



SV NACHHALTIGKEIT

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

2021

INHALT

03 EDITORIAL

UNTERNEHMEN UND STRATEGIE

05 DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG

07 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

10 NACHHALTIGKEITSZIELE UND -MASSNAHMEN

HANDLUNGSFELDER

12 VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

15 PRODUKTE UND LEISTUNGEN

21 MITARBEITER*INNEN

26 UMWELT

30 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

WEITERE INFORMATIONEN

33 ANGABEN GEMÄSS TAXONOMIE-VERORDNUNG

34 GRI INHALTSINDEX

39 INFORMATIONEN ZUM BERICHT

39 IMPRESSUM



SV INVESTIERT
Kapitalanlagestrategie berücksichtigt ökologische, soziale und ethische Kriterien [› 04](#)



SV HILFT
Die Kulturförderung ist ein verlässlicher Partner für Kulturschaffende [› 11](#)



SV KOCHT
In der Betriebsgastronomie gibt es nachhaltige und regionale Gerichte [› 32](#)



OBSTBLÜTE
Am Rand der Schwäbischen Alb stehen Ende April die Obstbäume in den Streuobstwiesen in voller Blüte. Apfel und Birnen schieben ihre weißen Blütenpüschel in die Frühlingssonne. Damit die teils alten Bäume tragen, müssen sie regelmäßig beschnitten und vom alten Holz befreit oder auch gefällt und ersetzt werden. Streuobstwiesen tragen zur Artenvielfalt bei und sind ein Eldorado für Insekten, insbesondere für Bienen.

Weitere Motive aus der Serie



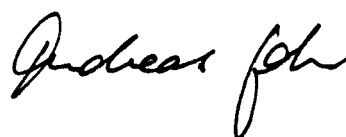
Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2021 stand wie das vorherige unter dem Einfluss der Coronapandemie, allerdings unter besseren Vorzeichen. Seit Anfang des Jahres waren Impfstoffe am Markt, in der SV haben wir im Juni – sobald es Betriebsärzten erlaubt war – mit dem Impfen begonnen und an allen Standorten über 3.700 Impfungen, auch für Angehörige, verabreicht. Auch wenn Corona stark in den Mittelpunkt des Interesses gerückt ist, ist das Thema Nachhaltigkeit ein unverändert wichtiges. Als Öffentlicher Versicherer mit einer langen Tradition bekennen wir uns zu Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung. Dies sind zentrale Säulen unserer Unternehmensstrategie und Teil unserer DNA.

Wir haben eine Klimastrategie verabschiedet und stellen unseren Geschäftsbetrieb klimaneutral. Innerhalb des Beschaffungsprozesses berücksichtigen wir ökologische und soziale Aspekte als Entscheidungskriterien. In unserem Kerngeschäft Versicherung haben wir Nachhaltigkeitskriterien verankert, zum Beispiel können unsere Kunden in der Altersvorsorge das Maß der Nachhaltigkeit durch eine gezielte Fonds- und Indexauswahl selbst bestimmen. Mit unseren Sachversicherungsprodukten unterstützen wir energieeffizienzsteigernde Maßnahmen und belohnen ressourcenschonendes Verhalten. Bei der Zeichnung industrieller Risiken sowie in der Sachversicherung werden Ausschlusskriterien berücksichtigt.

Im vergangenen Jahr haben wir uns gemeinsam mit den anderen Öffentlichen Versicherern zur Integration weiterer Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Kapitalanlagestrategie bekannt. Mit einem Active Ownership wollen wir unsere Einflussmöglichkeiten auf strategische Entscheidungen der Unternehmen nutzen, in die wir investieren. Beim Voting und Engagement unterstützen uns die Spezialisten für Nachhaltigkeit und Corporate Governance der Deka Investment GmbH. Außerdem sind wir der Net Zero Asset Owner Alliance beigetreten, einem Netzwerk der weltweit größten Kapitalanleger. Mit unserer Kapitalanlagestrategie stehen wir zu dem im Pariser Klimaschutzabkommen festgeschriebenen Ziel, die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen und die Finanzmittelflüsse sukzessive mit den Klimazielen in Einklang zu bringen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr



Dr. Andreas Jahn
Vorsitzender des Vorstands



UNTERNEHMEN UND STRATEGIE

- › DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG
- › NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE
- › NACHHALTIGKEITSZIELE UND -MASSNAHMEN

SV INVESTIERT

Sven Simon ist Kapitalanleger der SV und Spezialist in Sachen Nachhaltigkeit. Er sorgt für die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in den SV-Kapitalanlagen. Ausschlusskriterien gewährleisten, dass in keine Unternehmen investiert wird, die gegen Umweltschutz, Menschenrechte oder Arbeitsnormen verstoßen. Das Portfolio nachhaltiger Anlagen im Bereich Infrastruktur, erneuerbare Energien und Wald wird permanent ausgebaut. ›

DIE SV SPARKASSEN-VERSICHERUNG

Die SV bündelt das Versicherungsangebot der Sparkassen-Finanzgruppe in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Teilen von Rheinland-Pfalz. In 319 eigenen Geschäftsstellen und 102 Sparkassen im Geschäftsgebiet bieten wir unseren Kunden einen Rundum-Service aus einer Hand. Als moderner Regionalversicherer und Marktführer in der Gebäudeversicherung versichern wir in Baden-Württemberg und Hessen gut zwei Drittel aller Häuser. 3,7 Millionen Kunden vertrauen uns den Schutz ihrer Vermögenswerte an. Der Konzernsitz ist Stuttgart. Neben Stuttgart ist die SV mit Standorten in Erfurt, Karlsruhe, Kassel, Mannheim und Wiesbaden präsent. Unsere Kunden betreuen wir in vielen Sparkassen und eigenen Generalagenturen persönlich vor Ort.

Unseren Kunden bieten wir einen Schutz der neuesten Generation

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

Motivierte und engagierte Mitarbeiter*innen sind unser wichtigstes Kapital

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

SV BETEILIGT SICH AKTIV AN DER IMPFKAMPAGNE

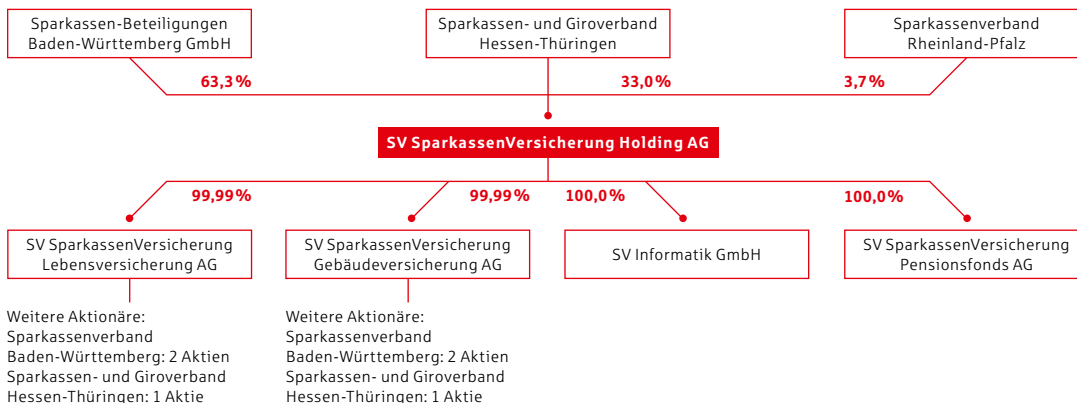


und besonders gefährdete Bevölkerungsgruppen geimpft.

Die SV hat früh entschieden, ihren Mitarbeitenden über die Betriebsärzte Impfungen anzubieten und alles vorbereitet für den Zeitpunkt, als Unternehmen in die Impfkampagne einbezogen wurden. Bereits im Juni standen an allen sechs SV-Standorten Impfstreßen und das erforderliche Personal sowie Impfstoff bereit. Auch Angehörige und im Haushalt lebende Personen konnten das Impfangebot der SV nutzen. Im Dezember startete die Kampagne für die Boosterimpfungen in der SV.

Anfang des Jahres 2021 standen endlich die mit Hochdruck entwickelten Impfstoffe gegen COVID-19 bereit, doch es wurde auch klar, dass es ein weiter Weg wird, bis alle Bürger*innen ein Impfangebot wahrnehmen konnten. So wurden zunächst die Älteren

KONZERNSTRUKTUR UND EIGENTÜMER



>Überregional eine Größe

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

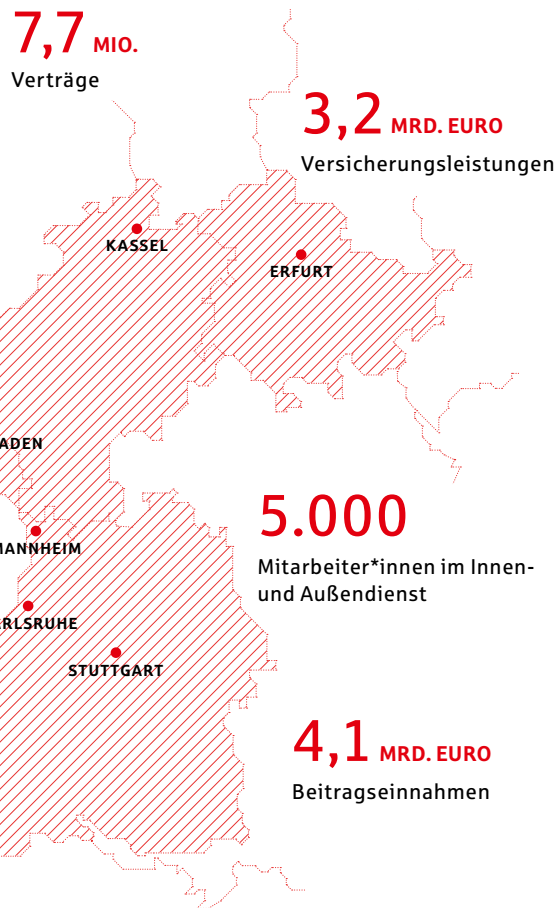
Die SV engagiert sich in regionalen und bundesweiten Verbänden, Interessengruppen und Vereinen. Als verantwortungsvoller Versicherer sind wir aktiv im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), im Verband öffentlicher Versicherer (VöV)

sowie im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V. (AGV) tätig. Wir stehen in 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).

27,2 MRD. EURO
Kapitalanlagen

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

DIE 6 STANDORTE DER SV
Erfurt, Karlsruhe, Kassel, Mannheim, Stuttgart, Wiesbaden



GUT DURCH DIE CORONAKRISE

Oberstes Ziel in der Pandemie war immer der Schutz der Gesundheit der Belegschaft. Daneben galt es den Betrieb aufrechtzuerhalten, damit wir für unsere Kunden und Vertriebspartner da sind, wenn sie uns brauchen.

2021 haben wir es noch besser als im ersten Corona-jahr geschafft, Kunden von uns zu überzeugen. In der Schaden-/Unfallversicherung sind wir über dem Markt gewachsen und haben das beste Ergebnis seit 2011 erreicht. In der Lebensversicherung erzielten wir sogar das beste Neugeschäft seit 2004. Es war aber auch das dritthöchste Elementarschadenjahr in der Geschichte der SV. Vor allem die Unwetter Ende Juni haben zu vielen Elementarschäden geführt und unser Ergebnis belastet. Sie werden allerdings überwiegend durch unsere Rückver-



sicherung aufgefangen. Positive Entwicklungen haben wir an den Kapitalmärkten zu verzeichnen. Die guten Kapitalergebnisse der SV Leben und der SV Gebäude haben dazu beigetragen, dass wir im Marktvergleich sehr stabil dastehen.

NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE

Als Versicherer mit einer langen Tradition und einer über 250-jährigen Unternehmensgeschichte bekennt sich die SV zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Nachhaltigkeit ist eine zentrale Säule unserer Unternehmensstrategie. Mit unserem Nachhaltigkeitsengagement wollen wir wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit sozialer und ökologischer Verantwortung in Einklang bringen.

SV bekennt sich zu internationalen Klima- und Nachhaltigkeitszielen

Wir bekennen uns zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens und zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs). Mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten wollen wir einen Beitrag zur Zielerreichung leisten. Nach unserer derzeitigen Analyse sind dabei für unser Kerngeschäft als Versicherer und Investor insbesondere die SDGs „Bezahlbare und Saubere Energie“ (SDG 7), „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (SDG 8) sowie „Maßnahmen zum Klimaschutz“ (SDG 13) von hervorgehobener Bedeutung. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) hat Anfang 2021 ein Positionspapier verabschiedet, mit dem sich die Assekuranz zum nachhaltigen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft verpflichtet. Die SV unterstützt die GDV-Nachhaltigkeitspositionierung und die dort genannten Ziele ausdrücklich.

Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

„Gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit“ ist eine von vier Zieldimensionen unserer Unternehmensstrategie. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten konzentrieren wir auf diejenigen Themen, die für uns und unsere Interessengruppen von wesentlicher Bedeutung sind. Daher haben wir bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie seit einigen Jahren sowohl interne als auch externe Interessengruppen eingebunden.

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

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

Als Folge sind seit einiger Zeit diese „Wesentlichen Themen“ mehr in den Blickpunkt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten gerückt. So hat unser Handeln im Kerngeschäft, insbesondere die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Kapitalanlage und Produkte, an Bedeutung gewonnen. Mit unseren fünf definierten Handlungsfeldern betrachten wir Nachhaltigkeit ganzheitlich und fokussieren uns gleichzeitig auf die für uns wesentlichen Themen. Durch unseren regelmäßigen Dialog mit Nachhaltigkeitsexperten und in Netzwerken nehmen wir die – auch in regulatorischer Hinsicht – dynamische Entwicklung in der Finanzwirtschaft in Sachen „Sustainable Finance“ auf und berücksichtigen die Erkenntnisse bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Ende 2021 haben wir eine erneute Stakeholder-Befragung gestartet. Dabei haben wir Kunden, Mitarbeiter*innen, Vertriebspartner und Eigentümer befragt, um ein aktuelles Bild über deren Sichtweise auf unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu erhalten. Wir werden die Ergebnisse analysieren und in die Weiterentwicklung unserer Strategie einfließen lassen.

Kommunikation der Aktivitäten

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

WEITER- ENTWICKLUNG

DER STRATEGIE

› Leitbild definiert unser Nachhaltigkeitsverständnis

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

SV NACHHALTIGKEITSLEITBILD

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

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

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*innen
- Umwelt
- Gesellschaftliches Engagement

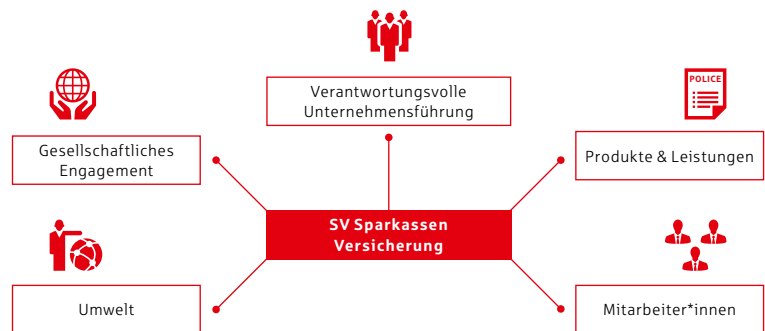
Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der SV

Für jedes Handlungsfeld haben wir die „Wesentlichen Themen“ festgelegt und strategische Ziele mit entsprechenden Maßnahmen abgeleitet. Der aktuelle Stand wird in der Tabelle „Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen“ festgehalten (siehe S. 10).

Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Nachhaltiges Handeln trägt maßgeblich zur Wettbewerbsfähigkeit bei. Deshalb integrieren wir Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie und -prozesse. Wir kommunizieren unser Engagement regelmäßig an unsere Interessengruppen und beteiligen sie bei der Fortschreibung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Bei der Beschaffung berücksichtigen wir Sozial- und Umweltkriterien. Die Sicherstellung der Regelkonformität und des Datenschutzes ist für uns selbstverständlich.

Produkte & Leistungen: Verantwortungsvolles Wirtschaften sowie ein auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmtes Produktangebot und kompetente Beratung sind für uns Grundlage allen Handelns. Mit unseren Sachversicherungsprodukten unterstützen wir energieeffizienzsteigernde Maßnahmen und belohnen ressourcenschonendes Verhalten. In der Altersvorsorge können Kunden das Maß der Nachhal-

HANDLUNGSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



tigkeit durch gezielte Fonds- und Indexauswahl selbst bestimmen. Wir verbessern kontinuierlich die Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlagen. Dabei orientieren wir uns an den Prinzipien des United Nations Global Compact, arbeiten mit der renommierten Ratingagentur ISS ESG zusammen und reduzieren den CO₂-Fußabdruck unserer Kapitalanlagen. Zudem sind wir Mitglied der Initiative für verantwortliches Investieren PRI (Principles for Responsible Investment) sowie des Klimabündnisses Net Zero Asset Owner Alliance (NZAOA).

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

Umwelt: Wir wollen unsere Umweltauswirkungen so gering wie möglich halten. In unserem Geschäftsbetrieb arbeiten wir klimaneutral. Dafür vermeiden und reduzieren wir CO₂-Emissionen, beispielsweise durch die Optimierung unserer Energie- und Ressourcenverbräuche und gestalten unsere Mobilität nachhaltiger. Konzernweit haben wir Recyclingpapier im Einsatz, die Nutzung von Ökostrom ist für uns selbstverständlich. Auf den Dächern unserer Standorte produzieren wir Strom mit eigenen Photovoltaikanlagen. CO₂-Emissionen, die unvermeidbar anfallen, kompensieren wir mit zertifizierten Klimaschutzprojekten.

Gesellschaftliches Engagement: Wir identifizieren uns mit den Regionen, in denen wir tätig sind, wollen sie stärken und ein zuverlässiger Förderer von kulturellen, sportlichen und sozialen Angeboten sein. Das hat in der SV eine lange Tradition. Wir engagieren uns im Breitensport und der Nachwuchsförderung, fördern Kunst und Kultur sowie Forschung und Lehre in der Schadenvorsorge. Zudem unterstützen wir soziale Projekte. ›

FÜNF

WESENTLICHE
HANDLUNGSFELDER

› **Mit unserer Nachhaltigkeitsorganisation zukunftsfähig aufgestellt**

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

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

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

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

**NACHHALTIGKEITS AUSZEICHNUNGEN
BESTÄTIGEN UNSER ENGAGEMENT**

Im Jahr 2021 haben uns diverse Untersuchungen eine hohe Qualität unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten bescheinigt:

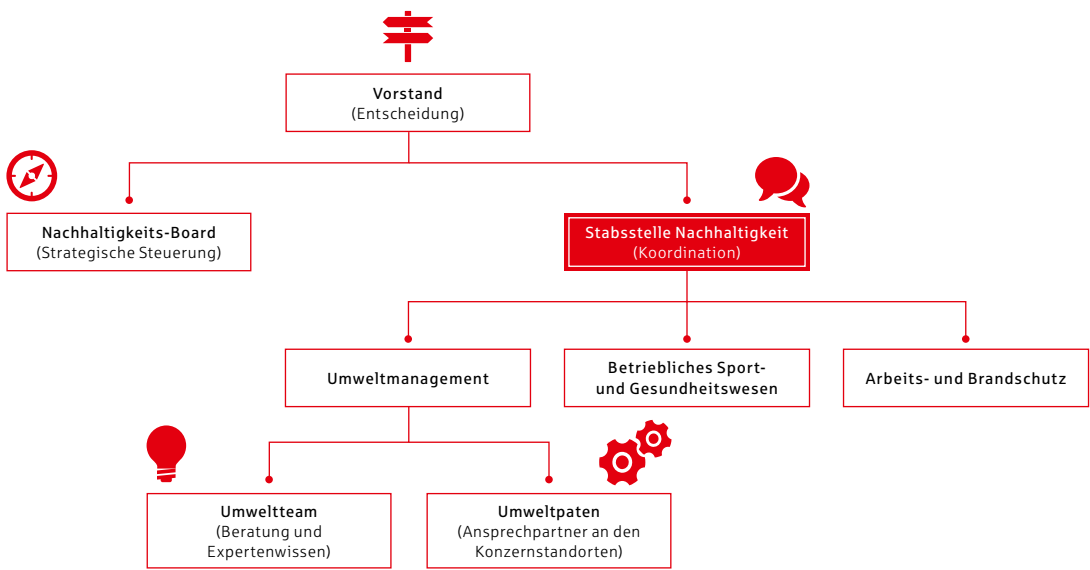
In der Studie von DEUTSCHLAND TEST wurde die SV zum wiederholten Male als Testsieger für ihr „Nachhaltiges Engagement“ ausgezeichnet.

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

Die unabhängigen Analysehäuser Zielke Research Consult und Morgen & Morgen haben gemeinsam die Nachhaltigkeitsberichte von Versicherern analysiert. Betrachtet wurden die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Environment, Social und Governance. Die SV belegt Platz drei von 50 bewerteten Versicherern. Dafür wurden wir mit dem höchsten Siegel „Gold“ ausgezeichnet.



UNSERE SV NACHHALTIGKEITSORGANISATION



NACHHALTIGKEITSZIELE UND -MASSNAHMEN

Handlungsfelder	Strategische Ziele	Maßnahmen	Termine/Status	
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Information / Beteiligung relevanter Interessengruppen	Regelmäßiger Dialog mit internen und externen Interessengruppen Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI)	fortlaufend jährlich	
	Integration Nachhaltigkeitskriterien bei der Beschaffung und bei Bauprojekten	Konsequente Nutzung der Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und Dienstleister Optimierte Überwachung der Lieferkette hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien Vorbereitung auf die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes Entsorgung unserer IT-Altgeräte in Zusammenarbeit mit der Fa. AFB gGmbH – social & green IT Neubau Mannheim nach Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen	fortlaufend fortlaufend 2022 fortlaufend umgesetzt	
	Regelkonformität und Nachhaltigkeit im Risikomanagement	Weiterentwicklung der Compliance Organisation Umsetzung neuer regulatorischer Anforderungen Analyse der gemeldeten Einzelrisiken aus der Risikoinventur auf Nachhaltigkeitsbezüge	fortlaufend fortlaufend umgesetzt	
Produkte & Leistungen	Ausbau und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage	Laufende Überwachung und halbjährliche Aktualisierung unserer Ausschlussliste Ausbau der Quote nachhaltiger und alternativer Investments Analyse des Immobilienportfolios unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten Entwicklung und Kommunikation erster Teilziele auf Sektorebene zur Dekarbonisierung der Portfolien bei liquiden Aktien- und Unternehmensanleihen Umsetzung der Reportinganforderungen aus der Taxonomie- und Transparenz-Verordnung	fortlaufend fortlaufend 2022 2022 2023	
	Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Produkte	Erweiterung der Fondspalette in der VermögensPolice Invest und GenerationenPlan Invest um weitere nachhaltige Fonds Aufnahme eines Nachhaltigkeits-Indices beim Produkt IndexGarant Übernahme von Mehrkosten bei energetischen Sanierungsmaßnahmen in der Wohngebäude- und Hausratversicherung Einführung der SV LadesäulenPolice Weiterentwicklung des Produkts E-BikeSchutz Aktualisierung Produktpalette im Bereich Haftpflicht Unfall Sach (HUS) auf Nachhaltigkeit Einführung Handwerker-Service bei Umbauarbeiten in eigenen vier Wänden (regional begrenzt)	2022 umgesetzt fortlaufend umgesetzt umgesetzt 2022/2023 umgesetzt	
	Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Underwriting	Anwendung von Ausschlusskriterien im Underwriting (Zeichnung) industrieller Risiken und in der Sachversicherung	fortlaufend	
	Ausbau der Kundenorientierung & Beratungskompetenz hinsichtlich Nachhaltigkeit	Erstellung eines Kundenflyers und einer Beraterinformation zum Thema Nachhaltigkeit Integration „Nachhaltigkeit“ auf der SV Vertriebsmesse Abfrage der Nachhaltigkeit-Präferenz des Kunden beim Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten	umgesetzt jährlich 2022	
	Mitarbeiter*innen	Betriebliche Aus- und Weiterbildung und Mitarbeiterförderung	Ausbildungskonzept für Nachwuchs / SV Qualifizierungsangebot Förderprogramme für Führungskräfte und Projektleiter	fortlaufend fortlaufend
		Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Unterstützung von Familien durch pme Familienservice (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) Möglichkeit zur Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle	fortlaufend fortlaufend
Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen		Anpassung der Rahmenbedingungen	fortlaufend	
	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	Schulungen und Angebote für Führungskräfte und Mitarbeitende Vorsorgeangebot Gesundheits-Check-up und diverse Präventionsangebote Umfangreiches Sport- und Bewegungsangebot	fortlaufend fortlaufend fortlaufend	
	Mitarbeitersensibilisierung für Nachhaltigkeit	SV Fahrradsommer / SV Nachhaltigkeitstage Regelmäßige Informationen in den internen Medien	jährlich fortlaufend	
Umwelt	Klimaschutz	Klimaneutraler Geschäftsbetrieb, u. a. Kompensation von CO ₂ -Emissionen	fortlaufend	
	Optimierung des Ressourceneinsatzes	Bezug von Ökostrom an allen sechs Konzernstandorten	fortlaufend	
		Bezug von Recyclingpapier (Kopier- und Druckerpapier)	fortlaufend	
		Klimaneutraler Postversand aller Briefsendungen Umstellung auf elektronische Kommunikationswege Intensivierung der Nachhaltigkeitsaktivitäten im IT-Bereich Modernisierung der Kältetechnik am Hauptsitz Stuttgart	fortlaufend fortlaufend 2022 2022	
	Nachhaltige Mobilität	Einhaltung der festgelegten Emissionsobergrenze für die Dienstwagenflotte von 130 g/km Reduzierung von Reisetätigkeit durch Nutzung digitaler Konferenzsysteme Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sowie der Bahn bei Dienstreisen Sukzessive Schaffung der Lade-Infrastruktur für Elektro- und Hybridfahrzeuge an den Konzernstandorten Auf Dienstreisen bevorzugte Nutzung von Hotels mit nachhaltiger Strategie	fortlaufend fortlaufend fortlaufend fortlaufend fortlaufend	
Naturschutzprojekte	Stadtbienen Wiesbaden	fortlaufend		
Gesellschaftliches Engagement	Breitensport und Nachwuchsförderung	Mobile SV Sport Camps (SV Fußballschulen, SV Handballcamps, SV Tischtennis-Erlebnistage), Radsport sowie die Förderung von Nachwuchstalenten im Wintersport	fortlaufend	
	Förderung von Kunst und Kultur	Finanzielle Unterstützung sowie Ausloben von Stipendien und Kunstpreisen	fortlaufend	
	Soziale Projekte	Kinder- und Jugendförderung	fortlaufend	
	Förderung von Forschung und Lehre	Stiftung Umwelt und Schadenvorsorge der SV Sparkassenversicherung Gebäudeversicherung ÖVA-Stiftung Wissenschafts- und Kulturförderung an der Dualen Hochschule Mannheim	fortlaufend fortlaufend	



HANDLUNGSFELDER

- › VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- › PRODUKTE UND LEISTUNGEN
- › MITARBEITER*INNEN
- › UMWELT
- › GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

SV HILFT

Sabine Rominski aus der Kunst- und Kulturförderung unterstützt Einrichtungen, die von der Pandemie besonders stark betroffen sind. Mit der Spendenaktion „SV hilft“ werden soziale, karitative und ökologische Projekte bedacht. Ebenso greift die SV freischaffenden Künstler*innen ohne feste Engagements unter die Arme, zum Beispiel für den Neustart nach dem Lockdown im EinTanzHaus in Mannheim. ›

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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

Umsetzung regulatorischer Anforderungen im Bereich Compliance

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

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

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

Wir haben Grundsätze vereinbart, die Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter*innen im Innen- und Außendienst zu einem rechtskonformen, verlässlichen und an ethischen Werten orientierten Verhalten verpflichten. Mit der Einführung der Verhaltensgrundsätze für den Innen- und Außendienst erfüllt die SV auch ihre entsprechenden Selbstverpflichtungen aus den „Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch die deutsche Versicherungswirtschaft“ sowie aus dem „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV).

Die Einhaltung dieser Selbstverpflichtungen wurde im Jahr 2020 durch unsere interne Revision bestätigt. Die Regeln des sogenannten Code of Conduct haben bereits vor dem Inkrafttreten der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des modifizierten Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) im Jahr 2018 den Datenschutz erhöht und für mehr Transparenz gesorgt und damit einen Mehrwert für unsere Kunden geschaffen. Mit der Umsetzung der DSGVO und des modifizierten BDSG erfüllen wir weiterhin alle regulatorischen Anforderungen und schützen die Daten unserer Kunden bestmöglich.

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

Eine Sensibilisierung unserer Mitarbeiter*innen und unserer Geschäftsleitung erfolgt unter anderem im Rahmen von Schulungen. Diese vorbeugenden Maßnahmen werden durch eine ständige Überwachung der Einhaltung der Compliance-Vorschriften und einer strikten Ahndung von Verstößen begleitet. Bestechung und Korruption werden von unserem Unternehmen nicht toleriert. Im Rahmen unserer Compliance-Risikoanalyse wurde uns kein Korruptionsrisiko gemeldet. Daher fanden auch keine weitergehenden Überprüfungen statt. Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Fälle von Korruption seitens der Gesellschaften oder ihrer Mitarbeiter*innen bekannt. Ebenso waren im Berichtsjahr keine Verfahren wegen erheblicher Bußgelder oder nicht monetären Strafen aufgrund von Verstößen gegen Gesetze oder untergesetzliche Vorschriften anhängig.

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

DEFINIERT UND KONKRETISIERTE COMPLIANCE-ZIELE

- Einhaltung aller arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben
- Beachtung der Vorgaben des Außenwirtschaftsrechts bei Zahlungen ins Ausland
- Beachtung aller steuerlichen Vorgaben
- Überwachung der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben
- Umsetzung der Vorschriften des Geldwäschegesetzes sowie aller nationalen und der relevanten supranationalen Vorgaben zur Terrorismusbekämpfung
- Überwachung der Einhaltung der kartellrechtlichen Vorgaben
- Einhaltung der Anforderungen an die Information der Aufsichtsbehörden
- Einhaltung aller externen und internen Vorgaben an die IT-Funktion
- Verhinderung und Aufdeckung von Straftaten, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden
- Einhaltung aller handelsrechtlichen, aktienrechtlichen und sonstigen Bilanzierungsvorgaben
- Schutz der Konzernunternehmen vor Versicherungsbetrug
- Einhaltung aller vertriebsrechtlichen Vorgaben, insbesondere derjenigen des GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten

› Stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Risikomanagement

Im Jahr 2021 wurde das Thema Nachhaltigkeit noch stärker im Risikomanagement berücksichtigt. So wurden im Bericht über die unternehmenseigene Risiko- und Solvabilitätsbeurteilung (ORSA) erstmals die gemeldeten Einzelrisiken auf einen Nachhaltigkeitsbezug untersucht. Die Analyse zeigt, dass die Mehrzahl der Risiken aus der Risikoinventur einen direkten oder indirekten Nachhaltigkeitsbezug besitzt. Die Ergebnisse bezogen auf einzelne Handlungsfelder unterscheiden sich dabei deutlich: Bei nahezu allen versicherungstechnischen Risiken Schaden/Unfall sowie dem Großteil der Marktrisiken wurden Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert, wohingegen bei den versicherungstechnischen Risiken Leben und sonstigen Risiken (insbesondere Prozess-/Qualitätsrisiken) überwiegend keine Nachhaltigkeitsrisiken festgestellt wurden.

Bereits im Jahr zuvor haben wir die Auswirkungen des Klimawandels auf die Schadenerwartung unserer Gebäudeversicherung untersucht. Hierzu wurde auf Basis internationaler Studien ein Klimawandel-Szenario mit signifikant höherer Sturm- und Hochwasserfrequenz unterstellt und anschließend bewertet. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse haben weiterhin Gültigkeit.

Aufgrund des abweichenden Risikobegriffs des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) haben wir eine Einschätzung potenzieller Risiken vorgenommen. Es wurden keine berichtspflichtigen Risiken im Sinne des CSR-RUG identifiziert. Informationen zu Risiken, die grundsätzlich mit den in diesem Bericht dargestellten Aspekten im Zusammenhang stehen – wie beispielsweise Personal-, Compliance- oder Reputationsrisiken –, sind dem SV Konzern-Geschäftsbericht 2021 zu entnehmen.

SV Klimastrategie wird umgesetzt

Für die SV ist die Vermeidung und Reduzierung von CO₂-Emissionen ein wichtiges Ziel. Seit 2009 setzen wir vielfältige Maßnahmen um, die sich positiv auf die CO₂-Bilanz der SV auswirken.

Im Jahr 2020 haben wir eine Klimastrategie verabschiedet. Sie sieht unter anderem vor, den Geschäftsbetrieb der SV klimaneutral zu stellen (siehe Kapitel „Umwelt“, S. 26ff.). Darüber hinaus beschäftigen wir uns verstärkt mit unseren weiteren indirekten CO₂-Emissionen in Scope 3. Dazu gehört insbesondere eine Reduzierung der klimabezogenen Auswirkungen unserer Kapitalanlagen (siehe Kapitel „Produkte und Leistungen“, S. 15 ff.).

Grundwerte und ethisches Verhalten

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

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

SV GRUNDSÄTZE

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

Achtung der Menschenrechte

Die SV achtet auf die Einhaltung der Menschenrechte nicht nur im Verhältnis zu bestehenden sowie zukünftigen Lieferanten. Die Achtung der Menschenrechte ist für die SV vielmehr Leitbild ihrer Unternehmenskultur und Maßstab des Handelns gegenüber Mitarbeitenden und Kundschaft. Ein fairer Umgang miteinander und mit allen Kunden entspricht unserem Selbstverständnis.

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

› Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Innerhalb des Beschaffungsprozesses des SV Konzerns berücksichtigen wir sowohl fachliche und wirtschaftliche als auch ökologische und soziale Aspekte als Entscheidungskriterien. Im Konzerneinkauf nutzen wir eine Plattform, die alle wichtigen Aspekte der Nachhaltigkeits- sowie Complianceanforderungen abdeckt. So können wir mit geringem Verwaltungsaufwand alle relevanten Lieferanten überwachen.

Im IT-Einkauf ist dies durch entsprechende Beschaffungsprozesse gewährleistet, die unter anderem Zertifikate im Nachhaltigkeitsbereich von Lieferanten und Herstellern voraussetzen. Wir berücksichtigen bei der Auswahl von Monitoren, Druckern, PCs und Laptops Zertifikate und Gütesiegel.

Ebenso nutzen wir konsequent unsere Nachhaltigkeitsvereinbarung, die nun obligatorischer Bestandteil unserer Verträge mit Lieferanten und Dienstleistern ist. Die Nachhaltigkeitsvereinbarung beinhaltet Anforderungen und Grundsätze aus den Bereichen verantwortliche ökonomische Unternehmensführung/ Geschäftsethik, soziale und ökologische Verantwortung, zu deren Erfüllung sich der Lieferant oder Dienstleister zu verpflichten hat. Die SV behält sich dabei vor, die Einhaltung dieser Anforderungen zu überprüfen.

Weiterhin bevorzugen wir den Einsatz von regionalen Produkten und Dienstleistungen. Aufgrund unserer langjährigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten konnte, trotz Störungen in diversen Lieferketten, die Versorgung der SV sichergestellt werden. Im Berichtsjahr gab es keine negativen Sozial- oder Umweltauswirkungen in der Lieferkette, sodass keine Maßnahmen ergriffen werden mussten.

SCHMECK DEN SÜDEN IN STUTTGART

Nachhaltigkeit, Heimatverbundenheit, kurze Transportwege und gute Produkte aus der Region: Diesen Schwerpunkten widmet sich die Initiative „Schmeck den Süden“ des baden-württembergischen Landwirtschaftsministeriums und des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands e. V. (DEHOGA). Die kulinarische und regionale Vielfalt des „Ländles“ soll vorgestellt und gefördert werden. Die SV ist der Initiative – zunächst mit dem Standort Stuttgart – Anfang 2021 beigetreten, im Herbst wurde sie mit einem „Löwen“ ausgezeichnet.

Schon seit vielen Jahren stehen gesunde Ernährung und die bevorzugte Beschaffung nachhaltiger Produkte (Bio, Fairtrade und regional) bei der SV-Betriebsgastronomie im Fokus. Mit „Schmeck den Süden“ wurde die Qualität der täglichen Arbeit nun auch zertifiziert. Wir zeigen unsere Verbundenheit

Mitgliedschaften machen unser Nachhaltigkeitsengagement sichtbar

Über unsere Mitgliedschaften in verschiedenen Netzwerken stehen wir im Dialog mit Nachhaltigkeitsexperten. Im Jahr 2021 sind wir der Net Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) beigetreten, einem Klimabündnis der weltweit größten Kapitalanleger. Bereits seit 2019 sind wir Mitglied der Investoren-Initiative PRI (Principles for Responsible Investment). Ebenfalls sind wir Mitglied des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU). Der VfU ist ein Netzwerk von Finanzdienstleistern aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und Liechtenstein. Gemeinsam mit seinen Mitgliedern arbeitet der Verein an der Entwicklung und Umsetzung innovativer und nachhaltiger Lösungen für Finanzdienstleister mit dem Ziel, den Beitrag der Finanzwirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern.

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



zum Standort Baden-Württemberg und unterstützen die heimischen Lebensmittelerzeuger. Der Löwe kennzeichnet im wöchentlichen Speiseplan Gerichte, die ausschließlich mit regionalen Produkten hergestellt werden.



Das Küchenteam in Stuttgart ist täglich mit Herz und Know-how im Einsatz.

PRODUKTE UND LEISTUNGEN

Verantwortungsvolles Wirtschaften und ein auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmtes Produktangebot verbunden mit kompetenter Beratung und einer nachhaltigen Kapitalanlage sind für uns Grundlage allen Handelns.

KAPITALANLAGEN

- Anwendung von Ausschlusskriterien
- Verstärkte Investitionen in nachhaltige Anlagen
- Mitwirkungspolitik durch Engagement und Stimmrechtsausübung
- Reduzierung der Klimawirkung und -risiken
- Initiativen und Berichterstattung

Nachhaltigkeit der Kapitalanlagen kontinuierlich ausbauen

Neben hohen Anforderungen an die Rentabilität legt die SV bei ihren Investments großen Wert auf Sicherheit, eine ausgewogene Mischung und Streuung bei den Kapitalanlagen und Emittenten, aber auch auf die Sicherstellung der erforderlichen Liquidität zur Bedienung der Zahlungsverpflichtungen gegenüber ihren Kunden. Die SV versteht sich dabei als ein ethischen Prinzipien verpflichteter Investor. Auch unsere Kunden hinterfragen, in welche Investments die SV ihre Gelder anlegt. Ethische Prinzipien spielen für sie eine wichtige Rolle. Deshalb wollen wir transparent machen, wie Nachhaltigkeitsaspekte in unseren Kapitalanlagen verankert sind und wie die Nachhaltigkeit unserer Anlagen sukzessive gesteigert werden soll. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Kapitalanlagen, die durch die Experten der SV Sparkassenversicherung gemanagt werden. Bei extern gemanagten Publikumsfonds können lediglich in der Produktauswahl Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt werden, nicht hingegen spezielle Ansätze der SV. Publikumsfonds werden allerdings nur in geringem Umfang gehalten. Ausgenommen sind ebenfalls Kapitalanlagen im Rahmen der fondsgebundenen Versicherung, wo der Grad an Nachhaltigkeit durch die Anlagepolitik der jeweiligen externen Fonds bestimmt wird. Die SV baut allerdings die Fondspalette beständig aus und wird abhängig vom Angebot die Anzahl an angebotenen Fonds, welche Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen, laufend erhöhen.

VERANTWORTLICHES INVESTIEREN

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

Die sechs Grundprinzipien für verantwortliches Investieren:

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

Das durch die SV gemanagte Portfolio ist breit diversifiziert nach Regionen, Anlageklassen und Emittenten. Den Schwerpunkt unseres Kapitalanlagebestands bilden mit rund 66 Prozent Anleihen, Renten, Bonds, Obligationen und Schuldverschreibungen bonitätsstarker Emittenten zum überwiegenden Teil aus dem Euro-Raum. Die übrigen 34 Prozent verteilen sich auf Immobilien, Hypotheken, Private Equity, Aktien und sonstige Anlagen, wie beispielsweise alternative Investments, strategische Beteiligungen und Policendarlehen. Im Jahr 2021 haben wir primär Investitionen in Europa mit einem Volumen von 2,8 Milliarden Euro getätigt. >

Signatory of:



› **Ausschlusskriterien zur Vermeidung nicht-nachhaltiger Investitionen**

Seit 2017 spielen Nachhaltigkeitsaspekte für die SV eine wichtige Rolle in der Steuerung der Kapitalanlagen. Regelmäßig wird überprüft, ob ein Verstoß gegen unsere Ausschlusskriterien vorliegt, welche somit langfristig in unserer Kapitalanlage verankert sind.

Als Standard für die Ausschlusskriterien wurden die Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC) festgelegt. Die zehn Prinzipien des UNGC beziehen sich auf Verstöße der Unternehmen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention. Diese Ausschlusskriterien werden für unsere Unternehmensanleihen und Aktien definiert. Bei besicherten Anleihen von Finanzinstituten (zum Beispiel Pfandbriefen) beziehen sich die Ausschlüsse auf die Emittenten dieser Anleihen. Für andere Kapitalanlegerklassen wie zum Beispiel Staatsanleihen sind diese aktuell nicht sinnvoll anwendbar oder messbar. Anlagen in Aktien und Unternehmensanleihen mit sehr schweren Verstößen gegen die Prinzipien des UNGC werden als nicht nachhaltig betrachtet. Solche Investments schließen wir daher aus. Unternehmen, die bei den laufenden Überprüfungen neu als nicht-nachhaltig eingestuft werden, werden grundsätzlich innerhalb von drei Monaten veräußert. Die Ausschlusskriterien gelten sowohl für unseren direkt gemanagten Wertpapierbestand als auch für unsere Wertpapier-Spezialfonds. Insgesamt werden 63 Prozent unserer Kapitalanlagen von den Ausschlusskriterien auf Basis des UNGC umfasst.

Darüber hinaus schließen wir Investments mit Beteiligung an kontroversen Waffen(-systemen) sowie in Agrarrohstoffen („Nahrungsmittelspekulation“) aus, da wir solche Investitionen für nicht mit ethischen Prinzipien vereinbar halten. Hierauf achten wir im gesamten Kapitalanlagenbestand.

Für die Umsetzung unserer Ausschlussstrategie kooperieren wir mit ISS ESG, auf deren Rating wir für die ethische Bewertung potenzieller Anlagetitel zurückgreifen. ISS ESG liefert halbjährlich aktualisierte Ausschlusslis-

ten, die in unser Anlagemanagement integriert werden. In Einzelfällen kann die SV beschließen, Titel trotz negativen Ratings von ISS ESG investierbar zu lassen, sofern der Sachverhalt abweichend beurteilt wird. Zum Jahresende 2021 wurde lediglich für ein Unternehmen eine Sondergenehmigung erteilt. Zum Stichtag 31.12.2021 werden keine Anlagen gehalten, die gegen die ethischen Ausschlusskriterien verstoßen.

Verstärkte Investitionen in nachhaltige Anlagen

Die SV baut permanent ihr nachhaltiges Portfolio aus. Auch 2021 haben wir verstärkt in nachhaltige Anlagen im Bereich Infrastruktur, erneuerbare Energien und Wald investiert.

Der Anreiz für solche Investments ist groß, denn neben attraktiven und stabilen Renditen kann durch diese Investitionen auch ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung geleistet werden. Im Laufe des Jahres 2021 wurden im Bereich Infrastruktur, erneuerbare Energien und Wald rund 150 Millionen Euro zumeist über Fonds neu investiert. Infrastrukturinvestitionen umfassen dabei vor allem Anlagen in Versorgungsnetze, das Transportwesen (Wasserwege, Schienen, Straßen) sowie soziale und digitale Infrastruktur. Der Grad der Nachhaltigkeit unterscheidet sich bei Infrastrukturanlagen in Abhängigkeit des jeweiligen Anlageobjekts. Bei Investitionen über Fonds hat die SV selbst in der Regel keinen Einfluss auf die Anlagepolitik. Die Ausrichtung des Fonds muss insbesondere vor einem Erwerb geprüft werden. Im Rahmen der Investmentprüfung wird daher bei fremdgemagten Investments in Infrastruktur, erneuerbare Energien und Wald seit 2020 geprüft, wie ESG-Aspekte in den Investmentprozess der externen Manager generell integriert sind, insbesondere ob sich die Manager zu den PRI (Principles for Responsible Investment) verpflichtet haben. Das Gleiche gilt für Investitionen in Private Equity und extern gemanagte Immobilien. Bei Waldinvestments wird ebenfalls auf eine nachhaltige zertifizierte Bewirtschaftung geachtet. ›

AUSSCHLUSSKRITERIEN DER SV-KAPITALANLAGE:

Keine Investitionen

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

Klimabezogene Ausschlüsse ab 2022:

- Unternehmen, deren Umsätze zu mehr als 30 Prozent aus der **Förderung thermischer Kohle** stammen
- Unternehmen, deren Umsätze zu mehr als 30 Prozent aus der **Verbrennung thermischer Kohle** stammen und die sich bisher zu keiner beziehungsweise keiner ausreichenden Treibhausgasreduktion verpflichtet haben
- Unternehmen, deren Umsätze zu mehr als 10 Prozent aus der **Ausbeutung von Ölsanden/Teersanden** stammen

ZUSAMMENARBEIT MIT RENOMMIERTER RATINGAGENTUR

ISS ESG 

›2021 hat sich die SV an einem Infrastrukturfonds beteiligt, der schwerpunktmäßig in Europa in verschiedene Bereiche der Energiewende investiert. Zudem beabsichtigen wir das über die ecosenergy KG direkt gehaltene Bestandportfolio an Photovoltaikanlagen in Deutschland zur Erzeugung von grünem Strom in den kommenden Jahren weiter auszubauen. Vorbereitende Schritte wurden hierfür 2021 vorgenommen. Im Bereich der Waldinvestments wurde zusammen mit einem Partnerunternehmen im Sparkassenverbund ein neuer Waldfonds aufgelegt, der perspektivisch ebenfalls weiter wachsen soll. Der Manager wurde dazu verpflichtet, Nachhaltigkeitskriterien explizit im Investmentprozess zu berücksichtigen und dies durch ein entsprechendes Reporting offenzulegen.

Insgesamt teilen sich die Investitionen des SV Konzerns in diesen Bereichen wie folgt auf:

Erneuerbare Energien	0,9 %	304,4 Mio. Euro
Infrastruktur	1,4 %	451,1 Mio. Euro
Wald	0,5 %	162,0 Mio. Euro

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.

Mitwirkungspolitik wird ausgebaut

Die Wahrnehmung unserer Einflussmöglichkeiten als Aktionär von Unternehmen sowie der Dialog zu Nachhaltigkeits-Themenstellungen ist wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung. Im Jahr 2021 hat die SV ihre Rolle als nachhaltiger Investor weiter gestärkt. Im Rahmen eines Active Ownership sollen die Einflussmöglichkeiten auf strategische Entscheidungen der Unternehmen genutzt werden, die sich aus Beständen in Aktien und Anleihen ergeben. Dies kann durch den Investor in Form von Engagement oder Voting erfolgen. Engagement bezieht sich dabei auf den aktiven und zielgerichteten Dialog mit den Unternehmen. Voting bedeutet die Ausübung der Stimmrechte in Hauptversammlungen.

Die SV hat sich zusammen mit anderen öffentlichen Versicherern entschieden, mit der Deka Investment GmbH als strategischem Partner zusammenzuarbeiten, deren Spezialisten für Nachhaltigkeit und Corporate Governance bei der Umsetzung von Voting und Engagement unterstützen. Durch die Bündelung der Kräfte im Sparkassenverbund bieten sich so größere Einflussmöglichkeiten auf die Unternehmen. Im Jahr 2021 erfolgte die Umsetzung für die Wertpapierspezialfonds der SV (8.901,6 Millionen Euro beziehungsweise

29 Prozent der Kapitalanlagen). 2022 soll das Engagement auf die Unternehmensanleihen im Direktbestand der SV ausgeweitet werden. Schwerpunkte der Deka beim Engagement waren in 2021 beispielsweise Arbeitsstandards in der Lieferkette, der Bezug von Konfliktmaterialien (zum Beispiel Kobalt), die Klimastrategie oder der Ressourcenschutz. Im Voting übt die Deka ihre Stimmrechte entweder direkt oder indirekt über Stimmrechtsvertreter unter Vorgabe konkreter Weisungen zu den einzelnen Tagesordnungspunkten aus. Bei ESG-Defiziten erfolgt fallspezifisch beispielsweise die Nichtentlastung von Vorstand und/oder Aufsichtsrat. Details zum Engagement und Proxy Voting der Deka können der Internetseite der Deka entnommen werden. Für weitere Informationen wird zudem auf die Veröffentlichungen zum ARUG II-Gesetz auf der Homepage der SV verwiesen.

Schrittweise Reduzierung der Klimawirkung und -risiken

Um die CO₂-Emissionen in den Kapitalanlagen zu reduzieren, liegt der Fokus in einem ersten Schritt auf Aktien- und Unternehmensanleihen, da die weit überwiegenden Teile der globalen Emissionen Unternehmen der Realwirtschaft direkt zurechenbar sind. Wir sehen darin deshalb die beste Möglichkeit, Finanzströme stärker in kohlenstoffarme Unternehmen zu lenken und somit unseren Beitrag zu leisten, den erforderlichen Veränderungsprozess zu unterstützen. Im kommenden Jahr sollen konkrete Dekarbonisierungsziele und -pfade für einzelne Sektoren entwickelt und veröffentlicht werden. Darauf aufbauend sollen Investitionen in Unternehmen auf den Prüfstand gestellt und gegebenenfalls reduziert werden, die hohen Klimarisiken ausgesetzt sind beziehungsweise wenig zur Bekämpfung des Klimawandels beitragen. Wir verpflichten uns, die Klimagasemissionen je investierter Million Euro in einem ersten Schritt um 20 Prozent bis zum Jahr 2025 im Vergleich zu 2019 zu senken. Für die Messung und Steuerung greifen wir auf die Klimadaten und -szenarien von ISS ESG zurück. ›

**KLIMAZIELE
FESTGELEGT**

SV TRITT KLIMABÜNDNIS BEI

Die SV bekennt sich mit ihrer Kapitalanlagestrategie zu dem im Pariser Klimaschutzabkommen festgeschriebenen Ziel, die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen und die Finanzmittelflüsse sukzessive mit den Klimazielen in Einklang zu bringen. Hierfür ist die SV im Jahr 2021 der Net Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) beigetreten und wurde als erster Öffentlicher Versicherer Deutschlands Teil eines Netzwerks der weltweit größten Kapitalanleger.

Die NZAOA wurde 2019 von den Vereinten Nationen initiiert. Ziel dieses Netzwerks ist es, bis 2050 die CO₂-Emissionen ihres gesamten Anlageportfolios auf netto null zu reduzieren.



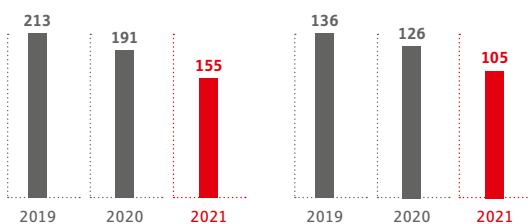
› Die SV hat beschlossen, nicht mehr in Unternehmen zu investieren, deren Umsätze zu mehr als 30 Prozent aus der Förderung thermischer Kohle stammen. Diese Unternehmen werden nach Einschätzung der SV eine Transition zur Klimaneutralität nicht mehr schaffen. Ebenso werden ab 2022 Unternehmen ausgeschlossen, deren Umsätze zu mehr als 30 Prozent aus der Verbrennung thermischer Kohle stammen und die sich bisher zu keiner beziehungsweise keiner ausreichenden Treibhausgasreduktion verpflichtet haben. Zudem erfolgt ab 2022 ein Ausschluss von Unternehmen, die mehr als zehn Prozent ihres Umsatzes aus der Ausbeutung von Ölsanden / Teersanden generieren. Insgesamt hat die SV zum 31.12.2021 noch 20,7 Millionen Euro dieser Anlagen im Bestand. Diese werden im Laufe des Jahres 2022 desinvestiert.

Der Großteil der der SV zurechenbaren Klimagasemissionen (CO₂-Fußabdruck) resultiert aus Unternehmensinvestitionen in Form von Aktien oder Anleihen, insbesondere außerhalb des Finanzsektors. Zudem bestehen methodische Schwierigkeiten, Emissionen im Finanzsektor zu messen. In der Steuerung werden wir uns daher auf die Angaben ohne Anlagen in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen konzentrieren. Finanz- und Versicherungsdienstleistungen umfassen dabei Kreditinstitute, Institutionen für Finanzierungsleasing, Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen sowie mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten. Beteiligungsgesellschaften und Institutionen, die sich Industrieunternehmen zuordnen lassen, werden nicht den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen zugerechnet. Der Fußabdruck inklusive Anlagen in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen wird nachrichtlich ohne Angabe eines Gradzieles ergänzend ausgewiesen. Staats- oder staatsnahe Anleihen bleiben in der Betrachtung generell außen vor. So werden auch Doppelanrechnungen vermieden, da beispielsweise die Emissionen der Staaten sich wiederum aus den Emissionen der Unternehmen ergeben. Ebenfalls werden Anlagen im Rahmen der fondsgebundenen Versicherungen sowie Geldmarktfonds nicht betrachtet.

CO₂-FUSSABDRUCK

GELISTETE AKTIEN UND UNTERNEHMENSANLEIHEN

TCO₂/INV. MIO. EURO



Ohne Anlagen im Finanzsektor.
2021: 18 % der Kapitalanlagen.
Die Kapitalanlagen ohne Anlagen im Finanzsektor sind verbunden mit einem potenziellen Temperaturanstieg von 2,9°C im Jahr 2050.

Mit Anlagen im Finanzsektor.
2021: 27 % der Kapitalanlagen.

Für Investitionen in Immobilien soll 2022 eine Bestandsanalyse insbesondere hinsichtlich der Energieeffizienz und des ESG-bezogenen Investitionsbedarfs durchgeführt werden. Dies wird Basis sein, um die strategische Entwicklung der Anlageportfolien bezüglich einer Dekarbonisierung bis 2050 festzulegen. Bei Neubauten wurden die jeweils gültigen Energiestandards teilweise deutlich übertroffen. So wurde das 2021 bezogene Verwaltungsgebäude der SV in Mannheim nach dem Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen zertifiziert.

Die erforderlichen Angaben gemäß Artikel 8 Taxonomie-Verordnung finden sich auf Seite 33.

NACHHALTIGKEIT BEI PRODUKTEN, SCHADENREGULIERUNG UND ZEICHNUNGSPOLITIK

- Vorsorgeprodukte
- Sachversicherungsprodukte
- Schadenregulierung
- Zeichnung industrieller Risiken

Nachhaltige Bausteine in den Vorsorgeprodukten

Im Bereich der Altersvorsorge können Kunden bei fondsgebundenen Produkten und Indexprodukten das Maß der Nachhaltigkeit (bis zu 100 Prozent) durch gezielte Fonds- und Indexauswahl selbst bestimmen. Die Nachhaltigkeitsfonds und -indizes können nicht nur finanziell, sondern auch in den Themen Umwelt, Ethik und Soziales eine gute Bilanz vorweisen.

Die Fondspalette der VermögensPolice Invest und des GenerationenPlan Invest enthält bereits seit einigen Jahren Nachhaltigkeits-Fonds. Bei der jüngsten Erweiterung der Fondspalette wurde ein Schwerpunkt auf die Einbindung von weiteren 13 nachhaltigen Fonds inklusive dreier nachhaltiger ETFs gelegt. Auch im Bereich der Kapitalanlage spielt das Thema Nachhaltigkeit zunehmend eine bedeutende Rolle, so wandeln inzwischen viele Kapitalverwaltungsgesellschaften bestehende in nachhaltige Fonds um. Ab 2022 bieten wir insgesamt 29 nachhaltige Fonds an.

Bei unserer indexgebundenen Rentenversicherung IndexGarant stehen fünf verschiedene Indizes zur Auswahl, seit dem Jahr 2021 auch ein Nachhaltigkeits-Index. Der „Climate Objective Index“ ist eine klimaoptimierte Investmentlösung, die die risikokontrollierte Wertentwicklung eines Portfolios aus nachhaltigen Aktien widerspiegelt. Diese Nachhaltigkeitsbausteine in unseren Vorsorgeprodukten werden von unseren Kunden gut angenommen und deutlich zunehmend nachgefragt. ›

› Sachversicherung setzt Anreize für Ressourcenschonung

Mit der Ausgestaltung unserer Sachversicherungsprodukte unterstützen wir energieeffizienzsteigernde Maßnahmen und belohnen ressourcenschonendes Verhalten unserer Kunden. So tragen wir in der Hausratversicherung beispielsweise Mehrkosten für eine höhere Energieeffizienz bei der Neubeschaffung von Haushaltsgeräten. In der Wohngebäudeversicherung übernehmen wir Mehrkosten für einen Technologiefortschritt, wenn zum Beispiel nach einem Brand die Gebäudefassade im Rahmen der Renovierung mit einer vorher nicht vorhandenen Wärmedämmung versehen wird. Im Zuge der Aktualisierung unseres SV PrivatSchutzes sind Wallboxen bei E-Ladestationen als Grundstücksbestandteile ausdrücklich mitversichert. Zudem wurde der Baustein Haustechnik um E-Ladestationen und Wallboxen erweitert. Im Bereich Haftpflicht wird der Besitz und der Betrieb von Anlagen regenerativer Energien (Wind, Wasser, Sonne, Erde) versichert.

Unsere Kunden erhalten einen Rabatt in der Kfz-Versicherung, wenn sie sich für einen PKW mit umweltfreundlichem Antrieb entscheiden (Elektro, Hybrid, Gas, Brennstoffzelle oder Wasserstoff). Im neuen, überarbeiteten Kraftfahrt-Tarif gewähren wir die erweiterte sogenannte All-Risk-Deckung, übernehmen die Entsorgungskosten des Akkumulators, die Mitversicherung der eigenen Wallbox, des Ladekabels und der Ladekarte.

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

Nachhaltigkeitsaspekte in der Schadenregulierung

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

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

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

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

Nachhaltigkeitskriterien bei der Zeichnung industrieller Risiken und Sachversicherung

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

E-BIKESCHUTZ ERWEITERT

Das Fahrradfahren erlebt sowohl durch E-Bikes als auch durch den Mobilitätswandel einen Dauerboom mit zweistelligen jährlichen Wachstumsraten. Der bereits vor einigen Jahren eingeführte E-BikeSchutz findet guten Anklang bei vielen, die ihre hochwertigen Räder versichern wollen. Der Start in die Fahrradsaison wurde mit einer Frühjahrsaktion für den E-BikeSchutz verbunden. Das Leistungsspektrum des E-BikeSchutz wurde 2021 um wesentliche Komponenten wie zum Beispiel die Absicherung des Akkuverschleißes erweitert, gleichzeitig wurden die Beiträge reduziert. Seit September 2021 können auch kleinere Gewerbe- und Beherbergungsbetriebe den E-BikeSchutz abschließen.



LEISTUNGEN

- Qualitätsmanagement
- Kundenzufriedenheit
- Beschwerdemanagement

Qualitätsmanagement im Firmenkundenbereich

Das Qualitätsmanagementsystem des Bereichs Firmen-, Gewerbe- und Industriekunden ist nach ISO 9001:2015 zertifiziert und umfasst den gesamten Bereich inklusive Unternehmheiten über alle Standorte der SV. Mit dem Ziel, die kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung der Qualität nachhaltig voranzutreiben, gelang es, ein wirksames und gelebtes Qualitätsmanagementsystem aufzubauen. Die Grundsätze der ISO 9001, wie die Kundenorientierung, die Festlegung der Qualitätspolitik auf Führungsebene und der Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftsprozesse, stärken wechselseitig auch das Nachhaltigkeitsmanagement und die dazugehörigen Prozesse. Das Überwachungsaudit aus dem Juni 2021 hat alle Ergebnisse bestätigt.

Qualitätsmanagement im Vertrieb

Das SV Qualitätsmanagement im Vertrieb gibt es seit dem Jahr 2017. Seitdem wurde es stetig weiterentwickelt. Zentrale Qualitätskoordinierende unterstützen die Generalagenturen und Geschäftsstellen und arbeiten mit diesen zusammen an der kontinuierlichen Verbesserung von Prozessen. Ausgezeichnete Produkte, hohe Beratungsqualität und ein für Kunden erlebbarer Service stehen dabei im Mittelpunkt des Tuns. Ziel ist es, die klar definierten Standards des SV Qualitätsmanagements in die Arbeitsabläufe der Agenturen zu integrieren. Erreicht wird dies durch einen mehrstufigen Prozess, an dessen Ende jeweils eine Zuordnung in eine SV-Qualitätspartnerstufe steht.

DEKRA vergibt SV QualitätsSiegel

In Zusammenarbeit mit der DEKRA hat die SV als höchste Entwicklungsstufe des Qualitätsmanagements das „SV QualitätsSiegel“ entwickelt. Dieses wird nach einem erfolgreichen Audit durch die DEKRA vergeben und alle drei Jahre reauditiert. Insgesamt 44 Geschäftsstellen und Generalagenturen sind derzeit mit dem SV QualitätsSiegel ausgezeichnet.

Die Zufriedenheit unserer Kunden

Für alle relevanten Kundenkontakte wurden Qualitätsziele in den Bereichen Preis und Produkt, Transparenz, Erreichbarkeit, Freundlichkeit, Mitarbeiterfähigkeit und Zuverlässigkeit festgelegt, die sowohl für den Innen- als auch für den Außendienst gelten. Zur Überprüfung werden laufend Messungen zu allen relevanten Versicherungsprozessen durchgeführt. Die Ergebnisse zielen, zusätzlich zu den internen Messsystemen, auf die Überprüfung der Servicelevel ab. Anschließend werden Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt, um Schwachstellen zu beseitigen und die Zufriedenheit unserer Kunden weiter zu steigern.

Im Jahr 2021 sind die Ergebnisse der Kundenzufriedenheit in den meisten Prozessen stabil geblieben. Die Zufriedenheit mit der Schadenbearbeitung liegt in den Sparten Hausrat, Kfz und Wohngebäude deutlich über dem Marktdurchschnitt. 95 Prozent unserer Kunden sind mit der SV zufrieden.

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

Beschwerden liefern wertvolle Hinweise

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 wichtige statistische Auswertungen. So können Verbesserungspotenziale erkannt, genutzt und umgesetzt werden, um langfristig die Kundenzufriedenheit zu erhöhen und die Beschwerdeanzahl zu reduzieren. Die Ergebnisse des Beschwerdemanagements werden dem Risikomanagement zur Verfügung gestellt. Sollten sich aus dem Bericht des Beschwerdemanagements Maßnahmen des Risikomanagements ergeben, werden diese aktiv begleitet und im Jahresbericht Beschwerdemanagement aufgenommen.

SV ist fair und kundenfreundlich

Unternehmen sind aus Sicht der Kunden fair und kundenfreundlich, wenn sie ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis bei den Produkten und einen zuverlässigen und unbürokratischen Service im Schadenfall bieten. Zudem schätzen es die Kunden, wenn Unternehmen verbindliche Aussagen treffen und auch einhalten, Kulanz bei Reklamationen zeigen und transparente Informationen bieten.

Im Jahr 2021 zählte die SV laut FocusMoney zum fünften Mal in Folge sowohl im Privat- als auch Firmenkundenbereich zu den fairsten Versicherern am Markt und wurde in allen Kategorien mit Bestnoten bewertet. Gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Service-Qualität zeichnete der Nachrichtensender ntv die SV mit dem Award „Deutscher Fairness-Preis 2021“ als Testsieger in der Kategorie „Versicherer mit Vermittlernetz“ aus. Auch beim Service im Schadenfall bescheinigten uns die Kunden hervorragende Leistungen in den Bereichen Kfz-Kaskoschaden sowie Hausrat- und Gebäudeschäden. ◀



FAIR UND KUNDENFREUNDLICH

FOCUS-MONEY 20/2021



MITARBEITER*INNEN

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

Aus- und Weiterbildung sind wichtige Pfeiler der Personalentwicklung

Rund 5.000 Mitarbeiter*innen sind für uns konzernweit im Einsatz. Wir setzen auf unsere hausinterne Ausbildung. Dabei gehört die SV zu Deutschlands besten Auszubildern. In der Ausbilderstudie 2021 des Wirtschafts magazins CAPITAL erreichten wir erneut vier von fünf möglichen Sternen in den Kategorien Ausbildung und Duales Studium. Wir stellen an allen sechs Standorten und in den 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 knapp 85 Prozent überdurchschnittlich hoch. Damit wollen wir den wachsenden Anforderungen des Marktes und der demografischen Entwicklung begegnen. Mit einem internen Qualifizierungsangebot und den zielgruppenspezifischen Programmen für Führungskräfte und Projektleiter*innen tragen wir den hohen Anforderungen an die Personalentwicklung Rechnung. Unser Angebot deckt die Bereiche der Persönlichkeitsbildenden, fachlichen und methodischen Entwicklung ab.

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

	2021	2020	2019
Anzahl Auszubildender	289	272	259
Ausbildungsquote	9,4 %	8,9 %	8,4 %
Übernahmequote	84,1 %	80,9 %	77,1 %
Anzahl Trainees	20	13	10
Anzahl Führungskräfte	340	335	332
davon Frauen	95	90	92
davon Männer	245	245	240

	2021	2020	2019
Ausgaben für Weiterbildung pro Mitarbeiter in Euro	374	267	439

Über die digitale Lernplattform LEOS (Lern-, Entwicklungs- und Organisations-System) werden sämtliche Bildungsprozesse und -angebote der SV im Innen- und Außendienst gesteuert. Allen Mitarbeitenden und Führungskräften steht ein umfangreiches Angebot zur Verfügung. Themengebiete sind fachliche, persönliche und methodische Kompetenz, PC-Anwenderschulungen und Digitalkompetenz, Vorträge und Tagungen, Recht und Regulatorik sowie Führungskompetenz. Zielgruppenspezifische Maßnahmen runden das Angebot ab.

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

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

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

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

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

Die SV Akademie „90 Minuten WISSEN to go“ basiert auf der Idee einer After-Work-Akademie. Die Mitarbeiter*innen aus dem SV-Innen- und Außendienst können sich im Anschluss an den Arbeitstag in entspannter Atmosphäre über aktuelle, spannende Themen informieren und austauschen. Alle Themen haben einen direkten oder indirekten Bezug zur SV. Die Vorträge werden gleichermaßen von Führungskräften und Mitarbeitenden gehalten. >

PERSONAL-ENTWICKLUNG

HAT HOHEN STELLENWERT

Gesamtzahl der Beschäftigten im Innendienst	2021	2020	2019
Beschäftigte (inkl. Azubis)	3.088	3.063	3.077
davon Frauen gesamt	1.569	1.565	1.579
davon Männer gesamt	1.519	1.498	1.498
Beschäftigte in Vollzeit	2.421	2.379	2.409
davon Anzahl Frauen in Vollzeit	974	956	978
davon Anzahl Männer in Vollzeit	1.447	1.423	1.431
Beschäftigte in Teilzeit	667	684	668
davon Anzahl Frauen in Teilzeit	595	609	601
davon Anzahl Männer in Teilzeit	72	75	67
Teilzeitquote	21,6%	22,3%	21,7%
Altersstruktur (in Jahren)	2021	2020	2019
> 60	186	171	162
51 – 60	1.031	1.013	1.022
41 – 50	724	769	805
31 – 40	498	495	519
25 – 30	308	279	241
< 25	341	336	328
Durchschnittsalter	44,4	44,7	44,7
	2021	2020	2019
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	17,1	17,2	17,2
Fluktuationsquote	5,4%	5,1%	4,6%
Anzahl Frauen, die das Unternehmen verlassen haben	65	64	67
Anzahl Männer, die das Unternehmen verlassen haben	85	77	74
Neu eingestellte Mitarbeitende	102	102	147
Quote neu eingestellte Mitarbeitende	3,6%	3,7%	4,8%

> Flexibles Arbeitszeitmodell und Mitarbeiterunterstützungsprogramm

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

Zudem bietet pme ein Lebenslagencoaching an. Hier finden die Mitarbeiter*innen systemische Beratung in schwierigen Lebenslagen, wie zum Beispiel gesundheitliche Beeinträchtigungen, Probleme am Arbeitsplatz, Partnerschaftskonflikte, Erziehungsfragen und Schulprobleme oder Suchtberatung. Das Coaching kann auch unterstützen, wenn sich Lebensphasen verändern, wie zum Beispiel bei einem Arbeitsplatzwechsel oder dem Eintritt in den Ruhestand. Das Angebot wird von den Mitarbeitenden rege genutzt, am häufigsten in den Themenbereichen Kinderbetreuung und Lebenslagencoaching. >

FREIWILLIGE LEISTUNGEN

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

MITTAGSVERPFLEGE BLEIBT HOCHWERTIG

Seit Anfang der Pandemie arbeiten zwischen 50 und 80 Prozent der Mitarbeiter*innen im Homeoffice. Für die Kolleginnen und Kollegen, die an den Standorten arbeiten, wurde während der gesamten Zeit der Restaurantbetrieb aufrechterhalten. Die Sitzgelegenheiten wurden stark vereinzelt, sodass die Abstandsregeln eingehalten werden konnten. In den Zeiten der Lockdowns waren die Speisebereiche gesperrt, das Essen wurde am Arbeitsplatz verzehrt.

Seit März 2021 gibt es die SV-Küche als „Essen-to-go“ auch für das Homeoffice – zunächst als Testlauf in Stuttgart und Kassel, um zu sehen, ob das Angebot angenommen wird. Mit mehrwegfähigem Geschirr war das gewohnt gute Essen der Küchenteams eine willkommene Abwechslung im Homeoffice-Speiseplan. Nach einer sehr guten Resonanz bei den Mitarbeitenden wurde das Angebot weitergeführt und auf die Standorte Mannheim und Wiesbaden ausgeweitet.



› Förderung von Vielfalt

Die SV achtet und fördert eine Kultur der Vielfalt. Wir sind davon überzeugt, dass das Zusammenspiel unterschiedlicher Sichtweisen, Meinungen, kultureller Prägnungen und Erfahrungen es ermöglicht, Potenziale auszuschöpfen und die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen. Unser Miteinander ist von gegenseitigem Respekt geprägt und unser Umgang untereinander ist offen, fair und wertschätzend.

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 den Ebenen 1 und 2 längstens bis 30. Juni 2024 vor. Die Festsetzung orientierte sich an einer realitätsnahen Geschlechterquote auf Basis der aktuellen Quote, da der bekannte Spielraum zur Erhöhung der Frauenquote aufgrund vakanter Positionen in diesem Zeitraum eher gering ist. Im Einzelnen wurde festgelegt:

	Ziel-Frauenquote	Ist-Frauenquote Stand 31.12.2021
Aufsichtsrat (Ziel 30.06.2024)	15 % SVH 15 % SVG 15 % SVL	5 % SVH 15 % SVG 14 % SVL
Vorstand (SVH + SVG + SVL) (Ziel 30.06.2024)	16 %	0 %
Führungsebene 1 (SVH + SVG + SVL, inkl. Führungsaußendienst) (Ziel 30.06.2022)	12 %	9 %
Führungsebene 2 (SVH + SVG + SVL, inkl. Führungsaußendienst) (Ziel 30.06.2022)	20 %	21 %

Ungeachtet der tatsächlich erreichten Quoten bestehen in der SV mit den vorhandenen Entwicklungs- und Qualifikationsangeboten sowie den in den letzten Jahren ausgebauten Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Ausweitung von Telearbeit auch für Führungskräfte und der Einrichtung von Tools für das hybride Führen gute Voraussetzungen zur Gewinnung von Frauen für Führungspositionen. Auch im Talentpool (zum Beispiel Führungsnachwuchskräfte, Trainees, DH-Studierende) wird konsequent darauf geachtet, dass der Anteil von Frauen und Männern ausgeglichen ist.

Behinderte Mitarbeiter*innen im Unternehmen

Die SV gewährleistet die Teilnahme behinderter Mitarbeiter*innen am Unternehmensalltag, unter anderem durch barrierefreie Zugänge und individuell angepasste Arbeitsplätze. Die Schwerbehindertenquote in der SV lag im Jahr 2021 bei fünf Prozent.

SV ALS STARKER ARBEITGEBER TROTZ CORONA GUT AUFGESTELLT

Wir wollten wissen, wie es unseren Mitarbeitenden mit den besonderen Herausforderungen, die die Coronapandemie mit sich bringt, geht. Dazu haben wir im März 2021 eine Befragung durchgeführt, an der über 2.400 Mitarbeiter*innen im Innen- und Außendienst teilgenommen haben. Die Ergebnisse zeigten, dass die Mitarbeitenden sehr gut mit den veränderten Arbeitsprozessen unter Einhaltung der Coronaregeln zurechtkommen, und wir als SV in der Pandemie gut aufgestellt sind. Auch die Führungskräfte gehen sehr verantwortungsvoll mit der Situation um und unterstützen ihre Mitarbeitenden. Die Belegschaft fühlt sich durch die SV über die aktuelle Situation und die Pläne des Unternehmens gut informiert und hält die von der SV ergriffenen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie für sinnvoll und ausreichend.

Die SV hat es innerhalb kurzer Zeit geschafft, rund 90 Prozent der Innendienst-Mitarbeitenden die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen. Dies bedeutete während der Kontaktbeschränkungen ein sicheres Arbeiten zu Hause und zugleich die Möglichkeit der Vereinbarung von Beruf und Familie, was gerade in Zeiten von Homeschooling für viele eine Herausforderung war.



Die SV achtet die Rechte der Gewerkschaften

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

Personalentwicklung und Qualifizierung im Vertrieb

Auch im Jahr 2021 hat die SV Vertriebsakademie bei der Gestaltung des Bildungsprogramms auf die besonderen Rahmenbedingungen reagiert, die durch die Coronapandemie ausgelöst wurden. So wurden nahezu alle Qualifizierungsmaßnahmen inhaltlich und methodisch neu konzipiert, didaktisch überdacht und – wenn möglich – auf Onlineformate umgestellt. Damit konnte der laufende Bildungsbetrieb aufrechterhalten und die Ausbildung und regelmäßige Weiterbildung für die Mitarbeitenden im Außendienst und für die Vertriebspartner sichergestellt werden.

Über das breite Bildungs- und Entwicklungsangebot hinaus konnte die SV Vertriebsakademie mit den Maßnahmen der speziell entwickelten „Corona-Edition“ zusätzlich Unterstützung für die Mitarbeitenden und Führungskräfte geben: In neuen Onlineformaten wurden die Themen Verkauf und Beratung, Motivation und Resilienz sowie Führungcoaching in Krisensituationen in den Mittelpunkt gestellt. ›

› Positiver Nebeneffekt der Onlineformate war, dass durch den Wegfall von Dienstreisen bei allen Beteiligten Zeit und Ressourcen eingespart wurden. Erklärtes Ziel ist deshalb, die Lerneffekte aus dieser Umstellung auch weiterhin zu nutzen: Dort, wo es sinnvoll und zielführend ist, soll auch künftig vermehrt digital gelernt werden, um Mensch und Umwelt zu entlasten. Bereits jetzt arbeiten die Teams der SV Vertriebsakademie daran, zusätzliche attraktive Formate für die SV-Bildungsplattform LEOS zu entwickeln, damit die Kolleginnen und Kollegen im Vertrieb eigenständig, bedarfsgerecht und unabhängig von Zeit und Ort lernen können.

Eine eindeutige Erkenntnis der letzten Monate ist aber auch, dass kreativer kollegialer Austausch, innovative gemeinsame Entwicklungen und gegenseitige Inspiration und Motivation in Präsenzmaßnahmen vor Ort besonders gut gelingen. Insofern behalten auch diese Formate ihren Platz im Bildungsmix der SV. Im zweiten Halbjahr 2021 fanden wieder ausgewählte Module in Präsenz statt. Auch diese Qualifizierungsreihen folgen künftig einem Blended Learning-Ansatz, einer Mischung aus digitalem Onlinelernen und Präsenzanteilen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz während der Coronapandemie

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

Für den Innendienst an allen Konzernstandorten sowie für die Agenturen im Außendienst wurden umfangreiche Hygienekonzepte umgesetzt. An der Erarbeitung waren unsere Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit ihrem fachlichen Know-how beteiligt. Über die gesamte Zeit war das Arbeiten in der SV sicher. In den Fachbereichen, in denen es möglich war, konnten die Mitarbeiter*innen ins Homeoffice umziehen und mobil und flexibel arbeiten. Alle Beschäftigten haben sich Vorbildlich an die Schutzmaßnahmen gehalten. Dadurch konnte die SV für ihre Kunden und Geschäftspartner auch in diesen außergewöhnlichen Zeiten zuverlässig da sein.

Funktionierende Arbeitsschutzorganisation

Unsere betriebliche Arbeitsschutzorganisation bildet den Rahmen für Maßnahmen, die den Schutz der Beschäftigten vor Betriebsgefahren sicherstellen sollen. Ziel ist die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz durch gezielte Planung und optimales Zusammenwirken der Unternehmensleitung, der Führungskräfte, der Betriebsräte, weiterer Akteure und aller Mitarbeiter*innen.

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.**

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

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

Um die Leitsätze weiter mit Leben zu füllen, haben wir eine Schulungsreihe verpflichtend für alle Führungskräfte gestartet. Ziel ist es, die Beteiligten für ihre Führungsaufgabe hinsichtlich des Arbeitsschutzes weiter zu befähigen und zu sensibilisieren. Auch für Mitarbeiter*innen gibt es diverse Angebote. Zudem stehen im Arbeitsschutz-Portal des SV-Intranets Informationen und praktische Hinweise zur Verfügung. ›

Kennzahlen Arbeitsschutz (Anzahl)	2021	2020	2019
Arbeitsunfälle	7	7	10
Wegeunfälle	7	15	14
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0

› Mit Ergonomie am Arbeitsplatz Erkrankungen vorbeugen

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

Angebote zur Gesundheitsförderung

Wir unterstützen mit unserem betrieblichen Sport- und Gesundheitswesen unsere Mitarbeiter*innen dabei, die eigene Arbeitsfähigkeit selbstverantwortlich und aktiv zu erhalten und ihre Gesundheit zu fördern. Im Fokus stehen dabei unsere umfangreichen Angebote im Bereich der Prävention. Dazu zählt der „Check-up“, ein hochwertiges Gesundheitsprogramm für alle Mitarbeiter*innen ab dem 35. Lebensjahr unter der Leitung unserer Betriebsärzte. Ein regelmäßiger Gesundheitscheck ist Prävention und Vorsorge sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für das Unternehmen. Gesundheitliche Probleme können so schon im Vorfeld erkannt werden, um menschliches Leid, Leistungsabfall und krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden. Weitere Leistungen sind diverse Angebote der Krebsprävention (unter anderem Brust-, Darm-, Haut- und Prostata-Krebsvorsorge), Vitamin-D-Bestimmung, Hörtest, Gripeschutzimpfung, Fahrsicherheitstraining sowie Gesundheitsveranstaltungen. Als besondere Aktion haben wir in diesem Jahr ein Programm zur Rauchentwöhnung angeboten.

Der Schwerpunkt „Körperliche und geistige Fitness“ beinhaltet Angebote von Sport- und Gesundheitskursen. Die Kurse konnten in diesem Jahr aufgrund der Pandemie nicht stattfinden, daher haben wir den Mitarbeitenden kostengünstige Onlinesportangebote ermöglicht. Darüber hinaus bieten wir vielfältige betriebliche Sportsparten wie zum Beispiel Ski-Alpin, Laufen, Tennis, Skat und Schach an, die hoffentlich bald wieder starten können. Angebote aus den Bereichen Osteopathie, Massage und Wellness runden den Schwerpunkt „Wohlbefinden“ ab.

Die SV bietet ihren Mitarbeitenden das sogenannte JOBRAD-Modell an. Viele nutzen die Gelegenheit, ihr Traumbike zu attraktiven Konditionen über die SV zu beziehen. Geleast werden können Fahrräder und Pedelecs. Nach Ablauf der Leasingdauer wird das Rad zurückgegeben oder gebraucht übernommen.

Mitarbeiter*innen für Nachhaltigkeit sensibilisieren

Ressourcenschonendes und verantwortungsbewusstes Verhalten fängt im Kleinen an. Deshalb ist uns die kontinuierliche Sensibilisierung und Beteiligung der Mitarbeiter*innen rund um das Thema Nachhaltigkeit wichtig.

Unter dem Motto „Radeln für Umwelt und Fitness“ veranstalten wir den SV Fahrradsommer. Die Teilnehmer*innen leisten mit ihrem Engagement nicht nur einen Beitrag für ihre Gesundheit, sondern auch für die Umwelt: 75 Mitarbeiter*innen erradelten im Jahr 2021 insgesamt 38.160 Kilometer. Die zurückgelegte Gesamtstrecke entspricht einer CO₂-Einsparung von 6.640 kg CO₂. An einigen Standorten haben wir im Jahr 2021 für unsere Radler*innen Fahrradreparaturstationen installiert.

Seit einiger Zeit finden jährlich die SV Nachhaltigkeits-tage an allen Konzernstandorten statt, pandemiebedingt auch im Jahr 2021 in virtueller Form als SV Nachhaltigkeits-Aktionswochen. Das Motto lautete „Zero Waste – null Müll. Von der Wegwerfgesellschaft zum nachhaltigen Lebensstil“. Dank unserer Mitarbeiter-App „SV Puls“ hatten wir eine passende Plattform für den Mix aus Infos, Aktionen und Mitmachangeboten. In der App haben wir eine Plattform für eine Nachhaltigkeits-Community etabliert. Hier können sich die Kolleginnen und Kollegen zum Thema Nachhaltigkeit informieren und austauschen.

Auch mit kleinen Beträgen Gutes tun

Viele Mitarbeiter*innen beteiligen sich an der Aktion „Restcentspende“. Dabei wird die Nachkommastelle des Nettogehalts bei der monatlichen Gehaltsabrechnung automatisch einbehalten. Am Ende des Jahres kommt auch bei diesen kleinen Beträgen eine stattliche Summe zusammen. Das Unternehmen verdoppelt den Betrag, der an soziale Projekte gespendet wird. Im Jahr 2021 kamen im Rahmen der Aktion inklusive der Vorstandsbeteiligung exakt 15.424,64 Euro zusammen. Die Spende geht an zwei Hospize in Karlsruhe und Nordhausen/Thüringen für deren Arbeit mit Kindern. ›

SPENDEN STATT FEIERN

Im Jahr 2021 haben wir weiterhin auf gesellige Treffen, wie Jubiläumsfeiern, Verabschiedungen oder Betriebsausflüge, verzichtet. Auch die Weihnachtsfeiern wurden erneut abgesagt. Die dafür vorgesehenen Budgets wurden nicht gestrichen, sondern an soziale Organisationen gespendet. Üblicherweise können Kolleginnen und Kollegen zum Dienstjubiläum ihr direktes Arbeitsumfeld zu einem kleinen Umtrunk einladen. Diese Veranstaltungen waren nicht möglich. Stattdessen konnten die Jubilare eine Spende an einen Verein ihrer Wahl entrichten.

GESUNDHEITSFÖRDERUNG

IST WICHTIG



UMWELT

Der effiziente Einsatz von Ressourcen, die Reduzierung der Ressourcenverbräuche und die Vermeidung von negativen Auswirkungen auf das Klima sind für uns primäre Ziele im Umweltmanagement. In den vergangenen Jahren haben wir kontinuierlich an der Ressourceneffizienz im Gebäudebetrieb gearbeitet und in den Bereichen Energie- und Wasserverbrauch sowie Abfall effektive Maßnahmen umgesetzt. Bei Neu- oder Umbaumaßnahmen bevorzugen wir umweltfreundliche Bauweisen. Die CO₂-Emissionen, die wir im Geschäftsbetrieb nicht vermeiden können, stellen wir klimaneutral.

SV Klimastrategie:

Vermeiden – Reduzieren – Kompensieren

Der Klimawandel ist eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Die Auswirkungen des Klimawandels treffen uns als Versicherungsunternehmen in besonderem Maße. Daher ist für die SV die Vermeidung und Reduzierung von CO₂-Emissionen ein strategisches Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Seit vielen Jahren setzen wir Maßnahmen um, die sich positiv auf die CO₂-Bilanz der SV auswirken. Darüber hinaus beschäftigen wir uns verstärkt mit unseren erweiterten CO₂-Emissionen im Scope 3. Dazu gehört insbesondere eine Reduzierung der klimabezogenen Auswirkungen unserer Kapitalanlagen (siehe Kapitel „Produkte und Leistungen“).

Klimaneutraler Geschäftsbetrieb

Seit dem Jahr 2020 stellen wir den Geschäftsbetrieb der SV klimaneutral. Dies erreichen wir durch die Vermeidung und Reduzierung und – als letzten Schritt – die Kompensation von CO₂-Emissionen, die gleichwohl anfallen. Das bedeutet, dass wir unsere kompletten Emissionen aus Scope 1 und 2 sowie ausgewählte Scope 3-Emissionen (Dienstreisen) anhand von Klimaschutzprojekten kompensieren. Für das Jahr 2021 werden wir entsprechend knapp 3.700 Tonnen CO₂ kompensieren. Dabei arbeiten wir mit der anerkannten gemeinnützigen Klimaschutzorganisation myclimate zusammen.

ZENTRALE KLIMASCHUTZMASSNAHMEN IM ÜBERBLICK

- Optimierung der Ressourcenverbräuche
- Nutzung von Ökostrom an allen Konzernstandorten
- Photovoltaikanlagen auf den Dächern unserer Standorte
- Energetische Sanierung unserer Konzernstandorte
- Neubau eines nachhaltigen Verwaltungsgebäudes in Mannheim
- Umstellung auf elektronische Kommunikationswege
- Einsatz von Recyclingpapier
- Klimaneutraler Postversand
- Reduzierung von Dienstreisen durch Videokonferenzen
- Bevorzugte Nutzung der Bahn bei Dienstreisen
- Unterstützung der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs (Jobticket) und Fahrrad (JOBRAD)
- Aktionen wie SV Fahrradsommer und SV Nachhaltigkeitstage für Mitarbeiter*innen
- Nachhaltigkeitsleistungen in Sachversicherungsprodukten
- Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks in der Kapitalanlage
- CO₂-Kompensation mit etablierten Klimaschutzpartnern

Unsere CO₂-Bilanz

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

ZUSAMMENARBEIT MIT



MIT ZERTIFIZIERTEN KLIMASCHUTZPROJEKTEN WÄLDER SCHÜTZEN

Im Rahmen unserer CO₂-Kompensation unterstützen wir zwei Waldschutzprojekte. Im kenianischen Kakamega wird dank effizienter Kocher weniger Regenwald abgeholzt. Die Kocher haben einen sauberen Verbrennungsprozess und stoßen weniger Ruß aus, was zu weniger Infektionen der Atemwege führt.

In Tansania sichert ein Projekt die Landrechte der indigenen Bevölkerung und verstärkt die Umsetzung kommunaler Landnutzungspläne durch Waldschutzaktivitäten. Die dadurch verringerte Abholzung verhindert, dass Treibhausgase in die Atmosphäre freigesetzt werden und sichert den Lebensraum gefährdeter Wildtiere. Die Projekte sind nach Gold Standard und VER respektive nach Plan Vivo zertifiziert.



› Scope 1 umfasst für die SV die direkten Emissionen der eigenen Fahrzeuge (Dienstwagen). Scope 2 umfasst bei uns alle indirekten Emissionen aus zugekaufter Energie (Strom und Wärme). Unter Scope 3 berücksichtigen wir ausgewählte erweiterte Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Konkret sind dies Emissionen, verursacht durch unseren Papier- und Wasserverbrauch, Strom und Heizung, Abfallentsorgung sowie unsere Dienstreisen.

Aufgrund der Coronasituation haben weiterhin viele Mitarbeitende im Homeoffice gearbeitet. Das hat sich wieder spürbar, insbesondere bei Strom und Wasser, auf die Verbräuche an den Standorten ausgewirkt. Um diesen Sondereffekt zu berücksichtigen, haben wir auch in diesem Jahr die Stromverbräuche im Homeoffice abgeschätzt und in der Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks (unter Scope 3) mitberücksichtigt. Die Berechnungen zeigen: Insgesamt konnten wir den CO₂-Ausstoß im Vergleich zum Vorjahr leicht reduzieren.

CO ₂ -Fußabdruck der SV in Tonnen (t)	2021	2020	2019
Scope 1 direkte CO₂-Emissionen	1.097	1.221	1.446
Dienstwagen	1.097	1.221	1.446
Scope 2 indirekte CO₂-Emissionen	1.545	1.476	1.562
Strom (Market-based)	0	24	25
Wärme	1.545	1.453	1.537
Scope 3 erweiterte CO₂-Emissionen	2.356	2.655	2.631
Strom*	191	179	116
Heizung	754	710	751
Wasser**	22	37	46
Dienstreisen***	1.054	1.391	1.359
Papier	290	283	300
Abfall	45	55	59
Gesamt CO₂-Emissionen Scope 1, 2 und 3	4.998	5.353	5.640
Spezifische CO ₂ -Emissionen Scope 1, 2 und 3 (t/Mitarbeiter*in)	1.619	1.748	1.833

* seit 2020 inkl. Homeoffice

** Vorjahreswert gemäß zwischenzeitlich vorliegender Endabrechnungen aktualisiert

*** seit 2020 inkl. Mietwagen

Ressourceneffizienz im Gebäudebetrieb

Energetische Maßnahmen im Bereich Heizung, Fenster und Gebäudeisolierung sorgen für eine verbesserte Energieeffizienz. So haben wir zum Beispiel an unserem Verwaltungsgebäude in Stuttgart unsere Außenfassade saniert. Dabei wurde die komplette Fassade eines Gebäudeteils inklusive der Fenster ausgetauscht. Durch die Modernisierung steigern wir zum einen die Energieeffizienz des Gebäudes. Zum anderen verbessern wir das Raumklima und tragen so zur Arbeitsplatzzufriedenheit der Mitarbeitenden bei.

FLEXIBLES ARBEITEN IM NACHHALTIGEN GEBÄUDE

Anfang 2021 haben wir unseren Neubau in Mannheim bezogen. Dort haben wir uns vom Prinzip des festen Arbeitsplatzes verabschiedet. Die nonterritoriale Büroorganisation ermöglicht den Mitarbeiter*innen, flexibel den Platz zu wählen, der ihren Aufgaben in der jeweiligen Situation am besten entspricht. Mehr Flächen für Besprechungen oder Gruppenarbeit und ansprechende Pausenzonen werten die Bürokultur auf.

Der Neubau wurde von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen mit dem Gold Standard zertifiziert. Auch bei der Einrichtung haben wir nachhaltige Materialien und Möbel gewählt. Von Künstlerinnen und Künstlern aus unserem Geschäftsgebiet haben wir Bilder und Objekte angekauft, die dem Gebäude seine persönliche Note verleihen.



Optimierung der Ressourcenverbräuche

Zur Optimierung unseres Stromverbrauchs trägt maßgeblich eine effizientere Beleuchtung bei. Hierfür haben wir unter anderem in Stuttgart und Wiesbaden die Beleuchtung unserer Tiefgaragen auf LED-Technik umgestellt. In Erfurt wurde die Beleuchtung in der Tiefgarage und dem Betriebsrestaurant optimiert. Auch die Bürobeleuchtung wurde ausgetauscht und durch energiesparende Stehleuchten ersetzt. Für elektrische Geräte wurde, wo möglich, eine Nachtabschaltung installiert, sodass allen überflüssigen Standby-Einstellungen zwischen 20 und 6 Uhr der Strom abgedreht wird. Am Standort Stuttgart wurde mithilfe einer Wärmerückgewinnungsanlage der Wasserverbrauch der Kühlttechnik gesenkt und die Bewässerung der Außenanlagen auf ein Minimum reduziert. Für 2022 ist in Stuttgart geplant, die Kältetechnik für das gesamte Gebäude zu erneuern, was auch in diesem Bereich zu Ressourceneinsparungen führen wird.

Die Erzeugung von regenerativer Energie ist uns ein Anliegen. Daher haben wir auf unseren Gebäudedächern in Stuttgart, Karlsruhe, Wiesbaden und Kassel eigene Photovoltaikanlagen installiert. Für unsere Besucher*innen und unseren Fuhrpark am Standort Stuttgart haben wir die Möglichkeiten zum Aufladen ihrer E- beziehungsweise Hybrid-Fahrzeuge geschaffen. Ein Angebot für die Mitarbeiter*innen soll im Jahr 2022 erfolgen. Zudem nehmen wir an allen Standorten an der „Earth Hour“ des World Wide Fund For Nature (WWF) teil und setzen so ein Zeichen für Klimaschutz.

Ökostrom mit OK-Power-Siegel

Wir beziehen an allen sechs Standorten Strom aus regenerativen Energien. Der Anteil von Ökostrom an unserem Gesamtstromverbrauch liegt damit bei 100 Prozent. In den vergangenen Jahren konnten wir zudem unsere Ökostromqualität deutlich verbessern: Wir beziehen ausschließlich Ökostrom mit dem OK-Power-Siegel. ›

100 PROZENT

ÖKOSTROM AN DEN KONZERNSTANDORTEN

› In 2021 sind die meisten Verbräuche deutlich gesunken. Dies ist insbesondere auf die verstärkte Nutzung von Homeoffice zurückzuführen. Einzig beim Wärmeverbrauch zeigt sich dies aufgrund des erforderlich laufenden Gebäudebetriebes nicht.

Strom- und Wärmeverbrauch in Kilowattstunden (kWh)	2021	2020	2019
Stromverbrauch gesamt	9.569.369	11.553.030	12.317.812
davon Ökostrom	9.569.369	11.399.241	12.155.025
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/Mitarbeiter*in)	3.099	3.772	4.003
Wärmeverbrauch gesamt	10.676.490	10.052.657	10.629.852
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh/Mitarbeiter*in)	3.457	3.282	3.455
Wasserverbrauch in Kubikmetern (m³)	2021*	2020**	2019
Wasserverbrauch gesamt	33.221	55.556	69.618
Spezifischer Wasserverbrauch (m³/Mitarbeiter*in)	11	18	23

* Bis Redaktionsschluss lagen Endabrechnungen nicht vollständig vor, daher Werte gemäß Zählerstand

** Vorjahreswerte gemäß zwischenzeitlich vorliegenden Endabrechnungen aktualisiert

Die Reduzierung des Abfalls ist im Hinblick auf Ressourceneffizienz wichtig. An allen Standorten haben wir Abfalltrennsysteme etabliert. Wir wollen möglichst viele Wertstoffe trennen und dadurch das Restmüllaufkommen reduzieren.

Abfallmengen in Kilogramm (kg)	2021	2020	2019
Abfall zur Verwertung gesamt	340.080	315.330	381.884
Papier	175.282	103.406	157.390
Karton	31.030	55.230	30.610
Glas	2.510	2.190	4.360
Kunststoff	11.200	29.460	28.512
Elektronikschrott	3.430	3.410	4.390
Holzabfälle/Grünschnitt	6.560	4.750	7.110
Sperrgut/Bauschutt	4.050	5.310	4.810
Altmittel	1.850	2.020	-
Fettabscheider	62.200	37.720	55.230
Kantinenabfälle/Bioabfälle	41.680	69.350	89.250
Batterien***	31	30	0
Leuchtstoffröhren***	0	1.960	0
Toner***	207	344	221
Kühl- und Gefrierschränke	50	150	0
Abfall zur Beseitigung gesamt	86.630	106.190	114.972
Gemischter Siedlungsabfall	85.900	105.480	112.822
Problemstoffe***	340	0	0
Speise-/Friteusenfett	390	710	1.380
Mischschrott	-	-	770

*** gefährlicher Abfall (gemäß Abfallverzeichnisverordnung)

Nachhaltigkeit im IT-Bereich

Schon heute überprüft die SV Informatik GmbH (SVI) regelmäßig mögliche Einsparungspotenziale beim Einsatz neuer Technologien und Infrastrukturen. Zum Beispiel setzt die SVI durch Desktop-Virtualisierung Endgeräte mit geringem Energiebedarf ein. Papierarmes Arbeiten wird durch die Einführung und den Ausbau von Kollaborationsplattformen gefördert. Im Einsatz ist nachhaltiges Büromaterial.

Durch die Nutzung von Infrastrukturkomponenten der neuesten Generation erzielt die SVI erhebliche Stromersparungen und verbessert die Energieeffizienz. Mit dem Umstieg auf sogenannte Thin-Clients (Ablösung der Fat-Clients am Büroarbeitsplatz sowie im Homeoffice) sowie der Umstellung von Einzelplatz- auf Multifunktionsgeräte konnten die Stromverbräuche erheblich reduziert werden. Laut Fraunhofer-Institut hat ein Thin-Client eine 60 Prozent günstigere CO₂-Bilanz als ein Fat-Client. Außerdem entsteht eine wesentlich geringere Lärmbelastigung.

Nach dem Roll-out neuer Endgeräte werden die alten Geräte der Firma AfB gGmbH übergeben. Die gemeinnützige Organisation recycelt Hardware und führt sie generalüberholt zurück in den Kreislauf der Wiederverwendung. In den letzten Jahren wurden so 86 Prozent der Endgeräte aufbereitet und die verbliebenen 14 Prozent dem Recycling zugeführt. Zudem beschäftigt AfB als Inklusionsunternehmen zu circa 45 Prozent Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Wir fördern mit der AfB als regionalen Partner damit auch das Bewusstsein für Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt.

Bei der Auswahl der Rechenzentren achtet die SVI darauf, dass diese nach den aktuellen und neuesten Nachhaltigkeitskriterien betrieben werden und zum Beispiel die Nutzung von Ökostrom garantiert wird. Die Nachhaltigkeitsaktivitäten im IT-Bereich sollen in 2022 weiter intensiviert und konsequent vorangetrieben werden. ›

PARTNERSCHAFT MIT



GRI 103-1/103-2/103-3/
302-1/302-4/303-1/303-2/
303-5/306-1/306-2/306-3/
306-4/306-5

› Einsatz von Recyclingpapier und Papierreduzierung

Als Versicherer mit rund 3,7 Millionen Kunden spielen Papiereinsatz und -verbrauch eine große Rolle. Für Prozesse, bei denen nicht auf den Einsatz von Papier verzichtet werden kann, haben wir sukzessive auf Recyclingprodukte umgestellt, da diese im Herstellungsprozess weitaus weniger Ressourcen wie Holz, Energie und Wasser verbrauchen. Auch der Verzicht auf Chemikalien und kürzere Transportwege verringern die Umweltbelastungen. Bei der Auswahl des Papiers legen wir Wert auf die Auszeichnung mit dem „Blauen Engel“. Für postalische Kundenkorrespondenz und den Versand von Dokumenten sowie für den hausinternen Bedarf wurde 2021 nahezu ausschließlich Recyclingpapier mit dem Blauen-Engel-Siegel verwendet.

Aufgrund langjähriger Zusammenarbeit mit zuverlässigen Partnern und vertraglicher Bindungen konnte trotz angespannter Versorgungslage die Verfügbarkeit von Recyclingpapier für die SV im vergangenen Jahr sichergestellt werden. Die Auswirkungen durch das vermehrte Arbeiten im Homeoffice zeigen sich bei den Papierverbräuchen nur wenig, da der Großteil des Verbrauchs bei der Kundenkorrespondenz liegt.

Im Jahr 2022 wird die SV beginnen, große Aussendungen wie Policen oder die Ausgangspost weitgehend auf Duplexdruck umzustellen. So kann erheblich Papier eingespart werden.

Durch die Verschlankung der Bedingungswerke und die Überarbeitungen der Prozesse und Formulare werden Papiermengen nun dauerhaft geringer gehalten. Die Kunden profitieren vom vereinfachten Layout, von der besseren Lesbarkeit und den verständlicheren Inhalten.

Papierverbrauch und Anteil Recyclingpapier in Kilogramm (kg)	2021	2020	2019
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier gesamt	267.850	261.421	276.982
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier spezifisch (kg / Mitarbeiter*in)	87	85	90
Anteil Drucker- und Kopierpapier Recyclingpapier (in %)	100	100	100
Anteil Drucker- und Kopierpapier „Blauer Engel“ (in %)	99,79	100	82

Digitale Kommunikation spart Ressourcen und erhöht den Kundenservice

Die SV OnlinePost forciert die modernen Kommunikationswege. Durch Einsparung von Papier wird die Umwelt geschont und unseren Kunden eine unkomplizierte und schnelle Kommunikation mit der SV eröffnet. Eine Vielzahl von Kunden haben sich bereits für den elektronischen Versand, per Mail oder in das elektronische Postfach bei der zuständigen Sparkasse, angemeldet. Auch unser Außendienst nutzt immer stärker den elektronischen Versand. Im Jahr 2022 wird die SV OnlinePost modernisiert. Geplant sind ein neuer Registrierungsprozess und die Möglichkeit des Dokumentenabrufs über eine digitale Plattform, das SV OnlinePostfach.

Die SV stellt den gesamten Postversand klimaneutral. Dies bedeutet, dass alle unsere Briefe CO₂-neutral verschickt werden.

Förderung nachhaltiger Mobilität und Dienstreisen

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

Um die Umweltbelastung bei Dienstreisen so gering wie möglich zu halten, haben wir Kriterien für die Wahl des zu nutzenden Verkehrsmittels in die Dienstreiseordnung aufgenommen. Dort ist eine vorrangige Nutzung der Bahn festgeschrieben, das aus Kosten- und Umweltgesichtspunkten sinnvollste Verkehrsmittel. Flugzeuge verursachen den höchsten CO₂-Ausstoß und sollen möglichst nachrangig gebucht werden.

Unsere Dienstwagenflotte wies im Jahr 2021 einen durchschnittlichen CO₂-Wert von 120g/km nach NEFZ (Neuer Europäischer Fahrzyklus) aus. Durch die geplante Aufnahme von Plug-in-Hybrid-Fahrzeugen in die Dienstwagenflotte möchten wir eine weitere Reduzierung der CO₂-Emissionen im Fuhrpark erreichen. Insgesamt ist die Anzahl der Dienstreisen auch im Jahr 2021 aufgrund der Pandemie weiter deutlich zurückgegangen.

Dienstreisen (km)	2021	2020	2019
Dienstreisen gesamt	7.390.514	10.015.346	13.288.330
davon Dienstwagen	5.845.000	6.505.000	7.706.000
davon Bahn	847.923	2.026.158	4.888.851
davon Flug	50.471	138.070	652.202
davon Mietwagen*	647.120	1.346.118	–
Dienstreisen spezifisch (km / Mitarbeiter*in)	2.393	3.270	4.305

* seit 2020 berücksichtigt

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

Stadtbienen sind wichtig für den Naturschutz

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

MOBILITÄT

UMWELTVERTRÄGLICH
REISEN

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

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

Im zweiten von der Coronapandemie geprägten Jahr konnten trotz Absagen und Verschiebungen ein Großteil der Ausstellungen, Veranstaltungen und Festivals wieder stattfinden. Im Jahr 2021 haben wir uns insgesamt mit über 1,5 Millionen Euro in den Bereichen Kunst und Kultur, Soziales und Umwelt, Bildung und Wissenschaft sowie der Sportförderung für unsere Regionen engagiert.

Soziales Engagement für Kinder und Jugendliche

Im sozialen Bereich fördern wir Projekte, die Kindern und Jugendlichen Perspektiven eröffnen. Mit vielen Institutionen verbinden uns langjährige Partnerschaften. Durch die Unterstützung von Bildungs- und Jugendeinrichtungen wollen wir einen erkennbaren Beitrag für die Zukunftssicherung, Ausbildung und Gesundheit unserer Kinder und Jugendlichen leisten und fördern zielgerichtete Maßnahmen, damit Kinder aktiv und gesund aufwachsen, ihre Chancen auf Bildung wahrnehmen, ihre Talente entwickeln und soziale Kompetenzen erwerben.

Vor allem das freiwillige Ehrenamt ist für unsere Spenden, die an soziale, pädagogische, karitative und ökologische Projekte ausgezahlt werden, von großer Bedeutung. Unter dem Slogan „SV hilft“, ein Programm, das im Jahr 2020 ins Leben gerufen wurde, unterstützten wir wieder zahlreiche Einrichtungen, die von der Pandemie betroffen waren. 2021 erhielten Frauenhäuser, Tanzvereine, Kinder- und Jugendzirkusse, die Telefonseelsorge „Nummer gegen Kummer“, Suppenküchen und Vesperkirchen sowie der „Wünschewagen“ vom Arbeiter-Samariter-Bund eine großzügige Förderung.

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

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

Die Jugend- und Nachwuchsförderung liegt uns besonders am Herzen und wir sind stolz darauf, dass wir über den Sport in vielfacher Weise positive Impulse geben können – beispielsweise über eigene Projekte wie die mobilen SV Fußballschulen, die SV Handballschulen und die SV Tischtennis-Erlebnistage mit hochqualifizierten und prominenten Trainerteams. Unter dem Motto „Trainieren wie die Profis“ vermitteln wir den teilnehmenden Kindern und Jugendlichen neben der Spieltechnik vor allem Werte wie Teamgeist, Fairplay und Toleranz. Damit erfüllt der Sport auch eine wichtige soziale Funktion. >

ÜBER 1,5 MIO. EURO

ZUR FÖRDERUNG DER KULTURELLEN, SPORTLICHEN UND SOZIALEN ANGEBOTE

SV HILFT: ZIRKUSPROJEKTE FÜR KINDER

Mit der aktuellen Spendenaktion „SV hilft“ unterstützte die SV sieben Zirkusprojekte im gesamten Geschäftsgebiet, deren Kassen chronisch unterversorgt sind und die einen starken Rückzug der Kinder und Jugendlichen vom gesellschaftlichen Miteinander bemerken. Das Zirkustraining vermittelt Kindern und Jugendlichen sportliche und motorische Grundlagen sowie Schlüsselqualifikationen wie Kommunikation, Präsentation, Teamwork, Ausdauer und Problemlösung.

Die einzelnen Zirkusse hatten ganz unterschiedliche Wünsche, wofür sie unsere Spende einsetzten. Diese reichten vom Anschaffen einer Air-Track-Matte, einem Schulprojekt mit Kindern mit Migrationshintergrund, einer zeitgenössischen Zirkusperformance zum Thema Mobbing, inklusiven Projekten bis hin zu einem Angebot speziell für Erwachsene.



› Bekanntlich stellen Events, auf denen viele Menschen nahe zusammenkommen, ein erhöhtes Infektionsrisiko dar. Die SV hat zunächst alle Veranstaltungen abgesagt, der Bereich des Freizeitsports lag lange Zeit völlig brach. Die Leidtragenden waren vor allem die Kinder, deshalb hatte die SV für die Kleinen eine Überraschung parat: Alle, die eigentlich an den SV Sportcamps teilnehmen sollten, bekamen Trikot, Shorts und Stutzen als Geschenk nach Hause geschickt. Die ausrichtenden Vereine wurden mit Trainingsbällen für die abgesagten Camps entschädigt. Nach vielen Monaten in 2020 ohne Veranstaltungen haben wir im Jahr 2021 wieder mit der Planung und Durchführung einiger Sportcamps angefangen. Unter Einhaltung der höchstmöglichen Sicherheitsvorkehrungen konnten wir unseren kleinen Mitmenschen über den Sport ein wenig Bewegung, Spiel und Spaß sowie ein Gemeinschaftsgefühl verschaffen.

Wir wollen weiterhin als zuverlässiger Partner gemeinsam mit unseren Außendienst-Agenturen die Vereine vor Ort fördern und mithelfen, die Menschen in der Region über den Sport zusammenzubringen. Das wirkt sich positiv auf die Lebensqualität aller aus und ist der beste Beweis dafür, dass sich aktives Sportengagement und Kundenbetreuung sinnvoll verbinden lassen.

Kontinuierliche Partnerschaften und individuelle Projekt- und Ausstellungsförderungen

Mit unserem Engagement für Kunst und Kultur leisten wir einen originären Beitrag zur Entwicklung und Entfaltung des kulturellen Lebens in unserem Geschäftsgebiet. Wir fördern die Begegnung mit Kunst und Kunstschaffenden, unterstützen die Kommunikation zwischen den Kunst- und Kulturlandschaften in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und in Teilen von Rheinland-Pfalz und wir bauen Netzwerke zwischen den Kulturinstitutionen der Regionen auf. Neben der finanziellen Unterstützung loben wir Stipendien und Kunstpreise aus. Die Kulturförderung der SV unterstützt Ausstellungsprojekte zur zeitgenössischen Kunst in Museen, öffentlichen Galerien, Kirchen und Vereinen in allen Teilen des Geschäftsgebiets.

Bei unseren Standortausstellungen, Stipendien sowie einigen ART-regio-Projekten leisten wir auch konzeptionelle und organisatorische Projektarbeit, welche die Ausstellungskonzeption, den Entwurf begleitender Drucksachen, das Erstellen von Fachtexten, Pressearbeit, das Vorbereiten und Durchführen von Vernissagen, die Versicherung und logistische Leistungen umfassen kann.

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

Gerade in Pandemiezeiten sind kontinuierliche Partnerschaften mit verlässlichen Förderern wichtig für die Kulturschaffenden.

UNTERSTÜTZUNG FÜR FREISCHAFFENDE KÜNSTLER*INNEN

Neben den etablierten Kulturinstitutionen hat die SV im Jahr 2021 auch freischaffende Künstler*innen ohne feste Engagements unterstützt. In unserem Geschäftsgebiet gibt es eine lebendige, vielfältige Tanzszene, die seit der Coronapandemie unter den Beschränkungen und Schließungen leidet. Viele Künstler*innen haben mit ihrer Profession kein Einkommen mehr, Planungssicherheit haben sie nur noch bis zur nächsten Absage. An unseren Unternehmensstandorten haben wir Projekte gefördert, bei denen unser Spendengeld direkt bei den Tänzerinnen und Tänzern ankommt.



Stiftungen fördern wissenschaftlichen Austausch und innovative Ideen

Die im Jahr 1998 gegründete Stiftung „Umwelt und Schadenvorsorge der SV Sparkassenversicherung Gebäudeversicherung“ beschäftigt sich mit der Analyse von Schadenursachen, der Schadenprävention und der Schadenbegrenzung bei Elementargefahren.

Wir haben früh erkannt, dass wir unser Wissen über Vorsorge gegenüber den Elementarrisiken verbessern und damit einen aktiven Beitrag zur Risikobegrenzung leisten müssen. Die Stiftung trägt mit ihrer interdisziplinären Arbeit und der Unterstützung von jungen Nachwuchskräften dazu bei, dass künftig Elementarrisiken besser verstanden und vorhergesagt werden können, sodass durch Prävention Schäden verringert werden können.

Kernelement der Stiftung ist das Doktorandenkolleg an der Universität Stuttgart, der Technischen Universität Dresden und dem Karlsruher Institut für Technologie, in dem junge Wissenschaftler*innen Gefahrensituationen analysieren und geeignete Schutz- und Präventionsmaßnahmen erforschen. Das Kolleg vergibt Stipendien für insgesamt vier Promotionen.

Mit unserer zweiten Stiftung, der „ÖVA-Stiftung – Wissenschafts- und Kulturförderung an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mannheim“ fördern wir wissenschaftliche, kulturelle, soziale und sportliche Aktivitäten.

Partner der Feuerwehren

Die Feuerwehren und die SV verbindet eine enge Tradition. Als Versicherer für Gemeinden, Städte und Kreise ist die SV für die Feuerwehren der geborene Partner.

Durch die unentgeltliche Ausstattung der Feuerwehren mit innovativen Ausrüstungsgegenständen – in der Vergangenheit zum Beispiel mit Hohlstrahlrohren, mobilen Rauchverschlüssen und der Staustelle Biber, und aktuell mit neuen Wärmebildkameras – entlasten wir die kommunalen Haushalte. Darüber hinaus ergänzen Jubiläumspremien, Gründungspremien für Kinder- und Jugendfeuerwehren, Zuschüsse zu Brandschutzerziehungskoffern die vielfältigen Maßnahmen zur Förderung der Feuerwehren. ◀

WEITERE INFORMATIONEN

- › ANGABEN GEMÄSS TAXONOMIE-VERORDNUNG
- › GRI INHALTSINDEX
- › INFORMATIONEN ZUM BERICHT
- › IMPRESSUM

SV KOCHT

Gesunde Gerichte aus nachhaltigen Produkten von heimischen Erzeugern stehen auf dem Speiseplan von Marco Messana, einem der Köche der SV. Auch während der Pandemie blieben die Kantinen für die Mitarbeitenden vor Ort geöffnet. Für die Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice gibt es seit einem Jahr Essen-to-go im Mehrweggeschirr, ein Angebot, das niemand mehr missen möchte. ›

ANGABEN GEMÄSS TAXONOMIE-VERORDNUNG

Nachstehend folgen die Angaben gemäß Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 („Taxonomie-Verordnung“).

ANGABEN ZUM KAPITALANLAGEBESTAND

		SV LEBEN (SVL)	SV GEBÄUDE (SVG)	SV HOLDING (SVH)	KONZERN	
	Kapitalanlagen excl. FLV	Fondsgebundene Lebensversicherung (FLV)		ohne Beteiligungen an der SVL und SVG	ohne FLV der SVL	
GESAMTE KAPITALANLAGEN	in Mio. Euro*	26.555,2	1.036,8	4.244,7	963,0	31.188,0
davon:						
Anteil von Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten		28 %	7 %	11 %	37 %	26 %
Anteil der Derivate		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Anteil der Risikopositionen bei taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten		17 %	0 %	9 %	4 %	16 %
Anteil der Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten		28 %	47 %	51 %	30 %	32 %
davon:						
Anteil der Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind		20 %	34 %	38 %	24 %	23 %
Anteil der nicht-betrachteten Kapitalanlagen aufgrund fehlender Daten oder Zuordnung		27 %	47 %	28 %	29 %	26 %
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

* Zahlen gemäß Richtlinie 2009/138/EG (Solvency II) für die jeweiligen Solounternehmen bzw. Gruppe

Angaben zum Versicherungsbestand

Der Anteil der gebuchten Bruttoprämien aus taxonomiefähigen Versicherungen im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft (Berufsunfähigkeit, Kraftfahrzeughaftpflicht, sonstige Kraftfahrtversicherungen, See-, Luftfahrt- und Transportversicherung sowie Feuer- und andere Sachversicherungen) beläuft sich auf 88 Prozent an den gesamten Bruttoprämien aller Versicherungen der SV Gebäudeversicherung.

Qualitative Angaben nach Anhang XI der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178

Für die Angabe der Taxonomiefähigkeit von Wirtschaftstätigkeiten für notierte Aktien und Anleihen wird auf Daten des Anbieters ISS ESG zurückgegriffen. Hierbei handelt es sich auch um Schätzungen. Direkte Angaben von Unternehmen gemäß Artikel 7 Absatz 4 der Delegierten Verordnung liegen nicht vor. Die Angabe ist daher freiwillig. Die Aufteilung der Risikopositionen erfolgt nach Umsätzen. Sofern keine Informationen zur Struktur der Umsätze vorliegen, erfolgt der Ausweis unter der Angabe der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten. Investitionen in Unternehmen, bei denen kein Mapping auf durch ISS ESG abgedeckte Emittenten möglich war, werden unter der Angabe „Anteil der nicht-betrachteten Kapitalanlagen aufgrund fehlender Daten oder Zuordnung“ ausgewiesen. Der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten für notierte Aktien und Anleihen beträgt für den SV-Konzern aufgrund der Datenlage insgesamt nur ca. 0,8 Prozent der gesamten taxonomiefähigen Kapitalanlagen. Immobilieninvestitionen, Immobilienfinanzierungen und Investitionen in erneuerbare

Energien werden generell als taxonomiefähig betrachtet. Bei indirekten Investitionen über Fonds oder Beteiligungen wurde soweit möglich ein Look-through vorgenommen. Mangels Datenverfügbarkeit kann für alle anderen Kapitalanlagen die Taxonomiefähigkeit nicht beurteilt werden. Der Ausweis dieser Anlagen erfolgt unter der Angabe „Anteil der nicht-betrachteten Kapitalanlagen aufgrund fehlender Daten oder Zuordnung“. Insofern wird davon ausgegangen, dass die Angabe für den Anteil an taxonomiefähigen Assets insgesamt unterschätzt wird.

Für die Angabe des Anteils der Unternehmen an den gesamten Kapitalanlagen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind, wird – soweit vorliegend – ebenfalls auf Daten von ISS ESG zurückgegriffen. Eigene Erhebungen erfolgten hierzu nicht.

In der Geschäftsstrategie, den Produktgestaltungsprozessen oder der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien gibt es momentan keine Vorgaben zur Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung). Nichtsdestotrotz verfolgt die SV-Gruppe eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie, die über die in der Taxonomie-Verordnung betrachteten Wirtschaftstätigkeiten und Umweltziele hinausgeht und in diesem Nachhaltigkeitsbericht beschrieben ist. Auch werden die Umweltziele, insbesondere die klimabezogenen Ziele, sowohl durch Maßnahmen im eigenen Geschäftsbetrieb als auch durch entsprechende Strategien in der Kapitalanlage nach Ansicht der SV gefördert, ohne dass dies aktuell anhand der technischen Screening-Kriterien nachgewiesen wird oder werden kann.

GRI INHALTSINDEX

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

GRI 101: GRUNDLAGEN 2016*

GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016

GRI Standard und Angaben	Verweise und Erläuterungen
ORGANISATIONSPROFIL	
102-1 Name der Organisation	5
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	5, GB S. 7–10
102-3 Hauptsitz der Organisation	5, GB S. 6
102-4 Betriebsstätten	5, 6
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	5, GB S. 5
102-6 Belieferte Märkte	5, GB S. 5, 6
102-7 Größe der Organisation	5, 6, GB S. 5, 6, 10
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	5, 22
102-9 Lieferkette	13, 14
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	keine
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	13
102-12 Externe Initiativen	8, 12, 14
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	6, 14
STRATEGIE	
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3, GB S. 110
ETHIK UND INTEGRITÄT	
102-16 Werte, Grundsätze, Standards	12, 13
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	
102-18 Führungsstruktur	9, GB S. 5
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN	
102-40 Liste der Stakeholdergruppen	7, 8
102-41 Tarifverträge	23
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	7
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	7, 20
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	7, 8, 10, 15–20
VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG	
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	5, GB S. 5, 6
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	7, 8, 10
102-47 Liste der wesentlichen Themen	8, 10
102-48 Neudarstellung von Informationen	7
102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	keine Änderungen
102-50 Berichtszeitraum	39
102-51 Datum des letzten Berichts	39
102-52 Berichtszyklus	39
102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	39
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	34
102-55 GRI Inhaltsindex	34–38
102-56 Externe Prüfung	keine externe Prüfung; Begleitung der Berichterstellung durch die interne Revision

*Die im Index angegebenen Jahre 2016, 2018 und 2020 entsprechen nicht dem Berichtsjahr, sondern dem Jahr der Veröffentlichung des GRI Standards.

GB = Geschäftsbericht 2021
„SV Konzern“



WESENTLICHE THEMEN
GRI 200: ÖKONOMISCHE THEMEN

GRI Standard und Angaben		Verweise und Erläuterungen
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 6, 7, 8, 12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 6, GB S. 17–20
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 6, 9, 12–14, 18, 19, GB S. 32–34
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert GB S. 57–66
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen 7, 8, 13, 15–19, GB S. 37
	201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Versorgungspläne GB S. 89
	201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand keine
INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 7, 8, 13, 15–19, 26–31
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 13, 15–19, 26–31
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 9, 13, 18, 19, 26–31
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen 17, 19
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen 30, 31
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 12
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 9, 12
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden 12
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung 12, 13
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen 12
WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung 12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile 10, 12
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes 9, 12
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung 12

GRI 300: ÖKOLOGISCHE THEMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
MATERIALIEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 29
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 29
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 29
GRI 301 Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	29
ENERGIE			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 26–28
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 26–28
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 26–28
GRI 302 Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	27–29
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	26–29
WASSER UND ABWASSER			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	26, 28
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 28
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 28
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018			
Angaben zum Managementansatz	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	28
	303-2	Umgang mit Auswirkungen der Wasserrückführung	28
Themenspezifische Angaben	303-5	Wasserverbrauch	28
EMISSIONEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 13, 26, 27
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 13, 26, 27
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 13, 26, 27
GRI 305 Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	26, 27
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	26, 27
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	26, 27
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	26, 27
ABFALL			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	26, 28
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 28
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 28
GRI 306 Abfall 2020			
Angaben zum Managementansatz	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	28
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	28
Themenspezifische Angaben	306-3	Angefallener Abfall	28
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	28
	306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall	28
UMWELT-COMPLIANCE			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 12
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 12
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	12
UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 14
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 14
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	14
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	100%
	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	14

GRI 400: SOZIALE THEMEN

GRI Standard und Angaben		Verweise und Erläuterungen	
BESCHÄFTIGUNG			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 21–24
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 21–24
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 21–24
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	22
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	22, Angebote gelten auch für Teilzeitbeschäftigte
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 24, 25
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 24, 25
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 24, 25
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
Angaben zum Managementansatz	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	24, 25
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	24, 25
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	24, 25
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	24, 25
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	24, 25
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	24, 25
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	24
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	24
Themenspezifische Angaben	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	24
AUS- UND WEITERBILDUNG			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 21–25
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 21–25
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 21–25
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	21 Erfassung der Ausgaben je Mitarbeiter*in, nicht aber der Stunden
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	21–25
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	100 %
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 22, 23
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 22, 23
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 23
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	22, 23
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	23
NICHTDISKRIMINIERUNG			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 23
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	keine Diskriminierungsvorfälle

GRI 400: SOZIALE THEMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 13
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 13
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 13
GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	13, 14
SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	13, 14
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 13, 14
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 13, 14
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	100 %
	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	14
MARKETING UND KENNZEICHNUNG			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 20
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 20
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs- informationen und der Kennzeichnung	keine Fälle bekannt
SCHUTZ DER KUNDENDATEN			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 12
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 12
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	keine Fälle bekannt
SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 12
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 12
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	12

GRI BRANCHENANGABEN FÜR FINANZDIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN

GRI Standard und Angaben			Verweise und Erläuterungen
ACTIVE-OWNERSHIP-ANSATZ			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7, 8, 15–18
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10, 15–18, 33
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	9, 15–18, 33
FS11	Anteil der Kapitalanlagen, die bzgl. Umwelt- und Sozialthemen geprüft wurden		15–18, 33

INFORMATIONEN ZUM BERICHT

Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021. 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 7. April 2021. Der Nachhaltigkeitsbericht stellt als gesonderter Bericht des Konzerns sowie der einbezogenen Versicherungstöchter die nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 289a – e HGB dar.

BLICK IN DIE REGIONEN – DIE WELT VON OBEN

Von oben sieht die Welt ganz anders aus. Beim Blick senkrecht nach unten entstehen seltsame Muster, die sich uns aus unserer Normalperspektive nicht erschließen. Diese Welt ist dennoch unsere vertraute heimische Landschaft. Corona hat uns in den vergangenen Jahren zwangsweise gelehrt, die Welt mit anderen Augen zu betrachten. Ob es nochmal „wie vorher“ sein wird, weiß niemand. Dennoch gibt es Konstanten, die im Leben Stabilität geben. Genau das verstehen wir als unsere Aufgabe: für unsere Kunden zuverlässig da zu sein und für Sicherheit in jeder Lebenslage zu sorgen.

Die Berichte finden Sie auf der [Homepage](#) der SV.

GESCHÄFTSBERICHTE 2021



SV KOMPAKT
Profil und Positionen



SV KONZERN
Geschäftsbericht 2021



SV HOLDING AG
Geschäftsbericht 2021



SV GEBÄUDEVERSICHERUNG AG
Geschäftsbericht 2021



SV LEBENSVERSICHERUNG AG
Geschäftsbericht 2021



SV PENSIONS-FONDS AG
Profil und Positionen



SV NACHHALTIGKEIT
Wir übernehmen Verantwortung



BERICHT ÜBER DIE SOLVABILITÄT UND FINANZLAGE
SV Gruppe



BERICHT ÜBER DIE SOLVABILITÄT UND FINANZLAGE
SV Holding AG



BERICHT ÜBER DIE SOLVABILITÄT UND FINANZLAGE
SV Gebäudeversicherung AG



BERICHT ÜBER DIE SOLVABILITÄT UND FINANZLAGE
SV Lebensversicherung AG



SV KOMPAKT ONLINE

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Verantwortlich

Dr. Marcel Stierl
Stabsstelle Nachhaltigkeit
nachhaltigkeit@sparkassenversicherung.de

Redaktion

Katja Kempf, Martina Rukatukl-Lenz, Silke Spatz

Konzeption, Gestaltung und Realisation

MPM Corporate Communication Solutions, Mainz
www.mpm.de

Redaktionsschluss

10. März 2022

Bildnachweise

Titelmotiv Sylvia Knittel
Seite 03 Thomas Dashuber
Seite 04, 11, 32 Jason Sellers
Seite 05, 14, 22, 30, 31 SV SparkassenVersicherung
Seite 06, 17, 19, 23, 25 Adobe Stock
Seite 26 myclimate
Seite 27 Johannes Vogt