



# SV NACHHALTIGKEIT

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

2016





# INHALT

## 04 UNTERNEHMEN

## 07 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

## 12 VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

## 14 PRODUKTE UND LEISTUNGEN

## 17 MITARBEITER

## 21 UMWELT

## 25 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

## 27 GRI G4 INHALTSANGABE

## 33 WEITERE INFORMATIONEN



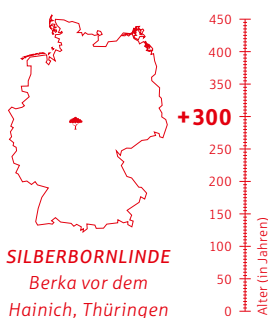
UNTERNEHMEN  
Moderner Versicherer mit Tradition › 04



NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE  
Mehrwert für alle › 07



VERANTWORTUNGSVOLLE  
UNTERNEHMENSFÜHRUNG  
Wesentliche Handlungsfelder definiert › 12



### An der silbernen Quelle

Der Hainich in Thüringen ist UNESCO-Weltnaturerbe. Weite Teile des Waldes sind unzugänglich, es leben dort seltene Tierarten wie Wildkatzen und Schwarzkehlchen. In früheren Zeiten befand sich oberhalb des Ortes Berka eine kleine Siedlung im Wald, in deren Nähe die Silberbornlinde wuchs. Der Baum trägt seinen Namen von einer kleinen Quelle, die an seinem Fuß entspringt. Die über 300 Jahre alte Linde hat einen hohlen Stamm, der sich wie ein Kelch öffnet und an dieser Stelle einen Umfang von fast zwölf Metern hat.



*Liebe Leserinnen und Leser,*

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

In den vergangenen Jahren haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet und unsere Nachhaltigkeitsorganisation in der „Stabsstelle Nachhaltigkeit“ zusammengefasst. Mit der Neuausrichtung tritt nun auch unser Kerngeschäft stärker in den Fokus, insbesondere die Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlagen.

Im Jahr 2016 haben wir mit der renommierten Nachhaltigkeitsrating-Agentur *oekom research* einen Portfolio-Check durchgeführt. Unsere Kapitalanlagen sollen in den nächsten Jahren sukzessive nachhaltiger werden. Dabei orientieren wir uns am Standard des *United Nations Global Compact (UNGC)* und setzen auch künftig auf die Zusammenarbeit mit *oekom research*.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

A handwritten signature in black ink, which reads "Ulrich-Bernd Wolff von der Sahl". The signature is written in a cursive, slightly stylized script.

Ulrich-Bernd Wolff von der Sahl  
Vorsitzender des Vorstands





## **MODERNER VERSICHERER MIT TRADITION**

Im Rahmen unserer Kapitalanlagestrategie steigern wir die Quote der alternativen Investments und planen einen weiteren Ausbau in diesem Bereich. Neben Solarparks leisten wir auch durch Onshore-Windkraftwerke unseren Beitrag zur Energiewende. >

---



## DIE SV SPARKASSEN-VERSICHERUNG

**D**ie SV bündelt das Versicherungsangebot der Sparkassen-Finanzgruppe in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Teilen von Rheinland-Pfalz. In über 400 eigenen Geschäftsstellen und 106 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. 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.

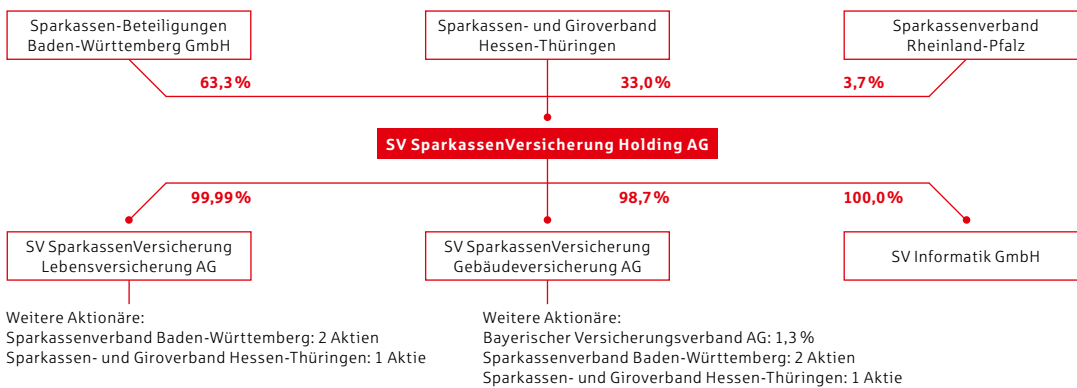
### Unseren Kunden bieten wir einen Schutz der neuesten Generation

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. <

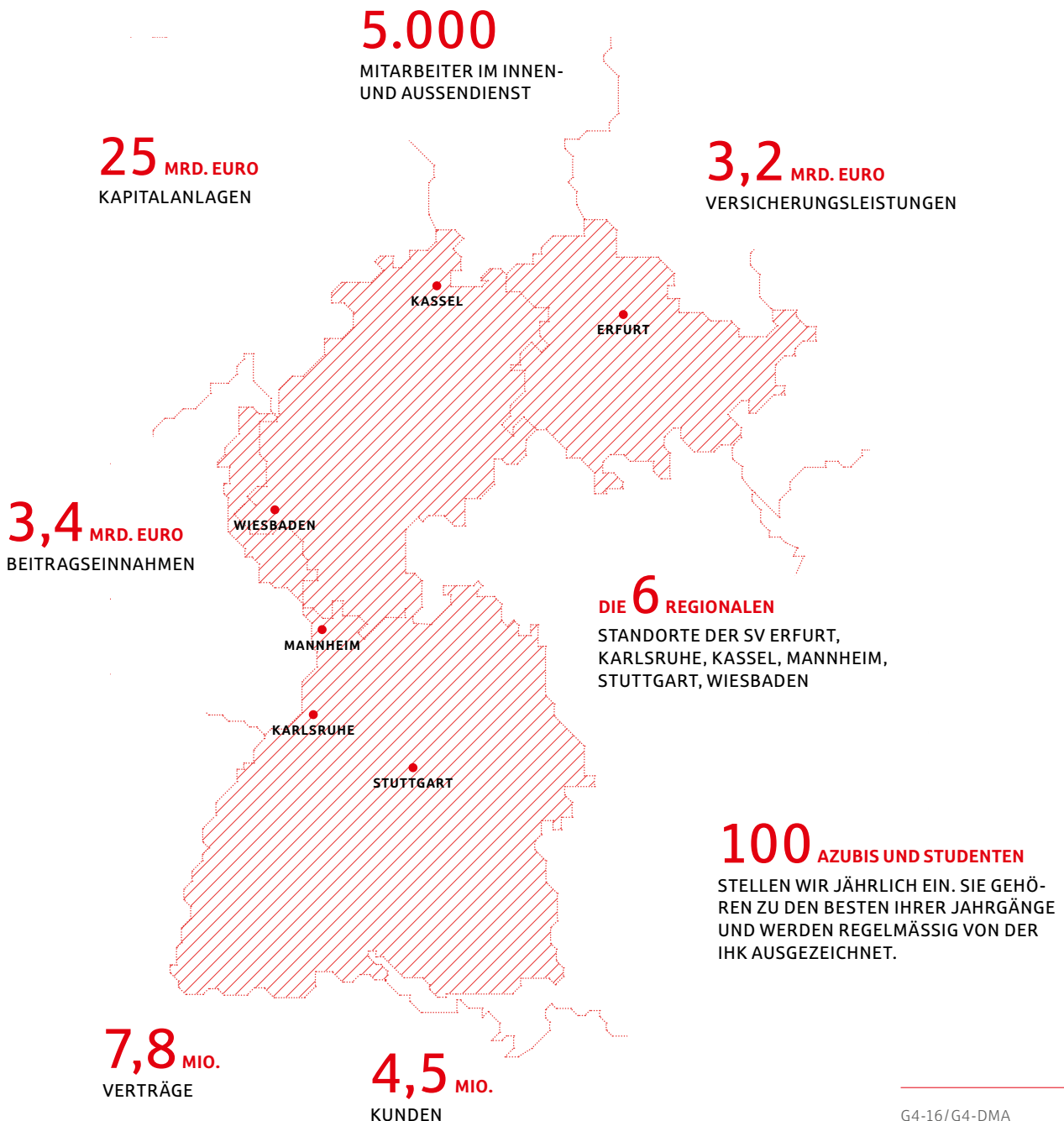
## KONZERNSTRUKTUR UND EIGENTÜMER



## ÜBERREGIONAL EINE GRÖSSE

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

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





## MEHRWERT FÜR ALLE

Als Versicherer sind wir ein papierlastiges Unternehmen. Um dies zu kompensieren, hat die SV konzernweit Recyclingpapier im Einsatz, das mit dem Siegel des Blauen Engels ausgezeichnet ist. Damit wollen wir die Umweltauswirkungen weitestgehend reduzieren. >

---

## NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE

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

### Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

Bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2015 haben wir sowohl interne als auch externe Interessengruppen eingebunden. Den sogenannten Stakeholder-Dialog haben wir mit Führungskräften, Mitarbeitern und Kunden vornehmlich qualitativ geführt. Außerdem haben wir Experten, Verbände und Vereinigungen in den Prozess einbezogen. Mit unseren fünf definierten Handlungsfeldern betrachten wir das Thema Nachhaltigkeit ganzheitlich und umfassend. In einem ersten Schritt hat die Stabsstelle Nachhaltigkeit die für uns und unsere Stakeholder relevanten Themen bzw. wesentlichen Aspekte ermittelt.

Unsere Interessengruppen haben dann bewertet, welche Bedeutung sie dem jeweiligen Handlungsfeld und den dazugehörigen Aspekten mit Blick auf ein nachhaltiges Handeln der SV beimesen. Im Ergebnis sind die „wesentlichen Themen“ mehr in den Blickpunkt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten gerückt. Als „wesentlich“ werden diejenigen Themen bezeichnet, die die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der SV widerspiegeln oder die Beurteilungen unserer Interessengruppen maßgeblich beeinflussen. So wurde in der Neuausrichtung unserer Strategie ein Schwerpunkt auf das Handlungsfeld „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“ gelegt. Außerdem rückt mit dem Handlungsfeld „Produkte & Leistungen“ unser Kerngeschäft als Versicherer stärker in den Fokus. Im Bereich Umwelt/Betriebsökologie haben wir in den vergangenen Jahren bereits große Fortschritte gemacht. Hier konzentrieren wir uns auf die Themen Ressourcenschonung und Mobilität.

Auch in Zukunft wollen wir die Nachhaltigkeit noch stärker im Konzern verankern und voranbringen. Damit werden wir auch der gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung des Themas und den Erwartungen unserer Interessengruppen gerecht. Begleitend hierzu findet eine kontinuierliche Kommunikation der Aktivitäten – beispielsweise im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, im Nachhaltigkeitsbereich auf unserer SV-Homepage sowie den sozialen Netzwerken – statt.

### Unser Nachhaltigkeitsleitbild definiert unser Nachhaltigkeitsverständnis

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

---

## SV NACHHALTIGKEITSLEITBILD

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

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

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

---



› **Unsere Handlungsfelder konzentrieren sich auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der SV**

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

**Verantwortungsvolle Unternehmensführung:** Zu unserem Verständnis als nachhaltigkeitsorientiertes Unternehmen gehört insbesondere die Beteiligung relevanter Interessengruppen zu Nachhaltigkeitsthemen, die Integration von Sozial-, Umwelt- und Arbeitsschutzkriterien bei der Beschaffung sowie die Sicherstellung der Regelkonformität und Datenschutz.

**Produkte & Leistungen:** Mit der Entwicklung von nachhaltigen Produktinnovationen und der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Kapitalanlage reagieren wir als verantwortungsvoller Versicherer auf die steigenden Erwartungen unserer Kunden an nachhaltigen Investments. Im gleichen Zuge spielen auch der Ausbau der Kundenorientierung und die Erhöhung der Beratungskompetenz in Bezug auf die Nachhaltigkeit unserer Produkte eine wichtige Rolle.

**Mitarbeiter:** In unserer Rolle als attraktiver Arbeitgeber qualifizieren und fördern wir unsere Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ein wirksamer Arbeitsschutz und aktive Gesundheitsförderung sind für uns selbstverständlich. Außerdem streben wir die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an.

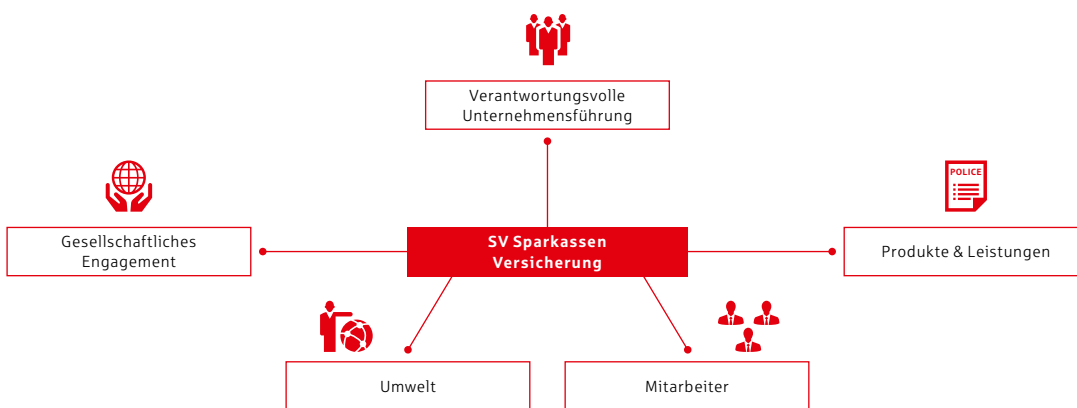
**Umwelt:** Als umweltbewusst handelnde Organisation wollen wir die Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebes so gering halten wie möglich. Deshalb optimieren wir unseren Ressourcenverbrauch, gestalten die Mobilität nachhaltiger und engagieren uns in Naturschutzprojekten.

**Gesellschaftliches Engagement:** Wir engagieren uns im Breitensport und der Nachwuchsförderung, machen uns stark für Kunst und Kultur, unterstützen soziale Projekte und die Forschung und Lehre in der Schadensvorsorge. Dabei konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf Maßnahmen mit regionalem Bezug. ◀

**FÜNF**

WESENTLICHE  
HANDLUNGSFELDER  
DEFINIERT

**HANDLUNGSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE**





**NACHHALTIGKEITSZIELE UND -MASSNAHMEN**

Handlungsfelder	Strategische Ziele	Maßnahmen	Termine/Status	
Verantwortungs- volle Unter- nehmensführung	Stärkere Beteiligung relevan- ter Interessengruppen zu Nachhaltigkeitsthemen	Durchführung eines Stakeholder-Dialogs	2017	
		Unterzeichnung der Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)	2017	
		Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI G4)	umgesetzt	
	Sicherstellung der Regel- konformität	Stärkere Integration von Sozial-, Umwelt- und Arbeits- schutzkriterien bei der Beschaffung	Erstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien für die Beschaffung	in Arbeit
		Aufbau einer Compliance-Organisation	umgesetzt	
Integration von Nachhaltig- keit in das Projektmanagement	Beitritt zum GDV-Verhaltenskodex	umgesetzt		
Produkte & Leistungen	Nachhaltige Produkt- innovationen	Einführung des Code of Conduct	umgesetzt	
		Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien im Projektportal ProPM	2017	
	Integration von Nachhaltig- keit in die Kapitalanlage	Einführung einer fondsgebundenen Rentenversicherung mit Nachhaltigkeitsfonds	2017	
		Übernahme von Mehrkosten bei energetischen Sanierungsmaßnahmen in der Wohngebäude- und Hausratversicherung	umgesetzt	
		Analyse der Kapitalanlage nach Nachhaltigkeitskriterien durch oekom research (Portfolio-Check)	umgesetzt	
Mitarbeiter	Ausbau der Kundenorientie- rung	Erweiterung unserer Ausschlussliste auf Basis des UN Global Compact	2017	
		Ausbau der Quote nachhaltiger und alternativer Investments	fortlaufend	
	Betriebliche Aus- und Weiter- bildung und Mitarbeiter- förderung	Erstellung einer Vertriebsinformation zum Thema Nachhaltigkeit für das Beratungsgespräch	2017	
		Ausbildungskonzept für Nachwuchs	fortlaufend	
		Förderprogramme für Führungskräfte und Projektleiter	fortlaufend	
Umwelt	Verbesserung der Vereinbar- keit von Beruf und Familie	Unterstützung von Familien durch pme Familienservice (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen)	fortlaufend	
		Möglichkeit zur Telearbeit	fortlaufend	
	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Durchführung von Interviews zur Ermittlung des Handlungsbedarfs	umgesetzt	
		Aufnahme des Ziels in die Personalstrategie	umgesetzt	
		Erstellung von „Leitsätzen für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung bei der SV“ Veranstaltungen und Angebote für Führungskräfte und Mitarbeiter	umgesetzt	
Optimierung des Ressourcen- einsatzes	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	Vorsorgeangebot Gesundheits-Check-up und diverse Präventionsangebote für alle Mitarbeiter	fortlaufend	
		Umfangreiches Sport- und Bewegungsangebot	fortlaufend	
	Steigerung der Mitarbeiter- sensibilisierung für Nachhaltigkeit	SV Fahrradsommer	jährlich	
		SV Nachhaltigkeitstage	jährlich	
		Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit und Veröffentlichung von Umwelttipps	fortlaufend	
Nachhaltige Mobilität	Sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung, insbesondere in Tiefgaragen, Büro- verkehrsflächen und Außenbeleuchtung	Bezug von Ökostrom an allen Standorten	fortlaufend	
		Reduzierung des Papierverbrauchs durch Überarbeitung von Bedingungswerken	umgesetzt	
	Papiereinsparung durch Nutzung elektronischer Versandwege	Umstellung des Kopier- und Druckerpapiers auf Blauer-Engel-Papier	umgesetzt	
		Umstellung der Werbematerialien auf Umweltpapier	in Arbeit	
		Umstellung der Werbematerialien auf Umweltpapier	in Arbeit	
Gesellschaftliches Engagement	Festlegung der Emissionsobergrenze für die Dienstwagenflotte auf 130 g/km (Überprüfung alle drei Jahre)	Reduzierung von Reisetätigkeit durch Nutzung des Videokonferenzsystems	fortlaufend	
		Anpassung der Dienstreiseordnung bzgl. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel	umgesetzt	
	Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich der durch Geschäftsreisen verursachten CO <sub>2</sub> -Emissionen	Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich der durch Geschäftsreisen verursachten CO <sub>2</sub> -Emissionen	fortlaufend	
		Schaffung der Ladeinfrastruktur für Elektro- und Hybridfahrzeuge an den Standorten	in Planung	
		Durchführung von Natur- schutzprojekten	Stadtbielen Wiesbaden	fortlaufend
Förderung von sozialen Projekten in der Region	Unterstützung des Breiten- sports und der Nachwuchsförderung in der Region	Trainingscamps der Mobilen SV Fußballschule und SV Handballschule	fortlaufend	
		Förderprogramm SV/ART-Regio	fortlaufend	
	Förderung von Kreativ- und Abenteuerspielplätzen sowie Jugendfarmen	Förderung von Kreativ- und Abenteuerspielplätzen sowie Jugendfarmen	umgesetzt	
		Stiftung „Umwelt und Schadenvorsorge“	fortlaufend	
Förderung von Forschung und Lehre in der Schadenvorsorge	ÖVA-Stiftung Wissenschafts- und Kulturförderung an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim		fortlaufend	



## DIE SV NACHHALTIGKEITS-ORGANISATION

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

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

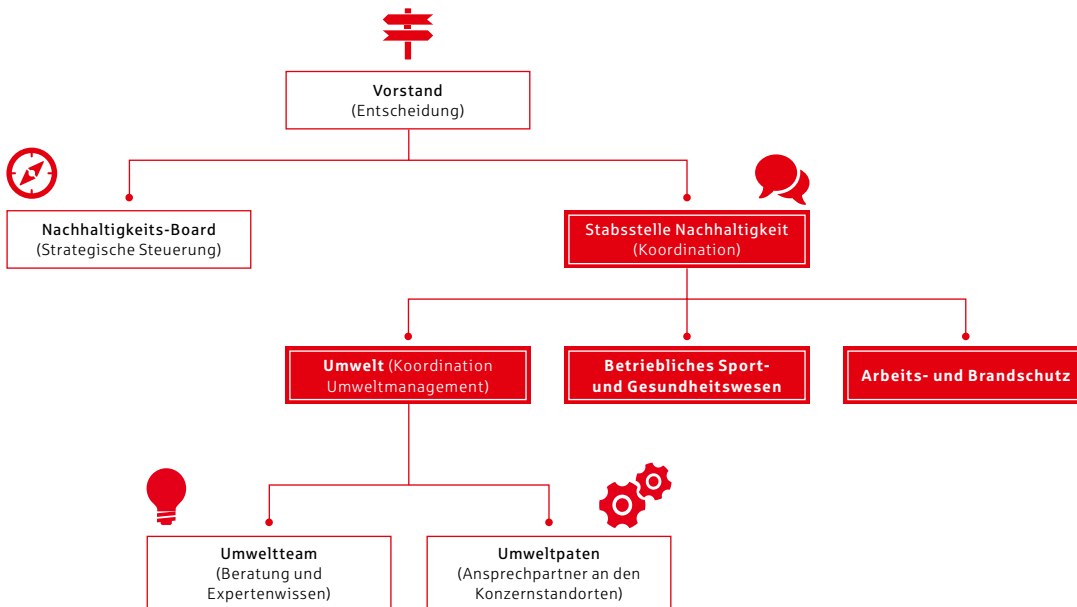
Das Umweltteam berät und unterstützt das Umweltmanagement bei Umweltprojekten und deren Umsetzung in den Fachbereichen. Hierfür bringen die Abteilungsleiter der umweltrelevanten Bereiche ihr Expertenwissen mit ein.

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

### STABSSTELLE

BÜNDELT DIE KRÄFTE

### UNSERE SV NACHHALTIGKEITSORGANISATION







## WESENTLICHE HAND- LUNGSFELDER DEFINIERT

In der SV dominieren Büroarbeitsplätze. Das Sitzen am Schreibtisch bietet wenig Bewegung. Daher ist ein ergonomisch ausgestatteter Arbeitsplatz wichtig. Im Jahr 2016 erhielten alle Mitarbeiter des Innendienstes eine individuelle Einweisung bezüglich der ergonomischen Einstellung ihrer Arbeitsmittel. >

---

## VERANTWORTUNGS- VOLLE UNTERNEHMENS- FÜHRUNG

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

Im Bereich der Beschaffung wollen wir die Berücksichtigung von Sozial-, Umwelt- und Arbeitsschutzkriterien standardisieren. In einem ersten Schritt haben wir in beschaffungsrelevanten Bereichen Umweltkriterien berücksichtigt. Im Jahr 2016 haben wir den Beschaffungsprozess weiter optimiert und erstellen aktuell Nachhaltigkeitsleitlinien für die Beschaffung. Im Rahmen dieses Prozesses sollen auch Lieferantenleitlinien entwickelt werden, welche die Lieferanten verpflichten, nachhaltigkeitsrelevante Kriterien zu berücksichtigen.

### Zentrale Steuerungseinheit „Compliance“

Die zum 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Solvency-II-Vorschriften bewirken eine deutliche Zunahme der Aufgaben im Compliance-Umfeld. Um alle regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, wurde die bisherige Compliance-Organisation an die Vorschriften und Aufgaben angepasst. Mit der Schaffung einer neuen Organisationseinheit wurden die Aufgabenfelder Compliance, Geldwäscheprävention, Business Continuity Management, Datenschutz und Informationssicherheit gebündelt, Schnittstellen reduziert und Synergien gehoben.

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.

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. Wir haben daher Grundsätze vereinbart, die Vorstand, Führungskräfte, Mitarbeiter und Vertreter zu einem rechtskonformen, verlässlichen und an ethischen Werten orientierten Verhalten verpflichten.

Mit der Einführung der Verhaltensgrundsätze für den Innen- und Außendienst erfüllt die SV auch ihre ent-

sprechende 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 Beschwerdemanagement und die Interne Revision dazu bei, etwaige Verstöße frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Ausführliche Informationen zum Risikomanagement können dem Geschäftsbericht SV Konzern 2016 (S. 29ff) entnommen werden.

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

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

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

### SV GRUNDSÄTZE

1. Die SV Sparkassenversicherung – das sind wir ALLE in unseren Regionen.
2. Wir behandeln unsere Kunden und Kollegen so, wie auch wir behandelt werden möchten.
3. Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf Führung.
4. Wir gehen offen, ehrlich und fair miteinander um.
5. Wir informieren uns aktiv, gezielt und gegenseitig.
6. Wir sind verantwortlich für das, was wir tun und für das, was wir nicht tun.
7. Wir bilden und entwickeln uns kontinuierlich weiter.
8. Wir verbessern gemeinsam die Qualität unserer Arbeit sowie die Arbeitsabläufe.
9. Wir tragen mit dem Erreichen unserer Ziele zum Unternehmenserfolg bei.

### SV GRUNDSÄTZE

UNTERSTÜTZEN RECHTS-  
KONFORMES VERHALTEN



## PRODUKTE UND LEISTUNGEN

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

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 Equity, Aktien und sonstigen Anlagen, wie beispielsweise alternative Investments, strategische Beteiligungen und Policendarlehen.

Eine erste Überprüfung im Jahr 2015 ergab, dass der Großteil unserer Kapitalanlagen unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten als unkritisch beziehungsweise neutral einzustufen ist.

### Erarbeitung Nachhaltigkeitskonzept für Kapitalanlagen mit neuem strategischem Partner

Die Investition in Finanztitel von Herstellern geächteter Waffen ist weder durch das Übereinkommen zur Streumunition noch durch die Ottawa-Konvention zu Anti-Personen-Landminen explizit untersagt. Wir betrachten die Investition in eben diese Finanztitel jedoch als nicht mit ethischen Prinzipien vereinbar. Bereits seit 2015 wurden schrittweise alle Drittmanager unserer Fondsanlagen dazu verpflichtet, auf Investments, die im Sinne der oben genannten Konvention als unethisch einzustufen sind, zu verzichten.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Kapitalanlagen der SV unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten in den nächsten Jahren Schritt für Schritt weiter zu optimieren. Aus diesem Grund steigern wir bereits seit einigen Jahren die Quote unserer alternativen Investments und planen einen weiteren Ausbau in diesem Bereich. Dazu gehören Investitionen in Infrastruktur, Wald und erneuerbare Energien. Neben Solarparks leisten wir seit mehreren Jahren auch durch Onshore-Windkraftwerke unseren Beitrag zur Energiewende. Auch im vergangenen Jahr haben wir wieder ein Gesamtcommitment von rund 145 Mio. Euro in Infrastrukturfonds gezeichnet.

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.

Da das Themenfeld der nachhaltigen Kapitalanlagen für einen institutionellen Investor wie die SV umfangreiches Spezialisten-Know-how erfordert, haben wir im Zuge unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie in diesem Jahr eine Kooperation mit der renommierten Nachhaltigkeitsrating-Agentur oekom research initiiert. Da am Markt keine allgemeingültige Definition für nachhaltige Kapitalanlagen existiert, haben wir gemeinsam ein für die SV passendes Nachhaltigkeitskonzept entwickelt. Dabei stand unser Ziel der sukzessiven Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance unseres Portfolios im Zentrum der Überlegungen.

Als Fundament für die Konzeptentwicklung haben wir unser Portfolio einem umfassenden Check durch unseren Partner oekom research unterzogen. Die Ergebnisse dieses Checks bestätigten unsere erste Einschätzung, wonach wir einen Großteil der Investments als unkritisch beziehungsweise neutral eingestuft hatten.

Über diese Bestandsaufnahme hinaus wollen wir im nächsten Schritt Ausschlusskriterien für Unternehmensanleihen und Aktien definieren. Diese gelten ab dem kommenden Jahr sowohl für unseren direkt gemanagten Bestand als auch für unsere Fondsanlagen.

Seit 2015 haben wir bereits schrittweise Hersteller geächteter Waffen ausgeschlossen. Auf Empfehlung des Nachhaltigkeits-Boards hat der Vorstand die Erweiterung unserer Ausschlusskriterien beschlossen. Für die ethische Bewertung potenzieller Anlagetitel greifen wir auf die Ratings unseres Partners oekom research zurück. Ein multidisziplinäres Team von Analysten bewertet Unternehmen und Länder anhand eines umfassenden Kriterienkatalogs und gewährleistet eine ständige Weiterentwicklung und Anpassung der Kriterien und der Ratingabläufe. Die Qualität der Ratings wird ständig intern überprüft und ist extern zertifiziert. >

**KOOPERATION  
MIT RENOMMIERTER  
RATING-AGENTUR**

oekom research

› Bei der Identifikation möglicher Ausschlusskriterien orientieren wir uns am international angesehenen Standard United Nations Global Compact (UNGC). Der UNGC ist ein weltweit anerkannter Pakt zwischen Unternehmen und der UNO, welcher sich als Ziel gesetzt hat, die Globalisierung sozial und ökologisch verantwortungsvoller zu gestalten. Die zehn Prinzipien des UNGC beziehen sich auf Verstöße der Unternehmen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention. (Details: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)). Von Investments in Unternehmen, welche in sehr schwerwiegendem Maße gegen die Prinzipien des UN Global Compacts verstoßen, sehen wir künftig ab.

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

Die Entwicklung nachhaltiger Versicherungsprodukte ist ein wichtiges Ziel unserer aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie. Mit der VermögensPolice Invest reagieren wir auf die Wünsche unserer Versicherungsnehmer, denen neben der Altersvorsorge auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen in vielen Lebensbereichen

wichtig ist. Das Portfolio der VermögensPolice Invest enthält einen börsengehandelten Nachhaltigkeitsfonds (ETF), der in die 30 größten nachhaltigen Unternehmen der Eurozone, basierend auf dem Rating der oekom research AG, investiert. Unsere Kunden können die innovative Fondsgesundene Rentenversicherung seit Mai 2017 abschließen und das Maß der Nachhaltigkeit durch gezielte Fondsauswahl selbst bestimmen.

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

*Ist der Kunde einverstanden, können unsere Schadenregulierer sofort im Anschluss an die Besichtigung die Schadenzahlung per InterCard vornehmen.*



### DIGITALE SCHADENREGULIERUNG MIT PROFCLAIM UND INTERCARD

Schnelle Schadenbearbeitung ist unser Anspruch. Dabei setzen wir zunehmend auf digitale Unterstützung: Mit SV ProfClaim und der InterCard steigern wir die Kundenzufriedenheit, beschleunigen Arbeitsprozesse und senken Schadenaufwände.

Bei der Schadenbesichtigung arbeiten die Regulierer mit SV ProfClaim, einem selbstentwickelten Regulierungsstool. Mitte 2016 wurde zusätzlich die SV ProfClaim-App eingeführt. Die Regulierer erhalten ihren Besichtigungsauftrag zusammen mit den wichtigsten Schaden- und Vertragsdaten direkt auf ihr Smart-

phone. Vor Ort werden damit Gebäudeschäden individuell erfasst. Das Ergebnis der Kalkulation wird in ein Schadenformular übertragen, das die Kunden digital unterschreiben.

Außerdem können die Regulierer gleich vor Ort eine Zahlung an den Kunden veranlassen. Sie haben die im Einzelhandel üblichen EC-Geräte des Dienstleisters InterCard im Einsatz, nur dass diese ausschließlich für Überweisungen an den Kunden verwendet werden. Wir bieten diese Sofortanweisung als erster Versicherer in Deutschland an.



› **Die Zufriedenheit unserer Kunden ist ein wesentliches Ziel unserer Unternehmensstrategie**

Zur Steigerung der Kundenzufriedenheit und Kundenbindung wird bereits seit zehn Jahren das Programm KUZ konzernweit aktiv angegangen. Kern des KUZ-Prozesses sind die Servicestandards, die als allgemein gültige Basisanforderungen der Kunden zu verstehen sind. Damit wurden Qualitätsziele zu den Themen Preis und Produkt, Transparenz, Erreichbarkeit, Freundlichkeit, Mitarbeiterfähigkeit und Zuverlässigkeit festgelegt, die sowohl für den Innen- als auch für den Außendienst gelten.

Regelmäßige Kundenbefragungen geben uns dabei Aufschluss über die Zufriedenheit. Anschließend werden gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt, um Schwachstellen zu beseitigen und die Zufriedenheit unserer Kunden weiter zu steigern. Im Jahr 2010 wurde hierfür ein Mess-System aufgebaut. Mithilfe von telefonischen Befragungen werden über das Jahr hinweg Stichproben erhoben. Benchmarks ordnen die Ergebnisse im Marktvergleich ein.

Im Kundenservice werden – als maßgebliche Treiber der Kundenzufriedenheit – beispielsweise die Handlungsfelder Erreichbarkeit, konkrete Hilfestellung, persönlicher Einsatz und Zuverlässigkeit der Aussagen gemessen. Im Jahr 2016 hat sich beim Kundenservice und bei der Schadenbearbeitung eine sehr positive Entwicklung abgezeichnet. Dabei ist der Anteil direkt erledigter Kundenanliegen im Telefonkontakt weiter sehr hoch. Aus den Befragungen abgeleitete Verbesserungspotenziale werden aktiv angegangen und regelmäßig überprüft.

Um eine dauerhafte Erhöhung der Kundenzufriedenheit zu erreichen, ist das Thema in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess eingebettet, an dem sich alle Bereiche im Innen- und Außendienst beteiligen. Das Ergebnis unserer Bemühungen spiegelt sich in einer Kundenzufriedenheit von insgesamt 98 % 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 Beschwerdezahl zu reduzieren.

Die Ergebnisse des Beschwerdemanagements werden dem Risikomanagement zur Verfügung gestellt. Sollten sich aus dem Bericht des Beschwerdemanagements Maßnahmen des Risikomanagements ergeben, werden diese aktiv durch die Beschwerdemanagementfunktion begleitet und im Jahresbericht Beschwerdemanagement aufgenommen.

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

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

Diese unabhängigen Kundenbeurteilungen bescheinigen uns die Qualität unserer Arbeit und spiegeln sich auch in weiteren Auszeichnungen wider, die die SV im Jahr 2016 bekommen hat. Das Magazin Focus-Money hat die Fairness von Deutschlands 30 größten Versicherern ermittelt. Die SV wurde in diesem Vergleich, wie auch im Vorjahr, mit der Bestnote „Sehr gut“ bewertet. Zu den Service- und Leistungskriterien gehörten Ehrlichkeit, das Eingehen auf Kundenbedürfnisse, Einhalten von Zusagen, der Umgang mit Beschwerden und Reklamationen und die Sicherheit von Produkten. Auch in der Kategorie „Nachhaltigkeit und Verantwortung“ erhielt die SV die Bestnote „Sehr gut“.

**Qualitätsmanagement im Vertrieb**

Einen wichtigen Baustein der Qualifizierung im Vertrieb bildet das neue Qualitätsmanagementsystem für Geschäftsstellen und Generalagenturen. Ziel ist es, ein systematisches Qualitätsmanagement in den Agenturen künftig breiter und praxisgerechter einzuführen. Im Berichtsjahr wurden SV-eigene Qualitätskriterien und -anforderungen entwickelt. Bei entsprechender Erfüllung des Qualitätskatalogs steht an der Spitze die Verleihung eines SV Qualitätssiegels, welches in Kooperation mit der DEKRA auditiert wird. ◀

**FAIRSTE KUNDENBERATUNG**  
FOCUS-MONEY 19/2016



**HÖCHSTE NACHHALTIGKEIT UND VERANTWORTUNG**  
FOCUS-MONEY 19/2016



## MITARBEITER

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

### Aus- und Weiterbildung sind für uns 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 400 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 77 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.

	2016	2015	2014
Anzahl Auszubildender	261	249	248
Ausbildungsquote	8,6%	8,2%	8,8%
Übernahmequote	77,2%	80,7%	82,6%
Anzahl Trainees	8	8	7
Anzahl Führungskräfte	335	332	312
davon Frauen	87	87	79
davon Männer	248	245	233

	2016	2015	2014
Ausgaben für Weiterbildung pro Mitarbeiter in EUR	376	392	400

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

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

Zielgruppenspezifische Maßnahmen sowie PC-Seminare runden das Angebot ab.

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

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

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

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

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

77%

DER AUSZUBILDENDEN  
UND STUDENTEN WERDEN  
ÜBERNOMMEN



Gesamtzahl der Beschäftigten	2016	2015	2014
<b>Beschäftigte</b>	<b>3.019</b>	<b>3.033</b>	<b>2.894</b>
davon Frauen gesamt	1.559	1.560	1.527
davon Männer gesamt	1.460	1.473	1.367
<b>Beschäftigte in Vollzeit</b>	<b>2.349</b>	<b>2.373</b>	<b>2.252</b>
davon Anzahl Frauen in Vollzeit	941	948	930
davon Anzahl Männer in Vollzeit	1.408	1.425	1.322
<b>Beschäftigte in Teilzeit</b>	<b>670</b>	<b>660</b>	<b>642</b>
davon Anzahl Frauen in Teilzeit	618	612	597
davon Anzahl Männer in Teilzeit	52	48	45
<b>Teilzeitquote</b>	<b>22,2 %</b>	<b>21,8 %</b>	<b>22,2 %</b>

Altersstruktur (in Jahren)	2016	2015	2014
> 60	73	69	55
51 – 60	958	901	789
41 – 50	937	992	989
31 – 40	497	527	539
25 – 30	239	237	217
< 25	315	307	305
Durchschnittsalter	<b>44,1</b>	<b>43,7</b>	<b>43,3</b>

	2016	2015	2014
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	16,9 Jahre	16,6 Jahre	16,3 Jahre
Fluktuationsquote	5,3 %	4,4 %	3,5 %
Anzahl Frauen, die das Unternehmen verlassen haben	60	45	41
Anzahl Männer, die das Unternehmen verlassen haben	82	74	54
Neu eingestellte Mitarbeiter	62		
Quote neu eingestellter Mitarbeiter	2,20 %		

### › Flexible Arbeitszeitmodelle und Mitarbeiterunterstützungsprogramme

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei uns gelebte Praxis. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, diverse Teilzeitangebote und die Möglichkeit zur Telearbeit.

Um unsere Mitarbeiter auch bei beruflichen oder privaten Problemstellungen zu unterstützen und zu entlasten, arbeiten wir mit der pme Familienservice Gruppe. Sie ist der führende Anbieter von umfassenden Mitarbeiterunterstützungsprogrammen. Das Portfolio beinhaltet neben eigenen Kindertageseinrichtungen und Betreuungsangeboten im schulischen Bereich oder in den Ferien auch Hilfestellung im Bereich der Pflege von Angehörigen, wie zum Beispiel die Vermittlung von Haushaltshilfen oder Pflegediensten. Zudem bietet pme ein Lebenslagencoaching an. Hier finden die Mitarbeiter systemische Beratung in schwierigen Lebenslagen: gesundheitliche Beeinträchtigungen, Probleme am Arbeitsplatz, Partnerschaftskonflikte, Erziehungsfragen und Schulprobleme oder Suchtberatung. Das Coaching kann auch unterstützen, wenn sich Lebensphasen verändern, wie zum Beispiel bei einem Arbeitsplatzwechsel oder dem Eintritt in den Ruhestand.

Einmal im Jahr findet für alle Mitarbeiter und Führungskräfte der SV ein Mitarbeitergespräch statt. Es dient der Zielwürdigung und Leistungsbeurteilung des vorangegangenen Jahres sowie der Zielfestlegung für das kommende Jahr. Auch eventuelle Entwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen werden in diesem Rahmen vereinbart. ›

### FREIWILLIGE LEISTUNGEN

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

### 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 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 30.06.2017	Tatsächliche Frauenquote Stand 31.12.2016
<b>Aufsichtsrat</b>	10 % SVH 10 % SVG 15 % SVL	10 % SVH 10 % SVG 14 % SVL
<b>Vorstand (SVH+SVG+SVL)</b>	0 %	0 %
<b>Führungsebene 1</b> (SVH+SVG+SVL, inkl. Führungsaußendienst)	10 %	11 %
<b>Führungsebene 2</b> (SVH+SVG+SVL, inkl. Führungsaußendienst)	20 %	15 %

### Personalentwicklung und Qualifizierung im Vertrieb

Das zentrale Angebot der SV Vertriebsakademie wurde weiter ausgebaut und auf die Bedürfnisse unserer Vertriebspartner ausgerichtet. Mit Hilfe von breit gefächerten Seminar- und Trainingsmaßnahmen wird den Vertriebspartnern ermöglicht, nicht nur die notwendigen Weiterbildungspunkte im Rahmen der regelmäßigen Weiterbildungsanforderungen der Initiative „gut beraten“ zu erlangen, sondern auch an Veranstaltungen teilzunehmen, die den persönlichen Bildungsbedarfen entsprechen und für den Erfolg in der Praxis sinnvoll sind.

Hierzu gehören Trainings zur Beratungskompetenz, Seminare zum Ausbau der unternehmerischen Kompetenz und der Führungskompetenz, sowie zur persönlichen Weiterentwicklung und Verhaltenssteuerung. Qualifizierungsprogramme zur Entwicklung von Spezialisten und Führungsnachwuchskräften runden die Angebotspalette ab.

Nicht zuletzt wird das Seminarangebot durch Trainings ergänzt, die unsere Vertriebspartner bei der Nutzung der modernen Medien und Techniken (z. B. iPad-Training oder das Verkaufseminar „Verkaufen im Wandel der Zeit“) unterstützen.

Die fortschreitenden technischen Innovationen und die Digitalisierung stellen unsere Vertriebspartner in ihrer täglichen Arbeit oft vor große Herausforderungen. Um den damit zusammenhängenden Anforderungen gerecht zu werden, ist auch eine gesunde Work-Life-

Balance enorm wichtig. Daher bietet die SV Vertriebsakademie seit einigen Jahren im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung ergänzende Maßnahmen an, die die Menschen bei der Bewältigung ihrer vielfältigen Aufgaben unterstützen. Dazu hat die SV Vertriebsakademie beispielsweise Seminare zu den Themen Resilienz und Selbstmanagement im Angebot.

Die Brancheninitiative „gut beraten“ ist im Bildungsverständnis der SV mittlerweile vollständig etabliert. Sämtliche Prozesse und Angebote im Weiterbildungsbereich für den Vertrieb orientieren sich an deren Vorgaben mit der Zielsetzung, die regelmäßige Weiterbildung aller Versicherungsvertreter sicherzustellen und damit die Beratungsqualität und Kundenorientierung in der Breite kontinuierlich zu optimieren.

Der wesentliche inhaltliche Fokus lag im Berichtsjahr darauf, das SV PrivatKonzept nachhaltig voranzutreiben. Der Einsatz dieser ganzheitlichen Kundenberatung mittels App-Unterstützung auf dem iPad ermöglicht es, die Kundenwünsche und -bedarfe in den Mittelpunkt zu stellen. Das SV PrivatKonzept entspricht dem qualitativen Selbstverständnis der SV im Privatkundengeschäft.

### 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.

## 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.**

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



› Die Leitsätze werden durch entsprechende Erläuterungen konkretisiert und näher ausgeführt. Um sie mit Leben zu füllen, haben alle Führungskräfte im Jahr 2016 an einer persönlichen Schulung zum Thema Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung teilgenommen. Als Referent konnten wir Herrn Professor Dr. Martin Schmauder, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitswissenschaft an der Technischen Universität Dresden, gewinnen. Für 2017 sind weitere Angebote zur Vermittlung von Inhalten zu Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung für alle Beschäftigten vorgesehen.

### Mit Ergonomie am Arbeitsplatz Erkrankungen vorbeugen

Betrieblicher Gesundheitsschutz hat viele Facetten. Eine davon ist die Ergonomie am Arbeitsplatz. Bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit geht es nicht nur um die Anordnung der Arbeitsmittel selbst, sondern beispielsweise auch um Beleuchtung, Raumklima, Gestaltung von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen. Ein ergonomisch ausgestatteter Arbeitsplatz schafft eine gute Arbeitsatmosphäre, vermindert Beanspruchungen und fördert die Bewegungsfreiheit für die Mitarbeiter.

Falsch eingerichtete Arbeitsplätze führen zu Problemen am Muskel-/Skelettsystem. Statistisch gesehen betrifft dies jede vierte Krankschreibung, vor allem bei Beschäftigten in Verwaltungsberufen. Mit steigendem Alter nehmen Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems überproportional zu. Die negativen Folgen sind nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für die Unternehmen spürbar.

Auch in der SV gibt es vornehmlich Büroarbeitsplätze. Im Jahr 2016 haben deshalb alle Mitarbeiter des Innendienstes an allen Standorten eine individuelle persönliche Einweisung bezüglich der ergonomischen Einstellung ihrer Arbeitsmittel erhalten. Gesundheitsgerechtes Arbeiten ist nach unserem Verständnis aber auch Aufgabe und Verpflichtung jedes Einzelnen. Unsere Beschäftigten beteiligen sich eigenverantwortlich an der gesundheitsgerechten Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung und der Arbeitsprozesse.

Unser Unternehmen trägt mit einer alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeit zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bei und begegnet so den Auswirkungen des demografischen Wandels – zum Wohle des Unternehmens wie der Beschäftigten und der Gesellschaft.

### Kompetenter Partner für Gesundheit und Wohlbefinden

Das Betriebliche Sport- und Gesundheitswesen (BSG) ist ein kompetenter Partner für die Mitarbeiter, wenn es darum geht, deren Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Mit der Neuausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir im Jahr 2016 auch im BSG eine Profilschärfung vorgenommen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, die eigene Arbeitsfähigkeit selbstverantwortlich und aktiv zu erhalten und ihre Gesundheit zu fördern.

Zum Schwerpunkt „Prävention“ gehören Angebote wie die Vorsorgeuntersuchung, Krebsprävention, Hörtest und Gripeschutzimpfung, aber auch Ernährungsvorträge und Gesundheits-Veranstaltungen. Der Schwerpunkt „Körperliche und geistige Fitness“ beinhaltet Angebote von Sport- und Gesundheitskursen wie Body Attack, Pilates und Yoga, aber auch die Betreuung der vielfältigen Spartenangebote wie zum Beispiel Ski Alpin, Laufen und Tennis. Angebote aus dem Bereich Osteopathie, Massage und Wellness werden unter dem Schwerpunkt „Wohlbefinden“ zusammengefasst. Das Unternehmen möchte die Eigenverantwortung des Mitarbeiters zu den Themen Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit steigern und fordert daher einen Eigenanteil des Mitarbeiters für jedes Angebot.

Im Jahr 2016 haben wir uns in besonderem Maße auf die Vorsorgeuntersuchung konzentriert. Der „Mitarbeiter Check-up“ wird Mitarbeitern ab dem 35. Lebensjahr alle zwei Jahre, ab dem 55. Lebensjahr jährlich angeboten. ◀

## BETRIEBSSPORT

SORGT FÜR KÖRPERLICHE  
UND GEISTIGE FITNESS



### VORSORGEUNTERSUCHUNG ALS ANGEBOT ZUR FRÜHERKENNUNG VON KRANKHEITEN

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.

Unter der Leitung unserer Betriebsärzte können die Mitarbeiter ein hochwertiges Gesundheitsprogramm in Anspruch nehmen, die Teilnahme ist freiwillig.

*In den vergangenen Jahren hat sich die Zahl der Mitarbeiter, die zur Vorsorgeuntersuchung gehen, stetig erhöht.*

## UMWELT

**D**er effiziente Einsatz von Ressourcen, die Reduzierung der Ressourcenverbräuche und die Vermeidung von negativen Auswirkungen auf den Klimawandel sind für uns primäre Ziele im Umweltmanagement.

In den vergangenen Jahren haben wir kontinuierlich an der Ressourceneffizienz im Gebäudebetrieb gearbeitet und in den Bereichen Energie- und Wasserverbrauch sowie Abfall effektive Maßnahmen an allen Standorten umgesetzt.

Bei Neu- oder Umbaumaßnahmen bevorzugen wir umweltfreundliche Bauweisen. Energetische Maßnahmen im Bereich Heizung, Fenster und Gebäudeisolierung sorgen für eine verbesserte Energieeffizienz. Bei der umfangreichen Sanierung des Standorts Kassel wurde die Isolierung der Gebäudehülle verbessert und Heizanlage, Fenster und Sonnenschutz optimiert. Diese energetischen Maßnahmen haben zu einer verbesserten Energieeffizienz insbesondere beim Wärmeverbrauch geführt.

Zur Reduzierung des Stromverbrauchs trug maßgeblich die Optimierung unserer Beleuchtung bei. Im Jahr 2012 haben wir damit begonnen, die Beleuchtung unserer Tiefgaragen in Stuttgart und Wiesbaden auf LED-Technik umzustellen. In Erfurt wurde die Beleuchtung in der Tiefgarage und dem Betriebsrestaurant optimiert. Für elektrische Geräte wurde, wo möglich, eine Nachtabschaltung installiert, sodass allen überflüssigen Standby-Einstellungen zwischen 20 und sechs Uhr der Strom abgedreht wird. Auch die Nutzung von Sonnenenergie zur Erzeugung von regenerativer Energie war uns ein Anliegen. Nach Stuttgart und Karlsruhe wurde auch auf dem Gebäudedach in Wiesbaden und Kassel eine Photovoltaikanlage installiert.

Strom- und Wärmeverbrauch in Kilowattstunden (kWh)	2016	2015	2014
<b>Stromverbrauch</b>	<b>12.461.734</b>	12.802.079	13.192.768
Stromverbrauch gesamt	12.461.734	12.802.079	13.192.768
davon Ökostrom	12.461.734	12.802.079	13.192.768
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/Mitarbeiter)	4.128	4.221	4.559
<b>Wärmeverbrauch</b>	<b>9.657.055</b>	9.304.588	8.366.123
Wärmeverbrauch gesamt	9.657.055	9.304.588	8.366.123
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh/Mitarbeiter)	3.199	3.068	2.891

CO <sub>2</sub> -Emissionen aus Strom und Wärme in Kilogramm (kg)	2016	2015	2014
CO <sub>2</sub> -Emissionen Strom gesamt	-	-	-
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Strom (kg/Mitarbeiter)	0	0	0
CO <sub>2</sub> -Emissionen Wärme gesamt	1.461.112	1.407.784	823.227
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Wärme (kg/Mitarbeiter)	484	464	284

Seit 2013 beziehen wir an allen Standorten Strom aus regenerativen Energien. Im Berichtsjahr konnten wir zudem die Ökostromqualität deutlich verbessern. An unseren zwei Standorten Stuttgart und Mannheim werden wir ab 2017 Ökostrom beziehen, der mit dem ok-power-Label ausgezeichnet ist. Der Stromverbrauch dieser beiden Standorte entspricht etwa zwei Dritteln unseres Gesamtverbrauchs.

Der Wasserverbrauch konnte in den letzten Jahren kontinuierlich gesenkt werden. Am Standort Stuttgart wurde mithilfe einer Wärmerückgewinnungsanlage der Wasserverbrauch der Kühltechnik gesenkt und die Bewässerung der Außenanlagen auf ein Minimum reduziert.

Wasserverbrauch in Kubikmetern (m <sup>3</sup> )	2016	2015	2014
Wasserverbrauch gesamt	56.439	57.169	56.194
Spezifischer Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> /Mitarbeiter)	19	19	19

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



Abfallmengen in Kilogramm (kg)	2016	2015	2014
<b>Abfall zur Verwertung</b>	<b>531.310</b>	698.130	534.680
Papier	273.070	349.380	210.500
Karton	26.010	31.910	50.620
Glas	8.600	10.130	7.300
Kunststoff	15.030	39.120	23.770
Elektronikschrott	5.360	8.230	10.100
Holzabfälle/Grünschnitt	10.600	11.700	19.960
Sperrgut/Bauschutt	11.420	39.910	13.760
Altmetall	0	700	4.640
Fettabscheider	55.900	109.480	92.740
Kantinenabfälle/Bioabfälle	122.390	97.570	101.290
Batterien	170	12	0
Leuchtstoffröhren	260	1.120	790
Toner	660	-	-
Speise-/Friteusenfett	840	-	-
Kühl- und Gefrierschränke	1.000	-	-
<b>Abfall zur Beseitigung</b>	<b>316.910</b>	288.670	306.700
Gemischter Siedlungsabfall	314.330	285.420	293.820
Problemstoffe	2.580	3.250	12.880

### › SV entscheidet sich für „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 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.

### 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. Allein in den ersten 15 Monaten haben wir damit knapp vier Millionen Blatt Papier eingespart. Neben dem Einsparereffekt 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.

### Papierverbrauch und Anteil Recyclingpapier in Kilogramm (kg)

	2016	2015	2014
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier gesamt	482.572	341.467	365.900
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier spezifisch (kg/Mitarbeiter)	160	113	126
Anteil Drucker- und Kopierpapier Blauer Engel (in %)	100	100	72

### 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. Viele der ambitionierten Fahrradfahrer unter den Mitarbeitern haben im Jahr 2015 mit großer Begeisterung unser JobRad-Angebot in Anspruch genommen. Deshalb werden wir unsere Kooperation mit Leaserad und das JobRad-Angebot auch im kommenden Jahr fortführen. ›



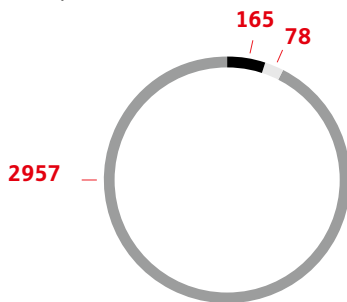
IPR – Initiative Pro  
Recyclingpapier

Dienstreisen	2016	2015	2014
Dienstreisen gesamt	16.399.999	16.606.925	16.461.560
Dienstreisen spezifisch (km/Mitarbeiter)	5.432	5.475	5.688
Anteil Dienstwagen (in km)	8.960.000	9.180.000	8.935.000
Anteil Bahn (in km)	6.817.999	6.787.925	7.022.560
Anteil Flug (in km)	622.000	639.000	504.000

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

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

**KREISDIAGRAMM CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN AUS DIENSTREISEN (IN TONNEN)**



CO <sub>2</sub> -Fußabdruck der SV SparkassenVersicherung	
Scope 1 direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	1.682
Scope 2 indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	1.461
Scope 3 erweiterte CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	2.788
Gesamt CO <sub>2</sub> -Emissionen Scope 1, 2 und 3 (t)	5.931
Spezifische CO <sub>2</sub> -Emissionen Scope 1, 2 und 3 (kg/Mitarbeiter)	1.964

**Energieeffizienz und Ressourcenschonung weiter im Fokus**

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

**Mitarbeiter für Nachhaltigkeit begeistern**

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

Unter dem Motto „Radeln für Umwelt und Fitness“ veranstalten wir seit 2012 den SV Fahrradsommer. Die Teilnehmer leisten mit ihrem Engagement nicht nur einen Beitrag für ihre Gesundheit, sondern auch für die Umwelt: Die im Jahr 2016 zurückgelegte Strecke entspricht einer CO<sub>2</sub>-Einsparung von 22.334 Kilogramm oder einem eingesparten Benzinverbrauch von 9.628 Litern. Auch das obligatorische Radlerfrühstück zum Abschluss des Fahrradsommers erfreut sich immer größerer Beliebtheit.

In den vergangenen drei Jahren haben wir im Rahmen der SV Umweltwochen zum „Mitdenken und Mitmachen“ eingeladen. Im kommenden Jahr veranstalten wir erstmals die „SV Nachhaltigkeitstage“. Stand bisher der reine Umweltgedanke im Mittelpunkt, vereinen wir künftig ökologische und soziale Themen. Die geplanten SV Nachhaltigkeitstage 2017 thematisieren beispielsweise den Kampf gegen Elektroschrott beziehungsweise dessen weitverbreiteten illegalen Export in Entwicklungsländer mit katastrophalen Folgen für Mensch und Umwelt. An jedem Konzernstandort findet ein „SV Nachhaltigkeitstag“ statt mit Wissenswertem rund um das jeweilige Thema, spannende Mitmachaktionen und Anregungen für den eigenen Alltag.

Auch der regelmäßig erscheinende Umwelttipp in unserem Mitarbeitermagazin behandelt aktuelle Themen, um die Mitarbeiter für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und der eigenen Gesundheit zu motivieren. So informierten wir im Jahr 2016 beispielsweise über die neue Rücknahmepflicht für Elektroaltgeräte, Sammelaktionen für alte Handys und PCs oder die Feinstaubproblematik. Anlässlich des internationalen Tags gegen den Lärm veröffentlichten wir „Tipps für einen etwas anderen (leiseren) Alltag“.



## GANZJAHRESRADLER FAHREN BEI WIND UND WETTER

Der SV Fahrradsommer ist in der SV zu einer festen Institution geworden. Von April bis September können die Kolleginnen und Kollegen aller Standorte ihre Fahrten mit dem Fahrrad in einen Kalender eintragen. Am Ende der Saison ermittelt das Umweltmanagement die gefahrenen Kilometer und die Teilnehmerzahl. So entsteht jedes Jahr ein kleiner Wettbewerb.

Im Sommer 2016 wurden nochmals alle bisherigen Rekorde gebrochen. 168 Mitarbeiter radelten zusammen 128.359 Kilometer von zu Hause ins Büro oder

zum nahegelegenen Bahnhof. Diese enorme Strecke haben die Radler unter freiem Himmel und nicht im Stau verbracht. Ein Gewinn in vielerlei Hinsicht: Sie haben die Umwelt geschont, ihre Gesundheit gefördert, vielleicht „neue Wege“ in der eigenen Heimat entdeckt oder Interessengemeinschaften mit anderen Kollegen gegründet. Auch neue Radler sind dazu gekommen. Der Pedelec-Boom macht sich bemerkbar. Doch egal ob mit oder ohne Antriebshilfe – eine Bereicherung ist der Verzicht auf Bequemlichkeit in jedem Fall.



*Die ganz Konsequenten fahren auch außerhalb des Sommers mit dem Rad zur Arbeit. Hut ab!*

### › Mitgliedschaften und Projekte machen unser Nachhaltigkeitsengagement 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 erfolgreich ökonomische, ökologische und soziale Fragen miteinander. Heute ist B.A.U.M. e.V. mit weit über 500 Mitgliedern das größte Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in Europa.

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

Seit 2012 beteiligen wir uns am Projekt ÖKOPROFIT der Stadt Wiesbaden. Auch im Jahr 2016 erhielten wir erneut die Auszeichnung „ÖKOPROFIT-Betrieb“. Neben der gezielten Umsetzung von Umweltmaßnahmen in unserem Unternehmen sind wir Mitglied im ÖKOPROFIT-Netzwerk und profitieren vom Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen.

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



## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

**W**eil wir uns mit der Region identifizieren, wollen wir sie stärken und ein zuverlässiger Förderer der kulturellen, sportlichen und sozialen Angebote sein. Das hat in der SV eine lange Tradition.

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

### Soziales Engagement für Kinder- und Jugendfarmen

Im sozialen Bereich unterstützen wir Projekte, die Kindern und Jugendlichen eine Perspektive für die Zukunft geben. Im Jahr 2016 lag unser Schwerpunkt auf der Förderung von Kreativ- und Abenteuerspielplätzen sowie Jugendfarmen. Eines haben die Vereine, die häufig mit Ehrenamtlichen arbeiten, gemein: zu wenig Geld. Viele haben spannende Konzepte, wie sie Kindern eine Vielfalt an Erfahrungsbereichen bieten wollen, damit sie

beim gemeinsamen Toben, Klettern, Bauen und Entdecken lernen, Verantwortung für die Natur, sich selbst und die Gruppe zu übernehmen. Doch meist mangelt es am Notwendigsten, wie einem neuen Fußballtor für den Bolzplatz oder einer Sanierung der in die Jahre gekommenen Spielgeräte. Hier können schon kleine Beträge vieles bewirken und wir können gewährleisten, dass sich unsere finanzielle Unterstützung über das gesamte Geschäftsgebiet verteilt.

### 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. >

G4-DMA/G4-EC8

## KINDERKOCHEN UND GLASSCHMUCK

In Erfurt hat die SV den Kreativ- und Abenteuerspielplatz KASpER bei der Verwirklichung der Projektideen „Interkulturelle Kinderkochküche“ sowie „Schmuck-Handwerk und Kultur“ unterstützt.

Der KASpER ist ein pädagogisch betreuter Abenteuerspielplatz, der Kindern eine Vielfalt an Erfahrungsbereichen und Gestaltungsmöglichkeiten bietet. In der Kochküche werden sie in die Zubereitung von Speisen einbezogen und lernen spielerisch, was gesunde Nahrungsmittel sind und wo sie herkommen. Teilnehmer aus anderen Kulturkreisen zeigen ihnen beim gemeinsamen Kochen neue Essensgewohnheiten und bauen Ängste vor Unbekanntem ab.

Die Anfertigung einer Glasperle oder eines Schmuckanhängers verdeutlicht den Kindern, wie viel Zeit und Geduld nötig ist von der Idee bis zum fertigen Schmuckstück. Dabei werden nicht nur handwerkliche und künstlerische Fähigkeiten gefördert, sondern auch die Wertschätzung für das Material und die handwerkliche Tätigkeit.



Das Team und die Kinder des Kreativ- und Abenteuerspielplatzes freuten sich über die Spende, die ihnen half, Töpfe, Pfannen und andere Küchenutensilien zu kaufen. Für die Herstellung des Glasschmucks wurde ein Arbeitsplatz eingerichtet.

*Harry Wießner, Organisationsdirektor in Erfurt, übergab symbolisch einen Scheck über 2.000 Euro an Michael Frank, den Vorstandsvorsitzenden des Vereins Domino e.V., der Träger des Kreativspielplatzes ist.*

### › Kontinuierliche Partnerschaften und individuelle Projekt- und Ausstellungsförderungen

Vor 25 Jahren wurde unser SV/ART-regio Kunstförderprogramm ins Leben gerufen, das im Oktober 1992 die erste Ausstellung unterstützte. Seither wurden zahlreiche Kooperationen initiiert und neue Förderstrukturen entstanden, die bis heute Bestand haben. Daher gab es 2016 allen Grund, auf die langjährigen Kooperationen im Geschäftsgebiet zurückzublicken.

In Hessen wurde mit einer großen Überblicksausstellung „20 Jahre Künstlerstipendium Willingshausen“ gefeiert. Seit 1995 erhalten Künstlerinnen und Künstler ein dreimonatiges Förderstipendium, um in einem Atelier mit Wohnung zu arbeiten. Eine Ausstellung in der Kunsthalle und ein Katalog komplettieren das Stipendienprogramm.

In Thüringen wurde die 10. Kunstmesse Thüringen artthuer in Erfurt durchgeführt. Seit 1998 veranstaltet der Verband Bildender Künstler Thüringen e.V. die Produzentenmesse in zweijährigem Rhythmus. Seit dem Jahr 2000 beteiligt sich die SV neben der Förderung der Messe mit einem Kunstpreis in Höhe von 5.000 Euro. Im Jubiläumsjahr 2016 lobte die SV einmalig ein Reisestipendium aus, das der Fotograf Sebastian Weise für sein Projekt „Wandern auf Luthers Spuren im Jahr des 500. Reformationsjubiläums“ erhielt.

Der zweite Schwerpunkt besteht in der Förderung von Festivalprogrammen. So unterstützen wir im südlichen Geschäftsgebiet seit Langem die beiden Festspiele „Schwäbischer Frühling“ und die „Schlossfestspiele Ettligen“.

2016 ging der „Schwäbische Frühling“ in die 21. Auflage. Hochgenuss für die Ohren versprechen in barocker Landschaft abseits der musikalischen Zentren die Ochsenhausener Konzerte. Von Beginn an lagen sie der Idee zugrunde, Klassikfestspiele im „Himmelreich des Barock“ anzubieten.

Im Badischen sind es die Schlossfestspiele Ettligen, die seit 1979 als Freiluft-Theaterfestival stattfinden. Jedes Jahr werden drei Hauptszenierungen aus den Bereichen Schauspiel, Kinderstück und Musical angeboten. Mit „Der zerbrochene Krug“, „Ritter Trenk“ und „Sunset Boulevard“ gab es 2016 mehr als 100 Vorstellungen.

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

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

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

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

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

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

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

## KUNSTFÖRDERUNG

LANGJÄHRIGE  
PARTNERSCHAFTEN UND  
KOOPERATIONEN



## GRI G4 INHALTSANGABE

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



## ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

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

**BERICHTSPROFIL**

G4-28	33	Berichtszeitraum (z. B. fiskalisch oder Kalenderjahr) für die bereitgestellten Informationen
G4-29	33	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts (falls vorhanden)
G4-30	33	Berichtszyklus (z. B. jährlich, zweijährlich)
G4-31	33	Nennen Sie eine Anlaufstelle für Fragen bezüglich des Berichts oder seiner Inhalte.
G4-32	27–32	Nennen Sie die von der Organisation gewählte „In Übereinstimmung“-Option. Nennen Sie den GRI-Index für die gewählte Option. Nennen Sie die Referenz zum externen Prüfungsbericht.
G4-33	es wurde keine externe Prüfung durchgeführt	Externe Prüfung

**UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

G4-34	11	Führungsstruktur der Organisation
-------	----	-----------------------------------

**ETHIK UND INTEGRITÄT**

G4-56	13	Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.
-------	----	--

**SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN**

DMA und Indikatoren	Seite/Antwort	Auslassungen	Externe Prüfung	Beschreibung
<b>KATEGORIE: WIRTSCHAFT</b>				
<b>Aspekt: Wirtschaftliche Leistung</b>				
G4-DMA	6, 13, 14–15			Managementansatz
G4-EC1	Geschäftsbericht 2016 „SV Konzern“ S.48–50, 54			Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert
G4-EC2	8–9, 14–15, 21–23,			Durch den Klimawandel aufgeworfene Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation
G4-EC3	Geschäftsbericht 2016 „SV Konzern“ S.96			Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan
G4-EC4	keine			Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung
<b>Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen</b>				
G4-DMA	25			Managementansatz
G4-EC7	14			Entwicklung und Auswirkungen von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen
G4-EC8	25–26			Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen
<b>KATEGORIE: ÖKOLOGIE</b>				
<b>Aspekt: Materialien</b>				
G4-DMA	22			Managementansatz
G4-EN1	22			Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen
G4-EN2	22			Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz
<b>Aspekt: Energie</b>				
G4-DMA	21, 23			Managementansatz
G4-EN3	21			Energieverbrauch innerhalb der Organisation
G4-EN4	21			Energieverbrauch außerhalb der Organisation
G4-EN5	21			Energieintensität
G4-EN6	21			Verringerung des Energieverbrauchs

**Aspekt: Wasser**

G4-DMA	21		Managementansatz
G4-EN8	21		Gesamtwasserentnahme nach Quelle

**Aspekt: Emissionen**

G4-DMA	21, 22, 23		Managementansatz
G4-EN15	23		Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
G4-EN16	21		Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)
G4-EN17	23		Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
G4-EN18	23		Intensität der THG-Emissionen
G4-EN19	21–23		Reduzierung der THG-Emissionen

**Aspekt: Abwasser und Abfall**

G4-DMA	21, 22		Managementansatz
G4-EN23	22		Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

**Aspekt: Produkte und Dientsleistungen**

G4-DMA	14, 15		Managementansatz
G4-EN27	15		Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dientsleistungen

**Aspekt: Compliance**

G4-DMA	13		Managementansatz
G4-EN29		Im Berichtsjahr gab es keine Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften.	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften

**Aspekt: Transport**

G4-DMA	22, 23		Managementansatz
G4-EN30	23		Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitgliedern der Belegschaft

**Aspekt: Insgesamt**

G4-DMA	21		Managementansatz
G4-EN31		Die gesamten Aufwendungen und Investitionen werden im Rahmen der Budgetplanung der einzelnen Fachbereiche erfasst.	Die gesamten Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz nach Art

**Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte**

G4-DMA	13		Managementansatz
G4-EN32		Es fand keine Überprüfung statt, da der Prozess in der Umsetzung ist. Geplante Umsetzung in 2017	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden
G4-EN33		Erhebliche ökologische Auswirkungen in der Lieferkette wurden im Berichtsjahr nicht ermittelt, da der Prozess in der Umsetzung ist. Geplante Umsetzung in 2017.	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

**Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte**

G4-DMA	16		Managementansatz
G4-EN34		Im Berichtsjahr gab es keine formellen Beschwerden bzgl. ökologischer Auswirkungen.	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden



**KATEGORIE: GESELLSCHAFT**

**Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung**

**Aspekt: Beschäftigung**

G4-DMA	17-19		Managementansatz
G4-LA1	18		Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region
G4-LA2	18		Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten

**Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

G4-DMA	19		Managementansatz
G4-LA6		Die Daten werden an die Personalabteilung gemeldet. Eine Auswertung findet bisher aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht statt. Ein Prozess zur Auswertung der Daten soll im nächsten Jahr etabliert werden.	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht
G4-LA7		In der SV sind keine Arbeitnehmer beschäftigt, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit einer hohen Erkrankungsrate oder -gefährdung ausgesetzt sind.	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung

**Aspekt: Aus- und Weiterbildung**

G4-DMA	17		Managementansatz
G4-LA9		17, Es werden die Ausgaben für Weiterbildung der Mitarbeiter erfasst (s.S. 17), aber nicht die Stundenzahl.	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie
G4-LA10	17		Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen
G4-LA11	18		Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

**Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit**

G4-DMA	19		Managementansatz
G4-LA12	19		Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren

**Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer**

G4-DMA	19		Managementansatz
G4-LA13		Die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe finden für alle Mitarbeiter Anwendung. Diese sehen vor, dass vergleichbare Tätigkeiten sowohl für Männer als auch für Frauen gleich vergütet werden.	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern, nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten

**Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken**

G4-DMA	13		Managementansatz
G4-LA14		Es fand keine Überprüfung statt, da der Prozess in der Umsetzung ist. Geplante Umsetzung in 2017	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden

G4-LA15		Erhebliche Auswirkungen wurden im Berichtsjahr nicht ermittelt, da der Prozess in der Umsetzung ist. Geplante Umsetzung in 2017.	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
---------	--	--	--

**Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken**

G4-DMA	16		Managementansatz
G4-LA16		Im Berichtsjahr gab es keine formellen Beschwerden bzgl. Arbeitspraktiken.	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden

**Unterkategorie: Menschenrechte**

**Aspekt: Investitionen**

G4-DMA	14, 15		Managementansatz
G4-HR1	14, 15		Prozentsatz und Gesamtzahl der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden
G4-HR2	14, 15		Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern in Bezug auf die Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation im Zusammenhang mit Menschenrechtsaspekten, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter

**Aspekt: Gleichbehandlung**

G4-DMA	19		Managementansatz
G4-HR3		Im Berichtsjahr gab es keine Diskriminierungsvorfälle.	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

**Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten**

G4-DMA	13		Managementansatz
G4-HR10		Es fand keine Überprüfung statt, da der Prozess in der Umsetzung ist. Geplante Umsetzung in 2017	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden
G4-HR11		Erhebliche Auswirkungen wurden im Berichtsjahr nicht ermittelt, da der Prozess in der Umsetzung ist. Geplante Umsetzung in 2017.	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

**UNTERKATEGORIE: GESELLSCHAFT**

**Aspekt: Korruptionsbekämpfung**

G4-DMA	13		Managementansatz
G4-SO3		Im Rahmen unserer Compliance-Risiko-Analyse wurde uns kein Korruptionsrisiko gemeldet, daher fanden auch keine weitergehende Überprüfungen statt.	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden und ermittelte erhebliche Risiken
G4-SO4		Die Regelungen zur Korruptionsbekämpfung sind in den Verhaltensgrundsätzen enthalten. Es besteht eine Betriebsvereinbarung über die Einführung der Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeiter.	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
G4-SO5		Im Berichtsjahr gab es keine Korruptionsfälle.	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

**Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten**

G4-DMA	13		Managementansatz
G4-SO7	keine		Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse

**Aspekt: Compliance**

G4-DMA	13		Managementansatz
--------	----	--	------------------

G4-SO8		Im Berichtsjahr gab es keine Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
--------	--	---	---

**Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen**

G4-DMA	13		Managementansatz
G4-SO9		Es fand keine Überprüfung statt, da der Prozess in der Umsetzung ist. Geplante Umsetzung in 2017	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden
G4-SO10		Erhebliche Auswirkungen wurden im Berichtsjahr nicht ermittelt, da der Prozess in der Umsetzung ist. Geplante Umsetzung in 2017.	Signifikante aktuelle und potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette sowie ergriffene Maßnahmen

**Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen**

G4-DMA	16		Managementansatz
G4-SO11		Im Berichtsjahr gab es keine formellen Beschwerden bzgl. Auswirkungen auf die Gesellschaft.	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden

**UNTERKATEGORIE: PRODUKTVERANTWORTUNG**

**Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen**

G4-DMA	16		Managementansatz
G4-PR4		Im Bereich Marketing musste die SV für (nicht lizenzierte) Bildrechte ein Entgelt an den Eigentümer der Bildrechte zahlen.	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen, dargestellt nach Art der Folgen
G4-PR5	16		Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit

**Aspekt: Schutz der Privatsphäre von Kunden**

G4-DMA	16		Managementansatz
G4-PR8	keine		Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten

**Aspekt: Compliance**

G4-DMA	13		Managementansatz
G4-PR9		kein Bußgeld entstanden	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen

**Aspekt: Produktportfolio**

G4-DMA	15		Managementansatz
FS7		Die nachhaltige fondsgebundene Rentenversicherung wurde im Mai 2017 eingeführt. Für 2016 liegt daher kein Wert vor. Im nächsten Jahr kann der Wert erfasst werden.	Wert der Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen nach Zweck
FS8		Die nachhaltige fondsgebundene Rentenversicherung wurde im Mai 2017 eingeführt. Für 2016 liegt daher kein Wert vor. Im nächsten Jahr kann der Wert erfasst werden.	Wert der Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen nach Zweck

**Aspekt: Audit**

G4-DMA	14, 15		Managementansatz
--------	--------	--	------------------

**Aspekt: Active-Ownership-Ansatz**

G4-DMA	14, 15		Managementansatz
FS10	14, 15		Anteil der Unternehmen des Firmenportfolios, mit welchen Umwelt- oder Sozialleistungen geprüft werden
FS11	14, 15		Anteil der Anlagen, die auf positive oder negative Umwelt- oder Sozialthemen diskutiert wurden



## WEITERE INFORMATIONEN

### GESCHÄFTSBERICHTE 2016



**SV KOMPAKT**  
Profil und Positionen



**SV KONZERN**  
Geschäftsbericht 2016



**SV HOLDING AG**  
Geschäftsbericht 2016



**SV GEBÄUDE-  
VERSICHERUNG AG**  
Geschäftsbericht 2016



**SV LEBENS-  
VERSICHERUNG AG**  
Geschäftsbericht 2016



**SV NACHHALTIGKEIT**  
Wir übernehmen  
Verantwortung



**SV BERICHT ZUR SOLVENZ-  
UND FINANZLAGE**  
Geschäftsbericht 2016



**SV KOMPACT ONLINE**  
Profil und Positionen

### INFORMATIONEN ZUM BERICHT

Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2016. 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 25.04.2016.

### 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 © Sylvia Knittel  
S. 3 © Wolfram Scheible  
S. 4, 7, 12 © Marc Gilardone  
S. 15, 20, 24, 26 © SV Sparkassenversicherung

---

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



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