

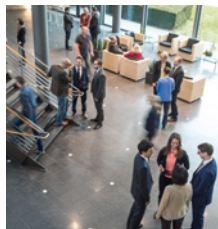
# SV NACHHALTIGKEIT

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

2015



# INHALT



## MODERNER VERSICHERER MIT TRADITION

Seite 04



## MEHRWERT FÜR ALLE

Seite 07

## UNSER UNTERNEHMEN

**05**  
Die SV SparkassenVersicherung

**06**  
Überregional eine Größe

## UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

**08**  
Nachhaltigkeitsleitbild und  
Handlungsfelder

**09**  
Nachhaltigkeitsprogramm

**10**  
Nachhaltigkeitsorganisation



## WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Seite 11

## UNSERE HANDLUNGSFELDER

**12**  
Verantwortungsvolle  
Unternehmensführung

**13**  
Produkte und Leistungen

**15**  
Mitarbeiter

**18**  
Umwelt

**22**  
Gesellschaftliches Engagement

## WEITERE INFORMATIONEN

**24**  
Finanzpublikationen 2015  
Informationen zum Bericht  
Impressum



### ERFURT

#### Blick auf die Krämerbrücke

Die Titelmotive der Finanzpublikationen zeigen zentrale Plätze der sechs SV-Standorte, auf denen sich Menschen gerne treffen und aufhalten.

© Barbara Neumann



**Liebe Leserinnen und Leser,**

die SV ist ein nachhaltig handelndes Unternehmen. In den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales sind wir gut aufgestellt. Versicherungen an sich sind nachhaltige Produkte, da sie das Hab und Gut und die Existenz unserer Kunden schützen.

Wir sind davon überzeugt, dass langfristig nur die Unternehmen eine Chance am Markt haben, die sich klar zu einer nachhaltigen Unternehmensführung bekennen. Und das bedeutet für uns nicht nur einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen, sondern auch eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, nachhaltige Produkte und Leistungen, zufriedene und gesunde Mitarbeiter und ein Engagement für unsere Gesellschaft.

Um diesem Auftrag noch zielgerichteter nachzugehen, haben wir im Jahr 2015 unsere Nachhaltigkeitsorganisation neu aufgestellt und in der Stabsstelle „Nachhaltigkeit“ zusammengefasst. Auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben wir überarbeitet und fortgeschrieben. So werden wir der gesellschaftlichen Bedeutung des Themas und den Erwartungen unserer Interessengruppen gerecht.

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

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

A handwritten signature in black ink, reading "Ulrich-Bernd Wolff von der Sahl".

Ulrich-Bernd Wolff von der Sahl  
Vorsitzender des Vorstands



UNSER UNTERNEHMEN

# MODERNER VERSICHERER MIT TRADITION

Wir haben verstanden, dass wirtschaftlicher Erfolg und regionale Verbundenheit zusammengehören. Mit den Unternehmen der Sparkassenorganisation bieten wir den Menschen in Städten, Kommunen und Gemeinden eine umfassende Vorsorgeberatung. Weil Regionalität unsere Stärke ist, stärken wir unsere Regionen.





## DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG

**D**ie SV bündelt das Versicherungsangebot der Sparkassen-Finanzgruppe in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Teilen von Rheinland-Pfalz. In über 400 eigenen Geschäftsstellen und 106 Sparkassen im Geschäftsgebiet bieten wir unseren Kunden einen Rundum-Service aus einer Hand. 5.000 Mitarbeiter im Innen- und Außendienst machen dies möglich.

Wir sind ein moderner Regionalversicherer. Als Marktführer in der Gebäudeversicherung versichern wir in Baden-Württemberg und Hessen gut zwei Drittel aller Häuser. 4,5 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

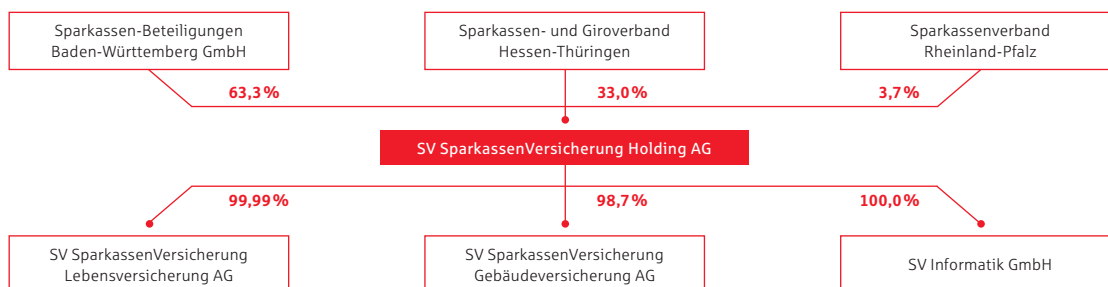
Die SV bietet rund 5.000 hoch qualifizierte Arbeitsplätze im Innen- und Außendienst. Die Ausbildung junger Menschen wird bei uns groß geschrieben. Pro Jahr besetzen wir konzernweit rund 100 Ausbildungs- und Studienplätze. Ein eigenes Traineeprogramm unterstützt Akademiker beim Einstieg ins Unternehmen.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



**5.000**

MITARBEITER BIETEN  
RUNDUM-SERVICE AUS  
EINER HAND

## KONZERNSTRUKTUR UND EIGENTÜMER



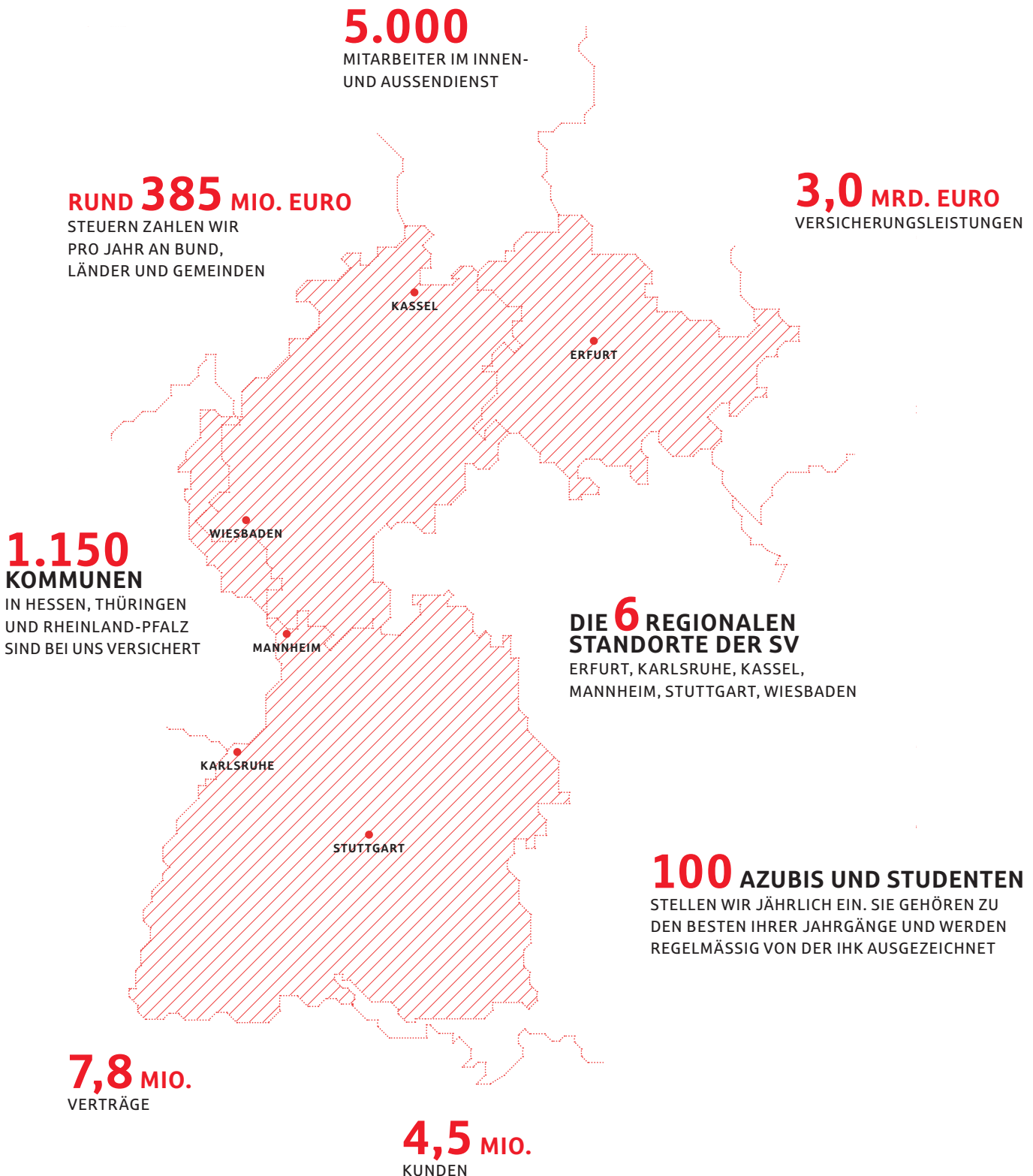
Weitere Aktionäre:  
Sparkassenverband Baden-Württemberg: 2 Aktien  
Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen: 1 Aktie

Weitere Aktionäre:  
Bayerischer Versicherungsverband AG: 1,3 %  
Sparkassenverband Baden-Württemberg: 2 Aktien  
Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen: 1 Aktie

## 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-/Unfallversicherungen. Auch in der Lebensversicherung ist die SV als Spezialist für Altersvorsorgeprodukte breit aufgestellt.



UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

# MEHRWERT FÜR ALLE

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns, unternehmerischen Erfolg mit ökologischer und sozialer Verantwortung zu verbinden. Damit schaffen wir einen Mehrwert für die SV und für ihre Mitarbeiter, Kunden, die Gesellschaft und die Umwelt.



## DIE SV NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE LEGT UNSERE ZIELE UND WERTE FEST

**A**ls einer der großen Arbeitgeber in der Region sind wir uns der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft bewusst. Mit unserem Nachhaltigkeitsengagement bringen wir wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit sowie Ressourcen- und Umweltschutz in Einklang. Als zuverlässiger und glaubwürdiger Partner beziehen wir unsere Interessengruppen in die Fortschreibung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit ein.

Im Jahr 2011 haben wir erstmals eine SV Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen. Diese fokussierte mit ihren Inhalten insbesondere auf die ökologischen Aspekte und war bis ins Jahr 2015 ausgelegt.

Im Jahr 2015 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt. Mit der Aktualisierung der Strategie rücken wir die „wesentlichen Themen“ mehr in den Blickpunkt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Als „wesentlich“ werden diejenigen Nachhaltigkeitsthemen bezeichnet, die die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der SV widerspiegeln oder die Beurteilungen unserer Interessengruppen maßgeblich beeinflussen.

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

### Ein neues Nachhaltigkeitsleitbild definiert unser Nachhaltigkeitsverständnis

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

## SV NACHHALTIGKEITSLEITBILD

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

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

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

### Unsere Handlungsfelder konzentrieren sich auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der SV

In den Prozess der Neuausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir sowohl interne als auch externe Interessengruppen eingebunden. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten konzentrieren sich damit auf Themen, die für uns und unsere Interessengruppen von wesentlicher Bedeutung sind. Gemeinsam haben wir fünf Handlungsfelder definiert: Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Produkte & Leistungen, Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaftliches Engagement. Für jedes Handlungsfeld haben wir die „wesentlichen“ Aspekte festgelegt und strategische Ziele abgeleitet. Der aktuelle Stand wird im SV Nachhaltigkeitsprogramm festgehalten. «



**FÜNF**  
WESENTLICHE  
HANDLUNGSFELDER  
DEFINIERT

## HANDLUNGSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE





## DAS SV NACHHALTIGKEITSPROGRAMM FASST HANDLUNGSFELDER, STRATEGISCHE ZIELE UND MASSNAHMEN ZUSAMMEN

HANDLUNGSFELDER	Strategische Ziele	Maßnahmen	Termine
<b>Verantwortungsvolle Unternehmensführung</b>		Aufbau eines Stakeholder-Dialogs	2016
		Unterzeichnung der Entschärfenklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)	2016
	Stärkere Beteiligung relevanter Interessengruppen zu Nachhaltigkeitsthemen	Nachhaltigkeitsberichterstattung nach dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI G4)	2017
	Stärkere Integration von Sozial-, Umwelt- und Arbeitsschutzkriterien bei der Beschaffung	Erstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien für die Beschaffung	2016
		Aufbau einer Compliance-Organisation	umgesetzt
<b>Produkte &amp; Leistungen</b>		Beitritt zum GDV-Verhaltenskodex	umgesetzt
	Sicherstellung der Regelkonformität	Einführung des Code of Conduct	umgesetzt
	Nachhaltige Produktinnovationen	Entwicklung von Produkten mit Nachhaltigkeitsbezug	fortlaufend
		Entwicklung einer SV Nachhaltigkeitsdefinition für die Kapitalanlage	2016
<b>Mitarbeiter</b>	Weitere Integration von Nachhaltigkeit in die Kapitalanlage	Erhöhung der Transparenz durch Analyse der Kapitalanlagen nach Nachhaltigkeitskriterien	2016
		Ausbau der Quote nachhaltiger und alternativer Investments	fortlaufend
	Ausbau der Kundenorientierung	Erhöhung der Beratungskompetenz in Bezug auf die Nachhaltigkeit unserer Produkte	2016
	Betriebliche Aus- und Weiterbildung und Mitarbeiterförderung	Ausbildungskonzept für Nachwuchs Förderprogramme für Führungskräfte und Projektleiter	fortlaufend fortlaufend
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Unterstützung von Familien durch pme Familienservice (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) Möglichkeit zur Telearbeit	fortlaufend fortlaufend
<b>Umwelt</b>	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Durchführung einer Potenzialanalyse Aufnahme des Ziels in die Personalstrategie	2016 2016
		Erstellung von „Leitsätzen für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der SV“	umgesetzt
		Weiterentwicklung des Prozesses „Gefährdungsbeurteilung“	fortlaufend
		Befähigung der Führungskräfte	2016
	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	Vorsorgeangebot Gesundheits-Check-Up und diverse Präventionsangebote für alle Mitarbeiter	fortlaufend
		Umfangreiches Sport- und Bewegungsangebot	fortlaufend
		SV Fahrradsommer	jährlich
		SV Umweltwochen	jährlich
	Steigerung der Mitarbeitersensibilisierung für Nachhaltigkeit	Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit und Veröffentlichung von Umwelttipps	fortlaufend
		Sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung, insbesondere in Tiefgaragen, Büroverkehrsflächen und Außenbeleuchtung	in Wiesbaden + Stuttgart umgesetzt, fortlaufend
<b>Gesellschaftliches Engagement</b>		Testfelder für eine optimierte Bürobeleuchtung	in Arbeit
		Reduzierung des Papierverbrauchs durch Überarbeitung von Bedingungswerken	umgesetzt
		Umstellung des Kopier- und Druckerpapiers auf Blauer Engel Papier	umgesetzt
	Optimierung des Ressourceneinsatzes	Umstellung der Werbematerialien auf Blauer Engel-Papier	in Arbeit
		Festlegung der Emissionsobergrenze für die Dienstwagenflotte auf 130 g/km (Überprüfung alle 3 Jahre)	fortlaufend
		Reduzierung von Reisetätigkeit durch Nutzung des Videokonferenzsystems	fortlaufend
		Anpassung der Dienstreiseordnung bzgl. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel	umgesetzt
	Nachhaltige Mobilität	Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich der durch Geschäftsreisen verursachten CO <sub>2</sub> -Emissionen	fortlaufend
	Durchführung von Naturschutzprojekten	Stadtbienen Wiesbaden	fortlaufend
	Unterstützung des Breitensports und der Nachwuchsförderung in der Region	Trainingscamps der Mobilen SV Fußballschule und SV Handballschule	fortlaufend
Förderung von Kultur in der Region	Förderprogramm SV/ART-Regio	fortlaufend	
<b>Gesellschaftliches Engagement</b>	Unterstützung von sozialen Projekten in der Region	Therapeutisches Reiten Kinder und Jugendliche in Kinderheimen	umgesetzt umgesetzt
		Stiftung „Umwelt und Schädenvorsorge“	fortlaufend
	Förderung von Forschung und Lehre in der Schädenvorsorge	ÖVA-Stiftung Wissenschafts- und Kulturförderung an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim	fortlaufend

## MIT DER NEUEN NACHHALTIGKEITS-ORGANISATION ZUKUNFTSFÄHIG AUFGESTELLT

Um den gestiegenen Anforderungen an die Nachhaltigkeitsaktivitäten gerecht zu werden, hat die SV eine neue Nachhaltigkeitsorganisation aufgebaut. Die neue Stabsstelle Nachhaltigkeit koordiniert alle Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das Nachhaltigkeits-Board steuert strategisch die Aktivitäten.

Im Jahr 2015 haben wir die Stabsstelle Nachhaltigkeit installiert. Sie vereint die Aufgaben des Umweltmanagements, des Arbeits- und Brandschutzes und des Betrieblichen Sport- und Gesundheitswesens. Die Bündelung der Kräfte bringt das Thema in der SV voran und gestaltet die Zusammenarbeit noch effektiver. Die bisher selbständig agierenden Bereiche kümmern sich nun als Team um die Nachhaltigkeit der SV.

Wir haben zudem ein Nachhaltigkeits-Board auf erster Managementebene etabliert. Es dient der strategischen Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das Nachhaltigkeits-Board 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.

### Die bewährten Strukturen des Umweltmanagements wurden beibehalten

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

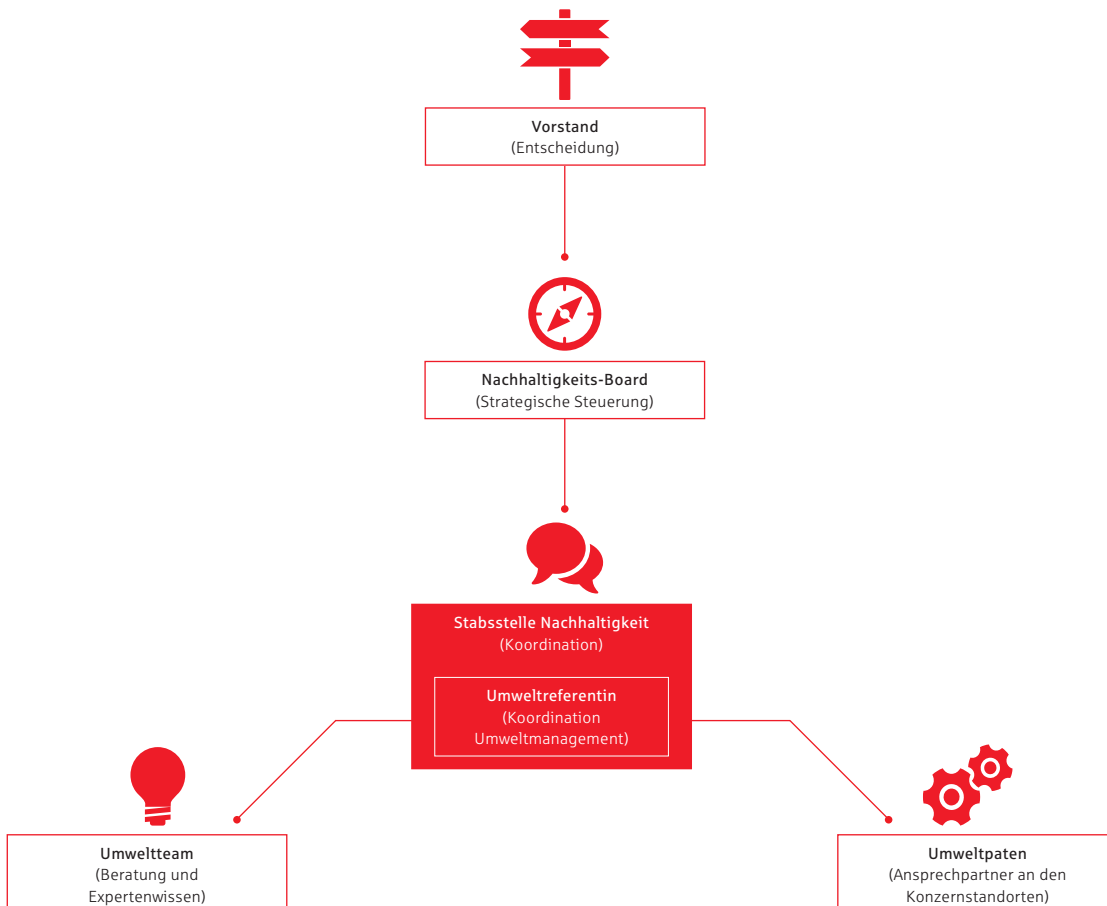
Die Umweltpaten unterstützen operativ an den Konzernstandorten und sind das Bindeglied zwischen dem jeweiligen Standort und der Umweltreferentin. Sie sind vor Ort Ansprechpartner für alle umweltrelevanten Themen, unterstützen Prozesse und Aktionen, bereiten Maßnahmen standortspezifisch auf, informieren,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



## STABSSTELLE

NACHHALTIGKEIT ETABLIERT

## UNSERE SV NACHHALTIGKEITSORGANISATION







UNSERE HANDLUNGSFELDER

## WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

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.

## VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

**N**achhaltiges Handeln trägt maßgeblich zur Wettbewerbsfähigkeit bei. Deshalb integrieren wir Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie. Als zuverlässiger und glaubwürdiger Partner beziehen wir unsere Kunden, Mitarbeiter, Geschäfts- und Vertriebspartner und Eigentümer in die Fortschreibung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit ein.

Wir kommunizieren unser Nachhaltigkeitsengagement regelmäßig an unsere internen und externen Interessengruppen und wollen sie künftig noch stärker beteiligen. Im Jahr 2016 werden wir die Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex unterzeichnen. Zudem haben wir uns das Ziel gesetzt, für den nächsten Berichtszeitraum die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß dem Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI G4) umzusetzen.

Die globalen Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns wollen wir durch Berücksichtigung von Sozial-, Umwelt- und Arbeitsschutzkriterien bei der Beschaffung so weit wie möglich minimieren. In einem ersten Schritt haben wir in vielen Bereichen der Beschaffung Umweltkriterien berücksichtigt. In diesem Jahr wollen wir den Prozess der Beschaffung weiter optimieren und Richtlinien erarbeiten, die weitere Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigen.

Für die SV stellt die Informationssicherheit einen integralen Bestandteil der Geschäftspolitik dar. Die Verlässlichkeit der eingesetzten Produkte und Verfahren sowie eine hohe Verfügbarkeit der Daten und Informationen sichern die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsposition der SV, das Vertrauen bei Kunden und Geschäftspartnern sowie das Ansehen in der Öffentlichkeit.

### Zentrale Steuerungseinheit „Compliance“

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 verfügt seit dem Jahr 2009 über eine Compliance-Organisation, die hierüber wacht.

Wir betrachten das Vertrauen unserer Kunden, Anteilseigner, Geschäftspartner, Beschäftigten und der Öffentlichkeit in die Leistung und die Integrität der SV als 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. Wir haben daher Verhaltensgrundsätze vereinbart, die für Vorstand, Führungskräfte, Mitarbeiter und Vertreter Leitsätze für ein rechtskonformes, verlässliches und an ethischen Werten orientiertes Verhalten begründen.

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 Einhaltung und Umsetzung der vorgegebenen Grundsätze wird durch unser Compliance Management-System für den Vertrieb sichergestellt. Die angemessene Umsetzung der Anforderungen wurde im Jahr 2015 durch Wirtschaftsprüfer bescheinigt. Ergänzend tragen unser Beschwerdemanagementsystem und die Interne Revision dazu bei, etwaige Verstöße frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

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



### UMSETZUNG

DES VERHALTENS-CODEX  
DURCH WIRTSCHAFTS-  
PRÜFER BESCHEINIGT



DIE DEUTSCHEN VERSICHERER

## GDV VERHALTENSKODEX FÜR DEN VERTRIEB VON VERSICHERUNGSPRODUKTEN

**Ziel:** Der Verhaltenskodex schärft das Bewusstsein der Versicherungsunternehmen und Vermittler für die Verbraucherinteressen weiter und unterbindet Vertriebspraktiken, die den Belangen der Kunden widersprechen.

**Funktion:** Der Verhaltenskodex richtet sich an die Versicherer. Unternehmen, die dem Kodex beitreten, setzen den Verhaltenskodex in interne Regeln um. Sie arbeiten nur mit Vermittlern zusammen, die die Grundsätze des Kodex ihrerseits anerkennen.

**Verbindlichkeit:** Wirtschaftsprüfer prüfen im Abstand von zwei Jahren, ob die internen Regeln der Unternehmen für den Vertrieb von Versicherungsprodukten dem Verhaltenskodex entsprechen.



## PRODUKTE UND LEISTUNGEN

**D**ie SV ist ein stabiles und sicheres Unternehmen mit einer vorausschauenden und umsichtigen Bilanzpolitik. Verantwortungsvolles Wirtschaften und ein auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmtes Produktangebot, verbunden mit kompetenter Beratung, sind für uns die Grundlagen allen Handelns.

Unser Produktangebot setzt Anreize für energieeffizienzsteigernde Maßnahmen und belohnt nachhaltiges Verhalten. In der Hausratversicherung trägt die SV zum Beispiel Mehrkosten für eine energetische Modernisierung bei der Neubeschaffung von Haushaltsgeräten. In der Wohngebäudeversicherung werden von der SV Mehrkosten für einen Technologiefortschritt übernommen, wenn zum Beispiel nach einem Brand die Gebäudefassade im Zuge der Renovierung mit einer vorher nicht vorhandenen Wärmedämmung versehen wird. Ebenso gewähren wir einen Rabatt in der Kfz-Versicherung für Fahrzeuge mit alternativem Antrieb.

### Beratungskompetenz und Kundenorientierung: Die SV ist fairer Partner und Kundenliebling

Verbraucherzentralen, Ombudsmann und Ministerien wachen über unsere Arbeit. Immer mehr neue gesetzliche Regelungen stärken den Verbraucherschutz wie beispielsweise die Verbraucherrechterichtlinie oder das Altersvorsorgeverbesserungsgesetz. Für die SV ist der faire und zuverlässige Umgang mit ihren Kunden ein Selbstverständnis, denn ohne das dauerhafte Vertrauen unserer Kunden könnten wir nicht so erfolgreich sein. Umso wertvoller sind für uns unabhängige Kundenbeurteilungen, die uns die Qualität unserer Arbeit bescheinigen. 2015 hat die SV verschiedene Auszeichnungen bekommen. Das Magazin Focus-Money hat die Fairness von Deutschlands 30 größten Versicherern ermittelt. Die SV wurde in diesem Vergleich mit der Bestnote „sehr gut“ bewertet. Zu den Service- und Leistungskriterien gehörten Ehrlichkeit, das Eingehen auf Kundenbedürfnisse, Einhalten von Zusagen, der Umgang mit Beschwerden und Reklamationen und die Sicherheit von Produkten. Bei einer weiteren Online-Studie von Focus-Money wurde die Beliebtheit von Marken getestet. Bewertet wurden Aussagen zu Preis, Service, Qualität und Ansehen. Im Bereich Geld und Vorsorge wurden 84 Unternehmen bewertet. Die SV wurde als „Kundenliebling“ ausgezeichnet und bekam das Prädikat „Gold“.

### Versicherungsschutz für Flüchtlinge und Helfer

Die aktuelle Flüchtlingssituation stellt Deutschland vor große Herausforderungen. Hier übernimmt die SV Verantwortung, denn wir sind einer der Versicherer, der den dringend benötigten Versicherungsschutz anbietet. Für uns ist es eine gesellschaftliche Aufgabe, faire Angebote für die Wohngebäudeversicherung, die Haftpflichtversicherung und den Schutz ehrenamtlicher Helfer bereitzustellen. Sowohl Vermieter privaten Wohnraums

als auch Kommunen und die Betreiber von Mehrfachunterkünften erhalten von uns ein Angebot für einen angemessenen Schutz ihres Wohnobjekts, wenn sie sich dafür entscheiden, Flüchtlingen und Asylbewerbern eine Unterkunft zu bieten.

### Die SV setzt in ihrer Kapitalanlage auf solide, nachhaltige und sicherheitsorientierte Anlagepolitik

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. So haben in den vergangenen Jahren zunehmend auch Überlegungen zu Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit Einzug in die Kapitalanlagepolitik der SV gehalten. Verbraucher wollen nicht nur wissen, ob ihr Geld sicher angelegt ist. Vermehrt hinterfragen sie auch, in welche Investments die Unternehmen ihre Gelder anlegen. Ethische Prinzipien spielen für sie eine wichtige Rolle. Deshalb wollen wir transparent machen, wie nachhaltig unsere Kapitalanlagen sind.

Unser Portfolio ist breit diversifiziert nach Regionen, Anlageklassen und Emittenten. Den Schwerpunkt unserer Kapitalanlage bilden mit rund 80 Prozent Anleihen, Renten, Bonds, Obligationen und Schuldverschreibungen erstklassiger Emittenten zum überwiegenden Teil aus dem Euro-Raum. Die übrigen 20 Prozent verteilen sich auf Immobilien, Hypotheken, Private und Public Equity und sonstigen Anlagen wie beispielsweise Alternative Investments, strategische Beteiligungen oder Policendarlehen. Nach einer ersten Einstufung unserer Kapitalanlagen unter Nachhaltigkeitsaspekten sehen wir den Großteil unserer Kapitalanlagen als unkritisch beziehungsweise neutral.

Obwohl die Investition in Finanztitel von Herstellern geächteter Waffen weder durch das Übereinkommen zur Streumunition noch durch die Ottawa-Konvention zu Anti-Personen-Landminen explizit untersagt ist, betrachten wir die Investition in eben diese Finanztitel als nicht mit ethischen Prinzipien vereinbar. In dem von uns direkt gemanagten Bestand werden keine Investments, die als unethisch im Sinne der oben genannten Konvention einzustufen sind, getätigt.

Aktuell beschäftigen wir uns damit, im Rahmen der Neuausrichtung der SV Nachhaltigkeitsstrategie geeignete Handlungsbereiche zu identifizieren, um unsere Kapitalanlagen unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten in den nächsten Jahren Schritt für Schritt weiter zu optimieren. Dabei beobachten wir den Markt und stehen mit nachhaltigkeitsorientierten Unternehmen in regem Austausch. »

## HÖCHSTE NACHHALTIGKEIT UND VERANTWORTUNG

FOCUS-MONEY 20/2015



## FAIRSTE KUNDENBERATUNG

FOCUS-MONEY 20/2015



» Um diesem Ziel gerecht zu werden, steigern wir beispielsweise seit einigen Jahren die Quote unserer alternativen Investments und planen einen weiteren Ausbau in diesem Bereich. Dazu gehören Investitionen in Infrastruktur und erneuerbare Energien. Neben Solarparks leisten wir seit mehreren Jahren auch durch Onshore-Windkraftwerke unseren Beitrag zur Energiewende. 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. «



## INVESTITION IN LONDONS ABWASSERSYSTEM LOHNT SICH FÜR DIE SV UND SCHÜTZT UMWELT UND MENSCHEN

Im Jahr 2015 haben wir uns über einen Infrastrukturfonds an der Sanierung der Londoner Kanalisation beteiligt. Londons Abwassersystem wurde Anfang des 20. Jahrhunderts für rund 4 Millionen Menschen erbaut. Bis ins Jahr 2030 werden Statistiken zufolge mit 10 Millionen Einwohnern zweieinhalbmal so viele Menschen in London leben. Die Kanalisation ist den enorm gestiegenen Abwassermassen nicht mehr

gewachsen. Am deutlichsten sichtbar wird dies am Wasser der Themse, welches in den letzten Jahren zu einer verschmutzten braunen Brühe verkommen ist. Durch den Neubau des unterirdischen Abwassersystems kann wieder ein Großteil der Abwässer in Klärwerke umgeleitet werden. Die Themse soll dadurch langfristig wieder Trinkwasserqualität bekommen und städtebaulich aufgewertet werden.



## MITARBEITER

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

Die Ausbildung unseres eigenen Nachwuchses stellt einen personalwirtschaftlichen Schwerpunkt dar. Im Herbst 2015 starteten rund 120 junge Menschen ihre Ausbildung beziehungsweise ihr duales Studium an den sechs Standorten der SV oder in einer der über 400 Agenturen in unserem Geschäftsgebiet. Mit diesem Ausbildungskonzept gewinnen wir den Nachwuchs „für die Region aus der Region“ und legen das Fundament für eine nachhaltige Personalentwicklung. Rund 81 Prozent der Absolventen wurden in ein Arbeitsverhältnis im Innen- oder Außendienst übernommen. Mit dieser Quote liegen wir deutlich über dem Branchendurchschnitt und leisten einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels.

### Weiterbildung ist ein kontinuierlicher Prozess für unsere Mitarbeiter

Unsere Förderprogramme für angehende Führungskräfte und Projektleiter sind konzipiert für Mitarbeiter, die klare Vorstellungen hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung haben und den nächsten Schritt gehen möchten. Führungskräfte unterstützen wir durch individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen.

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 qualifiziert ausgebildete Sachbearbeiter und Kundenberater.

### Mitarbeiterunterstützungsprogramm trägt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei

Im Oktober 2014 starteten wir unser Mitarbeiterunterstützungsprogramm. Nach dem ersten Jahr können wir feststellen: Das Angebot wird sehr gut angenommen. Es wird sogar stärker nachgefragt als beim Programmstart prognostiziert. So fanden mit Unterstützung unseres Dienstleisters pme Familienservice zum Beispiel sieben Eltern einen Kitaplatz für ihr Kind und konnten dadurch frühzeitig wieder die Arbeit in der SV aufnehmen – zufriedene Kinder, zufriedene Eltern. Auch bei der Vermittlung von Tagesmüttern gab es positive Rückmeldungen in Bezug auf die Kompetenz und das Engagement der Berater von pme Familienservice.

Nicht nur im Bereich der Kinderbetreuung können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich vertrauensvoll an den pme Familienservice wenden, sondern auch, wenn es um die Pflege von Familienangehörigen geht oder bei allen sonstigen belastenden Situationen.

### Frauenquote in Führungspositionen steigern

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 zum Stichtag 30. Juni 2017 vor.

Die Festsetzung orientierte sich an einer realitätsnahen Geschlechterquote auf Basis der aktuellen Quote, da der bekannte Spielraum zur Erhöhung der Frauenquote aufgrund vakanter Positionen in diesem Zeitraum eher gering ist. Im Einzelnen wurde festgelegt:

	Ziel-Frauenquote bis 30.6.2017	Tatsächliche Frauenquote Stand 31.12.2015
Aufsichtsrat (Neuwahl erst in 2020)	10 % SVH 10 % SVG 15 % SVL	10 % SVH 10 % SVG 14 % SVL
Vorstand (SVH + SVG + SVL)	0 %	0 %
Führungsebene 1 (SVH + SVG + SVL, inkl. Führungsaußendienst)	10 %	10 %
Führungsebene 2 (SVH + SVG + SVL, inkl. Führungsaußendienst)	20 %	16 %

Mit den vorhandenen Entwicklungs- und Qualifikationsangeboten sowie den in den letzten Jahren ausgebauten Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen grundsätzlich gute Voraussetzungen zur Förderung von Frauen für Führungspositionen, was sich in der kontinuierlich steigenden Frauenquote auf den Ebenen 2 und 3 widerspiegelt. Auch in der Talentpipeline (zum Beispiel Führungsnachwuchskräfte, Trainees, DH-Studenten) wird darauf geachtet, dass der Anteil von Frauen und Männern ausgeglichen ist.

Der Personalbereich führt aktuell diverse Analysen durch. Abhängig von den Ergebnissen werden die bestehenden Maßnahmen und vorhandenen Rahmenbedingungen bewertet und zusammen mit einer Projektgruppe, in der auch die Arbeitnehmervertretungen mitwirken, bei Bedarf angepasst oder zusätzliche Maßnahmen aufgesetzt. Ziel ist, die Frauenquote in Führungspositionen weiter zu steigern. Das Thema hat für die SV einen hohen Stellenwert und wird explizit in die Personalstrategie aufgenommen.



**81 %**

DER ABSOLVENTEN WERDEN NACH DER AUSBILDUNG ÜBERNOMMEN

### Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter sind wichtige Erfolgsfaktoren

Unser Ziel ist nicht nur die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Unfällen, sondern insbesondere auch eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit. Dadurch erhalten und fördern wir langfristig die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aller Mitarbeiter. Somit bilden Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung keinen Gegensatz zum wirtschaftlichen Handeln, sondern tragen in Zeiten des demografischen Wandels maßgeblich zu unserer Wettbewerbsfähigkeit bei. Alle Beschäftigten und die SV profitieren davon.

Im Jahr 2015 haben wir „Leitsätze für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung für die SV“ erarbeitet und damit unser Unternehmensverständnis zu diesem Thema geschärft. Gleichzeitig haben wir uns intensiv mit der Beurteilung der Arbeitsbedingungen („Gefährdungsbeurteilung“) beschäftigt. Wir haben durch die Gefährdungsbeurteilung wichtige Erkenntnisse gewonnen und daraus Verbesserungen bei der Gestaltung von gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen initiieren und umsetzen können. Diesen Prozess werden wir auch im Jahr 2016 weiterverfolgen. Zugleich werden wir unsere Führungskräfte wie unsere Mitarbeiter noch stärker sensibilisieren und befähigen, die Sicherheit und Gesundheit aktiv für sich und andere zu fördern und damit ihrer Verantwortung gerecht zu werden.

### Gesundheitsförderung und „Vorbeugen statt Heilen“ im Fokus

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen. Deshalb bieten wir ein umfangreiches betriebliches Sport- und Gesundheitsprogramm an. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, die eigene Arbeitsfähigkeit selbstverantwortlich und aktiv zu erhalten und ihre Gesundheit zu fördern. Ergonomische Arbeitsplätze und ein breit gefächertes Angebot von Betriebssportaktivitäten

sind für uns schon lange Standard. Zur Gesundheitsprävention bieten wir eine Vorsorgeuntersuchung (Gesundheits-Check) für unsere Mitarbeiter an. Spezielle Untersuchungen zur Prävention – beispielsweise Hautscreening und Darmkrebsfrüherkennung – sowie Hör- und Sehtests ergänzen unser umfangreiches Leistungsspektrum. Darüber hinaus gibt es an allen Standorten vielfältige Sport- und Bewegungsangebote – von Body Attack bis Yoga. „Freundschafts-Aktivitäten“ wie Ski- und Snowboardausfahrten und Fußballbegegnungsturniere fördern den standortübergreifenden Teamgeist.

### Mitarbeiter mit Fahrradsommer und Umweltwochen für Nachhaltigkeit begeistern

Die kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeiter rund um das Thema Nachhaltigkeit ist uns besonders wichtig. Seit 2012 veranstaltet die SV unter dem Motto „Radeln für Umwelt und Fitness“ den SV Fahrradsommer. Im Jahr 2015 erreichten wir dabei Rekordergebnisse in allen Kategorien: Im Aktionszeitraum vom 1. April bis zum 11. September 2015 haben 165 Radler 112.242 km zurückgelegt. Die Radler haben damit einen Beitrag für ihre Gesundheit, aber auch die Umwelt geleistet: Die zurückgelegte Strecke entspricht einer CO<sub>2</sub>-Einsparung von 19.530 Kilogramm oder einem eingesparten Benzinverbrauch von 8.418 Litern.

Jedes Jahr rücken wir unter dem Motto „Umdenken – Informieren – Handeln“ ein aktuelles Thema in den Mittelpunkt der SV Umweltwochen. Bei den SV Umweltwochen 2015 „Papiereinsatz mit Köpfchen“ haben wir den Fokus auf das Thema ressourcenschonender Papiereinsatz gelegt. Informationen, Film- und Web-Tipps flankierten die Aktion standortübergreifend. Wettbewerbe boten vielfältige Anreize zum Mitmachen und Sparen. Umweltaktionstage eröffnen die Gelegenheit, sich an den jeweiligen Standorten aktiv mit dem Thema auseinanderzusetzen, ins Gespräch zu kommen und auszutauschen. «



## LEITSÄTZE

FÜR ARBEITSSCHUTZ UND  
GESUNDHEITSFÖRDERUNG  
ENTWICKELT



Bastian Schönrade bringt seine Tochter Viktoria in die Kita der Sparkassenakademie. Danach geht's in die SV zum Arbeiten.

## VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Berufstätige Eltern sind darauf angewiesen, dass ihre Kinder gut und zuverlässig betreut werden. Das gilt auch für die Zeit, bevor die Kleinen in den Kindergarten kommen. Die SV unterstützt sie bei der Suche nach einem geeigneten Kita-Platz.

Konzernweit arbeiten wir mit dem pme Familienservice zusammen, auch in Stuttgart, wo pme die Kita der Sparkassenakademie betreibt. Zur Zeit besuchen drei SV-Mitarbeiterkinder die Kita des Verbundpartners. Weiter zur SV an den Arbeitsplatz geht es für die Eltern in nur wenigen Minuten. Die kurzen Wege und die verlässliche Planbarkeit des Arbeitstages ermöglichen den Eltern einen frühen Wiedereinstieg in den Job.



## PERSONALBILANZ

	2015		2014		2013	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
<b>Beschäftigte Innendienst (inkl. Azubis)</b>	<b>3.033</b>		<b>2.894</b>		<b>2.881</b>	
davon Frauen gesamt	1.560	51,4	1.527	52,8	1.509	52,4
davon Männer gesamt	1.473	48,6	1.367	47,2	1.372	47,6
<b>Fluktuationsquote (inkl. Vertragsablauf, ohne Azubis, ohne SV Informatik)</b>		<b>4,4</b>		<b>3,5</b>		<b>3,4</b>
Anzahl Frauen, die das Unternehmen verlassen haben	45		41		43	
Anzahl Männer, die das Unternehmen verlassen haben	74		54		50	
<b>Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit</b>	<b>16,6 Jahre</b>		<b>16,3 Jahre</b>		<b>16,0 Jahre</b>	
<b>Altersstruktur</b>						
> 60 Jahre	69	2,3	55	1,9	56	1,9
51 – 60 Jahre	901	29,7	789	27,3	748	26,0
41 – 50 Jahre	992	32,7	989	34,2	984	34,2
31 – 40 Jahre	527	17,4	539	18,6	552	19,2
25 – 30 Jahre	237	7,8	217	7,5	193	6,7
< 25 Jahre	307	10,1	305	10,5	348	12,1
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>43,7 Jahre</b>		<b>43,3 Jahre</b>		<b>42,9 Jahre</b>	
<b>Beschäftigte in Vollzeit</b>	<b>2.373</b>		<b>2.252</b>		<b>2.265</b>	
davon Anzahl Frauen in Vollzeit	948	39,9	930	41,3	934	41,2
davon Anzahl Männer in Vollzeit	1.425	60,1	1.322	58,7	1.331	58,8
<b>Beschäftigte in Teilzeit</b>	<b>660</b>		<b>642</b>		<b>616</b>	
davon Anzahl Frauen in Teilzeit	612	92,7	597	93,0	575	93,3
davon Anzahl Männer in Teilzeit	48	7,3	45	7,0	41	6,7
<b>Teilzeitquote</b>		<b>21,8</b>		<b>22,2</b>		<b>21,4</b>
<b>Anzahl Auszubildende</b>	<b>249</b>		<b>248</b>		<b>270</b>	
<b>Ausbildungsquote</b>		<b>8,2</b>		<b>8,8</b>		<b>9,0</b>
<b>Anzahl übernommener Azubis</b>	<b>71</b>		<b>81</b>		<b>69</b>	
<b>Übernahmequote</b>		<b>80,7</b>		<b>82,6</b>		<b>83,1</b>
<b>Anzahl befristet Beschäftigter (inkl. Azubis)</b>	<b>322</b>		<b>321</b>		<b>341</b>	
davon Anzahl Aushilfen	73		73		72	
<b>Anzahl Trainees</b>	<b>8</b>		<b>7</b>		<b>7</b>	
<b>Anzahl Führungskräfte</b>	<b>332</b>		<b>312</b>		<b>314</b>	
davon Anzahl Frauen	87	26,2	79	25,3	74	23,6
davon Anzahl Männer	245	73,8	233	74,7	240	76,4
<b>Quote Fehlzeiten wegen Krankheit (ohne Azubis)</b>		<b>5,8</b>		<b>5,4</b>		<b>5,3</b>
<b>Ausgaben für Weiterbildung pro Mitarbeiter (ohne Azubis und ohne SV Informatik)</b>	<b>392 EUR</b>		<b>400 EUR</b>		<b>585 EUR</b>	

## UMWELT

Im Jahr 2011 hat die SV ihre Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und implementiert. Im Bereich Umwelt hatten wir uns bis 2015 ambitionierte Ziele für weniger Ressourcenverbrauch und mehr Ressourceneffizienz gesetzt. Rückblickend lässt sich ein durchweg positives Fazit ziehen: In nahezu allen Bereichen haben wir die Ziele erreicht, mehrfach sogar deutlich überschritten.

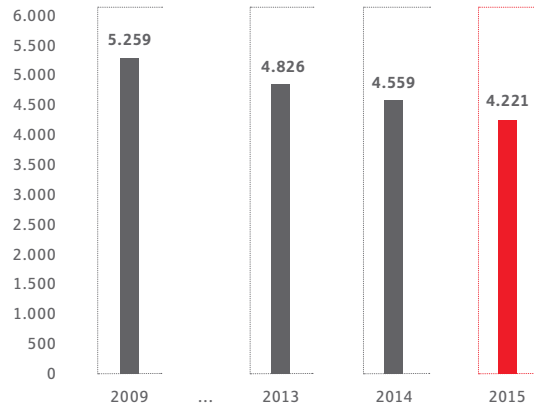
Bei Neu- oder Umbaumaßnahmen erhielten die Planer konkrete Vorgaben, umweltfreundliche Bauweisen bevorzugt einzusetzen. So wurde beispielsweise bei der umfangreichen Sanierung des Standorts Kassel die Isolierung der Gebäudehülle verbessert und Heizanlage, Fenster und Sonnenschutz optimiert. Diese energetischen Maßnahmen haben zu einer verbesserten Energieeffizienz geführt. Für elektronische Geräte wurde eine Nachtabschaltung installiert, sodass bei allen überflüssigen Standby-Einstellungen zwischen 20 und sechs Uhr der Strom abgedreht wird. Auf den Dächern der Standorte Kassel, Stuttgart und Wiesbaden produzieren Photovoltaikanlagen Strom, der in das öffentliche Netz eingespeist wird.

Am Standort Stuttgart konnte durch die Wärmerückgewinnungsanlage der Wasserverbrauch der Kühltürme weiter gesenkt werden. Im Jahr 2012 haben wir die konventionelle Beleuchtung in der Tiefgarage durch LED-Leuchtmittel ersetzt. Diese Maßnahme wurde aufgrund der guten Erfahrungen nach und nach auch an den übrigen Standorten mit Tiefgaragen umgesetzt.

### Heizenergie, Wasser- und Stromverbrauch seit 2009 deutlich zurückgegangen

In den Bereichen Wasser- und Heizenergie wurde durch die konsequente Berücksichtigung von ökologischen Aspekten bei Gebäudesanierungen ein deutlicher Rückgang der Verbräuche erzielt. Beim relativen Heizenergie-

Stromverbrauch (kWh/Mitarbeiter)

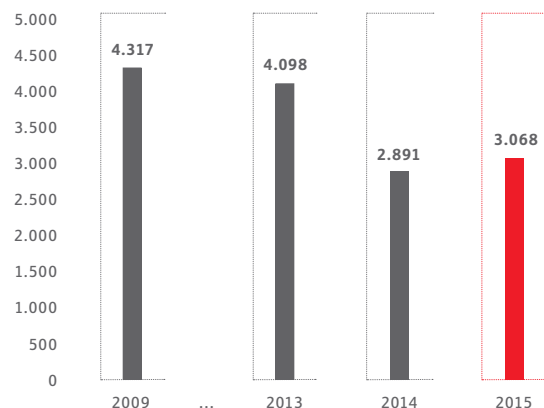


Unser ambitioniertes Ziel von 20% Stromeinsparung im Vergleich zu 2009 haben wir in diesem Jahr erreicht. Dies entspricht einem Gesamtverbrauch von 2.381.113 kWh, mit dem man 541 Vier-Personen-Haushalte ein Jahr lang versorgen könnte.

verbrauch konnten wir gegenüber dem Basisjahr 2009 fast 30 Prozent einsparen; angestrebt war eine Reduktion um 20 Prozent. Der Wasserverbrauch pro Mitarbeiter verringerte sich um 21 Prozent, bei einer Zielvorgabe von 10 Prozent. Vor allem durch zahlreiche Energiesparmaßnahmen bei der Beleuchtung haben wir Stromeinsparungen von nahezu 20 Prozent pro Mitarbeiter und damit unser Einsparziel voll erreicht.

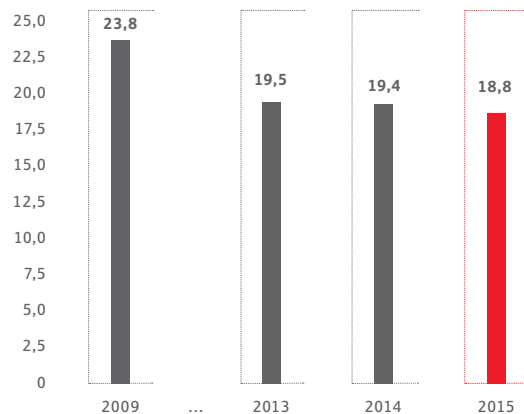
Die Reduzierung des Papierverbrauchs pro Mitarbeiter um 15 Prozent haben wir mit 11 Prozent knapp unterschritten. Diese Entwicklung ist unter anderem einem gestiegenen Kundengeschäft geschuldet. Unsere Anstrengungen zur Verringerung des relativen Papierverbrauchs werden wir deshalb auch in Zukunft konsequent weiterverfolgen. »

Heizenergieverbrauch (kWh/Mitarbeiter)



Durch konsequente Sanierungsmaßnahmen konnten wir unsere Heizenergieverbräuche um 29% im Vergleich zum Jahr 2009 senken.

Wasserverbrauch (m<sup>3</sup>/Mitarbeiter)



Beim Wasserverbrauch konnten wir unser Ziel von 10% Einsparung deutlich übertreffen. Hier sparen wir im Vergleich zum Jahr 2009 21% ein.





**SV Umweltwochen 9. – 20.11.2015  
Papiereinsatz mit Köpfchen:  
Umdenken – Informieren – Handeln**

Was auch passiert: *for lobben ja best!*

**SV Sparkassen  
Versicherung**

**SV UMWELTWOCHEN 2015 –  
PAPIEREINSATZ MIT KÖPFCHEN**

Bereits zum dritten Mal fanden im Herbst die SV Umweltwochen statt. Neben Informationen rund um Recycling- bzw. Blaues Engel-Papier standen auch Tipps zum Papiersparen auf dem Programm.

Als Versicherer ist die SV ein sehr papierlastiges Unternehmen. Deshalb haben wir uns bereits 2011 entschieden, konzernweit Recyclingpapier mit dem Blauen Engel einzuführen. Aber nicht nur die richtige Wahl des Papiers, sondern auch der Verbrauch sind wichtige Stellschrauben. So steuerte der Bereich Komposit Wissenswertes aus der Praxis bei, zum Beispiel zu Umfang und Gestaltung der Bedingungswerke.

Im Intranet und am Aktionstisch an den Standorten gab es viel Interessantes zum Thema Papier zu entdecken. Die positiven Rückmeldungen haben gezeigt: Wir sind auf dem richtigen Weg und das Interesse der Mitarbeiter für Umwelt- und Ressourcenschutz ist groß.

Das diesjährige Plakat zu den Umweltwochen wurde unter Mitwirkung der SV Foto-Sparte „Lichtblick“ gestaltet. Kollege und Spartenleiter Alen Stanojevic stand Modell.

» Im Jahr 2011 hatten wir uns das Ziel der CO<sub>2</sub>-Neutralität gesetzt. Angesichts geänderter Rahmenbedingungen haben wir uns entschlossen, die Kompensation von Flugmeilen mittels atmosfair beizubehalten, die übrigen finanziellen Mittel jedoch künftig direkt in interne CO<sub>2</sub>-reduzierende Maßnahmen zu investieren.

#### SV entscheidet sich „pro Recyclingpapier“

Als Versicherer mit rund 4,5 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 weit aus weniger Ressourcen wie Holz, Energie und Wasser verbrauchen. Auch der Verzicht auf Chemikalien und

kürzere Transportwege verringern die Umweltbelastungen. Bei der Auswahl des Papiers legen wir Wert auf die Auszeichnung mit dem Blauen Engel.

#### Energieeffizienz und Ressourcenschonung weiter im Fokus

Der Optimierung von Arbeitsabläufen sind Grenzen gesetzt, was die Reduzierung des Ressourceneinsatzes betrifft. Deshalb schließen unsere Überlegungen auch das Nutzerverhalten mit ein. Im optimalen Fall erschließt der Mitarbeiter in seinem Umfeld Potenziale, um Ressourcenverbrauch zu vermeiden, zum Beispiel durch den Verzicht auf überflüssige Papieraufdrucke. Die kontinuierliche Sensibilisierung und aktive Einbindung der Mitarbeiter, zum Beispiel im Rahmen unserer Umweltwochen, ist deshalb ein wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Im Zuge der Neuausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen eine Erhöhung der Energie- und Ressourceneffizienz sowie eine Verringerung des Ressourcenverbrauchs auch weiterhin im Fokus unseres Umweltengagements. Gemeinsam mit den betroffenen Fachbereichen werden wir daran arbeiten, die bisher erreichten Erfolge zu halten und weitere Einsparpotenziale zu erschließen. »



### » Betriebliches Umweltmanagement profitiert von Teilnahme an ECOfit und ÖKOPROFIT

In den Jahren 2011 und 2013 haben wir in Stuttgart erfolgreich an dem Projekt ECOfit teilgenommen. 2012 zog der Standort Wiesbaden nach und nahm erstmals erfolgreich am ÖKOPROFIT-Programm teil. Seitdem sind wir Mitglied im ÖKOPROFIT-Netzwerk, das nicht nur dem Erfahrungsaustausch mit den beteiligten Unternehmen dient, sondern auch der jährlichen Überprüfung der Maßnahmen und Erneuerung der Auszeichnung.

2014 hat sich auch der Standort Erfurt erstmal am ÖKOPROFIT-Programm beteiligt. Als Folge der erfolgreichen Teilnahme wurden wir Mitglied im landesweiten Netzwerk Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen, das nachhaltig handelnde Unternehmen vereint und aktiv bei Fragen des ressourcenschonenden Wirtschaftens und der gesellschaftlichen Verantwortung berät.

Mit den angestoßenen Maßnahmen konnten wir erhebliche Einsparungen, insbesondere beim Stromverbrauch, erzielen und gleichzeitig vom Erfahrungsaustausch unter den teilnehmenden Unternehmen profitieren.

### Stadtbienen summen in Wiesbaden – ein Beitrag zum Natur- und Artenschutz

Seit dem Jahr 2014 haben wir Stadtbienen auf unserem Dach in Wiesbaden angesiedelt. Damit wollen wir im Rahmen unseres Umweltmanagements einen weiteren Beitrag zum Natur- und Artenschutz leisten. Bienen bestäuben 80 Prozent aller Pflanzen, darunter jegliches Obst und zahlreiche Gemüsesorten. Sie sind jedoch durch schwindende Artenvielfalt, Krankheiten und den Einsatz von Pestiziden in ihrem natürlichen Umfeld bedroht. Während das Angebot an Nektar und Pollen auf dem Land aufgrund ausgedehnter Monokulturen oft nicht mehr ausreicht, finden Bienen im städtischen Bereich einen reich gedeckten Tisch. Fachkundige Unterstützung haben wir uns von einem Imker aus Wiesbaden geholt. Er hat vier seiner Bienenvölker mitsamt Bienenstöcken auf unserem Dach aufgestellt. Einmal pro Woche kommt er zur Pflege vorbei und versorgt seine Bienen mit allem, was sie brauchen. Die Bienen haben sich gut eingelebt und sammeln fleißig Pollen für unseren SV-Bio-Honig. Das süße Produkt ist mittlerweile „in aller Munde“ und erfreut sich bei Kunden und Mitarbeitern größter Beliebtheit.

### Mitgliedschaften und Auszeichnungen machen unser Umweltengagement sichtbar

Als weiteres Bekenntnis für unser Umweltengagement sind wir seit dem Jahr 2013 Mitglied im Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V. (B.A.U.M. e.V.). Der Arbeitskreis verbindet seit 1984 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.

B.A.U.M. e.V. setzt sich seit Langem mit dem Thema „Büro & Umwelt“ auseinander und schreibt einen gleichnamigen Wettbewerb aus. Unternehmen aller Größenordnungen sowie Verwaltungen, Kommunen und andere öffentliche Einrichtungen können sich jedes Jahr bundesweit der Frage „Wer hat die umweltfreundlichsten Büros in Deutschland?“ stellen. Die umweltfreundlichsten Büros werden ausgezeichnet. Im Jahr 2015 zählten wir wieder zu den Besten unserer Kategorie. Für die Beachtung von Umweltaspekten bei der Büroeinrichtung und Büroartikelbeschaffung wurden wir mit dem dritten Platz belohnt.

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





## UMWELTBILANZ

	2015	2014	2013	...	2009
<b>Gesamtenergie (kwh)</b>	<b>22.106.667</b>	<b>21.558.891</b>	<b>25.710.662</b>		<b>27.645.975</b>
Strom	12.802.079	13.192.768	13.904.141		15.183.192
Anteil aus regenerativen Energien (%)	100,00	100,00	100,00		98,96
Heizenergie*	9.304.588	8.366.123	11.806.521		12.462.783
<b>Kopier- und Druckerpapier (kg)</b>	<b>341.467</b>	<b>365.900</b>	<b>319.664</b>		<b>366.000</b>
Recyclinganteil (kg)	341.467	263.750	284.979		350.000
Recyclinganteil (%)	100,00	72,08	89,15		95,63
<b>Wasserverbrauch (m³)</b>	<b>57.169</b>	<b>56.194</b>	<b>56.039</b>		<b>68.841</b>
<b>Abfall (kg)</b>	<b>987.932</b>	<b>842.170</b>	<b>860.380</b>		<b>699.350</b>
<b>Abfall zur Verwertung</b>	<b>698.130</b>	<b>534.680</b>	<b>619.020</b>		<b>513.496</b>
Papier	349.380	210.500	247.870		293.360
Karton	31.910	50.620	29.580		-
Glas	10.130	7.300	3.810		4.630
Kunststoff	39.120	23.770	30.280		6.180
Elektronikschrott	8.230	10.100	9.640		7.256
Holzabfälle / Grünschnitt	11.700	19.960	12.570		29.020
Sperrgut / Bauschutt	39.910	13.760	31.920		-
Altmetall	700	4.640	3.660		9.230
Fettabscheider	109.480	92.740	109.150		-
Kantinenabfälle / Bioabfälle	97.570	101.290	140.540		163.820
<b>Abfall zur Beseitigung</b>	<b>289.802</b>	<b>307.490</b>	<b>241.360</b>		<b>185.854</b>
Gemischter Siedlungsabfall	285.420	293.820	236.330		180.824
Batterien	12		-		127
Leuchtstoffröhren	1.120	790	1.960		1.883
Problemstoffe	3.250	12.880	3.070		3.020
<b>Verkehr (km)</b>	<b>16.606.925</b>	<b>16.461.560</b>	<b>15.657.113</b>		<b>14.103.475</b>
PKW	9.180.000	8.935.000	7.985.000		7.892.900
Bahn	6.787.925	7.022.560	7.077.382		5.880.258
Flug	639.000	504.000	594.731		330.317
<b>Netto-THG-Emissionen in kg**</b>	<b>4.300.357</b>	<b>4.269.495</b>	<b>4.515.202</b>		<b>4.659.197</b>

\* Aufgrund der Sanierung eines Gebäudeteils ist der Heizenergiewert in 2014 deutlich niedriger.

\*\* Verbleibende Netto-Treibhausgas-Emissionen

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

**D**ie SV ist durch ihre lange Tradition und ihre regionale Verankerung schon immer daran interessiert, den Menschen, die dort leben, wo wir unser Geld verdienen, ein Stück des wirtschaftlichen Erfolgs unseres Unternehmens zurückzugeben. Weil wir uns mit der Region identifizieren, wollen wir sie auch stärken und ein zuverlässiger Förderer der kulturellen, sportlichen und sozialen Angebote sein.

Gesellschaftliches Engagement ist nach unserem Verständnis mehr als Spenden und Sponsoring. In vielen Bereichen haben wir eigene Förderprogramme entwickelt. Wir fokussieren uns in der Sportförderung und im sozialen Bereich auf Heranwachsende und Jugendliche. Auch in der Kulturförderung setzen wir auf junge, noch unbekannte Künstler und fördern zugleich den Nachwuchs an Kunsthochschulen und Akademien.

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

Mit unserer Sportförderung setzen wir auf den Breitensport, insbesondere Fußball, Handball, Wintersport und Leichtathletik. Besonders erfolgreich sind die „Mobile SV Fußballschule – Trainieren mit dem Weltmeister“ und die „SV Handballschule – We like Handball“, die wir Vereinen und Schulprojekten anbieten. Die zwei- bis dreitägigen Camps bringen Abwechslung in den Vereinsalltag – nicht nur für die Kinder. Auch die Trainer können sich Übungen anschauen und Anregungen holen – und das von absoluten Profis. Mitbegründer der SV Fußballschule ist Uwe Bein, ehemaliger Bundesligaspieler und

Weltmeister. Die SV Handballschule arbeitet mit Dago Leukefeld, dem ehemaligen Bundestrainer der Handballerinnen, zusammen.

Die Sportförderung der SV ist Initiator der Fußball- und Handballschulen. In der Regel werden die ortsansässigen Außendienstgeschäftsstellen oder Sparkassen als Mitförderer eingebunden. So können sie ihre Kontakte pflegen und ihre Verbundenheit zur Region unter Beweis stellen.

### Soziales Engagement für therapeutisches Reiten sowie für Jugendliche und Flüchtlinge in Kinderheimen

Im sozialen Bereich unterstützen wir seit Jahren Projekte, die Kindern und Jugendlichen eine Perspektive für die Zukunft geben. Therapeutisches Reiten fördert nachweislich Körperbewusstsein und Selbstwertgefühl, hilft Traumata zu verarbeiten oder Freude zu empfinden. Schon seit Langem gibt es Vereine, die mit therapeutischem Reiten vor allem körperlich und geistig behinderten Menschen helfen. Einige Organisationen verbinden beide Projektideen miteinander. Kinder mit seelischen und emotionalen Schädigungen sollen sich durch das therapeutische Reiten öffnen und Vertrauen aufbauen. Wenn einheimische Kinder mit Flüchtlingskindern zusammenkommen, können Sprachbarrieren durch die Pferde abgebaut, Vertrauen geschaffen sowie die seelischen Schädigungen therapiert werden. Die Zeit mit dem Pferd gibt jungen Menschen, gleich welcher Herkunft, Momente der emotionalen Bindung und Authentizität. »

## THERAPEUTISCHES REITEN IST GUT FÜR KÖRPER UND GEIST

Kinder und Jugendliche mit körperlichen oder geistigen Entwicklungsstörungen reagieren häufig sehr positiv auf Pferde. Sie lernen, dem Tier zu vertrauen und steigern ihr Körper- und Selbstbewusstsein.

Beim therapeutischen Reiten werden speziell ausgebildete Pferde eingesetzt. Sie zeichnen sich durch einen geduldigen, kontaktfreudigen, sensiblen Charakter aus. Der Umgang mit ihnen lässt die jungen Menschen ruhiger werden, ihre Aufmerksamkeit richtet sich auf die Tiere und die Bewegung mit ihnen. Das hilft ihnen, sich stärker in der Gegenwart zu verankern. Auch das Versorgen der Tiere und Ausmisten der Ställe sind Aufgaben, die die Kinder motivieren, Verantwortung für andere Lebewesen und sich selbst zu übernehmen. Therapeutisches Reiten hat positive Wirkungen im motorischen, sozialen, kognitiven und emotionalen Bereich. Reiterliche Fähigkeiten sind dagegen eher nebensächlich. Die strahlenden Augen der Kinder und ihre Begeisterung während der Therapiestunde beweisen, wie stark die Bindung zu „ihrem“ Pferd ist.



*Sam hat einen Hörfehler und deshalb Probleme mit dem Gleichgewichtssinn. Auf dem Pferd trainiert sie ihre Balance. Spielerisch lernt sie ihren eigenen und den Rhythmus des Pferdes kennen.*



» Viele Kinderheime betreuen junge Menschen in schwierigen Lebenssituationen. Aufgrund der Flüchtlingsströme nehmen diese Heime immer mehr minderjährige Flüchtlinge auf, die ohne Eltern oder andere Familienangehörige nach Deutschland kommen. Zum anderen gibt es zahlreiche Familien, die unbegleitete Flüchtlinge beherbergen und in ihren Alltag integrieren. Hierbei hilft nicht nur der Kontakt zu anderen Menschen, sondern beispielsweise auch zu Pferden.

#### **Ein Schwerpunkt liegt auf der zeitgenössischen bildenden und angewandten Kunst**

Vor vielen Jahren wurde das Förderprogramm SV/ART-Regio entwickelt. In Zusammenarbeit mit Museen und öffentlichen Galerien veranstalten wir jährlich rund 50 Ausstellungen, darunter auch landesweite Kunstprojekte. Gemeinsam mit den Sparkassen, den Sparkassenverbänden und den Verbundunternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe unterstützen wir zusätzlich zum eigenen Förderprogramm Musik- und Kulturevents. Darüber hinaus rücken wir junge, noch unbekanntere Künstler stärker ins Licht der Öffentlichkeit, indem wir Stipendienprogramme und Kunstpreise ausloben sowie eigene Ausstellungen in Wiesbaden und Stuttgart organisieren.

Der Kuratoriumspreis des Mannheimer Kunstvereins wurde 2015 in der Sparte Malerei an den Berliner Künstler Sebastian Schrader vergeben, dessen grandioses realistisches Werk eine Ausnahme in der Malerei der Gegenwart darstellt.

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

In unseren Schadenstatistiken stellen wir einen zunehmenden Trend der Extremwetterereignisse fest und sehen dies als deutliches Warnsignal der Natur. Aus dieser Erkenntnis heraus gründeten wir bereits 1998 die Stiftung „Umwelt und Schadenvorsorge“. Sie beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Analyse von Schadenursachen, der Schadenprävention und der Schadenbegrenzung bei Elementargefahren. Alle zwei Jahre werden Symposien für ein breites Fachpublikum veranstaltet. Im Jahr 2015 ging es um das noch recht unerforschte Thema „Resilienz von Gebäuden und Siedlungen im Klimawandel“.

Gebäude und Siedlungen sind extremen Wetterereignissen ausgesetzt wie Starkregen, Hochwasser und Sommerhitze. Der Klimawandel führt teilweise zu einer deutlichen Zunahme der Intensität und Häufigkeit solcher Ereignisse. Damit steigen die Schäden an Bauwerken, Infrastruktur und Inventar. Betroffen sind Bewohner, Immobilieneigentümer, Unternehmen und die Kommunen. Der traditionelle Schutz vor Extremereignissen reicht vielfach nicht mehr aus. Deshalb wird die sogenannte Resilienz als alternative Strategie angesehen. Doch was bedeutet Resilienz konkret? Neueste Erkenntnisse aus der Forschung und erste Erfahrungen aus der Praxis wurden zusammengeführt und diskutiert. Besonders angesprochen waren Nachwuchswissenschaftler, die ihre Forschungsergebnisse auf dem „Markt der Möglichkeiten“ als Poster, Animation oder Demonstrationsobjekt vorstellten und mit den Teilnehmenden Lösungen und Anwendungen erörterten.

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. «



### **STIFTUNGEN**

FÜHREN FORSCHUNG  
UND PRAXIS ZUSAMMEN

## WEITERE INFORMATIONEN

### FINANZPUBLIKATIONEN 2015



**SV KOMPAKT**  
Profil und Positionen



**SV KONZERN**  
Geschäftsbericht 2015



**SV HOLDING AG**  
Geschäftsbericht 2015



**SV GEBÄUDE-  
VERSICHERUNG AG**  
Geschäftsbericht 2015



**SV LEBENS-  
VERSICHERUNG AG**  
Geschäftsbericht 2015



**SV NACHHALTIGKEIT**  
Wir übernehmen  
Verantwortung



**SV KOMPAKT ONLINE**  
Profil und Positionen

### INFORMATIONEN ZUM BERICHT

Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2015. Die Angaben beziehen sich auf die sechs Konzernstandorte der SV in Stuttgart, Mannheim, Karlsruhe, Kassel, Wiesbaden und Erfurt.

### IMPRESSUM

#### Herausgeber

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

#### Verantwortlich

Stabsstelle Nachhaltigkeit  
Dr. Marcel Stierl

#### Redaktion

Anabel Hirsch, Katja Kempf, Silke Spatz

#### Konzeption, Gestaltung und Realisation

MPM Corporate Communication Solutions, Mainz  
www.mpm.de

#### Bildnachweis

Titelmotiv © Barbara Neumann  
S. 4, S. 7, S. 11 © Marc Gilardone  
S. 14 © Shutterstock; Fotograf: Songquan Deng  
S. 16, S. 19, S. 22 © SV SparkassenVersicherung



Die Geschäftsberichte 2015 finden Sie auf der Homepage der SV unter [www.sparkassenversicherung.de/content/privatkunden/die\\_sv/bericht/](http://www.sparkassenversicherung.de/content/privatkunden/die_sv/bericht/)