für unsere Mitarbeiter am Standort Stuttgart haben wir 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.

### 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. Ab 2021 nutzen wir an allen Standorten Ökostrom. In den letzten Jahren konnten wir zudem unsere Ökostromqualität deutlich verbessern: Wir beziehen ausschließlich Ökostrom mit dem OK-Power-Siegel.

Im Berichtszeitraum 2020 sind die Verbräuche im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gesunken. Dies ist in diesem Jahr insbesondere auf die verstärkte Nutzung von Homeoffice in Coronazeiten zurückzuführen. Zudem war das Jahr 2020 laut Deutschem Wetterdienst das zweitwärmste Jahr in Deutschland seit Beginn flächendeckender Wetteraufzeichnungen.

Strom- und Wärmeverbrauch in Kilowattstunden (kWh)	2020	2019	2018
<b>Stromverbrauch gesamt</b>	<b>11.553.030</b>	12.317.812	12.630.717
davon Ökostrom	11.399.241	12.155.025	12.465.507
Spezifischer Stromverbrauch (kWh / Mitarbeiter*in)	3.772	4.003	4.146
<b>Wärmeverbrauch gesamt</b>	<b>10.052.657</b>	10.629.852	10.165.846
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh / Mitarbeiter*in)	3.282	3.455	2.942

Wasserverbrauch in Kubikmetern (m³)*	2020	2019	2018
<b>Wasserverbrauch gesamt</b>	<b>57.312</b>	69.618	61.155
Spezifischer Wasserverbrauch (m³ / Mitarbeiter*in)	19	23	21

\* Endabrechnungen liegen für 2020 noch nicht vollständig vor, Werte teilweise auf Vorjahresbasis geschätzt

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 zu trennen und dadurch das Restmüllaufkommen zu reduzieren.

Abfallmengen in Kilogramm (kg)	2020	2019	2018
<b>Abfall zur Verwertung gesamt</b>	<b>315.330</b>	381.884	499.622
Papier	103.406	157.390	179.600
Karton	55.230	30.610	28.460
Glas	2.190	4.360	4.600
Kunststoff	29.460	28.512	26.636
Elektronikschrott	3.410	4.390	99.700
Holzabfälle / Grünschnitt	4.750	7.110	9.520
Sperrgut / Bauschutt	5.310	4.810	17.940
Altmetall	2.020		
Fettabscheider	37.720	55.230	16.740
Kantinenabfälle / Bioabfälle	69.350	89.250	114.920
Batterien**	30	0	150
Leuchtstoffröhren**	1.960	0	900
Toner**	344	221	395
Kühl- und Gefrierschränke	150	0	60
<b>Abfall zur Beseitigung gesamt</b>	<b>106.190</b>	114.972	122.660
Gemischter Siedlungsabfall	105.480	112.822	119.260
Problemstoffe**	0	0	110
Speise- / Friteusenfett	710	1.380	940
Mischschrott	-	770	2.350

\*\* 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. Für 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 Wert auf die Auszeichnung mit dem „Blauen Engel“. Für postalische Kundenkorrespondenz und den Versand von Dokumenten sowie für den hausinternen Bedarf wurde 2020 ausschließlich Recyclingpapier mit dem Blauen-Engel-Siegel verwendet. ›

Papierverbrauch und Anteil Recyclingpapier in Kilogramm (kg)	2020	2019	2018
<b>Verbrauch Drucker- und Kopierpapier gesamt</b>	<b>261.421</b>	276.982	222.400
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier spezifisch (kg / Mitarbeiter*in)	85	90	73
Anteil Drucker- und Kopierpapier Recyclingpapier (in %)	100	100	100
Anteil Drucker- und Kopierpapier „Blauer Engel“ (in %)	100	82	100

## RESSOURCEN SCHONEN

UND VERBRÄUCHE  
OPTIMIEREN



› Die Auswirkungen durch das vermehrte Arbeiten im Homeoffice zeigen sich bei den Papierverbräuchen nicht so deutlich, da der Großteil des Verbrauchs bei der Kundenkorrespondenz liegt.

### 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.

### Digitale Kommunikation spart Ressourcen und erhöht den Kundenservice

Die 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. In 2020 wurden verschiedene Kampagnen zur Forcierung der SV OnlinePost umgesetzt. Wir konnten damit viele zusätzliche Kunden für die digitale Post gewinnen. Die SV OnlineServices bieten dem Kunden die Möglichkeit, über den Aufruf der SV Website zu bestimmten Geschäftsvorfällen mit uns zu kommunizieren und dies schnell und ohne Einsatz von Papier.

Die SV stellt seit 2019 den gesamten Postversand klimaneutral. Dies bedeutet, dass alle unsere Briefe CO<sub>2</sub>-neutral verschickt werden.

### Förderung nachhaltiger Mobilität und Dienstreisen

Wir fördern umweltfreundliches Verhalten unserer Mitarbeiter\*innen auf dem Weg zur Arbeit und auf Dienstreisen, indem wir Anreize zur stärkeren Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs schaffen. Wählen Mitarbeiter\*innen öffentliche Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit, erhalten sie Firmenjahrestickets zu vergünstigten Preisen sowie einen Fahrtkostenzuschuss.

Um die Umweltbelastung bei Dienstreisen so gering wie möglich zu halten, haben wir Kriterien für die Wahl des zu nutzenden Verkehrsmittels in die Dienstreiseordnung aufgenommen. Dort ist eine vorrangige Nutzung der Bahn bei Dienstreisen festgeschrieben, da aus Kosten- und Umweltgesichtspunkten das sinnvollste Verkehrsmittel. Flugzeuge verursachen den höchsten CO<sub>2</sub>-Ausstoß und sollen bei der Wahl des Verkehrsmittels möglichst nachrangig gebucht werden.

Auch bei Hotelreservierungen wird stärker auf Nachhaltigkeit geachtet. Bevorzugt sollen Hotels gewählt werden, die eine nachhaltige Strategie verfolgen, zum Beispiel einen nachhaltigen Umgang mit Wasser, Maßnahmen zur Energieeinsparung, nachhaltige Abfallpolitik oder Regionalität. In unserem internen Buchungssystem sind die Hotels, die diese Voraussetzungen erfüllen, gekennzeichnet.

Dienstreisen in Kilometern (km)	2020	2019	2018
Dienstreisen gesamt	10.015.346	13.288.330	13.836.752
davon Dienstwagen	6.505.000	7.706.000	8.485.000
davon Bahn	2.026.158	4.888.851	4.834.468
davon Flug*	138.070	652.202	517.284
davon Mietwagen	1.346.118	–	–
Dienstreisen spezifisch (km / Mitarbeiter*in)	3.270	4.305	4.520

\* Wert aus 2019 aufgrund veränderter Berechnungsmethodik angepasst

Unsere Dienstwagenflotte wies in 2020 einen durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Wert von 119 g/km nach NEFZ (Neuer Europäischer Fahrzyklus) auf. Wir konnten damit eine weitere Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Fuhrpark erreichen. Zudem haben wir für 2020 erstmals die Dienstreisen mit Mietwagen in unseren Berechnungen aufgenommen. Insgesamt ist die Anzahl der Dienstreisen in diesem Jahr aufgrund der Pandemie deutlich zurückgegangen.

### Nachhaltige Verpflegung in unseren Betriebsrestaurants

Essensproduktion und -ausgabe stehen ganz unter den Umwelt- und Nachhaltigkeitsgedanken unseres Unternehmens. Es werden überwiegend Produkte aus der Region von zertifizierten Lieferanten verarbeitet. Sehr viel Wert legt das Küchenteam auf die Vermeidung von Überproduktion. Saisonale Aktionswochen mit heimischen Produkten finden im regelmäßigen Turnus statt und sind bei den Mitarbeitenden sehr beliebt. Umweltfreundliche Papierservietten und Mehrweggeschirr sind selbstverständlich. Die SV und ihre Belegschaft schätzen das gesunde und qualitativ hochwertige Essen im Unternehmen, bei dem das Preis-Leistungsverhältnis stimmt. Zudem bieten wir ausschließlich bio- und fairtradezertifizierten Kaffee an.

### Stadtbienen sind wichtig für den Naturschutz

Seit vielen Jahren hat die SV auf ihrem Dach in Wiesbaden sechs Bienenvölker angesiedelt. 150.000 Bienen sammeln Nektar und Pollen und produzieren köstlichen Bio-Honig. Mit der Ansiedelung der Stadtbienen leistet die SV einen wertvollen Beitrag zum Natur und Artenschutz. Denn im ländlichen Raum wird das Nahrungsangebot der Bienen durch Monokulturen stark eingeschränkt, auch der großflächige Einsatz von Pestiziden ist schädlich für die nützlichen Tiere. In der Stadt hingegen treffen sie auf ein üppiges und vielfältiges Nahrungsangebot. Fachkundige Unterstützung für die SV-Bienen haben wir uns von einem Bio-Imker aus Wiesbaden geholt. Das Ergebnis sind gesunde Bienen und naturbelassener Honig. ◀

## MOBILITÄT:

UMWELTVERTRÄGLICH  
REISEN

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

**W**eil wir uns mit den Regionen, in denen wir tätig sind, 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\*innen und fördern zugleich den Nachwuchs an Kunsthochschulen und Akademien.

Im Coronajahr 2020 wurden viele von uns geförderte Veranstaltungen oder Projekte pandemiebedingt abgesagt. Das dafür bereitstehende Budget wurde stattdessen für gezielte Hilfsaktionen eingesetzt. Im Jahr 2020 haben wir uns insgesamt mit über 1,3 Millionen Euro in den Bereichen Kunst und Kultur, Soziales und Umwelt, Bildung und Wissenschaft sowie der Sportförderung für unsere Regionen engagiert.

### Soziales Engagement für Kinder und Jugendliche

Im sozialen Bereich fördern wir traditionell Projekte, die Kindern und Jugendlichen Perspektiven eröffnen. Mit vielen Institutionen verbinden uns langjährige Partnerschaften. 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.

### WIR FÖRDERN DAS EHRENAMT

Die SV ist im Herbst 2020 vom Land Baden-Württemberg als ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber im Bevölkerungsschutz ausgezeichnet worden. Vorgeschlagen wurden wir vom Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg, der uns als Unternehmen kennt, das seine Mitarbeiter\*innen seit vielen Jahren bei der Ausübung des Ehrenamts im Bevölkerungsschutz unterstützt.

Ralph Eisenhauer, Vorstand Schaden/Unfall, nahm die Auszeichnung entgegen und betonte, dass das freiwillige, ehrenamtliche Engagement in einem hohen Maß unsere Gesellschaft trägt. Dies will die SV auch als Arbeitgeber fördern und stellt Mitarbeiter\*innen, die sich im Bevölkerungsschutz engagieren, für die Dauer ihrer Einsätze frei.

### SV HILFT – HELFEN SIE IHREM VEREIN

Die SV hat mit insgesamt 150.000 Euro hundert Vereine in ihrem Geschäftsgebiet, die durch die Coronapandemie in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind, unterstützt. Das Besondere an diesem Engagement: Die Mitarbeiter\*innen der SV wurden unter dem Motto „Unsere SV hilft – helfen Sie Ihrem Verein!“ aufgerufen, Vereine vorzuschlagen, in denen sie sich selbst ehrenamtlich engagieren. Aufgrund des eingeschränkten Vereinslebens konnten viele Vereine keine Einnahmen generieren, um ihre laufenden Ausgaben zu zahlen. An dieser Stelle half unsere Spendenaktion, die in den Sparten Kultur, Musik, Theater, Soziales und Sport ausgeschüttet wurde.



Mit mehr als 220 Bewerbungen gab es ein breites Spektrum an Vorschlägen: vom örtlichen Fußballverein über den Tierschutzverein bis hin zur Theatergruppe. Es war ein überwältigender Einblick, wie viele Kolleginnen und Kollegen sich ehrenamtlich in Vereinen engagieren. Die Hilfe kam nicht nur bei den Vereinen gut an, sie würdigte auch das Engagement der Mitarbeiter\*innen für ihre Vereine.

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

Die Sportförderung ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie, wir betreiben sie aktiv und aus tiefer innerer Überzeugung. Unsere Fördermaßnahmen umfassen ein weites Spektrum vom Breitensport über sportliche Großveranstaltungen in den Regionen bis hin zur Jugendförderung.

Die Jugend- und Nachwuchsförderung liegt uns 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, die SV Handballschulen und die SV Tischtennis-Erlebnistage 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. >

**ÜBER 1,3** MIO. EURO

ZUR FÖRDERUNG DER KULTURELLEN, SPORTLICHEN UND SOZIALEN ANGEBOTE

Soziale Kompetenzen, Führungsbereitschaft und technisches Können sind nur einige der unterschiedlichen Fähigkeiten, die sowohl im Rettungswesen als auch in den Unternehmen immer mehr an Wichtigkeit gewinnen und jeden Tag aufs Neue im Ehrenamt erlernt und geschärft werden können. Insofern geben die Engagierten ihren Arbeitgebern immer auch etwas zurück.



› Leider sind auch hier die Auswirkungen der Coronapandemie voll eingeschlagen. Bekanntlich stellen Veranstaltungen, auf denen viele Menschen nahe zusammenkommen, ein erhöhtes Infektionsrisiko dar. Da wir unsere Verantwortung für die Sicherheit aller sehr ernst nehmen, haben wir in diesem Jahr alle Sportveranstaltungen abgesagt. Die Leidtragenden waren vor allem die Kinder, deshalb hatte die SV für die Kleinen eine Überraschung parat: Alle Teilnehmer\*innen bekamen Trikot, Short und Stutzen als Geschenk nach Hause geschickt! Die ausrichtenden Vereine wurden mit Trainingsbällen für die abgesagten Camps entschädigt.

Wir wollen weiterhin als zuverlässiger Partner gemeinsam mit unseren Außendienst-Agenturen die Vereine vor Ort fördern und mithelfen, die Menschen in der Region über den Sport näher zusammenzubringen. Das wirkt sich letztendlich positiv auf die Lebensqualität aller aus und 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 Geschäftsgebiet. Wir fördern die Begegnung mit Kunst und Künstler\*innen, unterstützen die Kommunikation zwischen den Kunst- und Kulturlandschaften in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und in Teilen von Rheinland-Pfalz und wir bauen Netzwerke zwischen den Kulturinstitutionen der Regionen auf. Neben der finanziellen Unterstützung loben wir Stipendien und Kunstpreise aus. 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 Sparkassen-Finanzgruppe fördern wir ausgewählte Kunst- und Kulturprojekte von landesweiter oder überregionaler Relevanz.

### **PREISTRÄGERIN AUS DEN REIHEN DER SV**

Seit vielen Jahren ist es Tradition, herausragende Bachelorarbeiten mit einem Praxisbezug zur Versicherungswirtschaft mit dem Preis der ÖVA-Stiftung zu versehen. Die diesjährige Preisträgerin ist unsere Mitarbeiterin Selina Stiefel, die mit ihrer Arbeit „Einflussfaktoren auf den Abschluss einer Versicherung – Eine Analyse des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeitseigenschaften und dem individuellen Risikomanagement“ das unabhängige Preisgericht beeindruckt konnte. Normalerweise wird der mit 500 Euro dotierte Preis feierlich im Rahmen der „Night of the Graduates“ in Mannheim verliehen, was im Jahr 2020 nicht möglich war. So wurde der Preis in der SV überreicht.



### **Stiftungen fördern wissenschaftlichen Austausch und innovative Ideen**

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\*innen auf dem Gebiet der klimabedingten Umweltschäden motivieren, gute und praktikable Ideen zu entwickeln.

Die Stiftung fördert die Arbeit junger Wissenschaftler\*innen, unterstützt die interdisziplinäre Zusammenarbeit und engagiert sich aktiv im Dialog zwischen jungen und erfahrenen Wissenschaftler\*innen 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. ◀

### **STIFTUNGEN**

**FÜHREN FORSCHUNG  
UND PRAXIS ZUSAMMEN**

WEITERE INFORMATIONEN

## AB NACH HAUSE

Benjamin John arbeitet im Kundenservice in der Telefonie. Die SV hat schon vor der Pandemie Telearbeit ermöglicht. Die IT-Kapazitäten wurden ausgeweitet und die Mitarbeiter ins Homeoffice geschickt. In Zeiten des Lockdowns haben rund 90 Prozent der SV-Mitarbeiter\*innen in den eigenen vier Wänden gearbeitet. Sehr flexible Arbeitszeiten machten die Doppelbelastung von Homeoffice und Home-schooling für Familien leichter. >



## 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
<b>ORGANISATIONSPROFIL</b>	
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, 6
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, 22
102-9 Lieferkette	13, 14
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	keine
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	13
102-12 Externe Initiativen	8, 12, 14
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	6, 14
<b>STRATEGIE</b>	
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3, GB S. 109
<b>ETHIK UND INTEGRITÄT</b>	
102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	12–14
<b>UNTERNEHMENSFÜHRUNG</b>	
102-18 Führungsstruktur	9, GB S. 5
<b>EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN</b>	
102-40 Liste der Stakeholdergruppen	7
102-41 Tarifverträge	23
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	7
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	7, 19, 20
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	7, 8, 10, 15, 17–20
<b>VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG</b>	
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	5, GB S. 5, 6
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	7, 8, 10
102-47 Liste der wesentlichen Themen	8, 10
102-48 Neudarstellung von Informationen	7
102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	keine Änderungen
102-50 Berichtszeitraum	38
102-51 Datum des letzten Berichts	38
102-52 Berichtszyklus	38
102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	38
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	33
102-55 GRI Inhaltsindex	33–37
102-56 Externe Prüfung	keine externe Prüfung

\*Die im Index angegebenen Jahre 2016 und 2018 entsprechen nicht dem Berichtsjahr, sondern dem Jahr der Veröffentlichung des GRI Standards.

GB = Geschäftsbericht 2020  
„SV Konzern“



**WESENTLICHE THEMEN**  
**GRI 200: ÖKONOMISCHE THEMEN**

GRI Standard und Angaben		Verweise und Erläuterungen
<b>WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG</b>		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 6, 7, 8, 12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 6, GB S. 17–19
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 6, 9, 12–16, GB S. 31–33
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert GB S. 56–65
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen 7, 8, 13, 15–18, GB S. 36
	201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Versorgungspläne GB S. 89
	201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand keine
<b>INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN</b>		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 7, 8, 13, 15–18, 26–28, 30, 31
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 13, 15–18, 26–28, 30, 31
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 9, 13, 15, 16, 26–28, 30, 31
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen 15, 16
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen 30, 31
<b>KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG</b>		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 12
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 9, 12
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden 12
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung 12, 14
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen 12
<b>WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN</b>		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 12
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 9, 12
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung 12

## GRI 300: ÖKOLOGISCHE THEMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
<b>MATERIALIEN</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 28, 29
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 28, 29
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 28, 29
GRI 301 Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	28
<b>ENERGIE</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 26–28
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 26–28
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 26–28
GRI 302 Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	28, 29
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	26–29
<b>WASSER UND ABWASSER</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	26, 28
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 28
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 28
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018			
Angaben zum Managementansatz	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	28
	303-2	Umgang mit Auswirkungen der Wasserrückführung	28
Themenspezifische Angaben	303-5	Wasserverbrauch	28
<b>EMISSIONEN</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 13, 26, 27
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 13, 26, 27
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 13, 26, 27
GRI 305 Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	26, 27
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	26, 27
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	26, 27
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	26, 27
<b>ABWASSER UND ABFALL</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	26, 28
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 28
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 28
GRI 306 Abwasser und Abfall 2016	306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	28
<b>UMWELT-COMPLIANCE</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 12
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 12
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	12
<b>UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 13
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	100 %
	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	13

**GRI 400: SOZIALE THEMEN**

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
<b>BESCHÄFTIGUNG</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 21–23
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 21–23
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 21–23
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	22
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	22, Angebote gelten auch für Teilzeitbeschäftigte
<b>ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 24, 25
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 24, 25
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 24, 25
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
Angaben zum Managementansatz	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	24, 25
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	24, 25
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	24, 25
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	24, 25
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	24, 25
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	24, 25
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	24
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	24
Themenspezifische Angaben	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	24
<b>AUS- UND WEITERBILDUNG</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 21–25
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 21–25
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 21–25
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	21
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	21–25
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	100%
<b>DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 22, 23
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 22, 23
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 23
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	22
<b>NICHTDISKRIMINIERUNG</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 23
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	keine Diskriminierungsvorfälle

## GRI 400: SOZIALE THEMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
<b>PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 14
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 14
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 14
GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	13, 14
<b>SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN</b>			
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	9, 13, 14
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	100 %
	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	13
<b>MARKETING UND KENNZEICHNUNG</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 18
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 17, 18
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 17, 18
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs- informationen und der Kennzeichnung	keine Fälle bekannt
<b>SCHUTZ DER KUNDENDATEN</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 12
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 12
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	keine Fälle bekannt
<b>SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 12
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 12
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	12

## GRI BRANCHENANGABEN FÜR FINANZDIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
<b>ACTIVE-OWNERSHIP-ANSATZ</b>			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 17, 18
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 17, 18
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 17, 18
FS11	Anteil der Kapitalanlagen, die bzgl. Umwelt- und Sozialthemen geprüft wurden		17, 18

## GESCHÄFTSBERICHTE 2020



### SV KOMPAKT

Profil und Positionen



### SV KONZERN

Geschäftsbericht 2020



### SV HOLDING AG

Geschäftsbericht 2020



### SV GEBÄUDEVERSICHERUNG AG

Geschäftsbericht 2020



### SV LEBENSVERSICHERUNG AG

Geschäftsbericht 2020



### 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

## INFORMATIONEN ZUM BERICHT

Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020. Die Angaben beziehen sich auf die sechs Konzernstandorte der SV in Stuttgart, Mannheim, Karlsruhe, Kassel, Wiesbaden und Erfurt. Der Bericht erscheint jährlich gemeinsam mit dem Geschäftsbericht. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht erschien am 8. April 2020. Der Nachhaltigkeitsbericht stellt als gesonderter Bericht des Konzerns sowie der einbezogenen Versicherungstöchter die nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 289a – e HGB dar.

## BLICK IN DIE REGIONEN – GANZ NAH RAN

2020 war das Jahr von Corona. Lockdowns, Kontakt- und Reisebeschränkungen veränderten unser aller Leben. Die Menschen entdeckten den Wert ihrer Umgebung neu. Der Blick ging nicht in die Ferne, sondern auf das, was unsere Heimat zu bieten hat. Oft ist es nicht das Große und Spektakuläre, das uns im Herzen berührt, sondern das, was uns nah ist. Dies spiegeln auch unsere Titelbilder wider, die kleine Details aus unseren Regionen zeigen. Wir in der SV haben alles dafür gegeben, vor Ort für unsere Kunden da zu sein und ihnen in der komplizierten und bisweilen schweren neuen Welt ein stabiler und verlässlicher Partner zu sein.

Die Geschäftsberichte und den Nachhaltigkeitsbericht finden Sie auf der Homepage der SV unter: [https://www.sparkassenversicherung.de/content/privatkunden/die\\_sv/bericht/2020/](https://www.sparkassenversicherung.de/content/privatkunden/die_sv/bericht/2020/)

### 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/>

## IMPRESSUM

### Herausgeber

SV SparkassenVersicherung Holding AG  
Löwentorstraße 65  
70376 Stuttgart  
Tel.: 0711 898-0 | Fax: 0711 898-1870  
[www.sparkassenversicherung.de](http://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](http://www.mpm.de)

### Bildnachweise

Titelmotiv Sylvia Knittel  
Seite 03 Thomas Dashuber  
Seite 04, 11, 15, 32 Jason Sellers  
Seite 06, 15, 16, 25 Adobe Stock  
Seite 23, 30, 31 SV SparkassenVersicherung  
Seite 27 Johannes Vogt