

SV NACHHALTIGKEIT

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

2018



INHALT

05
DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG

08
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

13
**VERANTWORTUNGSVOLLE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

16
PRODUKTE UND LEISTUNGEN

19
MITARBEITER

24
UMWELT

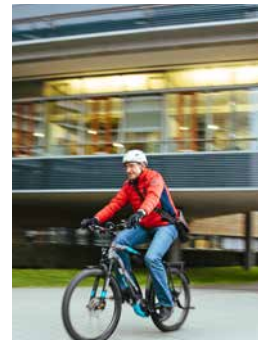
27
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

29
GRI INHALTSINDEX

34
WEITERE INFORMATIONEN



SPIELRAUM
Erster Hackathon in der SV › 04



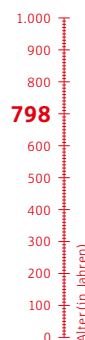
SICHERHEIT
Gut unterwegs
mit E-BikeSchutz › 07



AUSZEIT
Im Sabbatical
Zeit für sich finden › 12



LEUCHTENBURG
Seitenroda,
Thüringen



Porzellanwelten

Die Leuchtenburg thront auf einem Felsporn hoch über dem Saaletal in Thüringen. Ihre Geschichte ist wechselhaft, von mittelalterlicher Stammburg über Zuchthaus bis zur Jugendherberge. 2007 hauchte die private Stiftung Leuchtenburg dem leerstehenden Gemäuer neues Leben ein. Heute ist die Leuchtenburg wunderschön restauriert und beherbergt ein interaktives Porzellanmuseum. Sogar heiraten kann man in der weltweit einzigen Porzellankirche.



Liebe Leserinnen und Leser,

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

Wir binden unsere internen und externen Interessengruppen ein. Dass wir von ihnen positiv wahrgenommen werden, bestätigen Auszeichnungen, die wir von unabhängigen Organisationen oder im Rahmen von Kundenbeurteilungen erhalten. Im Jahr 2018 wurden wir in den Kategorien „Nachhaltigkeit und Verantwortung“ und „Nachhaltiges Engagement“ mit „sehr gut“ und „sehr stark“ ausgezeichnet.

Wir verbessern kontinuierlich die Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlagen. Zum einen haben wir Ausschlusskriterien für unsere Unternehmensanleihen und Aktien festgeschrieben. Dabei orientieren wir uns am Standard des United Nations Global Compact und arbeiten bei der Umsetzung mit der renommierten Ratingagentur ISS-oekom zusammen. Zum anderen investieren wir verstärkt in alternative Investments. So finden wir interessante und nachhaltige Investments unter anderem in den Sektoren soziale Infrastruktur, Transport, Wasser, Wald und erneuerbare Energien.

Mit allen Maßnahmen, die wir ergreifen, wollen wir die Nachhaltigkeit noch stärker im Konzern verankern und voranbringen. Damit werden wir auch der gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung des Themas und den Erwartungen unserer Interessengruppen gerecht. Was das im Einzelnen bedeutet, lesen Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr

A handwritten signature in black ink, reading "Andreas Jahn". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Andreas Jahn
Vorsitzender des Vorstands



SPIELRAUM

Elf Teams entwickelten beim Insurathon pfiffige Ideen rund um das Thema Versicherungen und präsentierten diese vor einer hochkarätigen Jury. Im Finale setzten sich drei Teams durch. Die Ideen wurden auf ihre Machbarkeit geprüft und zum Teil bereits umgesetzt. Den Insurathon geplant und durchgeführt haben die Trainees der SV. Von der Sponsorsuche bis zur Organisation des Events, jedes Detail wurde bedacht. Eine große Aufgabe und ein toller Erfolg für die jungen Leute. >

Mit dem Insurathon fand der erste Hackathon in der SV statt. Ein ganzes Wochenende wurde gehackt, was das Zeug hielt.

DIE SV SPARKASSEN-VERSICHERUNG

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

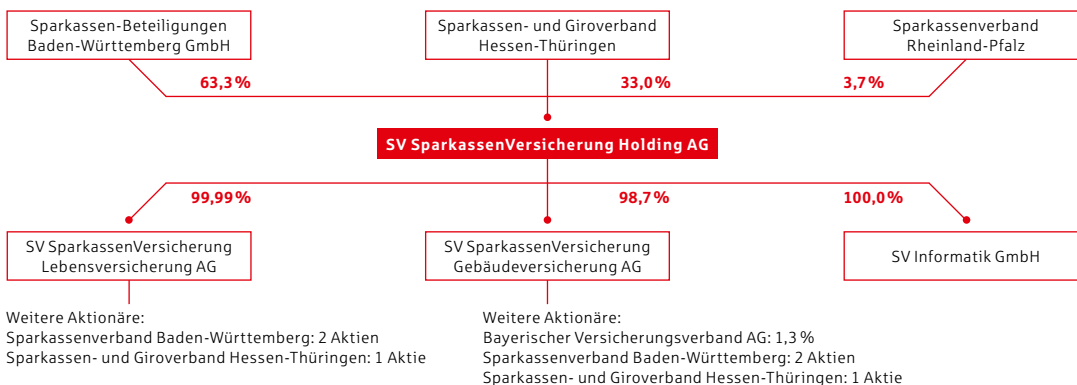
Unseren Kunden bieten wir einen Schutz der neuesten Generation

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

Motivierte und engagierte Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital

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

KONZERNSTRUKTUR UND EIGENTÜMER

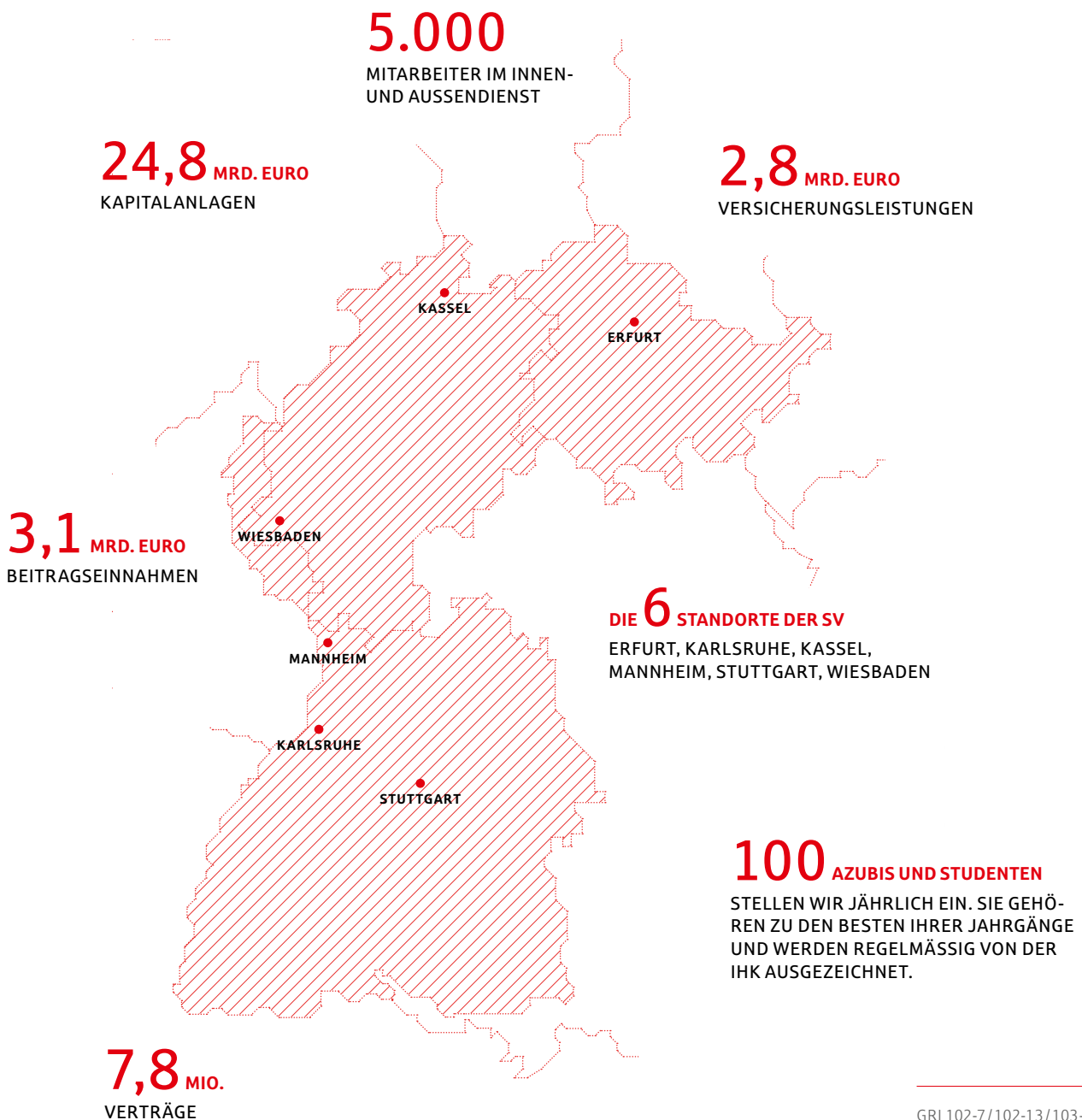


Überregional eine Größe

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

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

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



SICHERHEIT

Seit Joachim Gille ein E-Bike hat, findet man sein Rad immer öfter in den Fahrradständern der SV. Mit Batterieantrieb auf dem Radweg ist er schneller als mit dem Auto im Stau. Auch am Wochenende stehen Touren mit der Familie und Freunden an. Das hochwertige Fahrrad hat seinen Preis. Deshalb hat Gille den E-BikeSchutz der SV abgeschlossen. Mit dieser quasi Vollkaskoversicherung für Fahrräder ist er unter anderem gegen Diebstahl, elektronische Defekte oder Unfallschäden am Rad gewappnet. >

Joachim Gille arbeitet in der Sportförderung der SV. Manchmal fährt er mit dem Fahrrad zur Arbeit.



NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE

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

Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten konzentrieren wir auf diejenigen Themen, die für uns und unsere Interessengruppen von wesentlicher Bedeutung sind. Daher haben wir bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie seit dem Jahr 2015 sowohl interne als auch externe Interessengruppen eingebunden.

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

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

Als Folge sind seit 2017 diese „wesentlichen Themen“ mehr in den Blickpunkt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten gerückt. So hat unser Handeln im Kerngeschäft, insbesondere die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Kapitalanlage und Produkte, an Bedeutung gewonnen. Weitere Schwerpunkte sind Themen aus den Handlungsfeldern „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“, „Mitarbeiter“, „Gesellschaftliches Engagement“ sowie „Umwelt“.

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

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

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

Unser Nachhaltigkeitsleitbild definiert unser Nachhaltigkeitsverständnis

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

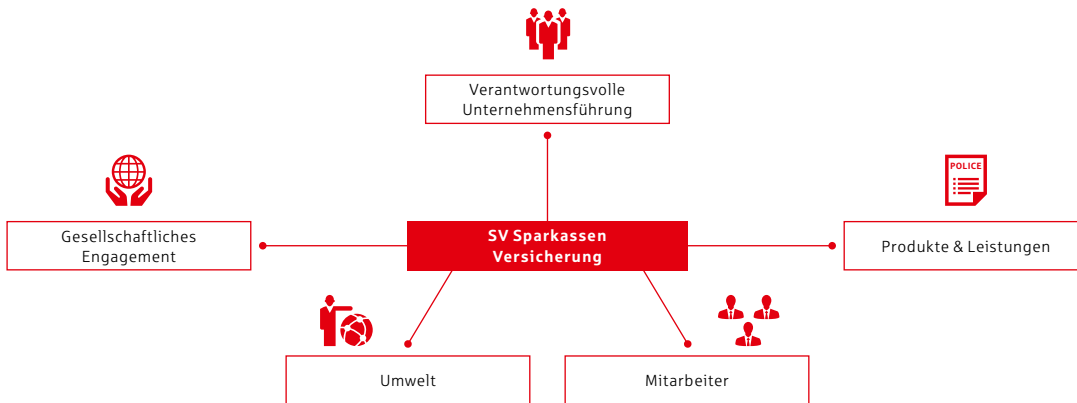
SV NACHHALTIGKEITSLEITBILD

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

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

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

HANDLUNGSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



› Unsere Handlungsfelder konzentrieren sich auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der SV

Für jedes Handlungsfeld haben wir die „wesentlichen“ Themen festgelegt und strategische Ziele mit entsprechenden Maßnahmen abgeleitet. Der aktuelle Stand wird in der Tabelle „Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen“ festgehalten.

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

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

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

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

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

Nachhaltigkeits-Auszeichnungen bestätigen unser Engagement

Auch im Jahr 2018 haben uns diverse unabhängige Studien eine hohe Qualität unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten bescheinigt. Das Magazin Focus Money hat die Leistung von Deutschlands 34 größten Versicherern untersucht. Die SV wurde in der Kategorie „Nachhaltigkeit und Verantwortung“ erneut mit der Bestnote „Sehr gut“ bewertet. In der Studie von DEUTSCHLAND TEST wurde die SV für ihr „Nachhaltiges Engagement“ mit dem Prädikat „Sehr stark“ ausgezeichnet.

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

HÖCHSTE NACHHALTIGKEIT UND VERANTWORTUNG

FOCUS-MONEY 21/2018



PREISTRÄGER NACHHALTIGES ENGAGEMENT

FOCUS-MONEY 12/2018



DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX



NACHHALTIGKEITSZIELE UND -MASSNAHMEN

Handlungsfelder	Strategische Ziele	Maßnahmen	Termine/Status
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Information / Beteiligung relevanter Interessengruppen an Nachhaltigkeitsthemen	Durchführung eines Stakeholder-Dialogs	umgesetzt
		Unterzeichnung der Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)	umgesetzt
		Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI)	umgesetzt
	Integration von Sozial-, Umwelt- und Arbeitsschutzkriterien bei der Beschaffung / Bauprojekte	Erstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien für die Beschaffung	in Arbeit
		Optimierte Überwachung der Lieferkette hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien	2019
		Nachhaltige Entsorgung unserer IT-Altgeräte in Zusammenarbeit mit der Fa. AfB gGmbH – social & green IT	umgesetzt
	Sicherstellung der Regelkonformität	Neubau Verwaltungsgebäude Mannheim nach Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB)	2020
		Aufbau einer Compliance-Organisation	umgesetzt
		Weiterentwicklung der Compliance-Organisation	fortlaufend
Produkte & Leistungen	Entwicklung nachhaltiger Produktinnovationen	Beitritt zum GDV-Verhaltenskodex und Einführung des Code of Conduct	umgesetzt
		Umsetzung neuer regulatorischer Anforderungen	fortlaufend
		Einführung einer fondsgebundenen Rentenversicherung mit Nachhaltigkeitsfonds	umgesetzt
	Ausbau und Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit in die Kapitalanlage	Übernahme von Mehrkosten bei energetischen Sanierungsmaßnahmen in der Wohngebäude- und Hausratversicherung	umgesetzt
		Einführung einer E-Bike-Versicherung inklusive Unfall- und Pannenhilfe	umgesetzt
		Laufende Überwachung und halbjährliche Aktualisierung unserer Ausschlussliste	fortlaufend
	Ausbau der Kundenorientierung	Ausbau der Quote nachhaltiger und alternativer Investments	fortlaufend
		Einbettung der Nachhaltigkeitskriterien in die IT-Landschaft der SV	in Arbeit
		Erstellung einer Beraterinformation zum Thema Nachhaltigkeit für das Kundengespräch	umgesetzt
Mitarbeiter	Betriebliche Aus- und Weiterbildung und Mitarbeiterförderung	Erstellung eines Beratersinformation zum Thema Nachhaltigkeit für das Kundengespräch	umgesetzt
		Ausbildungskonzept für Nachwuchs / SV Weiterbildungsprogramm	fortlaufend
		Förderprogramme für Führungskräfte und Projektleiter	fortlaufend
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Unterstützung von Familien durch pme Familienservice (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen)	fortlaufend
		Möglichkeit zur Telearbeit	fortlaufend
		Anpassung der Rahmenbedingungen	fortlaufend
	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Erstellung von „Leitsätzen für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der SV“	umgesetzt
		Veranstaltungen und Angebote für Führungskräfte und Mitarbeiter	fortlaufend
		Vorsorgeangebot Gesundheits-Check-up und diverse Präventionsangebote für alle Mitarbeiter	fortlaufend
	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	Umfangreiches Sport- und Bewegungsangebot	fortlaufend
		SV Fahrradsommer	jährlich
		SV Nachhaltigkeitstage	jährlich
Umwelt	Optimierung des Ressourceneinsatzes	Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit und Veröffentlichung von Umwelttipps	fortlaufend
		Sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung	fortlaufend
		Bezug von Ökostrom an allen großen Standorten	umgesetzt
	Nachhaltige Mobilität	Reduzierung des Papierverbrauchs durch Überarbeitung von Bedingungswerken	umgesetzt
		Umstellung des Kopier- und Druckerpapiers auf „Blauer Engel“-Papier und Umstellung der Werbematerialien auf Umweltpapier	umgesetzt
		Papiereinsparung durch Nutzung elektronischer Versandwege	in Arbeit
	Durchführung von Naturschutzprojekten	Festlegung der Emissionsobergrenze für die Dienstwagenflotte auf 130 g/km (Überprüfung alle drei Jahre)	fortlaufend
		Reduzierung von Reisetätigkeit durch Nutzung des Videokonferenzsystems	fortlaufend
		Anpassung der Dienstreiseordnung bzgl. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel	umgesetzt
Gesellschaftliches Engagement	Unterstützung des Breitensports und der Nachwuchsförderung in der Region	Bedarfsweise Schaffung der Ladeinfrastruktur für Elektro- und Hybridfahrzeuge an den SV-Standorten	fortlaufend
		Stadtienen Wiesbaden	fortlaufend
		Mobile SV Fußballschulen und SV Handballcamps	fortlaufend
	Förderung von Kunst und Kultur in der Region	Förderprogramm SV/ART-Regio	fortlaufend
		Förderung der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald	umgesetzt
		Förderung von Forschung und Lehre in der Schadenvorsorge	fortlaufend
	Förderung von Forschung und Lehre in der Schadenvorsorge	Stiftung „Umwelt und Schadenvorsorge“	fortlaufend
		ÖVA-Stiftung Wissenschafts- und Kulturförderung an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim	fortlaufend

Die SV Nachhaltigkeitsorganisation

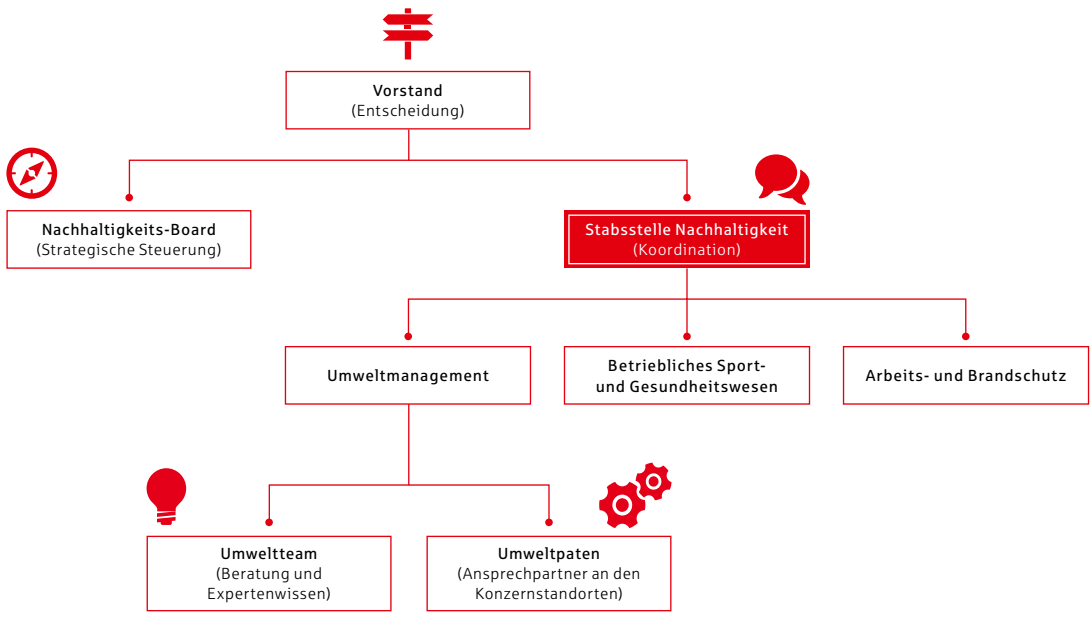
Die Stabsstelle Nachhaltigkeit koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten der SV. Gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen überprüft sie regelmäßig die definierten Ziele und Maßnahmen, entwickelt diese weiter und hält die Umsetzung nach. Die Stabsstelle vereint zudem die Aufgaben des Umweltmanagements,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

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

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

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

UNSERE SV NACHHALTIGKEITSORGANISATION





AUSZEIT

Der leidenschaftlichen Fotografin Sylvia Knittel fehlt im Alltag oft die Zeit für Touren in die Natur. Die SV ermöglichte ihr eine Auszeit von drei Monaten, in der sie alleine im Camper durch den Nordwesten der USA reiste. Jeden Tag selbst zu bestimmen, auf den nächsten Berg zu steigen für ein vielversprechendes Motiv oder den perfekten Sonnenuntergang einzufangen, das war die Freiheit, die das Sabbatical mit sich brachte. >

Sylvia Knittel ist Leiterin der Unternehmenskommunikation in der SV. In ihrer Freizeit fotografiert sie viel.

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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

Umsetzung der vielfältigen regulatorischen Anforderungen im Bereich Compliance

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

Compliance ist für uns die Gesamtheit aller Maßnahmen, die das rechtskonforme Verhalten der SV, ihrer Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter im Hinblick auf alle zu beachtenden gesetzlichen Ge- und Verbote und regulatorischen Anforderungen sowie die diesbezüglichen internen Vorgaben gewährleisten.

Die SV hat basierend auf ihrem Anspruch eines fairen und ethisch einwandfreien Verhaltens bei allen geschäftlichen Aktivitäten festgelegt, welche Bereiche und Themenstellungen für die SV besondere Bedeutung haben.

Folgende Compliance-Ziele hat die SV definiert und konkretisiert:

- Einhaltung aller arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben,
- Beachtung der Vorgaben des Außenwirtschaftsrechts bei Zahlungen ins Ausland,
- Beachtung aller steuerlichen Vorgaben,
- Überwachung der Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Vorgaben,
- Umsetzung der Vorschriften des Geldwäschegesetzes sowie aller nationalen und der relevanten supranationalen Vorgaben zur Terrorismusbekämpfung,
- Überwachung der Einhaltung der kartellrechtlichen Vorgaben,
- Einhaltung der Anforderungen an die Information der Aufsichtsbehörden,
- Einhaltung aller externen und internen Vorgaben an die IT-Funktion,
- Verhinderung und Aufdeckung von Straftaten, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden,

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

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

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

Eine Sensibilisierung unserer Mitarbeiter und unserer Geschäftsleitung erfolgt unter anderem im Rahmen von Schulungen. Diese vorbeugenden Maßnahmen werden durch eine ständige Überwachung der Einhaltung der Compliance-Vorschriften und einer strikten Ahndung von Verstößen begleitet. Bestechung und Korruption werden von unserem Unternehmen nicht toleriert. Im Rahmen unserer Compliance-Risiko-Analyse wurde uns kein Korruptionsrisiko gemeldet. Daher fanden auch keine weitergehenden Überprüfungen statt. Im Geschäftsjahr 2018 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. >

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

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

Die SV verfügt über ein umfassendes Risikomanagementsystem

Aufgrund des abweichenden Risikobegriffs des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) haben wir eine Einschätzung potenzieller Risiken vorgenommen. Es wurden keine berichtspflichtigen Risiken im Sinne des CSR-RUG identifiziert. Informationen zu Risiken, die grundsätzlich mit den in diesem Bericht dargestellten Aspekten im Zusammenhang stehen – wie beispielsweise Personal-, Compliance- oder Reputationsrisiken – sind dem SV Konzern-Geschäftsbericht 2018 zu entnehmen. ›

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

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

SV GRUNDSÄTZE

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

EIN ZWEITES LEBEN FÜR UNSERE AUSGEDIENTE IT-HARDWARE

Im Jahr 2018 haben wir die IT-Geräte sowohl im Innen- als auch im Außendienst ausgetauscht und durch modernere Geräte ersetzt. Bei der Beschaffung der neuen Geräte wurde darauf geachtet, dass diese die Nachhaltigkeitssiegel „Blauer Engel“, „TCO“ und „Energy Star“ vorweisen.

Für die Entsorgung unserer alten Geräte, konzernweit immerhin über 6.000 Monitore, 4.000 Laptops und 1.500 Laserdrucker, arbeiten wir mit der Firma AfB gemeinnützige GmbH zusammen. Die AfB nimmt die IT-Hardware datenschutzkonform an und bereitet diese, soweit möglich, zur Wiedervermarktung auf. Die Geräte erhalten ein zweites Leben und sparen durch die Substitution der Produktion von Neugeräten Emissionen, Metalle und Energie ein. Alle anderen Geräte werden fachgerecht recycelt. So verringert sich die ökologische Auswirkung unserer Dienstleistungen und Produkte, da nicht nur wertvolle Ressourcen geschont werden, sondern auch



die emissions- und energieaufwendige Neuproduktion von Hardware vermieden wird. Darüber hinaus ist die AfB ein Inklusionsunternehmen, das zu circa 45 Prozent Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt. Mit der AfB als regionalen Partner fördern wir das Bewusstsein für die Probleme von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt. Im Jahr 2018 haben wir durch unsere übergebenen Geräte die Patenschaft für fünf Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung bei der AfB übernommen.

> Nachhaltigkeitsleitlinien für die Beschaffung

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

Die SV sieht in ihren Lieferanten Partner, mit welchen eine langfristige Zusammenarbeit gewünscht wird. Als regionaler Versicherer bevorzugen wir sowohl bei Materialien als auch bei Dienstleistungen regionale Produkte und Leistungen. Internationale Bezugsquellen werden nur in einem äußerst geringen Maß genutzt.

Auf Grundlage des Lieferantenfragebogens wurden im Jahr 2018 circa 50 Prozent neuer Lieferanten anhand von Kriterien im Hinblick auf Ökologie, Arbeitspraktiken, Menschenrechte und Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft. Es wurden dabei keine erheblichen negativen Auswirkungen in der Lieferkette ermittelt. Ab dem Jahr 2019 soll eine hundertprozentige Überprüfung neuer Lieferanten stattfinden.

Eine Nachhaltigkeitsleitlinie sowie Vereinbarungen mit den am Beschaffungsprozess beteiligten Fachbereichen befinden sich in der Finalisierung und sollen 2019 verbindliche Gültigkeit erhalten.

Achtung der Menschenrechte

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

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

Mitgliedschaften machen unser Nachhaltigkeitsengagement sichtbar

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

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

Seit 2012 beteiligen wir uns 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. Zudem beteiligen wir uns am Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen (NAT). <



PRODUKTE UND LEISTUNGEN

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

Mit nachhaltigen Versicherungsprodukten reagieren wir auf die Bedürfnisse unserer Kunden

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

mischen wird, hängt auch von der Akzeptanz des jetzigen ETFs ab. Der Grundstein für eine selbstbestimmte nachhaltige Altersversorgung ist aber gelegt.

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

E-BikeSchutz

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

Die Geräte zur Trocknung von Wasserschäden verbrauchen viel Strom.



ENERGIEKOSTEN – NACHHALTIGE TROCKNUNG SPART SCHADENAUFWAND

Leitungswasserschäden sind in der Sparte Gebäudeversicherung die häufigsten Schäden, die die SV regulieren muss. Ist die Gebäudesubstanz nass, wird mit elektrischen Trocknungsgeräten die Feuchtigkeit herausgezogen. Die Trocknung dauert mindestens zwei Wochen, meist aber länger. Die Geräte verursachen nicht nur großen Lärm, sie verbrauchen auch sehr viel Strom.

Die öffentlichen Versicherer haben eine Studie vom Fraunhofer Institut durchführen lassen, die belegt, dass die Trocknungsverläufe bei bestimmten Verfahren positiv beeinflusst werden können – zum Beispiel bei der Intervalltrocknung, bei der das Gerät nicht durchgängig laufen muss. Das spart Energie und die akustische Belastung durch das Trocknungsgerät geht für unsere Kunden deutlich zurück.

Bei der Gebäudetrocknung arbeitet unsere Schadenabteilung mit Partnerunternehmen zusammen. Diese Unternehmen werden angehalten, ihre Geräteparks entsprechend umzustellen, um zu einem sparsameren Energieverbrauch beizutragen. Erste positive Effekte gibt es, der Stromverbrauch ging bei vergleichbaren Schadenbildern zurück. Ein überregional tätiger Dienstleister testet in Eigenregie derzeit intelligente Steuerungseinheiten in der Intervalltrocknung.

Alle Schadenregulierer der SV, viele unserer externen Gutachter und auch die Sanierungsfirmen selbst wurden entsprechend geschult. Die Schulungsveranstaltungen erfolgten in Eigenregie der SV und wurden von der Architektenkammer Baden-Württemberg als berufsspezifische Fort- und Weiterbildungsveranstaltung für Architekten anerkannt.

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

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

Unser Portfolio ist breit diversifiziert nach Regionen, Anlageklassen und Emittenten. Den Schwerpunkt unserer Kapitalanlage bilden mit rund 76,3 Prozent Anleihen, Renten, Bonds, Obligationen und Schuldverschreibungen erstklassiger Emittenten zum überwiegenden Teil aus dem Euro-Raum. Im Jahr 2018 haben wir primär Investitionen in Europa mit einem Volumen von 2 Milliarden Euro getätigt. Die übrigen 23,7 Prozent verteilen sich auf Immobilien, Hypotheken, Private Equity, Aktien und sonstige Anlagen, wie beispielsweise alternative Investments, strategische Beteiligungen und Policendarlehen.

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

INVESTITION IN INFRASTRUKTUR UND ERNEUERBARE ENERGIEN

Die SV legt großen Wert auf die Nachhaltigkeit ihrer Investments und baut permanent ihr nachhaltiges Portfolio aus. Auch 2018 haben wir verstärkt nach interessanten und nachhaltigen Anlagen gesucht. Unter anderem haben wir Investments in Infrastruktur und in erneuerbare Energie getätigt und in einen kanadischen Fonds investiert. Der Fonds legt das Geld seiner Investoren sowohl in soziale Infrastruktur, Transport (Straßen und Schiene), Wasser (Frischwasser und Abwasser) als auch in erneuerbare Energien, Wärmekopplungskraftwerke und Energieverteilung an. Der Schwerpunkt des Fonds liegt geografisch in Kanada und den USA.



AUSSCHLUSSKRITERIEN DER SV-KAPITALANLAGE:

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

Die Ausschlusskriterien wurden für unsere Unternehmensanleihen und Aktien definiert. Somit sind die Kriterien des UNGC nun auch langfristig in unserer Kapitalanlage verankert. Anlagen in Aktien und Unternehmensanleihen mit sehr schweren Verstößen gegen die Prinzipien des UNGC werden grundsätzlich als nicht nachhaltig betrachtet. Solche Investments schließen wir daher aus. Diese Ausschlusskriterien gelten sowohl für unseren direkt gemanagten Bestand als auch für unsere Fondsanlagen. Zudem schließen wir Investments in Produzenten von geächteten Waffen(-systemen) sowie in Agrarrohstoffen („Nahrungsmittelspekulation“) aus, da wir eben diese Investitionen als nicht mit ethischen Prinzipien vereinbar halten.

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

Gleichzeitig steigern wir die Quote der alternativen Investments. Dazu gehören Investitionen in Infrastruktur, Wald und erneuerbare Energien. Der Anreiz für solche Investments ist groß, denn neben attraktiven und stabilen Renditen kann durch Investitionen in Infrastruktur auch ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung geleistet werden. Wir investieren dabei aufgrund des Anlagevolumens nicht selbst in einzelne Infrastrukturvorhaben, sondern überwiegend in Infrastruktur-Fonds und Dachfonds. Die SV hat dabei im Jahr 2018 primär Investitionen in Europa und Nordamerika getätigt. Im Laufe des Jahres 2018 wurden im Bereich Infrastruktur 148 Millionen Euro neu investiert.

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

**KOOPERATION
MIT RENOMMIERTER
RATING-AGENTUR**



› Die Zufriedenheit unserer Kunden ist ein wesentliches Ziel unserer Unternehmensstrategie

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

Im Jahr 2018 haben sich die Ergebnisse der Kundenzufriedenheit in den meisten Prozessen auf hohem Niveau stabilisiert. Die Zufriedenheit mit der Schadenbearbeitung in den Sparten Hausrat und Kfz-Versicherung gehören inzwischen zu den Benchmarks im deutschen Versicherungsmarkt. Aus den Befragungen abgeleitete Verbesserungspotenziale werden aktiv angegangen und regelmäßig überprüft. Um eine dauerhafte Erhöhung der Kundenzufriedenheit zu erreichen, ist das Thema in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess eingebettet, an dem sich alle Bereiche im Innen- und Außendienst beteiligen. Das Ergebnis unserer Bemühungen spiegelt sich in einer Kundenzufriedenheit von insgesamt 99 Prozent wider.

Beschwerdemanagement liefert wertvolle Hinweise zur Qualitätsverbesserung

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

Siegel und Auszeichnungen bescheinigen uns die Qualität unserer Arbeit

Unternehmen sind aus Sicht des Kunden fair und kundenfreundlich, wenn sie ein gutes Preis-/Leistungsverhältnis bieten, zuverlässige Produkte haben, verbindliche Aussagen treffen und auch einhalten, Kulanz bei Reklamationen zeigen und transparente Informationen bieten.

Unabhängige Kundenbeurteilungen bescheinigen uns die Qualität unserer Arbeit und spiegeln sich auch in weiteren Auszeichnungen wider, die die SV im Jahr 2018 bekommen hat.

Qualitätsmanagement im Vertrieb

Das neue Format des SV Qualitätsmanagements im Vertrieb wird seit 2017 systematisch und nachhaltig in den SV-Geschäftsstellen und SV-Generalagenturen etabliert und ausgebaut. Mit systematisierten 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 stellen dabei die entscheidende Messlatte dar.

In Zusammenarbeit mit der DEKRA hat die SV eine einheitliche Qualitätsnorm als höchste Entwicklungsstufe des Qualitätsmanagementsystems entwickelt: Das SV QualitätsSiegel.

Darüber hinaus gibt es eine SV-eigene jährliche Auszeichnung, den SV QM Award. Mit dem QM Award honoriert die SV besonders herausragendes Engagement bei Geschäftsstellen/Generalagenturen im Qualitätsmanagement.

Wir achten auf Nachhaltigkeit auch bei unseren Vertragspartnern

Nachhaltigkeit bei unseren Vertragspartnern ist uns wichtig. Das Thema steht deshalb regelmäßig auf der Agenda unserer Gespräche. Die Aktivitäten sind vielfältig. Vom Solardach auf den Betriebsstätten über digitale Betriebsmittelverwaltungen bis hin zu eigenen „Energieaudits“ bei einzelnen Niederlassungen – viele unserer Dienstleister sind ökologisch vorbildlich. Auch ihr Fuhrparkmanagement kann sich sehen lassen: Der Einsatz moderner GPS-Systeme führt zu Zeiteinsparung. Dieselfahrzeuge sind oder werden auf Euro-Norm 6 umgerüstet, auch reine E-Autos sind im Einsatz. ◀

FAIRSTE KUNDENBERATUNG
FOCUS-MONEY 21 / 2018



SV QUALITÄTS-MANAGEMENT



KUNDENZUFRIEDENHEIT SCHADEN-BEARBEITUNG
KUBUS 2018



MITARBEITER

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

Aus- und Weiterbildung sind wichtige Pfeiler der Personalentwicklung

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

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

	2018	2017	2016
Anzahl Auszubildender	254	258	261
Ausbildungsquote	8,5 %	8,6 %	8,6 %
Übernahmequote	78,2 %	79,3 %	77,2 %
Anzahl Trainees	11	9	8
Anzahl Führungskräfte	340	332	335
davon Frauen	93	88	87
davon Männer	247	244	248

	2018	2017	2016
Ausgaben für Weiterbildung pro Mitarbeiter in EUR	519	450	376

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

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

Zielgruppenspezifische Maßnahmen sowie PC-Seminare runden das Angebot ab.

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

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

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

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

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

Gesamtzahl der Beschäftigten	2018	2017	2016
Beschäftigte (inkl. Azubis)	3.061	3.016	3.019
davon Frauen gesamt	1.577	1.546	1.559
davon Männer gesamt	1.484	1.470	1.460
Beschäftigte in Vollzeit	2.400	2.354	2.349
davon Anzahl Frauen in Vollzeit	973	936	941
davon Anzahl Männer in Vollzeit	1.427	1.418	1.408
Beschäftigte in Teilzeit	661	662	670
davon Anzahl Frauen in Teilzeit	604	610	618
davon Anzahl Männer in Teilzeit	57	52	52
Teilzeitquote	21,6%	21,9%	22,2%

Altersstruktur (in Jahren)	2018	2017	2016
> 60	158	117	73
51 – 60	987	965	958
41 – 50	843	885	937
31 – 40	513	494	497
25 – 30	248	231	239
< 25	312	324	315
Durchschnittsalter	44,7	44,2	44,1

	2018	2017	2016
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	17,4 Jahre	17,3 Jahre	16,9 Jahre
Fluktuationsquote	4,6%	3,6%	5,3%
Anzahl Frauen, die das Unternehmen verlassen haben	62	40	60
Anzahl Männer, die das Unternehmen verlassen haben	79	55	82
Neu eingestellte Mitarbeiter	103	77	62
Quote neu eingestellter Mitarbeiter	3,7%	2,8%	2,2%

› Flexible Arbeitszeitmodelle und Mitarbeiterunterstützungsprogramme

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

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

FREIWILLIGE LEISTUNGEN

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

Übernahme von Leasingkräften

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

Die SV achtet die Rechte der Gewerkschaften

Die SV ist Mitglied im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV), der für seine Mitgliedsunternehmen mit den Gewerkschaften Tarifverträge verhandelt. Diese Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe finden für 100 Prozent unserer Mitarbeiter Anwendung. Diese sehen vor, dass vergleichbare Tätigkeiten sowohl für Männer als auch für Frauen gleich vergütet werden. Zudem sind Gewerkschaftsvertreter Mitglieder im Aufsichtsrat unserer Konzerndachgesellschaft. ›

PROGRAMM FÜR FÜHRUNGSNACHWUCHSKRÄFTE

Mitarbeiterführung ist in allen Unternehmen ein relevantes Thema – sei es im kleinen Betrieb mit zehn Mitarbeitern oder in einem großen Konzern wie der SV. Wer zum Beispiel die Position eines Gruppenleiters antritt, wird vor die große Herausforderung

gestellt, ein ganzes Team zu führen. Die SV befähigt mit dem Programm ProFN aufstrebende Mitarbeiter durch vielschichtige Seminare nicht nur fachlich zur Mitarbeiterführung, sondern unterstützt auch bei der persönlichen Weiterentwicklung.



Elena Haudel, Teilnehmerin ProFN: Diese Bewusstseins-erweiterung hat mich persönlich sehr bereichert und ermöglicht ganz neue Herangehensweisen an Themen wie beispielsweise den Umgang mit Führungsherausforderungen durch die Digitalisierung. ProFN hat maßgeblich dazu beigetragen, dass ich mir im Haus der SV ein großes Netzwerk aufbauen konnte. Es reicht über nahezu alle Ressorts hinweg. So war es mir als Innendienst-Mitarbeiterin möglich, Kontakte in den Vertrieb zu knüpfen, welche mir bereits sehr nützlich waren. Mit etwas Pflege werden diese ein Arbeitsleben lang bestehen bleiben und die eine oder andere Tür öffnen.

› Förderung von Frauen in Führungspositionen

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

	Ziel-Frauen- quote bis (a) 30.06.2019 (b) 30.06.2022	Tatsächliche Frauenquote Stand 31.12.2018
Aufsichtsrat (a)	10% SVH 10% SVG 15% SVL	11% SVH 15% SVG 10% SVL
Vorstand (SVH+SVG+SVL) (b)	0%	0%
Führungsebene 1 (b) (SVH+SVG+SVL, inkl. Führungsaußendienst)	12%	12%
Führungsebene 2 (b) (SVH+SVG+SVL, inkl. Führungsaußendienst)	20%	17%

Personalentwicklung und Qualifizierung im Vertrieb

Seit dem 23. Februar 2018 ist das Gesetz zur Umsetzung der Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) rechts-wirksam. Damit begann für Versicherungsunter-nehmen und Vermittlerbetriebe eine neue Ära, was die Anforderungen an die Qualifizierung betrifft: Eine regelmäßige jährliche Weiterbildung wird zum gesetz-lich geforderten Bestandteil in der beruflichen Ent-wicklung all derjenigen, die in der Versicherungswirt-schaft an der Schnittstelle zum Kunden arbeiten. Diese regelmäßige Weiterbildung aller Mitarbeiter ist bei der SV schon seit jeher gelebte Praxis. Nun galt es, geeig-nete und rechtskonforme Dokumentations- und Nach-weisprozesse zu installieren.

Die SV hat alle von der IDD betroffenen Mitarbeiterziel-gruppen identifiziert und definiert, die entsprechen-den Prozesse und Regularien der Weiterbildung instal-liert beziehungsweise angepasst.

Ebenso wurde der zentrale Trainingskatalog der SV Vertriebsakademie hinsichtlich der gesetzlichen Anforderungen überarbeitet. Konstant geblieben ist, dass die SV Vertriebsakademie ein breit gefächertes Seminar-, Trainings- und Entwicklungsangebot anbie-tet. Zielsetzungen sind sowohl die gesetzlichen Vor-gaben an eine regelmäßige Weiterbildung zu erfüllen als auch den Vertriebspartnern und Mitarbeitern im Außendienst qualitativ hochwertige Bildungsmaß-nahmen zur Verfügung zu stellen, die für eine optimale Kundenbetreuung und einen nachhaltigen Erfolg in der vertrieblichen Praxis sorgen. ›

› Der Bogen spannt sich dabei von Seminaren, Webinaren und Web-Based-Trainings (WBT) zu vielfältigen fachlichen und rechtlichen Themenstellungen über Trainings zur Beratungskompetenz bis hin zu Seminarreihen zum Ausbau der unternehmerischen Kompetenz und der Führungskompetenz. Seminare, die Impulse zur persönlichen Weiterentwicklung und persönlichen Verhaltenssteuerung geben, sowie Qualifizierungsprogramme zur Entwicklung von Spezialisten und Führungsnachwuchskräften runden die Angebotspalette ab.

Zunehmend wird das Seminarangebot dabei durch Trainings ergänzt, die unsere Vertriebspartner bei der Nutzung der digitalen Medien und Techniken unterstützen.

Ständige technische Innovationen, die Digitalisierung generell und die enorme Veränderungsgeschwindigkeit stellen unsere Vertriebspartner in ihrer Arbeit vor immer größere Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund steigt die Bedeutung von Angeboten rund um eine gesunde Work-Life-Balance. Die SV Vertriebsakademie bietet auch Maßnahmen an, die den Menschen bei der Bewältigung ihrer herausfordernden Aufgaben helfen können. Mit Seminarangeboten zu Resilienz, Stress- und Selbstmanagement sowie Gesundheitsförderung unterstützt die SV dabei die Mitarbeiter im Vertrieb.

Das SV PrivatKonzept als ganzheitlicher Ansatz zur Kundenberatung blieb auch im Jahr 2018 im Fokus der vertrieblichen Trainings: Mit einer Vielzahl von Maßnahmen und Aktivitäten wird dieser App-gestützte Beratungsansatz gefördert, um den Kunden ganzheitlich, rechtskonform und nachhaltig zu begleiten.

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

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

Kennzahlen Arbeitsschutz 2018 (Anzahl)

Arbeitsunfälle	10
Wegeunfälle	19
Arbeitsbedingte Todesfälle	0

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

LEITSÄTZE FÜR ARBEITSSCHUTZ UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG BEI DER SV

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

Um sie mit Leben zu füllen, haben alle Führungskräfte an einer persönlichen Schulung zum Thema Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung teilgenommen. Auch im Rahmen der SV Akademie „90 Minuten WISSEN to go“ haben wir an allen Standorten und offen für alle Mitarbeiter Veranstaltungen zu „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der SV“ durchgeführt. Zudem stehen mit dem Relaunch unseres „Arbeitsschutz-Portals“ im SV-Intranet unseren Mitarbeitern Informationen und praktische Hinweise rund um die Themen Sicherheit und Gesundheit nun noch übersichtlicher und umfassender zur Verfügung. Wir haben ebenfalls unsere Arbeitsschutzorganisation weiterentwickelt: Mit dem Arbeitsschutz-Board wurde – zusätzlich zu den örtlichen Arbeitsschutzausschüssen – ein Gremium zur Steuerung auf Konzernebene etabliert.

Mit Ergonomie am Arbeitsplatz Erkrankungen vorbeugen

Betrieblicher Gesundheitsschutz hat viele Facetten. Eine davon ist die Ergonomie am Arbeitsplatz. Bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit achten wir nicht nur auf die Arbeitsmittel selbst, sondern beispielsweise auch auf eine angemessene Beleuchtung, auf ein gutes Raumklima sowie auf die Gestaltung von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen. Denn ein ergonomisch ausgestatteter Arbeitsplatz schafft eine gute Arbeitsatmosphäre, vermindert Fehlbeanspruchungen und fördert die Bewegungsfreiheit für die Mitarbeiter. ›

GESUNDHEIT

UND ARBEITSFÄHIGKEIT
ERHALTEN

› **Umfangreiches Angebot zur Gesundheitsförderung**

Wir unterstützen mit unserem Betrieblichen Sport- und Gesundheitswesen unsere Mitarbeiter dabei, die eigene Arbeitsfähigkeit selbstverantwortlich und aktiv zu erhalten und ihre Gesundheit zu fördern. Im Fokus stehen dabei unsere umfangreichen Angebote im Bereich der Prävention. Dazu zählt der „Mitarbeiter Checkup“, ein hochwertiges Gesundheitsprogramm für alle Mitarbeiter ab dem 35. Lebensjahr unter der Leitung unserer Betriebsärzte. Ein regelmäßiger Gesundheitscheck ist Prävention und Vorsorge sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für das Unternehmen. Gesundheitliche Probleme können so schon im Vorfeld erkannt werden, um menschliches Leid, Leistungsabfall und krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden. Gesunde Mitarbeiter sind motivierter und leistungsfähiger. Weitere Leistungen sind diverse Angebote der Krebsprävention (u.a. Brust-, Darm-, Haut- und Prostata-Krebsvorsorge), Vitamin-D-Bestimmung, Hörtest, Gripeschutzimpfung, Fahrsicherheitstraining sowie Gesundheitsveranstaltungen.

Der Schwerpunkt „Körperliche und geistige Fitness“ beinhaltet Angebote von Sport- und Gesundheitskursen. Darüber hinaus bieten wir vielfältige betriebliche Sportsparten wie zum Beispiel Ski-Alpin, Laufen, Tennis, Skat und Schach an. Angebote aus dem Bereich Osteopathie, Massage und Wellness runden den Schwerpunkt „Wohlbefinden“ ab.

Die SV möchte die Eigenverantwortung der Mitarbeiter bei den Themen Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit einbeziehen. Sie bezahlen deshalb einen Eigenanteil für die Angebote.

Mitarbeiter für Nachhaltigkeit sensibilisieren

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

Unter dem Motto „Radeln für Umwelt und Fitness“ veranstalten wir seit 2012 den SV Fahrradsommer. Die Teilnehmer leisten mit ihrem Engagement nicht nur einen Beitrag für ihre Gesundheit, sondern auch für die Umwelt: Die im Jahr 2018 zurückgelegte Gesamtstrecke entspricht einer CO₂-Einsparung von 22.636 Kilogramm oder einem eingesparten Benzinverbrauch von 9.757 Litern. Auch das obligatorische Radlerfrühstück zum Abschluss des Fahrradsommers erfreut sich immer größerer Beliebtheit.

Seit einiger Zeit veranstalten wir mit und für unsere Mitarbeiter jährlich die SV Nachhaltigkeitstage an allen unseren Konzernstandorten. Auch der regelmäßige erscheinende Umwelttipp in unserem Mitarbeitermagazin behandelt aktuelle Themen, um die Mitarbeiter für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und der eigenen Gesundheit zu gewinnen. ◀

SV NACHHALTIGKEITSTAGE – ERNÄHRUNG: NACHHALTIG UND GESUND

Im Jahr 2018 standen die SV Nachhaltigkeitstage unter dem Motto „Gesunde Ernährung und verantwortungsvoller Konsum“. Wie werden unsere Lebensmittel hergestellt? Wo kommen sie her? Können wir als Verbraucher Haltungs- und Produktionsbedingungen positiv beeinflussen? Was bedeutet „Bio“ und „Fairtrade“? Die SV Nachhaltigkeitstage 2018 beschäftigten sich mit dem gesamten Kreislauf von der Herstellung, dem Verbrauch bis hin zur Entsorgung unserer Lebensmittel.

Außerdem unterstützt die SV ein Umdenken beim Plastikverbrauch. Unnötige Einwegartikel wie Strohalme zum Umrühren des Latte Macchiato oder Tüten zum Transportieren des Frühstückbrötchens werden sukzessive aus dem Verkehr genommen. Die SV möchte mit gutem Beispiel vorangehen, die Mitarbeiter motivieren und ein dauerhaftes Umdenken anstoßen.

In den Nachhaltigkeitswochen boten die Betriebsgastronomien zum Motto passende Gerichte an und ausgewählte Kaffeeautomaten waren mit Bio- und Fairtrade-zertifiziertem Kaffee und Espresso befüllt.



Zahlreiche Besucher informierten sich an allen Standorten rund um das Thema Ernährung.

UMWELT

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

Energetische Maßnahmen im Bereich Heizung, Fenster und Gebäudeisolierung sorgen für eine verbesserte Energieeffizienz. So haben wir zum Beispiel an unserem Verwaltungsgebäude in Stuttgart in den letzten zwei Jahren 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.

Nachhaltigkeits-Standard Gold für unser neues Verwaltungsgebäude

An unserem Standort in Mannheim bauen wir ein modernes Bürogebäude, das wir zum einen selbst als Verwaltungsgebäude nutzen und zum Teil fremdvermieten. Vor dem Hintergrund, dass Gebäude keine kurzlebigen Verbrauchsgüter sind, sondern jahrzehntelang genutzt werden, wollen wir unser neues Domizil nach dem Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft

für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifizieren lassen und berücksichtigen beim Bau die erforderlichen Standards.

Optimierung der Ressourcenverbräuche

Zur Optimierung unseres Stromverbrauchs trägt maßgeblich eine effizientere Beleuchtung bei. In Erfurt wurde die Beleuchtung in der Tiefgarage und dem Betriebsrestaurant optimiert. Auch die Bürobeleuchtung wurde ausgetauscht durch energiesparende Stehleuchten. Dies geschah individuell für jeden Arbeitsplatz. Für elektrische Geräte wurde, wo möglich, eine Nachtabschaltung installiert, sodass allen überflüssigen Standby-Einstellungen zwischen 20 und sechs Uhr der Strom abgedreht wird. Auch die Erzeugung von regenerativer Energie ist uns ein Anliegen. Auf unseren Gebäudedächern in Stuttgart, Karlsruhe, Wiesbaden und Kassel haben wir eigene Photovoltaikanlagen installiert. Für unsere Mitarbeiter am Standort Stuttgart haben wir im vergangenen Jahr Möglichkeiten zum Aufladen ihrer E- beziehungsweise Hybrid-Fahrzeuge installiert. Zudem haben wir im Jahr 2018 erstmals an allen Standorten an der „Earth Hour“ des World Wide Fund For Nature (WWF) teilgenommen und so ein Zeichen – auch an unsere Mitarbeiter – für Klimaschutz gesetzt.

Ökostrom mit OK-Power-Siegel

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



STADTBIENEN – WICHTIG FÜR DEN NATURSCHUTZ

Die SV hat auf ihrem Dach in Wiesbaden sechs Bienenvölker angesiedelt. 120.000 Bienen sammeln Nektar und Pollen und produzieren köstlichen Bio-Honig. Der warme und trockene Sommer 2018 hat den Bienen gut gefallen. Ihre Honigproduktion stieg um fast 30 Prozent.



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

Auf dem Dach der SV fühlen sich die Bienen sehr wohl.

› Im Berichtszeitraum lag unser Stromverbrauch auf vergleichbarem Niveau zum Vorjahr. Unseren Wärmeverbrauch konnten wir deutlich reduzieren. Auch der Wasserverbrauch konnte in den letzten Jahren kontinuierlich optimiert werden. Am Standort Stuttgart wurde mithilfe einer Wärmerückgewinnungsanlage der Wasserverbrauch der Kühltechnik gesenkt und die Bewässerung der Außenanlagen auf ein Minimum reduziert. Der Anstieg des Wasserverbrauchs im Vergleich zu den Vorjahren ist auf den langen Sommer sowie den Mehrverbrauch durch eine Gebäudesanierung am Standort Kassel zurückzuführen.

Strom- und Wärmeverbrauch in Kilowattstunden (kWh)*	2018	2017	2016
Stromverbrauch gesamt	12.689.385	12.592.675	12.461.734
davon Ökostrom	12.524.175	12.592.675	12.461.734
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/Mitarbeiter)	4.146	4.175	4.128
Wärmeverbrauch gesamt	9.006.227	10.365.154	9.657.055
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh/Mitarbeiter)	2.942	3.437	3.199

CO ₂ -Emissionen aus Strom und Wärme in Tonnen (t)***	2018	2017	2016
CO₂-Emissionen Strom gesamt	52	0,117	0,115
Spezifische CO ₂ -Emissionen Strom (t/Mitarbeiter)	0,173	0,000038	0,000038
CO₂-Emissionen Wärme gesamt	1.304	1.482	1.381
Spezifische CO ₂ -Emissionen Wärme (t/Mitarbeiter)	0,426	0,491	0,457

Wasserverbrauch in Kubikmetern (m ³)*	2018	2017	2016
Wasserverbrauch gesamt	64.815	53.891	56.439
Spezifischer Wasserverbrauch (m ³ /Mitarbeiter)	21	18	19

* In den Fällen, bei denen die Jahresverbrauchszahlen nicht bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts vorlagen, haben wir auf Schätzwerte/Hochrechnungen zurückgegriffen. Dies ist durch ein Sternchen kenntlich gemacht.

** gemäß Abfallverzeichnis-Verordnung 2016 als gefährlich eingestuft

*** Zur Ermittlung der CO₂-Emissionen verwenden wir erstmals das aktualisierte – methodisch und inhaltlich weiterentwickelte – Berechnungstool des VfU (Update 2018). Zur besseren Vergleichbarkeit haben wir daher die ausgewiesenen Vorjahreswerte ebenfalls mit dem aktuellen Berechnungstool berechnet.

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 Werkstoffe separat zu entsorgen und dadurch das Restmüllaufkommen zu reduzieren.

Abfallmengen in Kilogramm (kg)	2018	2017	2016
Abfall zur Verwertung	477.707	518.538	531.310
Papier	177.550	266.590	273.070
Karton	28.460	24.680	26.010
Glas	4.600	5.780	8.600
Kunststoff	12.097	9.728	15.030
Elektronikschrott	99.040	5.650	5.360
Holzabfälle / Grünschnitt	9.520	5.340	10.600
Sperrgut / Bauschutt	17.940	30.670	11.420
Altmetall	0	0	0
Fettabscheider	16.740	68.320	55.900
Kantinenabfälle / Bioabfälle	109.300	101.130	122.390
Batterien**	150	0	170
Leuchtstoffröhren**	900	200	260
Toner**	390	450	660
Kühl- und Gefrierschränke	60	0	1.000
Abfall zur Beseitigung gesamt	134.710	240.360	316.910
Gemischter Siedlungsabfall	133.660	173.010	314.330
Problemstoffe	110	0	2.580
Speise- / Friteusenfett	940	1.070	840
Mischschrott	2.350	66.280	-

Konzernweiter Einsatz von Recyclingpapier

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



› Reduzierung des Papierverbrauchs durch Überarbeitung von Bedingungswerken

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

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

Auch die Digitalisierung wird das Versicherungsgeschäft in Zukunft entscheidend prägen und neue Möglichkeiten der Papiereinsparung eröffnen, wie zum Beispiel durch Nutzung elektronischer Versandwege. Ebenfalls haben wir die Aufsichtsratssitzungen auf digitale Unterlagen und elektronische Anwendungen umgestellt.

SV OnlinePost

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

Eine Vielzahl von Kunden haben sich bereits für den elektronischen Versand angemeldet. So konnten seit 2017 über 183.000 Dokumente elektronisch zugestellt werden – sei es per Mail oder in das elektronische Postfach bei der Sparkasse der Kunden. Außerdem hat die SV für ihre Kunden die Möglichkeit geschaffen, Versicherungspolicen downzuloaden. So konnte der Druck von über 19.000 Policen vermieden werden. Der Kunde muss die Unterlagen nicht mehr abheften, sondern kann sie bequem abspeichern. Die Anmeldung für die elektronischen Versandwege spart nicht nur Papier und Verwaltungsaufwand, sondern sorgt auch für die notwendige Rechtssicherheit und den erforderlichen Datenschutz.

Papierverbrauch und Anteil Recyclingpapier in Kilogramm (kg)	2018	2017	2016
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier gesamt	222.400	189.000	482.572
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier spezifisch (kg/Mitarbeiter)	73	63	160
Anteil Drucker- und Kopierpapier „Blauer Engel“ (in %)	100	100	100

Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs sowie der Bahn bei Dienstreisen etabliert

Wir fördern umweltfreundliches Verhalten unserer Mitarbeiter auf dem Weg zur Arbeit und auf Dienstreisen, indem wir Anreize zur stärkeren Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs schaffen. Auch die vorrangige Nutzung der Bahn bei Dienstreisen ist in der Dienstreiseordnung festgeschrieben. Wählen Mitarbeiter öffentliche Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit, erhalten sie Firmenjahrestickets zu vergünstigten Preisen sowie einen Fahrtkostenzuschuss.

Dienstreisen in Kilometern (km)	2018	2017	2016
Dienstreisen gesamt	13.836.752	14.353.219	16.399.999
davon Dienstwagen	8.485.000	8.805.000	8.960.000
davon Bahn	4.834.468	4.994.219	6.817.999
davon Flug	517.284	554.000	622.000
Dienstreisen spezifisch (km/Mitarbeiter)	4.520	4.759	5.432

Um die Umweltbelastung durch Dienstreisen so gering wie möglich zu halten, haben wir Kriterien für die Wahl des zu nutzenden Verkehrsmittels in die Dienstreiseordnung aufgenommen. Für Fahrten zwischen den Standorten im Geschäftsgebiet sollen unsere Mitarbeiter vorrangig die Bahn nutzen – das aus Kosten- und Umweltgesichtspunkten sinnvollste Verkehrsmittel. Flugzeuge verursachen den höchsten CO₂-Ausstoß und sollen bei der Wahl des Verkehrsmittels möglichst nachrangig gebucht werden. Flugreisen, die sich nicht vermeiden lassen, kompensieren wir mit atmosfair. Insgesamt konnten wir durch unsere vielfältigen Maßnahmen unseren CO₂-Fußabdruck auch in diesem Jahr weiter reduzieren. ◀

CO ₂ -Fußabdruck der SV in Tonnen (t)***	2018	2017	2016
Scope 1 direkte CO ₂ -Emissionen	1.593	1.653	1.682
Scope 2 indirekte CO ₂ -Emissionen	1.356	1.482	1.381
Scope 3 erweiterte CO ₂ -Emissionen	2.448	2.580	2.966
Gesamt CO ₂ -Emissionen Scope 1, 2 und 3	5.397	5.715	6.029
Spezifische CO ₂ -Emissionen Scope 1, 2 und 3 (t/Mitarbeiter)	1,763	1,895	1,997

***Zur Ermittlung der CO₂-Emissionen verwenden wir erstmals das aktualisierte – methodisch und inhaltlich weiterentwickelte – Berechnungstool des VfU (Update 2018). Zur besseren Vergleichbarkeit haben wir daher die ausgewiesenen Vorjahreswerte ebenfalls mit dem aktuellen Berechnungstool berechnet.



GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Weil wir uns mit der Region identifizieren, wollen wir sie stärken und ein zuverlässiger Förderer der kulturellen, sportlichen und sozialen Angebote sein. Das hat in der SV eine lange Tradition. Gesellschaftliches Engagement ist nach unserem Verständnis mehr als Spenden und Sponsoring. In vielen Bereichen haben wir eigene Förderprogramme entwickelt. Wir fokussieren uns in der Sportförderung und im sozialen Bereich auf Heranwachsende. Auch in der Kulturförderung setzen wir auf junge, noch unbekannte Künstler und fördern zugleich den Nachwuchs an Kunsthochschulen und Akademien.

Im Jahr 2018 haben wir uns insgesamt mit über 1,51 Millionen Euro in den Bereichen Kunst und Kultur, Soziales und Umwelt, Bildung und Wissenschaft sowie der Sportförderung für die Region engagiert.

Soziales Engagement für Heranwachsende und den Erhalt von Natur und Umwelt

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

bei der Organisation ihres Sommerfestes. Im Jahr 2018 haben wir unseren Fokus um den Aspekt Nachhaltigkeit erweitert. Die Schutzgemeinschaft Deutscher Wald kümmert sich als Dachorganisation um den Erhalt der Biodiversität in unserem Land. Mit Forsteinsätzen und Pflegemaßnahmen setzen sich die Ehrenamtlichen aktiv für eine gesunde Natur und Umwelt ein und schaffen einen Lebensraum für Insekten und Kleintiere, die wichtig für den Fortbestand unserer Artenvielfalt sind.

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

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

FUSSBALLSCHULE TRAINIEREN WIE DIE PROFIS

Jährlich veranstaltet die SV rund 15 Fußballcamps, an denen jeweils 60 Kinder teilnehmen. Zwei Tage lang erleben die Jungen und Mädchen im Alter zwischen sechs und 16 Jahren ein intensives Sportprogramm. Die professionelle Ausstattung ermöglicht Trainingseinheiten, wie sie sonst nur Profis absolvieren. Guido Buchwald, ehemaliger Nationalspieler und Weltmeister von 1990, ist das prominente Gesicht der SV Fußballschule.

In den Camps geht es nicht um Talentsuche, sondern darum, Kinder in Bewegung zu bringen. Unterschiedliche Alters- und Leistungsniveaus treffen aufeinander und zu den Camps kommen auch Kinder, die bisher nicht viel mit Sport am Hut hatten. Ein Trainer betreut maximal zwölf Kinder. So werden die Einheiten intensiv, jeder kommt häufig an die Reihe und bekommt sofort Rückmeldung. Das macht den Kindern viel Spaß und weckt Leidenschaft für den Sport.

Lilly-Emilia, 9 Jahre: Mir gefällt am SV Fußballcamp, gemeinsam mit anderen Kindern Sport zu treiben. Vier meiner Freundinnen sind hier dabei. Es ist eine schöne Abwechslung in den Ferien. Gewinnen finde ich gar nicht so wichtig, das Spiel gefällt mir. Wenn jemand anderes gewinnt, gönne ich es ihm.



› 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 Künstlern, unterstützen die Kommunikation zwischen den Kunst- und Kulturlandschaften in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und in Teilen von Rheinland-Pfalz und bauen Netzwerke zwischen den Kulturinstitutionen der Regionen auf.

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

Auf dem Gebiet der Musik und des Theaters unterstützen wir in Kooperation mit den regionalen Sparkassenorganisationen, den örtlichen Sparkassen und kommunalen Gebietskörperschaften klassische Festivalprogramme. Diese Veranstaltungen sind identitätsstiftend für die Regionen und besondere Höhepunkte in den Kulturkalendern der Städte und Gemeinden. Gemeinsam mit den Verbänden und Verbundunternehmen der Sparkassenfinanzgruppe fördern wir ausgewählte Kunst- und Kulturprojekte von landesweiter oder überregionaler Relevanz.

Mit unseren Stiftungen fördern wir den wissenschaftlichen Austausch und innovative Ideen

Die Zunahme von Gebäudeschäden durch Sturm, Hagel, Hochwasser und Überschwemmungen sind Warnsignale der Natur. Ein „weiter so“ ist riskant, denn der Trend wird sich nicht zurückentwickeln. Die Stiftung „Umwelt und Schadenvorsorge“ beschäftigt sich mit der Analyse von Schadenursachen, der Schadenprävention und der Schadenbegrenzung bei Elementargefahren. Dabei möchte sie eine Ideenschmiede für neue Ansätze sein und junge Wissenschaftler auf dem Gebiet der klimabedingten Umweltschäden motivieren, gute und praktikable Ideen zu entwickeln.

Gefördert wird die interdisziplinäre Zusammenarbeit, denn im Konzert der verschiedenen Expertisen können Probleme und Aufgaben verstanden und gelöst werden. Die Stiftung hat das Kolleg „Umwelt- und Schadenvorsorge“ an der Universität Stuttgart, der Technischen Universität Dresden und dem Karlsruher Institut für Technologie initiiert und vergibt Stipendien für insgesamt fünf Promotionen.

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

KUNSTFÖRDERUNG

LANGJÄHRIGE
PARTNERSCHAFTEN UND
KOOPERATIONEN

ARTENSCHUTZ: AKTIV FÜR NATUR UND UMWELT

Im Jahr 2018 haben wir die Arbeit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald gefördert. Sie unterstützt Städte und Gemeinden dabei, ihren Baum- und Strauchbestand zu erhalten. Mit gezielten Pflanzungen, wie in einem von uns geförderten Projekt am Rand eines Gewerbegebiets, soll eine Verbesserung der Umwelt und der Landschaft erreicht werden, was letztlich auch die Lebensqualität der Menschen steigert. Auch die Waldjugend – die Jugendorganisation der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald – erhielt

eine Spende für die Nachpflanzung von Obstbäumen auf Streuobstwiesen. Die Arbeit in und mit der Natur gehört für die jungen Leute ebenso dazu wie das Erleben von Gemeinschaft in Zeltlagern. So lernen sie den Wert der Natur intensiv kennen und schätzen.

In Baden-Württemberg haben wir die Christoph Sonntag Stipftung und den Bau des NABU-Bodenseezentrums auf der Insel Reichenau gefördert. Der NABU betreut 27 Naturschutzgebiete in der Region westlicher Bodensee, Hegau und Wollmantinger Ried. Das NABU-Bodenseezentrum ist ein neues Kompetenzzentrum, in dem die gesamte Naturschutzarbeit gebündelt und den Besuchern vorgestellt wird. Die Christoph Sonntag Stipftung des Stuttgarter Comedians unterstützen wir seit Jahren. In diesem Jahr haben wir das geplante Projekt „Frischluff für Stuttgart“ gefördert, das mit Baumpflanzungen die Atemluft in der Region verbessern will.



Streuobstwiesen sind wertvolle Biotope für Tiere und Pflanzen.

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 GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN

GRI Standard und Angaben	Verweise und Erläuterungen
ORGANISATIONSPROFIL	
102-1 Name der Organisation	5
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	5, GB S. 7–9
102-3 Hauptsitz der Organisation	5, GB S. 6
102-4 Betriebsstätten	5
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	5, GB S. 5
102-6 Belieferte Märkte	5, GB S. 5–6
102-7 Größe der Organisation	5, 6, GB S. 5–6, 9
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	5, 20
102-9 Lieferkette	14, 15
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	keine
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	14, 15
102-12 Externe Initiativen	9, 14, 15
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	6
STRATEGIE	
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3, GB S. 104
ETHIK UND INTEGRITÄT	
102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	14
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	
102-18 Führungsstruktur	11, GB S. 5
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN	
102-40 Liste der Stakeholdergruppen	8
102-41 Tarifverträge	20
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	8
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	8, 18
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	8, 9, 10, 18
VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG	
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	5, GB S. 5–6
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	8, 9, 10
102-47 Liste der wesentlichen Themen	9, 10
102-48 Neudarstellung von Informationen	8
102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	keine Änderungen
102-50 Berichtszeitraum	34
102-51 Datum des letzten Berichts	34
102-52 Berichtszyklus	34
102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	34
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	29
102-55 GRI Inhaltsindex	29–33
102-56 Externe Prüfung	keine externe Prüfung

WESENTLICHE THEMEN
GRI 200: ÖKONOMISCHE THEMEN

GRI Standard und Angaben		Verweise und Erläuterungen
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
GRI 103 Managementansatz 2016*	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 6, 8, 9, 13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 6, GB S. 15–19
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 6, 11, 13, 15, 16, GB S. 28–30
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert GB S. 52–60
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen 8, 9, 15–17, GB S. 35
	201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Versorgungspläne GB S. 83
INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 8, 9, 14, 16, 17, 26, 27
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 14, 16, 17, 26, 27
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 11, 14, 16, 26, 27
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen 16–17
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen 27–28
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 13
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 11, 13
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden 13
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung 13
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen 13
WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 13
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 11, 13
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung 13

* Das im Index angegebene Jahr 2016 entspricht nicht dem Berichtsjahr, sondern gibt die Version des genutzten GRI Standards an.

GRI 300: ÖKOLOGISCHE THEMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
MATERIALIEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 26
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 26
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 26
GRI 301 Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	26
ENERGIE			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 24
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 24
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 24
GRI 302 Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	24–25
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	24–25
WASSER			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	25
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 25
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 25
GRI 303 Wasser 2016	303-1	Wasserentnahme nach Quelle	25
EMISSIONEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	26
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 26
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 26
GRI 305 Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	26
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	24–26
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	26
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	26
ABWASSER UND ABFALL			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	25
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 25
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 25
GRI 306 Abwasser und Abfall 2016	306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	25
UMWELT-COMPLIANCE			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 13
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 13
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	13
UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 14
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 14
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	14
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	14
	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	14

GRI 400: SOZIALE THEMEN

GRI Standard und Angaben		Verweise und Erläuterungen	
BESCHÄFTIGUNG			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 19–21
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 19–21
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 19–21
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	20
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	20, Angebote gelten auch für Teilzeitbeschäftigte
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 22
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 22
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 22
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	22
	403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	22
AUS- UND WEITERBILDUNG			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 19, 22
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 19, 22
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 19, 22
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	19–20
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	19–21
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	100 %
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 20–21
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 20–21
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11, 20–21
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	21
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	20
DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8, 9, 21
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11
GRI 406 Diskriminierungsfreiheit 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	keine Diskriminierungsvorfälle

GRI 400: SOZIALE THEMEN

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

GRI BRANCHENANGABEN FÜR FINANZDIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN

GRI Standard und Angaben		Verweise und Erläuterungen
ACTIVE-OWNERSHIP-ANSATZ		
G4-DMA Managementansatz		17
FS11	Anteil der Kapitalanlagen, die bzgl. Umwelt- und Sozialthemen geprüft wurden	17

WEITERE INFORMATIONEN

GESCHÄFTSBERICHTE 2018



SV KOMPAKT
Profil und Positionen



SV KONZERN
Geschäftsbericht 2018



SV HOLDING AG
Geschäftsbericht 2018



**SV GEBÄUDE-
VERSICHERUNG AG**
Geschäftsbericht 2018



**SV LEBENS-
VERSICHERUNG AG**
Geschäftsbericht 2018



SV NACHHALTIGKEIT
Wir übernehmen
Verantwortung



**BERICHT ÜBER DIE
SOLVABILITÄT UND
FINANZLAGE**
SV Gruppe



**BERICHT ÜBER DIE
SOLVABILITÄT UND
FINANZLAGE**
SV Holding AG



**BERICHT ÜBER DIE
SOLVABILITÄT UND
FINANZLAGE**
SV Gebäudeversicherung AG



**BERICHT ÜBER DIE
SOLVABILITÄT UND
FINANZLAGE**
SV Lebensversicherung AG



SV KOMPAKT ONLINE
Profil und Positionen



Onlinemagazin der SV:

Das Magazin der SV bietet aktuelle Themen, hilfreiche Informationen und interessante Stories aus den Bereichen Unterwegs, Wohnen, Job, Freunde & Familie.

<https://www.sparkassenversicherung.de/content/privatkunden/service/magazin/>



INFORMATIONEN ZUM BERICHT

Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018. 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 11. Juni 2018.

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

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

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Verantwortlich

Stabsstelle Nachhaltigkeit
Dr. Marcel Stierl

Redaktion

Ilona Häfner, Martina Rukatukl-Lenz, Silke Spatz

Konzeption, Gestaltung und Realisation

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

Bildnachweis

Titelmotiv und Seite 4 © Sylvia Knittel
Seite 3, 27 © Marc Gildardone
Seite 7, 12, 24 © Jason Sellers
Seite 15 © Christa Henke
Seite 16 Stock
Seite 17 Stock
Seite 21, 23 © SV SparkassenVersicherung
Seite 28 Stock

BURGEN UND SCHLÖSSER

Die SV blickt auf eine lange Geschichte. Ihre Wurzeln liegen in den Versicherungen, die vor mehr als 250 Jahren von Markgrafen und Fürsten für ihre Untertanen gegründet wurden. Viele Schlösser und Burgen liegen im Geschäftsgebiet der SV und sind schon lange bei der SV versichert. Einige unserer Kunden haben wir für die Titelbilder unserer Geschäftsberichte und unseres Nachhaltigkeitsberichts besucht. Burgen und Schlösser sind heutzutage keine finsternen Gemäuer mehr, sondern moderne Museen, Treffpunkte für Menschen, Ausflugsziele, Träger unserer einzigartigen Geschichte. Die Verbindung von Tradition und Moderne ist auch die Stärke der SV. Sie sorgt für die Sicherheit, die unsere Kunden brauchen, um ihr Leben zu leben – und das mit modernen Produkten und einem persönlichen Service.