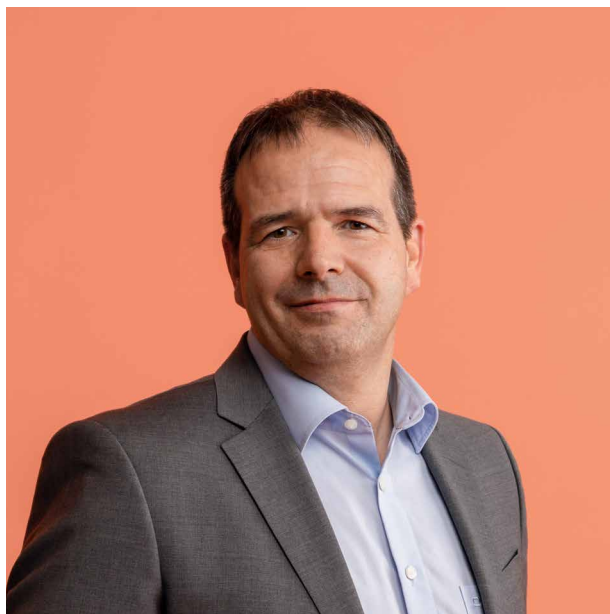
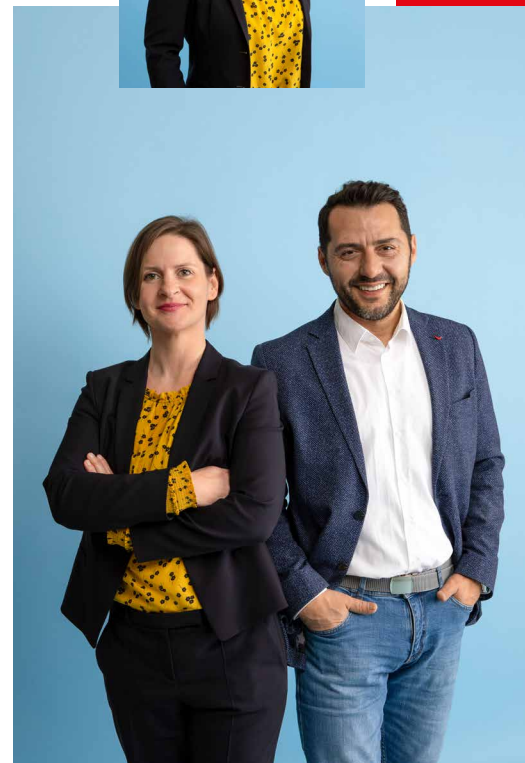




SV NACHHALTIGKEIT 2022

WIR ÜBERNEHMEN
VERANTWORTUNG



INHALT



SCHADENMANAGEMENT ist das Zusammenspiel von persönlichem Kontakt und digitalen Prozessen
05



NACHHALTIGER EINKAUF berücksichtigt auch ökologische und soziale Aspekte
14



GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT für die Menschen in unseren Regionen
43

EDITORIAL

03

UNTERNEHMEN UND STRATEGIE

07

Die SV Sparkassenversicherung

09

Nachhaltigkeitsstrategie

12

Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen

HANDLUNGSFELDER

16

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

20

Produkte und Leistungen

29

Mitarbeiter:innen

36

Umwelt

41

Gesellschaftliches Engagement

WEITERE INFORMATIONEN

45

Angaben gemäß Taxonomie-Verordnung

47

GRI-Index

51

Informationen zum Bericht

51

Impressum



»Wir bekennen uns zu gesellschaftlicher Verantwortung und Nachhaltigkeit und haben diese als Ziele in unserer Unternehmensstrategie verankert.«

DR. ANDREAS JAHN
Vorsitzender des Vorstands

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Nachhaltigkeit ist ein unverändert wichtiges Thema. Der Lieferstopp für russisches Gas und die daraus resultierende Energiekrise im vergangenen Winter zeigen, wie verwundbar wir uns durch einseitige Handelsbeziehungen in der Vergangenheit gemacht haben. Gleichzeitig macht der Klimawandel keine Pause und stellt die Versicherungsbranche zunehmend vor große Herausforderungen.

Als Öffentlicher Versicherer mit einer langen Tradition bekennen wir uns zu gesellschaftlicher Verantwortung und Nachhaltigkeit und haben diese als Ziele in unserer Unternehmensstrategie „Fokus Kunde“ verankert. Dazu zählt insbesondere die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Kapitalanlagen. Jüngst wurde der Ansatz um Klimakriterien erweitert. Im Kreis der Öffentlichen Versicherer treiben wir die Weiterentwicklung ebenfalls konsequent voran. Durch unsere Mitgliedschaft in der Net Zero Asset Owner Alliance gehören wir einem Klimanetzwerk der weltweit größten Kapitalanleger an.

Kunden legen bei ihrem Konsumverhalten immer mehr Wert auf Nachhaltigkeit. Die Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenzen unserer Kunden hinsichtlich Versicherungsanlageprodukten ist seit 2022 regulatorisch vorgeschrieben. Daher haben wir für unsere Vertriebspartner das „SV VorsorgeProfil“ weiterentwickelt, mit dem sie im Beratungsgespräch den entsprechenden Kundenbedarf ermitteln. Danach richtet sich die Auswahl der Versicherungsanlage- und Altersvorsorgeprodukte, die sie unseren Kunden anbieten.

Gesellschaftliche Verantwortung hat im Jahr 2022 eine zusätzliche Dimension bekommen: Wir helfen den Geflüchteten aus der Ukraine. Unsere Mitarbeiter:innen konnten Vereine und Aktivitäten vorschlagen, die bei uns lebende Ukrainer:innen tatkräftig unterstützen. Den Schwerpunkt haben wir auf die Bereiche Bildung und Schule gelegt. So wollen wir Kindern mit ihren Familien eine Perspektive geben und die Integration vor Ort ermöglichen. Unsere SV Sportcamps haben wir für geflüchtete Kinder und Jugendliche aus der Ukraine geöffnet. Ehrenamtliche Helfer:innen der SV sowie unsere Vertriebspartner sorgten mit Transfers, Verpflegung und Betreuung für unbeschwerte Stunden.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr



Dr. Andreas Jahn
Vorsitzender des Vorstands

PERSÖNLICHER SERVICE MIT DIGITALEN HELFERN

SCHADENMANAGEMENT

Eine gute Schadenregulierung ist die Visitenkarte eines Unternehmens. Im Schadenfall zeigt sich, dass Versicherung eine Dienstleistung ist. Der persönliche Kontakt zu unseren Kunden ist wichtiger Teil unserer Regulierungsphilosophie, digitale Prozesse unterstützen uns dabei.

ANDREAS
ENGEL
Gruppenleiter in der
Schadenregulierung

UNTERNEHMEN UND STRATEGIE

- Die SV SparkassenVersicherung
- Nachhaltigkeitsstrategie
- Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen

SV NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

SV SPARKASSENVERSICHERUNG

E

in wichtiger digitaler Helfer ist unser selbst entwickeltes Tool „SV Profclaim“. Mit ihm erfassen unsere Regulierer:innen Schäden per App und kalkulieren bei der Besichtigung die Schadenhöhe. So wissen unsere Kunden bereits beim Termin vor Ort, welche Kosten von uns übernommen werden. Auch die Schadenauszahlung wird mit der App veranlasst und direkt auf das Konto der Kunden überwiesen. In den meisten Schadensparten bieten wir ein Schadentracking an. Per automatisierter Mail halten wir unsere Kunden über den jeweiligen Stand der Regulierung auf dem Laufenden. Das schafft Aktualität und Transparenz und spart Papierkorrespondenz und Nachfragen der Kunden.

Kleinere Schäden unserer Kunden besichtigen wir aus der Ferne mit Hilfe der Videotelefonie. Dafür haben wir ein Programm zur Videobesichtigung. Die Kunden melden ihren Schaden. Ist dieser überschaubar, vereinbaren die entsprechenden Regulierer:innen per Telefon einen Termin zur Videobesichtigung und erklären dabei den Ablauf. Kurz vor dem Termin

erhalten unsere Kunden einen Link auf ihr Handy, über den die Videobesichtigung startet. Nach einer kurzen Abklärung des Prozederes führen die Regulierer:innen den Kunden durch den Schaden. Über die Handykamera können wir die Sachlage vor Ort in Augenschein nehmen und aus dem Video entsprechende Bilder zur Dokumentation erstellen. Danach ermitteln die Regulierer:innen die Schadenhöhe und klären unsere Kunden über die Abwicklungsmöglichkeiten auf: Entweder sie kümmern sich in Eigenleistung selbst um die Reparatur, oder sie beauftragen einen Handwerker, der die Arbeiten in dem freigegebenen Kostenrahmen abrechnet, oder sie überlassen uns das Handling der Reparatur und wir veranlassen die Schadenbehebung durch einen unserer Servicepartner. In Zeiten knapper Ressourcen auf dem Handwerkermarkt sind viele Kunden dankbar für diese Hilfestellung. Unsere Regulierer:innen sparen Zeit und Kraftstoff, wenn sie nicht wegen jedem Schaden zur Besichtigung fahren. So schonen sie Ressourcen und können sich auf komplexere Fälle konzentrieren.

Die SV hat aufgrund ihrer Historie einen sehr großen Bestand an Gebäudeversicherungen. Bei Unwetterschäden trifft uns ein hohes Kumulrisiko. Bei sogenannten Massenelementarschäden greift unser ausgefeiltes Schadenmanagement. Umfangreiche Schäden müssen nach wie vor persönlich besichtigt werden, daher haben wir neben unseren eigenen Mitarbeitenden den Kontakt zu Regulierungsbüros aufgebaut, die uns bei der Besichtigung unterstützen, wenn viele Schadenmeldungen gleichzeitig eingehen. Die externen Gutachter:innen werden durch regelmäßige Schulungen auf das Level unserer Regulierungsphilosophie gebracht. Ein weiteres

»Unsere Kunden nehmen das Instrument ‚Video-besichtigung‘ gerne an. Sie zeigen uns nur den Ort des Schadens. Der Rest ihrer Wohnung bleibt Privatsphäre.«

Pfund ist unser Dienstleisternetzwerk, mit dem wir Schäden schnell, zu fairen Preisen und in hoher Qualität beseitigen können. Unsere Partner sind spezialisiert auf die Behebung von Gebäudeschäden und zur vorrangigen Bearbeitung unserer Aufträge verpflichtet. Noch einen Schritt weiter gehen wir, indem wir eigene Schadensanierungsunternehmen kaufen. So können wir mit eigenen Mitarbeitenden die Reparaturarbeiten zu einem Top-Service anbieten und unseren Kunden direkt helfen.



ANDREAS ENGEL
Gruppenleiter in der Schadenregulierung

Das Projekt zur Entwicklung einer Anwendung zur Schadenbesichtigung per Video durch den Kunden hat Andreas Engel maßgeblich vorangetrieben. Dadurch haben die Schadenregulierer:innen der SV mehr Zeit, sich um die großen oder komplizierten Schäden zu kümmern. Hier ist der persönliche Service unerlässlich. Einfache und überschaubare Schäden werden in der SV so digital wie möglich abgewickelt.

07 DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG

Die SV ist einer der großen öffentlichen Versicherer in Deutschland. Sie bündelt das Versicherungsangebot der Sparkassen-Finanzgruppe in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Teilen von Rheinland-Pfalz. In 314 eigenen Geschäftsstellen und 102 Sparkassen im Geschäftsgebiet bieten wir unseren Kunden einen Rundum-Service aus einer Hand und betreuen sie persönlich vor Ort. Die SV ist in ihrem Geschäftsgebiet Marktführer in der Gebäudeversicherung. 3,6 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.

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.

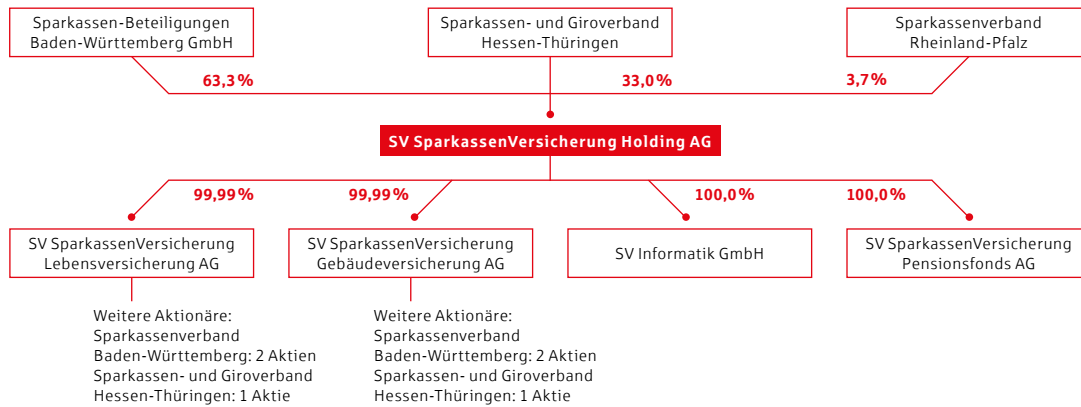
Motivierte und engagierte Mitarbeiter:innen sind unser wichtigstes Kapital

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.

GRI 2-1/2-2/2-6/2-8

KONZERN- UND EIGENTÜMERSTRUKTUR DES SV KONZERNS

(AUSZUGSWEISE DARGESTELLT)



SV kauft eigene Schadensanierungsunternehmen



Die SV Gebäudeversicherung erwirbt mit ihrem Tochterunternehmen, der PGI Sanierung, Handwerker- und Schadensanierungsunternehmen in allen Regionen des Geschäftsgebiets. Fünf Unternehmen wurden bereits unter dem Dach der PGI gebündelt. Weitere Zukäufe sind geplant. Als Marktführer in der Gebäudeversicherung in unserem Tätigkeitsgebiet wollen wir angesichts knapper Ressourcen den Zugriff auf unsere Dienstleister behalten. Vorteile bietet dies vor allem für die Kunden: Wir stellen den Kontakt mit kompetenten Handwerkern her, die die entsprechenden technischen Ausstattungen zur Verfügung haben und damit im Schadenfall reagieren können. Mit der schnellen und professionellen Hilfe wollen wir den Service für unsere Kunden verbessern.

Überregional eine Größe

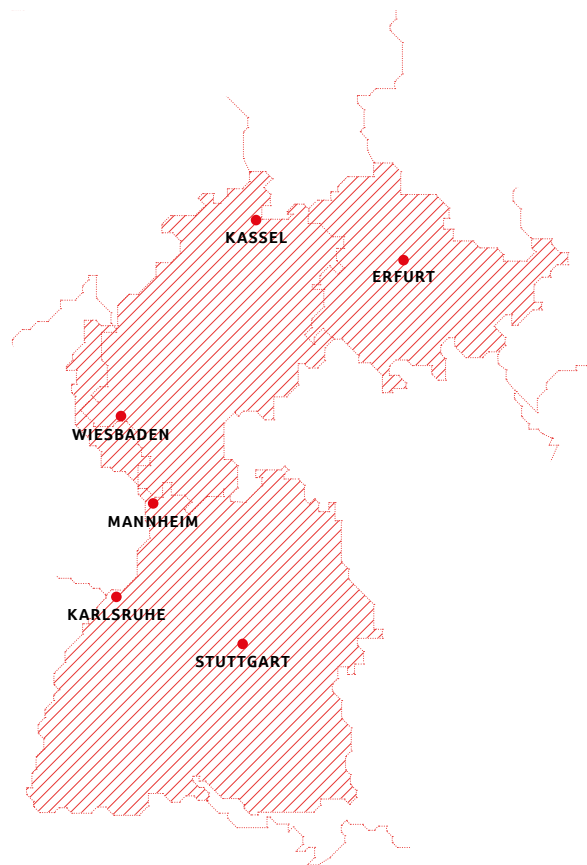
Die SV ist als Regionalversicherer in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen sowie Teilen von Rheinland-Pfalz tätig. In diesem Geschäftsgebiet leben rund 20 Millionen Einwohner:innen. Die SV gehört zur Gruppe der öffentlichen Versicherer. Das Versicherungsangebot wird im SV Konzern gebündelt und bietet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

Die SV engagiert sich in regionalen und bundesweiten Verbänden, Interessengruppen und Vereinen. Als verantwortungsvoller Versicherer sind wir aktiv im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), im Verband öffentlicher Versicherer (VöV) sowie auch im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. (AGV) tätig. Wir stehen im engen Kontakt sowohl bundesweit mit dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) als auch regional mit dem Sparkassenverband Baden-Württemberg (SVBW) und dem Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen (SGVHT).

6

Standorte der SV
in Deutschland7,7 Mio.
Verträge2,88 Mrd. Euro
Versicherungsleistungen5.000
Mitarbeiter:innen im
Innen- und Außendienst28,79 Mrd. Euro
Kapitalanlagen3,44 Mrd. Euro
Beitragseinnahmen

100

Azubis und Studierende
stellen wir jährlich ein

Unternehmensstrategie „Fokus Kunde“



„Fokus Kunde“ ist die Unternehmensstrategie der SV. Mit ihr haben wir unsere Kunden in den Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns gestellt. Die vier Dimensionen „Profitabilität und Wachstum“, „Kundenbegeisterung und operative Stärke“, „Veränderungsgeschwindigkeit und

Innovation“ sowie „Gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit“ geben uns die Richtung vor. Als Bild dient der SV Nordstern, an dem wir uns orientieren.

„Profitabilität und Wachstum“ legt unseren Fokus auf wirtschaftlichen Erfolg, angemessene Dividenden für unsere Eigentümer, die Steigerung des Unternehmenswertes und attraktive Provisionserträge für unsere Vertriebspartner. Unsere Zukunftsinvestitionen und unsere Wettbewerbsfähigkeit wollen wir durch nachhaltiges Wachstum sicherstellen. „Kundenbegeisterung und Operative Stärke“ steht für Kundenkontakte, Lösungen und Prozesse, um neue Kunden für uns zu gewinnen und bestehende Kunden zu begeistern. Operative Stärke und Wirtschaftlichkeit sehen wir als

Voraussetzungen dafür. Dazu wollen wir uns stetig verbessern und Komplexität reduzieren. „Veränderungsgeschwindigkeit und Innovation“ fokussiert unsere Anpassungsfähigkeit an ein dynamisches Umfeld und einen angemessenen Zeitraum bis zur Markteinführung, indem wir bestehende Abläufe hinterfragen und innovative Lösungsangebote entwickeln. „Gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit“ umfasst unseren gesellschaftlichen Stellenwert, den wir als integraler Teil der S-Finanzgruppe besitzen.

Nachhaltiges Agieren sehen wir als wichtigen Wettbewerbsfaktor und als Maßstab für unser Handeln. Dazu gehört für uns auch, unser Personal im Innen- und Außendienst für diese Anforderungen gut aufzustellen.



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 im Jahr 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.

SÄULE der Unternehmensstrategie

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 und 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 Kapitalanlagen 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 durchgeführt. Dabei haben wir Kunden, Mitarbeiter:innen, Vertriebspartner und Eigentümer befragt, um ein aktuelles Bild über deren Sichtweise auf unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu erhalten. Die Ergebnisse haben unsere bisherige Nachhaltigkeitsstrategie bestätigt.

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, in den sozialen Netzwerken sowie bei Nachhaltigkeitsmessen und Veranstaltungen.

Leitbild definiert unser Nachhaltigkeitsverständnis

Das „SV Nachhaltigkeitsleitbild“ bildet die Grundlage unseres nachhaltigen unternehmerischen Handelns. Es spiegelt unser Nachhaltigkeitsverständnis wider, definiert unsere zentralen Interessengruppen und zeigt fünf Handlungsfelder, 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 und 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. 12 f.).

HANDLUNGSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



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 und Leistungen:

Verantwortungsvolles Wirtschaften sowie ein auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmtes Produktangebot und kompetente Beratung sind für uns Grundlage allen Handelns. Mit unseren Sachversicherungsprodukten unterstützen wir energieeffizienzsteigernde Maßnahmen und belohnen ressourcenschonendes Verhalten. Bei unseren kapitalmarktorientierten Produkten können Kunden aus einem Index und einem breiten Angebot aus Fonds mit Nachhaltigkeitsmerkmalen wählen. 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 Karrieremöglichkeiten, ein breites Angebot zur Aus- und Weiterbildung, einen wirksamen Arbeitsschutz und umfangreiche Gesundheitsangebote sowie Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

5

wesentliche Handlungsfelder

Umwelt: Wir wollen unsere Umweltauswirkungen so gering wie möglich halten. Dafür vermeiden und reduzieren wir CO₂-Emissionen im Geschäftsbetrieb, 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 gleichwohl anfallen, kompensieren wir mit zertifizierten Klimaschutzprojekten. Dadurch arbeiten wir in unserem Geschäftsbetrieb rechnerisch klimaneutral.

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 in der Nachwuchsförderung, fördern Kunst und Kultur sowie Forschung und Lehre in der Schadenvorsorge. Zudem unterstützen wir soziale Projekte.

Mit unserer Nachhaltigkeitsorganisation gut aufgestellt

Die Stabsstelle Nachhaltigkeit koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten der SV. Zudem ist sie für die Berichterstattung zuständig, begleitet die Fachbereiche bei deren Entwicklung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen und sensibilisiert die Belegschaft.

Das Nachhaltigkeits-Board ist auf erster Managementebene etabliert. Es dient dem konzernübergreifenden Austausch und der Abstimmung. Die Mitglieder setzen sich aus Managementverantwortlichen der relevanten Bereiche sowie dem für die Stabsstelle Nachhaltigkeit verantwortlichen Ressortvorstand zusammen.

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 bei Aktionen, informieren, beteiligen und aktivieren die Mitarbeiter:innen.

Die Gesamtverantwortung obliegt dem Vorstand.

NACHHALTIGKEITSAUSZEICHNUNGEN



Nachhaltigkeitsauszeichnungen bestätigen unser Engagement

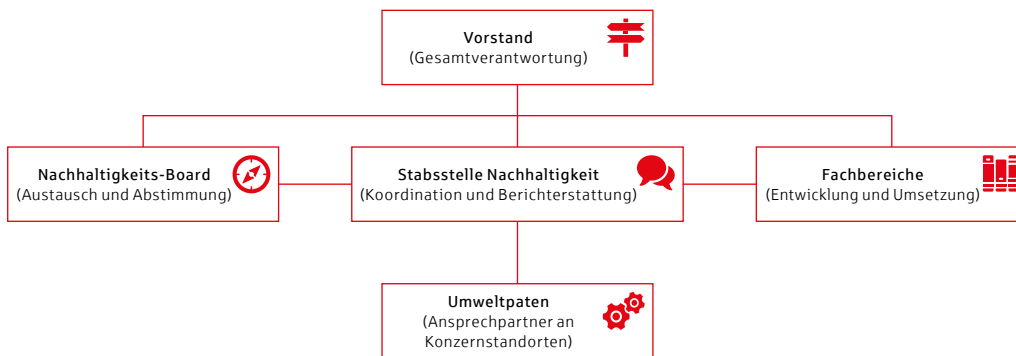
Im Jahr 2022 haben uns diverse Untersuchungen eine hohe Qualität unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten bescheinigt:

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

Das Magazin „Focus Money“ hat die Leistung von Deutschlands 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 ist dabei eines von zwölf Unternehmen (von insgesamt 50 untersuchten Unternehmen), das mit dem Gold Status die Bestnote erhielt.

UNSERE SV NACHHALTIGKEITSORGANISATION



12 NACHHALTIGKEITSZIELE UND -MASSNAHMEN

Handlungsfelder	Strategische Ziele	Maßnahmen	Termine/Status	
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Information / Beteiligung relevanter Interessengruppen und Berichterstattung	Regelmäßiger Dialog mit internen und externen Interessengruppen	fortlaufend	
		Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI)	jährlich	
		Projekt zur Umsetzung der erweiterten Berichtspflicht (Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD))	2022/2023	
	Integration Nachhaltigkeitskriterien bei der Beschaffung	Konsequente Nutzung der Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und Dienstleister und optimierte Überwachung der Lieferkette hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien	fortlaufend	
		Vorbereitung auf die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes	umgesetzt	
		Optimierung des Werbeartikelkatalogs nach Kriterien der Nachhaltigkeit	umgesetzt	
		Wiederverwertung unserer IT-Altgeräte in Zusammenarbeit mit der Firma AfB gGmbH – social & green IT	fortlaufend	
	Regelkonformität und Nachhaltigkeit im Risikomanagement	Weiterentwicklung der Compliance Organisation und Umsetzung neuer regulatorischer Anforderungen	fortlaufend	
		Vorbereitung auf die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes	umgesetzt	
Analyse der gemeldeten Einzelrisiken aus der Risikoinventur auf Nachhaltigkeitsbezüge		umgesetzt		
Produkte und Leistungen	Ausbau und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage	Laufende Überwachung und halbjährliche Aktualisierung unserer Ausschlussliste, Ausbau der Quote nachhaltiger und alternativer Investments	fortlaufend	
		Laufendes Monitoring der Entwicklungen im Bereich der fossilen Energieträger	fortlaufend	
		Analyse des Immobilienportfolios unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten	tlw. umgesetzt	
		Entwicklung und Kommunikation erster Teilziele auf Sektorebene zur Dekarbonisierung der Portfolien bei liquiden Aktien- und Unternehmensanleihen	umgesetzt	
		Umsetzung der Reportinganforderungen aus der Taxonomie- und Transparenz-Verordnung	2023	
		Erarbeitung erster Maßnahmen zur Dekarbonisierung von direkt gehaltenen Einzelimmobilien und Festlegung erster Ziele für Investments in Immobilienfonds und -beteiligungen	2023	
		Analyse der ESG-Ansätze der externen Manager von Private Debt in Wertpapier-spezialfonds	2023	
		Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Produkte	Überarbeitung der Zielmarktdefinition für den Produktentwicklungsprozess (PeP), Aufnahme der ESG-Standards (Environment, Social und Governance)	umgesetzt
			Erweiterung der Fondspalette in der VermögensPolice Invest und im GenerationenPlan Invest um weitere Fonds mit Nachhaltigkeitsmerkmalen	fortlaufend
	Übernahme von Mehrkosten bei energetischen Sanierungsmaßnahmen in der Wohngebäude- und Hausratversicherung		fortlaufend	
	Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Underwriting	Aktualisierung Produktpalette im Bereich Haftpflicht Unfall Sach (HUS) auf Nachhaltigkeit	2022/2023	
		Einführung der Kfz-Flatrate für junge Autofahrer (FamilienCarSharing) und des TopSchutz für Lkw < 3,5 Tonnen (u. a. All-Risk-Deckung von Akkus)	umgesetzt	
		Vermittlung der THG-Prämie (Treibhausgasminderungsquote) für E-Mobilisten	umgesetzt	
	Ausbau der Kundenorientierung und Beratungskompetenz hinsichtlich Nachhaltigkeit	Anwendung von Ausschlusskriterien im Underwriting (Zeichnung) industrieller Risiken und in der Sachversicherung	fortlaufend	
		Analyse des CO ₂ -Fußabdrucks des industriellen Versicherungsbestands	umgesetzt	
Pilotierung eines Tools zur Bewertung des Versicherungsbestands nach ESG-Kriterien		2023		
Ausbau der Kundenorientierung und Beratungskompetenz hinsichtlich Nachhaltigkeit	Aufnahme von ESG-Aspekten in den Besichtigungsbericht	2023		
	Schulung der Berater:innen zum Thema Nachhaltigkeit (in den Versicherungs-anlageprodukten)	fortlaufend		
		IDD-konforme Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenz des Kunden beim Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten	umgesetzt	

FORTSETZUNG AUF SEITE 13 ↓

Handlungsfelder	Strategische Ziele	Maßnahmen	Termine/Status
Mitarbeiter:innen	Betriebliche Aus- und Weiterbildung und Mitarbeitendenförderung	Neuordnung der Ausbildungsverordnung mit Integration des Themas Nachhaltigkeit	2022/2023
		Ausbildungskonzept für Nachwuchs / SV Qualifizierungsangebot	fortlaufend
		Förderprogramme für Führungskräfte und Projektleiter:innen	fortlaufend
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Unterstützung von Familien durch pme Familienservice (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen)	fortlaufend
		Möglichkeit zur Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle	fortlaufend
	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Anpassung der Rahmenbedingungen	fortlaufend
	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	Schulungen und Angebote für Führungskräfte und Mitarbeitende	fortlaufend
Vorsorgeangebot Gesundheits-Check-up und diverse Präventionsangebote		fortlaufend	
Umfangreiches Sport- und Bewegungsangebot		fortlaufend	
Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Nachhaltigkeit	SV Fahrradsommer / SV Nachhaltigkeitstage	jährlich	
	Regelmäßige Informationen und Austausch in den internen Medien	fortlaufend	
Umwelt	Klimaschutz	Rechnerisch klimaneutraler Geschäftsbetrieb, u. a. durch Kompensation von CO ₂ -Emissionen	fortlaufend
		Optimierung des Ressourceneinsatzes	Bezug von Ökostrom an allen sechs Konzernstandorten
	Nachhaltige Mobilität	Bezug von Recyclingpapier (Kopier- und Druckerpapier)	fortlaufend
		Klimaneutraler Postversand aller Briefsendungen	fortlaufend
		Umstellung auf elektronische Kommunikationswege	fortlaufend
		Intensivierung der Nachhaltigkeitsaktivitäten im IT-Bereich	gestartet
		Modernisierung der Kältetechnik am Hauptsitz Stuttgart	2022/2023
		Einhaltung der festgelegten Emissionsobergrenze für die Dienstwagenflotte von 130 g/km	fortlaufend
	Naturschutzprojekte	Reduzierung von Reisetätigkeit durch Nutzung digitaler Konferenzsysteme	fortlaufend
		Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sowie der Bahn bei Dienstreisen	fortlaufend
Sukzessive Schaffung der Lade-Infrastruktur für Elektro- und Hybridfahrzeuge an den Konzernstandorten		fortlaufend	
Auf Dienstreisen bevorzugte Nutzung von Hotels mit nachhaltiger Strategie		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, SV-Hilfsprogramm für Geflüchtete aus der Ukraine (Schwerpunkt 2022)	fortlaufend
	Feuerwehrförderung	Förderung der Feuerwehren	fortlaufend
	Förderung von Forschung und Lehre	Stiftung Umwelt und Schadenvorsorge der SV Sparkassenversicherung Gebäudeversicherung	fortlaufend
		ÖVA-Stiftung Wissenschafts- und Kulturförderung an der Dualen Hochschule Mannheim	fortlaufend

DIE LIEFER- KETTEN NACH- VOLLZIEHEN

NACHHALTIGER EINKAUF

SV NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

SV SPARKASSENVERSICHERUNG

OLAF
PETTIG

Abteilungsleiter
zentraler
Konzerneinkauf

HANDLUNGSFELDER

- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Produkte und Leistungen
- Mitarbeiter:innen
- Umwelt
- Gesellschaftliches Engagement

Im zentralen Konzerneinkauf der SV laufen alle Fäden zusammen, die mit der Beschaffung von Waren oder Dienstleistungen zu tun haben. Ohne das Wissen der Kolleginnen und Kollegen wird kein Bürostuhl gekauft, keine Handwerksleistung beauftragt und keine Unternehmensberatung angeheuert.



**OLAF
PETTIG**
Abteilungsleiter
zentraler
Konzerneinkauf

Nachhaltigkeit ist eines der wesentlichen Elemente unserer Unternehmensstrategie. Dies erwarten wir auch von unseren Lieferanten und Dienstleistern. Daher beschäftigen sich Olaf Pettig und sein Team im zentralen Konzerneinkauf mit Fragen zur Nachhaltigkeit im Einkauf, denn Complianceanforderungen nehmen einen immer größeren Raum ein. Der Konzerneinkauf arbeitet eng mit der Stabsstelle Nachhaltigkeit zusammen.



»Regionalität ist überall durchsetzbar – ob bei Lebensmitteln aus heimischer Erzeugung oder der Werbeagentur, die aus unserem Geschäftsgebiet rekrutiert wird und nicht unbedingt aus dem hippen Berlin kommen muss.«

Neben fachlichen und wirtschaftlichen Entscheidungskriterien berücksichtigt unser Einkauf seit einigen Jahren auch ökologische und soziale Aspekte. Deshalb sind wir gut vorbereitet auf das Gesetz mit dem unendlich langen Namen, das seit dem 1. Januar 2023 in Kraft ist: das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Mit ihm werden Unternehmen ab einer bestimmten Größe dazu verpflichtet, die „menschrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten mit dem Ziel, menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden“.

Damit uns das gelingt, nutzen wir eine Plattform zur Überwachung der Lieferketten und für ein ESG-konformes Risikomanagement – klingt kompliziert, funktioniert aber gut. Sukzessive monitoren wir alle unsere bedeutenden Lieferanten. Integrity Next, der Plattformbetreiber, erstellt Nachhaltigkeitsprofile von Lieferanten, die deren Lieferketten von Anfang bis Ende durchleuchten und die immer dem neuesten Stand der ESG-Gesetzgebung entsprechen. Verstößt ein Lieferant gegen seine Pflichten, erhalten wir einen Hinweis und können reagieren.

Mit unseren Lieferanten und Dienstleistern schließen wir grundsätzlich eine Nachhaltigkeitsvereinbarung unter Berücksichtigung unserer Nachhaltigkeitsleitlinien ab. Hier geht es im Wesentlichen um verantwortungsvolle Unternehmensführung, Arbeitsschutz oder Mindestlohn. Wer dies nicht gewährleisten kann, ist bei uns aus dem Rennen.

Mit den materialintensiven Fachbereichen wie Gastronomie, Fuhrpark oder Büroausrüstung führen wir Jahresgespräche und loten immer wieder Verbesserungspotenziale hinsichtlich der Nachhaltigkeit aus.

Wir bevorzugen den Einsatz von regionalen Produkten und Dienstleistungen. Die langjährige und partnerschaftliche Zusammenarbeit hat uns geholfen, die Störungen in diversen Lieferketten zu kompensieren. Wer hätte es für möglich gehalten, dass es in Deutschland ein Problem ist, Mehl oder Nudeln für die Betriebsgastronomie zu beschaffen? Im vergangenen Sommer standen wir zeitweise vor dieser Herausforderung.

16 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 Gebote 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).

COMPLIANCE und rechtskonformes Verhalten

Die Einhaltung dieser Selbstverpflichtungen wird durch unsere interne Revision regelmäßig geprüft. 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 konkretes Korruptionsrisiko gemeldet. Daher fanden auch keine weitergehenden Überprüfungen statt. Im Geschäftsjahr 2022 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. In diesem Rahmen haben wir die Einführung einer internen Meldestelle nach den gesetzlichen Vorgaben des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) umgesetzt sowie Vorbereitungen auf das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) getroffen. Zum 01.01.2023 wurde die interne Meldestelle zunächst für das LkSG im SV Konzern implementiert.

KLIMA- WANDEL und Risikomanagement

Stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Risikomanagement

Das Thema Nachhaltigkeit war im Jahr 2022 verstärkt im Fokus des Risikomanagements. Im Bericht über die unternehmenseigene Risiko- und Solvabilitätsbeurteilung (ORSA) wurden die gemeldeten Einzelrisiken aus der Risikoinventur auf einen Nachhaltigkeitsbezug untersucht und – zur Identifizierung materieller Klimawandelrisiken – erstmals um eine umfassende qualitative Einschätzung hinsichtlich physischer und transitorischer Klimawandelrisiken ergänzt. Dabei wurden Klimawandelrisiken in verschiedenen Zeithorizonten betrachtet: kurzfristig (fünf bis zehn Jahre), mittelfristig (30 Jahre) und langfristig (80 Jahre).

Physische Risiken umfassen akute physische Risiken, die sich aus einzelnen Extremwetterereignissen und deren Folgen ergeben, und chronische physische Risiken, die aus langfristigen Veränderungen klimatischer und ökologischer Bedingungen resultieren. Transitorische Risiken bestehen im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft.

Die Analyse zeigt, dass physische Risiken insbesondere für unsere Gebäudeversicherung relevant sind. Dabei sind die Risiken einer in diesem Zusammenhang entstehenden Verknappung der Rückversicherungskapazität und eines Ausfalls von Rückversicherungsunternehmen zu nennen. Transitorische Risiken sind hingegen vorwiegend für unsere Lebensversicherung relevant. Hier stehen die daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf den Kapitalanlagebestand im Mittelpunkt.

Anhand dieser Erkenntnisse und der Risikoprofile der einzelnen Gesellschaften wurde der Fokus bei den anschließenden Klimawandelszenarien gewählt. Beim Gebäudeversicherer wurden die Auswirkungen des Klimawandels auf die Schadenerwartung untersucht. Basierend auf internationalen Studien wurde ein Klimawandel-Szenario mit signifikant höherer Sturm-, Hochwasser- und Hagelfrequenz unterstellt und bewertet. Beim Lebensversicherer wurde ein Klimawandel-Szenario gerechnet, das von einem Emissionsziel „Net Zero“ im Jahr 2050 ausgeht. Grundlage waren hier die Erkenntnisse des NGFS (Network for Greening the Financial System).

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 2022 zu entnehmen.

Definierte 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

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 rechnerisch klimaneutral zu stellen (siehe Kapitel „Umwelt“, S. 36 ff.). 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. 20 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.

NACHHALTIGKEIT

als Teil unserer Unternehmenskultur

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. Ergänzend hierzu wird auch im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) die Position des Menschenrechtsbeauftragten zur zusätzlichen Überwachung dieser Grundsätze im Konzern geschaffen.

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. Im IT-Einkauf ist dies durch entsprechende Beschaffungsprozesse gewährleistet, die unter anderem Zertifikate im Nachhaltigkeitsbereich von Lieferanten und Herstellern voraussetzen. Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wird darüber hinaus ein öffentlich zugängliches Beschwerdeverfahren eingerichtet, sodass wir alle relevanten Lieferanten fortlaufend überwachen können.

Ebenso arbeiten wir mit einer Nachhaltigkeitsvereinbarung, die obligatorischer Bestandteil unserer Verträge mit Lieferanten und Dienstleistern ist. Sie beinhaltet Anforderungen und Grundsätze aus den Bereichen verantwortliche ökonomische Unternehmensführung und Geschäftsethik, soziale und ökologische Verantwortung, zu deren Erfüllung sich der Lieferant oder Dienstleister zu verpflichten hat. Die SV behält sich vor, die Einhaltung dieser Anforderungen zu überprüfen. Zudem bevorzugen wir den Einsatz von regionalen Produkten und Dienstleistungen.

Im Berichtsjahr gab es keine negativen Sozial- oder Umweltauswirkungen in der Lieferkette, sodass keine Maßnahmen ergriffen werden mussten.

Mitgliedschaften machen unser Nachhaltigkeitsengagement sichtbar

Über unsere Mitgliedschaften in verschiedenen Netzwerken stehen wir im Dialog mit Nachhaltigkeitsexperten und wollen das Thema gemeinsam nach vorne bringen.

Im Jahr 2021 sind wir – als erster öffentlicher Versicherer – 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 Verein und seine Mitglieder arbeiten an der Entwicklung und Umsetzung innovativer und nachhaltiger Lösungen für Finanzdienstleister mit dem Ziel, den Beitrag der Finanzwirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern.

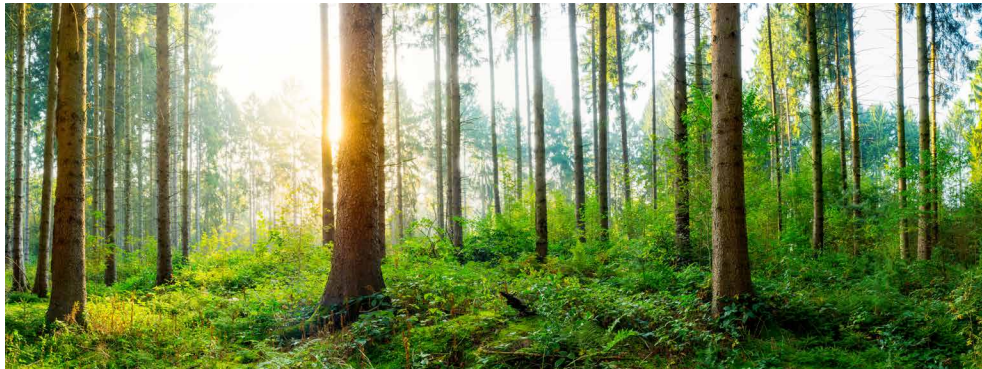


An unserem Standort in Wiesbaden beteiligen wir uns seit 2012 am Projekt ÖKOPROFIT der Stadt Wiesbaden. Neben der gezielten Umsetzung von Umweltmaßnahmen in unserem Unternehmen sind wir Mitglied im ÖKOPROFIT-Netzwerk und profitieren vom Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen. Im Rahmen dieses Projekts 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).

Neues Nachhaltigkeitsnetzwerk für die SV

Die SV ist im März 2022 mit der gesamten Gruppe Öffentlicher Versicherer dem German Sustainability Network (GSN) beigetreten. Damit haben wir Zugriff auf die Ressourcen des Netzwerks. Das GSN ist eine Plattform für die Versicherungswirtschaft zur Diskussion, Bearbeitung und Weiterentwicklung von Fragestellungen rund um das Thema Nachhaltigkeit.

Das GSN gliedert sich in neun Fokusbereiche, die alle Aspekte eines Versicherungsunternehmens abdecken. Von der Produktentwicklung über die Kapitalanlage reicht die Palette über das Risikomanagement bis hin zu Kommunikation und Vertrieb. Das GSN liefert wertvolle Impulse, um unser Engagement noch weiter zu intensivieren.



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

Nachhaltige Ausrichtung 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, wie 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 nachhaltige Ausrichtung unserer Anlagen sukzessive gesteigert werden soll. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Kapitalanlagen, deren Anlagestrategie durch die Experten der SV bestimmt werden kann. 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. Auch bei fremdgemanagten Anlagen in Infrastruktur, Private Equity und Immobilien müssen Nachhaltigkeitsaspekte vor dem Erwerb geprüft werden. Generell ausgenommen sind Kapitalanlagen im Rahmen der fondsgebundenen Versicherung, wo der Grad der nachhaltigen Ausrichtung durch die Anlagepolitik der jeweiligen externen Fonds bestimmt wird. Die SV baut die Fondspalette beständig aus und wird abhängig vom Angebot die Anzahl an angebotenen Fonds, welche Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen, laufend erhöhen.

Das durch die SV verwaltete Portfolio ist breit diversifiziert nach Regionen, Anlageklassen und Emittenten. Den Schwerpunkt unseres Kapitalanlagebestands bilden mit rund 63 Prozent Anleihen, Renten, Bonds, Obligationen und Schuldverschreibungen bonitätsstarker Emittenten zum überwiegenden Teil aus dem Euro-Raum. Die übrigen rund 37 Prozent verteilen sich auf Immobilien, Hypotheken, Private Equity, Aktien und sonstige Anlagen, wie beispielsweise alternative Investments, strategische Beteiligungen und Policendarlehen. Im Jahr 2022 haben wir primär Investitionen in Europa mit einem Volumen von 2,2 Milliarden Euro getätigt.



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 (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.

Ethische 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 **ethischen 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 auf unsere Unternehmensanleihen und Aktien angewendet. Bei besicherten Anleihen von Finanzinstituten (zum Beispiel Pfandbriefen) beziehen sich die Ausschlüsse auf die Emittenten dieser Anleihen. Für andere Kapitalanlageklassen wie beispielsweise Staatsanleihen oder Hypotheken sind diese aktuell nicht sinnvoll anwendbar. Anlagen in Aktien und Unternehmensanleihen mit sehr schweren Verstößen gegen die Prinzipien des UNGC werden als nicht nachhaltig betrachtet. Solche Investments schließen wir aus unserem Anlageuniversum 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. Die Ausschlusskriterien auf Basis des UNGC werden auf 50 Prozent unserer Kapitalanlagen angewandt.

Darüber hinaus schließen wir Investments mit Beteiligung an kontroversen Waffen(-systemen) sowie Investitionen in Agrarrohstoffe („Nahrungsmittelspekulation“) aus, da wir diese als nicht mit ethischen Prinzipien vereinbar einschätzen. 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 Ausschlusslisten, 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. Auch behält es sich die SV vor, Titel unabhängig von der Einschätzung von ISS ESG auszuschließen. Zum Jahresende 2022 wurde lediglich für ein Unternehmen eine Sondergenehmigung erteilt. Ein weiteres Unternehmen wurde trotz positiven Votums von ISS ESG als nicht investierbar gekennzeichnet. Zum Stichtag 31.12.2022 werden keine Anlagen gehalten, die gegen die ethischen Ausschlusskriterien verstoßen.

Ausschlusskriterien zur langfristigen Erreichung der Klimaziele

Um die CO₂-Emissionen in den Kapitalanlagen zu reduzieren, liegt der Fokus zunächst 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. Dafür werden Investitionen in Unternehmen auf den Prüfstand gestellt und gegebenenfalls reduziert, die hohen Klimarisiken ausgesetzt sind beziehungsweise wenig zur Bekämpfung des Klimawandels beitragen. Orientierungsmaßstab sind dabei sektorale Dekarbonisierungspfade, wie sie in wissenschaftlichen Klimamodellen beschrieben werden. Wir verpflichten uns in einem ersten Schritt, bei notierten Aktien- und Unternehmensanleihen die Klimagasemissionen je investierter Million Euro 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.

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 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 ein Ausschluss von Unternehmen, die mehr als zehn Prozent ihres Umsatzes aus der Ausbeutung von Ölsanden generieren. Die entsprechenden Anlagen wurden im Laufe des Jahres 2022 desinvestiert. Hierbei wurden zwei Green Bonds von einem Divestment ausgenommen. Green Bonds dienen der Finanzierung von dediziert ökologisch nachhaltigen Investitionen und können bei geeigneter Ausgestaltung einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation der Realwirtschaft leisten. Grüne Anleihen, die von Unternehmen auf der Ausschlussliste ausgegeben wurden, können von der SV im Rahmen einer Einzelfallbetrachtung freigegeben werden.

Die Ausschlusskriterien werden mit Wirkung ab 2023 erweitert. Ausgeschlossen sind dann auch Unternehmen, die in den Ausbau der Förderung thermischer Kohle oder der Kohleverstromung involviert sind. Hintergrund ist, dass schon mit den bestehenden Anlagen die Klimaziele nicht mehr erreicht werden können. Ein Ausbau ist daher aus globaler Perspektive weder notwendig noch förderlich.

ZUSAMMEN-
ARBEIT
mit renommierter
Ratingagentur

ISS ESG

Ausschlusskriterien der SV-Kapitalanlage

ETHISCHE AUSSCHLÜSSE

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 Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit), kontroverses Umweltverhalten und Korruption.

... in Agrarrohstoffe. Wir spekulieren nicht mit Nahrungsmitteln.

KLIMABEZOGENE AUSSCHLÜSSE

Sektor „Kohlenbergbau“

- Unternehmen, deren Umsätze zu mehr als 30 Prozent aus der Förderung thermischer Kohle stammen
- Unternehmen, die an dem Ausbau der Förderung von thermischer Kohle beteiligt sind (ab 2023)
- Ausstieg bis 2030 (Industrieländer) bzw. 2040 (weltweit)

Sektor „Versorger“

- 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, die an dem Ausbau der Verbrennung von thermischer Kohle beteiligt sind und die sich bisher zu keiner beziehungsweise keiner ausreichenden Treibhausgasreduktion verpflichtet haben (ab 2023)
- Ausstieg bis 2030 (Industrieländer) bzw. 2040 (weltweit)

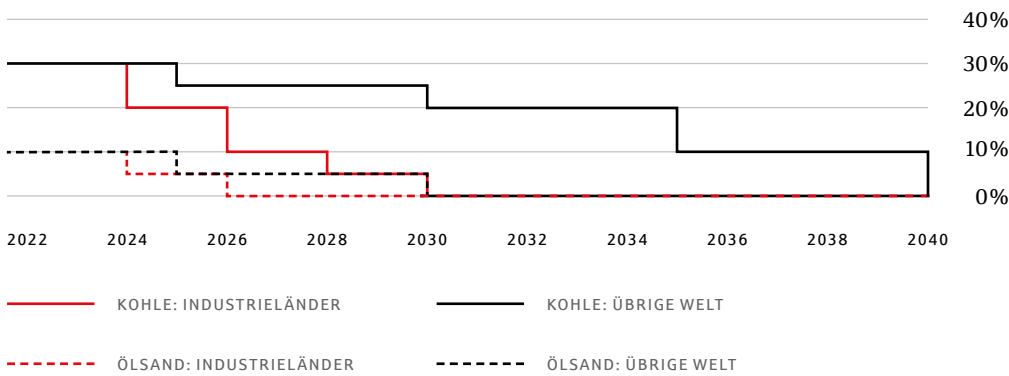
Sektor „Öl und Gas“

- Unternehmen, deren Umsätze zu mehr als zehn Prozent aus der Ausbeutung von Ölsanden stammen
- Ausstieg bis 2026 (Industrieländer) bzw. 2030 (weltweit)

Für notierte Aktien und Unternehmensanleihen aus den Sektoren „Kohlenbergbau“, „Versorger“ und „Öl und Gas“ wurden im Jahr 2022 sektorale Dekarbonisierungspfade definiert, die sich an dem One Earth Climate Model (OECM) der University of Technology Sydney orientieren. Die 1,5-°C-Dekarbonisierungspfade für liquide Aktien und Unternehmensanleihen sollen für diese kohlenstoffintensiven Sektoren des Portfolios das Ambitionsniveau des Pariser Klimaabkommens aufzeigen und bei der Einschätzung von Investitionsentscheidungen in diesen Sektoren unterstützen.

Die SV hat im Jahr 2022 für ihre liquiden Aktien und Unternehmensanleihen eine langfristige Ausstiegsstrategie aus Kohle- und Ölsandinvestitionen verabschiedet. Die Umsatzschwellen für Unternehmen aus der Kohleindustrie werden in den kommenden Jahren planmäßig gesenkt. In den Industrieländern soll zur Erreichung der Klimaziele ab 2030 weder thermische Kohle gefördert noch verbrannt werden. Unter Berücksichtigung von Aspekten eines gerechten Übergangs („Just Transition“) wird für Unternehmen im Rest der Welt ein Ausstieg bis zum Jahr 2040 vorgesehen. Auch die Investitionen in Ölsande werden in den nächsten Jahren planmäßig abgebaut. Der Ausstieg soll hier bis zu den Jahren 2026 (Industrieländer) bzw. 2030 (weltweit) erfolgen.

UMSATZSCHWELLEN UNSERER KLIMABEZOGENEN AUSSCHLUSSKRITERIEN



Schrittweise Reduzierung der Klimawirkung und -risiken

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.

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 Gradziels 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.

INVESTMENTS
und Klimaziele

CO₂-Fußabdruck

GELISTETE AKTIEN UND UNTERNEHMENSANLEIHEN

T CO₂ / INV. MIO. EURO



Ohne Anlagen im Finanzsektor. 2022: 18% der Kapitalanlagen. Die Kapitalanlagen ohne Anlagen im Finanzsektor sind verbunden mit einem potenziellen Temperaturanstieg von 2,8°C im Jahr 2050.



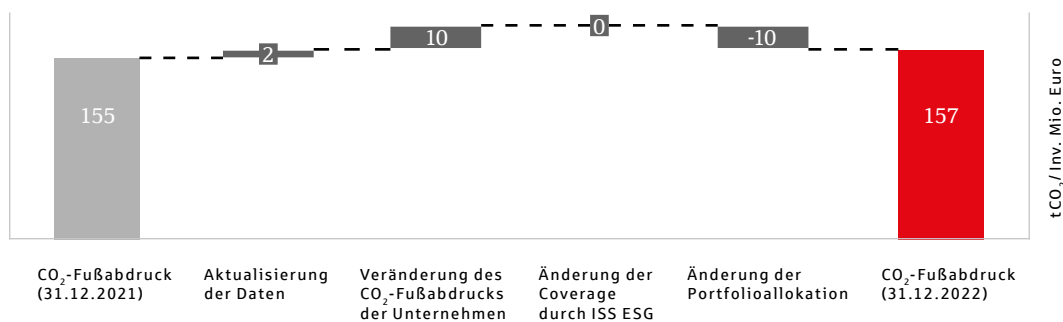
Mit Anlagen im Finanzsektor. 2022: 28% der Kapitalanlagen.

Die im Jahr 2022 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie für **Immobilien** sieht vor, bis 2050 die CO₂-Emissionen der vollständig durch die SV gehaltenen Einzelimmobilien auf netto null zu reduzieren. Die Messung für dieses Ziel soll mit Hilfe des Risk Assessment-Tools des CRREM-Projekts (Carbon Risk Real Estate Monitor) erfolgen. Dies ist wichtig vor dem Hintergrund der Bewertung und der Planung von Sanierungsmaßnahmen.

Aus dem 1,5°C-Pfad gemäß CRREM leiten sich verbindliche Reduktionsziele ab, welche in Zeiträumen von jeweils fünf Jahren bis 2050 erfüllt werden sollen. Für Immobilien, die das Risiko haben sich in der Folgeperiode zu „Stranding Risks“ zu entwickeln, werden prioritär technische und strategische Maßnahmen erarbeitet, um diesem Risiko entgegenzuwirken. In einem ersten Schritt hat die SV ihr Portfolio an direkt gehaltenen Immobilien im Jahr 2022 bereits mithilfe des CRREM Risk Assessment-Tools bewertet.

ÜBERLEITUNG DES CO₂-FUSSABDRUCKS

VOM 31.12.2021 AUF DEN 31.12.2022



Gelistete Aktien und Unternehmensanleihen ohne Anlagen im Finanzsektor

Es wurden konkrete Maßnahmen für die direkt gehaltenen Immobilien vorgeschlagen und die Wirkung auf die Emissionsmenge abgeschätzt. 2023 gilt es, die Maßnahmen zu konkretisieren, zu priorisieren und mit der Umsetzung zu beginnen. Außerdem sollen 2023 Ziele für Investments in Immobilienfonds und -beteiligungen festgelegt werden.

Verstärkte Investitionen in nachhaltige Anlagen

Die SV baut ihr nachhaltiges Portfolio aus. Auch 2022 haben wir 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 2022 wurden im Bereich Infrastruktur, erneuerbare Energien und Wald rund 180 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.

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

Infrastruktur	2,1 %	558,0 Mio. Euro
Erneuerbare Energien	1,3 %	344,7 Mio. Euro
Wald	0,7 %	181,0 Mio. Euro

Im Jahr 2022 hat die SV SparkassenVersicherung ihre bereits bestehenden Investitionen in Übertragungsnetze (Amprion GmbH) und Fotovoltaikanlagen (ecosenergy KG) in Deutschland aufgestockt. Zudem wurden zwei weltweit investierende Infrastrukturfonds gezeichnet, die explizit auf den Themenbereich der Energiewende spezialisiert sind. Jede Investition der beiden Fonds ist auch darauf ausgerichtet, einen

unmittelbar messbaren Beitrag zur Erreichung von Klimazielen zu leisten. Schwerpunkte des ersten Fonds sind die Dekarbonisierung von industriellen Prozessen, Investitionen in die Erzeugung von erneuerbaren Energien und nachhaltige Lösungsansätze für andere Energieabnehmer, wie z. B. Kommunen. Thematisch geht es dabei beispielsweise um Technologien zur Energiespeicherung, Energieeffizienzmaßnahmen, Recyclingverfahren oder um die Speicherung von klimaschädlichen Treibhausgasen. Der zweite Fonds fokussiert sich hauptsächlich auf die Erzeugung von molekularen Energieträgern (z. B. Wasserstoff, Ammonium und andere Wasserstoffderivate) unter der Verwendung von Strom aus erneuerbaren Energien. Ferner kann der Fonds zu einem geringeren Anteil (maximal 35 Prozent) auch in die Gewinnung, Nutzung und Speicherung von Kohlendioxid, Biokraftstoffe und in den Bereich der Energiespeicherung investieren.

RENDITE

und nachhaltige Entwicklung

ecosenergy macht aus Sonne Strom



Die SV hält Anteile an der ecosenergy Unternehmensgruppe. ecosenergy operiert im Bereich erneuerbarer Energien und ist spezialisiert auf Photovoltaikanlagen.

Vom Akquirieren geeigneter Flächen über die Projektierung, die Organisation der Finanzierung, dem Bau schlüsselfertiger Photovoltaikkraftwerke bis hin zum Betrieb der Anlagen übernimmt das Unternehmen die gesamten Aufgaben innerhalb der Wertschöpfungskette.

Neben der Beteiligung an der Unternehmensgruppe haben wir seit 2009 in vier von ecosenergy gemanagte Photovoltaikfreiflächenanlagen in Baden-Württemberg, Bayern und Brandenburg rund 66 Millionen Euro investiert. Auf dem in der Nähe von Wertheim gelegenen Ersthof betreiben wir zwei Anlagen. Zwei weitere Flächen wurden in diesem Jahr langfristig gepachtet, im kommenden Jahr werden darauf zwei neue Photovoltaikkraftwerke mit einem Investitionsvolumen von knapp

zehn Millionen Euro errichtet. Mit dem Engagement in alternative Energiegewinnung kommen wir unserer Verpflichtung für den Umwelt- und Klimaschutz nach. Aus Sicht der Kapitalanleger erzielen die Investitionen in Solarenergie nach wie vor überdurchschnittlich hohe Renditen.



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 Nachhaltigkeitsthemenstellungen ist wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung. Im Rahmen eines Active Ownership werden die Einflussmöglichkeiten auf strategische Entscheidungen der Unternehmen genutzt, 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. Die Deka Investment GmbH ist hierfür als Stimmrechtsberater für die Wertpapierspezialfonds der SV (7.177,7 Millionen Euro beziehungsweise 27,4 Prozent der Kapitalanlagen) angebunden. Zudem besteht ein Vertrag zur Erbringung von Engagementleistungen für Unternehmensanleihen und Aktien im Direktbestand und für die Wertpapierspezialfonds der SV. Beim Engagement der Deka waren 2022 im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit der Einsatz für die Menschenrechte in den Lieferketten und die Sicherstellung existenzsichernder Löhne wichtige Schwerpunkte. Bei der ökologischen Nachhaltigkeit wurden von den Unternehmen insbesondere eine konsequente Nachhaltigkeitsstrategie und der entschiedene Einsatz für die Energiewende gefordert. Im Themenbereich der Corporate Governance stand insbesondere das Vergütungssystem und die Nachfolgeplanung des Aufsichtsrats im Fokus. 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.



Die SV ist 2022 dem Klimabündnis Climate Action 100+ als Unterstützer beigetreten. Die Investorengruppe tritt in einen aktiven Dialog mit den weltweit größten Treibhausgasemittenten, mit dem Ziel, dass diese die notwendigen Schritte zur Bekämpfung des Klimawandels unternehmen.

Die erforderlichen Angaben gemäß Artikel 8 Taxonomie-Verordnung befinden sich auf Seite 45.

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 durch gezielte Fonds- und Indexauswahl selbst bestimmen. Die Fonds und Indizes mit Nachhaltigkeitsmerkmalen 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 Fonds mit Nachhaltigkeitsmerkmalen. Bei der jüngsten Erweiterung der Fondspalette wurde ein Schwerpunkt auf die Einbindung von weiteren 13 solcher Fonds gelegt. Auch im Bereich der Kapitalanlage spielt das Thema Nachhaltigkeit zunehmend eine bedeutende Rolle, so wandeln inzwischen viele Kapitalverwaltungsgesellschaften bestehende in Fonds mit Nachhaltigkeitsmerkmalen um. Seit 2022 bieten wir insgesamt 29 Fonds mit Nachhaltigkeitsmerkmalen an.

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

Prämie für E-Mobilisten



Seit Januar 2022 haben Elektroauto-besitzer:innen im Rahmen des neuen Förderinstruments „Treibhausgas-minderungsquote“ (THG-Quote) die Möglichkeit, ihre CO₂-Einsparungen zu zertifizieren und an quotenpflichtige Unternehmen zu ver-

kaufen. Die SV unterstützt ihre E-Auto-Kunden dabei, die THG-Prämie zu erhalten. Der SV-Partner THG-Quoten GmbH übernimmt die Abwicklung für unsere Kunden. Nach Erhalt der Bescheinigung des Umweltbundesamts wird ihnen von der THG-Quoten GmbH die Prämie ausgezahlt.

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). Bei dem bereits im Jahr 2021 überarbeiteten Kraftfahrttarif für Personenwagen haben wir den TopSchutz eingeführt, der eine All-Risk-Deckung für Akkus und Wallboxen (inklusive Ladekabel, Ladekarte) enthält. Im Jahr 2022 haben wir mit dem TopSchutz für Lastkraftwagen unter 3,5 Tonnen nachgezogen, welcher ebenso die Absicherung von Akkus gegen jede Beschädigung (All-Risk-Deckung) und Schäden an der eigenen Wallbox beinhaltet. Zudem haben wir im Jahr 2022 unsere neue Kfz-Flatrate für junge Fahrer:innen eingeführt, welche es ihnen ermöglicht, mehrere Fahrzeuge in der eigenen Familie mit einer Police zu nutzen.

Nachhaltigkeitsaspekte in der Schadenregulierung

In der größten Schadenspartie, der Leitungswasserversicherung, beachten die Schadenregulierer:innen 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.

Leitungswasseraustritte sind in der Gebäudeversicherung die häufigsten Schadenursachen. 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.

Mit dem Einsatz von neuesten Technologien in der Schadenregulierung beschleunigen wir die Bearbeitung und entsprechend den Abschluss, wie zum Beispiel mit dem Einsatz von Video-besichtigungen in der Schadenregulierung oder unserem Schadentracking, damit unseren Kunden noch schneller und zuverlässiger im Schadenfall geholfen werden kann.

Naturkatastrophen-Schadenpool der öffentlichen Versicherer

Die SV hat zum 1. Januar 2022 gemeinsam mit den anderen öffentlichen Versicherern Deutschlands einen gruppeninternen Naturkatastrophen-Schadenpool eingerichtet. Dieser solidarische Schadenpool federt künftig die mögliche Schadenbelastung eines öffentlichen Versicherers nach einem regional konzentrierten, extremen Naturgefahrenereignis über den bestehenden Rückversicherungsschutz hinaus ab. Der Pool basiert auf einem solidarischen Schadenausgleich und ist mit einer Kapazität von bis zu einer halben Milliarde Euro ausgestattet.

Der neue, alle Elementarrisiken umfassende Naturkatastrophen-Schadenpool bietet als Ergänzung zum konventionellen Rückversicherungsschutz einem betroffenen öffentlichen Versicherer Schutz vor einem sehr seltenen, regional konzentrierten Extremereignis. Das Deckungskonzept wird unter gegenseitiger Beteiligung aller öffentlichen Versicherer über die Deutsche Rückversicherung AG organisiert.



Die Jahrhundertflut im Ahrtal hat im Jahr 2021 verheerende Schäden verursacht. Mit dem solidarischen Schadenpool kann die Belastung eines einzelnen Regionalversicherers auf mehreren Schultern verteilt werden.

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.



Im Jahr 2022 haben wir, gemeinsam mit einem externen Dienstleister, erstmals unseren industriellen Versicherungsbestand hinsichtlich seines CO₂-Fußabdrucks analysiert. Die Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten mit ein.

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 Untereinheiten 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 Juni 2022 hat alle Ergebnisse bestätigt.

Qualitätsmanagement im Vertrieb

Die Erwartungen und Ansprüche von Kunden an unsere Beratungs- und Betreuungsleistung sowie unseren Service bilden die Maxime für unser Handeln. Daher hat die SV ein maßgeschneidertes und ganzheitliches Qualitätsmanagementsystem für den Vertrieb entwickelt, das seit der Einführung im Jahr 2017 stetig weiterentwickelt und insbesondere im Jahr 2022 neu geordnet wurde. Im Fokus standen dabei zielgerichtete Maßnahmen zur Planung, Durchführung und Optimierung von Prozessen, die allesamt besonders praxisbezogen und auf eine hohe Beratungsqualität und ausgeprägte Kundenorientierung hin ausgerichtet sind. Dies wird mithilfe von Qualitätskriterien vollzogen, an denen in unseren Geschäftsstellen und Generalagenturen gearbeitet wird und die jährlich überprüft werden. Anhand dieser Kriterien werden die teilnehmenden Geschäftsstellen und Generalagenturen einer Qualitätspartnerstufe zugeordnet. Die höchste Stufe und eine besondere Auszeichnung ist das nach einem Audit zusammen mit der DEKRA vergebene „SV QualitätsSiegel“. Dieses steht für hervorragende Qualitätsstandards im Agenturmanagement und im Umgang mit unseren Kunden.

Die Zufriedenheit unserer Kunden

Zu allen relevanten Kundenanliegen werden regelmäßig Kundenbefragungen durchgeführt. Die Ergebnisse werden in Teams analysiert. Verbesserungsmaßnahmen werden gemeinsam erarbeitet und im Anschluss umgesetzt, mit dem Ziel, unsere Prozesse zu verbessern und die Zufriedenheit unserer Kunden weiter zu steigern. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird dann in weiteren Kundenbefragungen überprüft und gegebenenfalls weiter angepasst.

Im Jahr 2022 haben sich die Ergebnisse der Kundenzufriedenheit bei den Kundenkontakten verbessert oder sind stabil geblieben. 97 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: „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die SV an Freunde oder Bekannte weiterempfehlen würden?“. 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 11 ausdrückt (Prozentanteil der Promotoren abzüglich Prozentanteil der Kritiker).

FAIR UND KUNDENFREUNDLICH

Focus-Money
20/2022



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 2022 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 2022“ als Testsieger in der Kategorie „Versicherer mit Vermittlernetz“ aus.

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.

GRI 2-26/2-29/3-3

Nachhaltigkeitsaspekte in der Versicherungsvermittlung

Für viele Kunden wird die Frage der Nachhaltigkeit von Produkten auch im Versicherungskontext immer präsenter. Folgerichtig ist die sorgfältige Klärung der Nachhaltigkeitspräferenzen des Kunden bei Versicherungsanlageprodukten zwischenzeitlich regulatorisch verankert.



Die Ermittlung des Kundenbedarfs erfolgt bei der SV mithilfe einer Abfrage in der Geeignetheitsprüfung – unserem SV VorsorgeProfil. Die zuständigen Vermittler:innen ermitteln dort auch unter Berücksichtigung der vom Kunden geäußerten Nachhaltigkeitspräferenz, welches Produkt mit welchen Komponenten für den Kunden geeignet ist. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken bei der Versicherungsvermittlung erfolgt bereits über eine Vorauswahl der einzelnen Versicherungsanlageprodukte, die wir in die Versicherungsanlageberatung aufnehmen. Wie wir bei dieser Festlegung vorgehen, haben wir für Sie auf unserer Homepage in der Rubrik Nachhaltigkeit/Offenlegungspflichten veröffentlicht. Das Training zum kundengerechten Einsatz des SV VorsorgeProfils ist in allen SV-Bildungsmaßnahmen für die Berater:innen im Vorsorgebereich berücksichtigt.

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

Aus- und Weiterbildung sind wichtige Pfeiler der Personalentwicklung

Rund 5.000 Mitarbeiter:innen sind für uns konzernweit im Einsatz. Wir setzen auf unsere hausinterne Ausbildung. Dabei gehört die SV zu Deutschlands besten Ausbildern. 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 81 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.

**PERSONAL-
ENTWICKLUNG**
hat
hohen Stellenwert

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

	2022	2021	2020
Anzahl Auszubildende	277	289	272
Ausbildungsquote	8,8 %	9,4 %	8,9 %
Übernahmequote	80,9 %	84,1 %	80,9 %
Anzahl Trainees	15	20	13
Anzahl Führungskräfte	347	340	335
davon Frauen	99	95	90
davon Männer	248	245	245

	2022	2021	2020
Ausgaben für Weiterbildung pro Mitarbeiter:in (in Euro)	439	374	267

GRI 2-7/3-3/404-1/404-2

Berufsbild für kaufmännischen Nachwuchs überarbeitet

Die Ausbildungsordnung für das Berufsbild Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen wurde an die Anforderungen der Zukunft angepasst. Die Neuordnung kommt dem bestehenden Ausbildungsmodell der SV entgegen, insbesondere im Hinblick auf unsere Verkaufskonzepte und die Förderung digitaler Kompetenzen. Ein für alle Auszubildenden verpflichtender Kern umfasst jetzt moderne Arbeits- und Projektmethoden, eine ganzheitliche und nachhaltige Beratung in einer Ausrichtung auf Kundenbedarfsfelder und digitale Kompetenzen. Darauf aufbauend ermöglichen fünf Wahlqualifikationen eine Spezialisierung für spätere Tätigkeitsfelder.

Die SV hat sich in die Verbandsarbeit zur Neuordnung des Berufsbildes intensiv eingebracht. Claudia Schröder, Ausbildungsleiterin für die Standorte Kassel und Erfurt, wurde in das Gremium des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) berufen, das die Neuordnung vorbereitet und begleitet hat. Für ihr Engagement wurde sie mit dem BWV Jahrespreis 2022 ausgezeichnet. Dass die SV immer wieder herausragende Auszubildende in ihren Reihen hat, beweist Alina Derksen. Sie wurde von der Industrie- und Handelskammer (IHK) Kassel-Marburg als eine der Besten ihres Jahrgangs geehrt.

Das hohe Niveau der Ausbildung bei der SV wird auch durch externe Ratings bestätigt: Das Wirtschaftsmagazin „Capital“ zählt die SV zum dritten Mal in Folge zu „Deutschlands besten Ausbildern“. Sowohl im Bereich der Ausbildung als auch für das Duale Studium haben wir fünf von fünf Sternen erhalten.



Alina Derksen (l.) und Claudia Schröder

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 Pro FN“ 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. Wesentliche Entwicklungsfelder sind hier Innovationskompetenz und Entrepreneurship, verbunden mit der Förderung der persönlichen Haltung und dem Auf- beziehungsweise Ausbau der erforderlichen Kompetenzen als Führungskraft.

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.



Ausgezeichnetes Trainee-Programm

Das SV Trainee-Programm wurde zum achten Mal von Trendence mit dem „Faires Trainee-Programm“-Siegel ausgezeichnet. Trendence ist eines der führenden Beratungs- und Marktforschungsunternehmen für Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting.

Kriterien für die Vergabe der Auszeichnung sind die Leistungen und Rahmenbedingungen, Mentoring und Förderung, Schulungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie Karriereperspektiven nach dem Programm. Unseren Trainees werden im Branchenvergleich überdurchschnittlich verantwortungsvolle Aufgaben übertragen. Außerdem werden sie von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren und ihren Führungskräften unterstützt und gefördert.



Die Trainees organisieren und veranstalten während ihres Programms unter anderem ein soziales Projekt. Im Jahr 2022 ging es in den Schwarzwald, um gemeinsam mit dem Bergwaldprojekt e.V. den heimischen Wald aufzuforsten. Seit acht Jahren wird dort ein stabiler Buchen- und Tannenwald entwickelt.

Personalentwicklung und Weiterbildung

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

GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM INNENDIENST

	2022	2021	2020
Beschäftigte (inkl. Azubis)	3.158	3.088	3.063
davon Frauen gesamt	1.603	1.569	1.565
davon Männer gesamt	1.555	1.519	1.498
Beschäftigte in Vollzeit	2.479	2.421	2.379
davon Anzahl Frauen in Vollzeit	1.001	974	956
davon Anzahl Männer in Vollzeit	1.478	1.447	1.423
Beschäftigte in Teilzeit	679	667	684
davon Anzahl Frauen in Teilzeit	602	595	609
davon Anzahl Männer in Teilzeit	77	72	75
Teilzeitquote	21,5 %	21,6 %	22,3 %

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die SV hat es während der Coronakrise innerhalb kurzer Zeit geschafft, rund 90 Prozent der Innendienst-Mitarbeitenden das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Daraus resultierte ein gesteigertes Interesse an Telearbeit, das vom Unternehmen bewusst unterstützt wurde. Im Jahr 2022 wurden mehrere Hundert neue Telearbeitsvereinbarungen geschlossen.

ALTERSSTRUKTUR

	2022	2021	2020
Durchschnittsalter	44,5	44,4	44,7
> 60 Jahre	229	186	171
51 – 60 Jahre	1.036	1.031	1.013
41 – 50 Jahre	712	724	769
31 – 40 Jahre	535	498	495
25 – 30 Jahre	313	308	279
< 25 Jahre	333	341	336

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

	2022	2021	2020
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	17,0	17,1	17,2
Fluktuationsquote	5,9 %	5,4 %	5,1 %
Anzahl Frauen, die das Unternehmen verlassen haben	81	65	64
Anzahl Männer, die das Unternehmen verlassen haben	88	85	77
Neu eingestellte Mitarbeitende	165	102	102
Quote neu eingestellte Mitarbeitende	5,7 %	3,6 %	3,7 %

Flexibles Arbeitszeitmodell und Mitarbeiterunterstützungsprogramm

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei uns gelebte Praxis. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, diverse Teilzeitangebote und die Möglichkeit zur Telearbeit. Um unsere Mitarbeiter:innen auch bei beruflichen oder privaten Problemstellungen zu unterstützen und zu entlasten, arbeiten wir mit der pme Familienservice GmbH 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.

Flexibles Arbeiten

Nach den ersten Erfahrungen in einem Büro mit flexibler Platzwahl an unserem Standort in Mannheim haben wir in Stuttgart 2022 eine Testfläche mit ähnlichem Konzept eingerichtet. Durch die Einführung von Desksharing für die Telearbeitenden konnte dort die Anzahl der Standardarbeitsplätze verringert und eine freie Fläche gewonnen werden. Der neu gewonnene Raum wurde genutzt, um alternative Arbeitsplatzangebote für kommunikatives oder konzentriertes Arbeiten einzurichten. Bei erfolgreichem Abschluss des Tests soll das Konzept konzernweit angewendet werden. Das Ziel sind eine effizientere Auslastung der vorhandenen Fläche sowie ein abwechslungsreicheres Arbeitsplatzangebot, welches den Bedürfnissen der Mitarbeitenden besser entspricht.

Freiwillige Leistungen

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

Förderung von Vielfalt

Die SV achtet und fördert eine Kultur der Vielfalt. Wir sind davon überzeugt, dass das Zusammenspiel unterschiedlicher Sichtweisen, Meinungen, kultureller Prägungen 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.

UNTERSTÜTZUNG

und Förderung
der Vielfalt

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 31.12.2022
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 30.06.2027)	17,6 %	14 %
Führungsebene 2 (SVH + SVG + SVL, inkl. Führungsaußendienst) (Ziel 30.06.2027)	25,2 %	22 %

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 2022 bei fünf Prozent.

Die SV achtet die Rechte der Gewerkschaften

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

Regelmäßiges Feedback durch Mitarbeitende

Mithilfe der Mitarbeitendenbefragung erhält das Unternehmen ein detailliertes Stimmungsbild. Die Befragung im Jahr 2022 fand zu vielfältigen Themenstellungen statt, beispielsweise zu Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Belastung, Zusammenarbeit, Prozesse, Führung, Arbeitsklima und Identifikation. Die Ergebnisse wurden sowohl übergreifend als auch bereichsbezogen analysiert. Dabei wurden Handlungsfelder identifiziert, aus denen Maßnahmen zu weiteren Verbesserungen entwickelt wurden.

Die Beteiligungsquote lag mit rund 80 Prozent sehr hoch. Mehr als 90 Prozent der Teilnehmer:innen sind mit der SV insgesamt und mit ihrer Tätigkeit in der SV zufrieden. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit im eigenen Arbeitsbereich. Handlungsfelder sehen die Mitarbeitenden bei der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit, der Verschlinkung von Prozessen und der Stabilität der IT-Systeme.



Personalentwicklung und Qualifizierung im Vertrieb

Der Mix aus digitalem Lernen und Seminarmodulen in Präsenz bildet mittlerweile das „Neue Normal“ im Bildungsangebot der SV Vertriebsakademie. Als Erkenntnis und Lerneffekt aus der Pandemiephase wurde das komplette Angebot hinsichtlich der Formate überprüft, gegebenenfalls überarbeitet und an die Bedarfe und Prioritäten der Vertriebspartner angepasst.

So steht mittlerweile eine Vielzahl an Selbstlernkursen im Lernportal LEOS zur Verfügung, das zeit- und ortsunabhängiges Lernen ermöglicht. Darüber hinaus wurden Seminare und Trainings an den Stellen, an denen es methodisch und didaktisch sinnvoll ist, entweder in Webseminare umgewandelt oder mit Online-Modulen angereichert. Die Ausrichtung „Learning on Demand“ gilt als Lösungsansatz für nachhaltigeres Lernen. Dieses Konzept geht davon aus, dass Wissen und Kompetenzen nicht nur auf Vorrat vermittelt werden, sondern die notwendigen Lerninhalte den Mitarbeitenden dann zur Verfügung stehen, wenn der konkrete Bedarf besteht. Dies führt bei allen Beteiligten zu einer wahrnehmbaren Steigerung des Lernerfolgs bei gleichzeitiger Ersparnis an Zeit- und Reiseaufwand und Ressourcenschonung.

Das in den letzten Jahren bewährte Online-coaching „Führen in Krisenzeiten“ wurde über das gesamte Jahr 2022 weitergeführt, um die Führungskräfte im Vertrieb in diesen herausfordernden Zeiten bei Bedarf individuell zu unterstützen. Parallel wurde mit der Weiterentwicklung des Kompetenzmodells für Führungskräfte eine für den Außen- und Innendienst einheitliche Basis für Führungskultur und Führungsverständnis in der SV geschaffen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

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.

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.

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.

ERGONOMIE UND GESUNDHEIT am Arbeitsplatz

Um die Leitsätze weiter mit Leben zu füllen, haben wir eine mehrteilige Schulungsreihe verpflichtend für alle Führungskräfte durchgeführt. Ziel war es, die Beteiligten für ihre Führungsaufgabe hinsichtlich des Arbeitsschutzes weiter zu befähigen und zu sensibilisieren.

FALLZAHLEN (PERSONEN)

	2022	2021	2020
Arbeitsunfälle	9	7	7
Wegeunfälle	9	7	15
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, wie zum Beispiel ein zweiter Bildschirm oder eine ergonomische Vertikalmaus, 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, Gesundheitsveranstaltungen sowie ein Programm zur Rauchentwöhnung.

Der Schwerpunkt „Körperliche und geistige Fitness“ beinhaltet Angebote von Sport- und Gesundheitskursen. Darüber hinaus bieten wir vielfältige betriebliche Sportsparten wie zum Beispiel Ski-Alpin, Laufen, Tennis, Skat und Schach an. Angebote aus 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. Geleaset werden können Fahrräder und Pedelecs. Nach Ablauf der Leasingdauer wird das Rad zurückgegeben oder gebraucht übernommen. Seit Herbst 2022 wurde das Angebot auch auf den angestellten Außendienst erweitert.

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: 136 Mitarbeiter:innen erradelten im Jahr 2022 insgesamt 81.532 Kilometer. An vier von sechs Standorten haben wir für unsere Radler:innen Fahrrad-servicestationen installiert.

SV NACHHALTIGKEITSTAGE an den Standorten

Ab 2013 gab es die Umweltwochen, seit 2017 finden jährlich die SV Nachhaltigkeitstage statt, auch im Jahr 2022 in virtueller Form als SV Nachhaltigkeits-Aktionswochen. Das Motto lautete „Energiebewusst – bewusst mobil“. 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.

Im Jahr 2022 konnte auch wieder ein Vor-Ort-Verkauf von gebrauchter IT-Hardware der Firma AfB – social & green IT für die Belegschaft in unserer Konzernzentrale stattfinden. Damit unterstützen wir das gemeinnützige IT-Unternehmen und sensibilisieren gleichzeitig unsere Kolleginnen und Kollegen zu einem nachhaltigen Umgang mit technischen Geräten.

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 2022 kamen im Rahmen der Aktion inklusive der Vorstandsbeteiligung 16.110 Euro zusammen. Die Spende geht mit je 2.685 Euro an die Organisation Tafel Deutschland an den sechs SV Standorten.

Spende statt Geschenke

Seit 2019 versendet die SV zu Weihnachten keine Geschenke mehr an ihre Vertriebspartner:innen, sondern spendet den Betrag an gemeinnützige Organisationen aus dem Geschäftsgebiet. In diesem Jahr erhält Acker e.V. 10.000 Euro. Der Verein erstellt Bildungsprogramme und praxisorientierte Angebote für Kinder, die ökologischen Konsum und eine gesunde Ernährung fördern.

Mehr Wertschätzung für Natur und Lebensmittel – dafür setzt sich der Acker e. V. mit seinen vielfach aus-

gezeichneten Bildungsprogrammen „GemüseAckerdemie“ und „AckerRacker“ ein. In den Programmen pflegen und ernten Kinder ab dem Kindergartenalter bis zur Oberstufe ihr Gemüse auf dem eigenen Acker. Ziel des mehrjährigen Bildungsprogramms ist es, die Wertschätzung für Lebensmittel und gesunde Ernährung bei Kindern und Jugendlichen zu steigern sowie sie für Nachhaltigkeit und Klimaschutz zu sensibilisieren.

Bereits seit 2021 fördern die S-Verbundunternehmen aus Baden-Württemberg

den Verein Acker e. V. im Rahmen einer dreijährigen Partnerschaft mit jährlich 20.000 Euro.



Sacha Hübner (l.), Acker e. V., freut sich über den Spendenscheck von Jonas Riethmüller, Hauptabteilungsleiter Verbund Sparkassen

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 rechnerisch 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 wichtiges 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“).

RESSOURCEN

schonen und Emissionen senken

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.

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) mit berücksichtigt. Die Berechnungen zeigen: Insgesamt konnten wir den CO₂-Ausstoß im Vergleich zum Vorjahr weiter reduzieren.

Zentrale Klimaschutzmaßnahmen im Überblick

- Optimierung der Ressourcenverbräuche
- Nutzung von Ökostrom an allen Konzernstandorten
- Photovoltaikanlagen auf den Dächern unserer Standorte
- Energetische Sanierung unserer Konzernstandorte
- 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 SVNachhaltigkeitstage für Mitarbeiter:innen
- Nachhaltigkeitsleistungen in Sachversicherungsprodukten
- Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks in der Kapitalanlage
- CO₂-Kompensation mit etablierten Klimaschutzpartnern

CO₂-FUSSABDRUCK DER SV (TONNEN)

	2022*	2021	2020
Scope 1 direkte CO₂-Emissionen	1.157	1.097	1.221
Dienstwagen	1.157	1.097	1.221
Scope 2 indirekte CO₂-Emissionen	1.630	1.545	1.476
Strom (Market-based)	0	0	24
Wärme	1.630	1.545	1.453
Scope 3 erweiterte CO₂-Emissionen	1.709	2.356	2.655
Strom	144	191	179
Heizung	438	754	710
Wasser	23	22	37
Dienstreisen	861	1.054	1.391
Papier	192	290	283
Abfall	50	45	55
Gesamt CO₂-Emissionen Scope 1, 2 und 3	4.496	4.998	5.353
Spezifische CO ₂ -Emissionen Scope 1, 2 und 3 (t / Mitarbeiter:in)	1,424	1,619	1,748

* Ermittlung der CO₂-Emissionen 2022 anhand aktualisiertem Vfu-Kennzahlentool (2022 Version 1.1). Daher Werte nur eingeschränkt mit Vorjahreszahlen vergleichbar. Bei Verwendung der Vorgängerversion des Vfu-Tools, welches für die Berechnung der Jahre 2020 und 2021 verwendet wurde, ergeben sich für 2022 4.194 Tonnen CO₂.

Rechnerisch klimaneutraler Geschäftsbetrieb

Seit dem Jahr 2020 stellen wir den Geschäftsbetrieb der SV rechnerisch 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 zertifizierten Klimaschutzprojekten kompensieren. Für das Jahr 2022 werden wir entsprechend 3.649 Tonnen CO₂ (gerundet) kompensieren. Dabei arbeiten wir mit der anerkannten gemeinnützigen Klimaschutzorganisation myclimate zusammen.

ZUSAMMEN-ARBEIT

mit



Im Rahmen unserer CO₂-Kompensation unterstützen wir ein Waldschutzprojekt. Im kenianischen Regenwald wird dank effizienter Kocher weniger Regenwald abgeholzt. Die Kocher haben einen saubereren Verbrennungsprozess und stoßen weniger Ruß aus, was zudem zu weniger Infektionen der Atemwege führt. Das Projekt ist nach Gold Standard und VER (Verified Emission Reductions) zertifiziert.

Ressourceneffizienz im Gebäudebetrieb

Im Jahr 2022 haben wir an unserem Standort Stuttgart die Erneuerung der Kältetechnik im gesamten Gebäude in Angriff genommen. Die Maßnahme ist in Ausführung und dauert bis ins Jahr 2023 an. Mit der neuen Anlage werden wir die Menge an Trinkwasser, die zur Kühlung benötigt wird, deutlich reduzieren. Auch der Energieverbrauch und die Lärmmissionen reduzieren sich. Das anfallende Abwasser wollen wir weiterverwenden, zum Beispiel zur Nutzung in Toiletten oder zum Bewässern der Grünanlagen.

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. Ebenfalls in Wiesbaden wurden im Lauf des Jahres weitere Gebäudeteile 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 sechs Uhr der Strom abgedreht wird. Am Standort Stuttgart wurde mithilfe einer Wärmerückgewinnungsanlage der Wasserverbrauch der Kühltechnik gesenkt und die Bewässerung der Außenanlagen auf ein Minimum reduziert.

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

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 %
Ökostrom
an den
Konzernstandorten

2022 haben sich die Verbräuche unterschiedlich entwickelt. Der Wasserverbrauch ist leicht gestiegen, da wieder mehr Mitarbeiter:innen an den Standorten gearbeitet haben. Der Stromverbrauch konnte gleichwohl reduziert werden. Der Wärmeverbrauch ist sogar deutlich gesunken; dies lag allerdings insbesondere an den milden Temperaturen in 2022.

STROM- UND WÄRMEVERBRAUCH (KILOWATTSTUNDEN)

	2022*	2021	2020
Stromverbrauch gesamt	9.187.678	9.569.369	11.553.030
davon Ökostrom	9.187.678	9.569.369	11.399.241
Spezifischer Stromverbrauch (kWh/Mitarbeiter:in)	2.909	3.099	3.772
Wärmeverbrauch gesamt	7.531.082	10.676.490	10.052.657
Spezifischer Wärmeverbrauch (kWh/Mitarbeiter:in)	2.385	3.457	3.282

WASSERVERBRAUCH (KUBIKMETER)

	2022*	2021**	2020
Wasserverbrauch gesamt	37.943	33.258	55.556
Spezifischer Wasserverbrauch (m ³ /Mitarbeiter:in)	12	11	18

* 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 (KILOGRAMM)

	2022	2021	2020
Abfall zur Verwertung gesamt	425.155	340.080	315.330
Papier	133.837	175.282	103.406
Karton	50.447	31.030	55.230
Glas	3.877	2.510	2.190
Kunststoff	18.340	11.200	29.460
Elektronikschrott	6.940	3.430	3.410
Holzabfälle / Grünschnitt	8.055	6.560	4.750
Sperrgut / Bauschutt	13.936	4.050	5.310
Altmetall	400	1.850	2.020
Fettabscheider	64.910	62.200	37.720
Kantinenabfälle / Bioabfälle	121.862	41.680	69.350
Batterien***	20	31	30
Leuchtstoffröhren***	0	0	1.960
Toner***	230	207	344
Kühl- und Gefrierschränke	2.300	50	150
Abfall zur Beseitigung gesamt	96.688	86.630	106.190
Gemischter Siedlungsabfall	96.195	85.900	105.480
Problemstoffe***	0	340	0
Speise- / Fritteusenfett	493	390	710

*** gefährlicher Abfall (gemäß Abfallverzeichnisverordnung)

Nachhaltigkeit im IT-Bereich

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

Durch die Nutzung von Infrastrukturkomponenten der neuesten Generation erzielt die SVI erhebliche Stromeinsparungen 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 und der Lärmpegel gesenkt werden.

Nach dem Rollout 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 durch die AfB von unseren Endgeräten rund 59 Prozent aufbereitet und wiedervermarktet, die verbliebenen 41 Prozent wurden recycelt. AfB beschäftigt als Inklusionsunternehmen zu 50 Prozent Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Wir fördern mit der AfB als Partner auch das Bewusstsein für Menschen mit Handicap 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 garantieren. Die Nachhaltigkeitsaktivitäten im IT-Bereich wurden im Jahr 2022 intensiviert und konsequent vorangetrieben. Insbesondere wurde eine Nachhaltigkeitsstrategie für die IT erarbeitet.

Einsatz von Recyclingpapier und Papierreduzierung

Als Versicherer mit rund 3,6 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 2022 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.

Große Aussendungen wie Policen oder die Ausgangspost werden sukzessive auf Duplexdruck umgestellt. So kann erheblich Papier eingespart werden. Durch die Verschlinkung 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.

PARTNER-SCHAFT

mit



PAPIERVERBRAUCH UND ANTEIL RECYCLINGPAPIER (KILOGRAMM)

	2022	2021	2020
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier gesamt	248.233	267.850	261.421
Verbrauch Drucker- und Kopierpapier spezifisch (kg/Mitarbeiter:in)	79	87	85
Anteil Drucker- und Kopierpapier Recyclingpapier (in %)	100	100	100
Anteil Drucker- und Kopierpapier „Blauer Engel“ (in %)	100	99,79	100

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. Die SV OnlinePost wird modernisiert. Geplant sind ein neuer Registrierungsprozess und die Möglichkeit des Dokumentenabrufs über eine digitale Plattform, das SV OnlinePostfach. Starten werden wir voraussichtlich im Mai 2023 mit einer Lösung für Privatkunden. Im nächsten Entwicklungsschritt schaffen wir eine Lösung auch für Firmenkunden. Die SV stellt den gesamten Postversand klimaneutral. Dies bedeutet, dass alle unsere Briefe rechnerisch klimaneutral verschickt werden.

DIGITALISIERUNG

fördern

Förderung nachhaltiger Mobilität und Dienstreisen

Für unsere Besucher:innen und unseren Fuhrpark am Standort Stuttgart haben wir die Möglichkeiten zum Aufladen ihrer E- beziehungsweise Hybrid-Fahrzeuge geschaffen. Die weiteren Verwaltungsstandorte wurden 2022 ebenfalls mit Ladesäulen ausgestattet oder stehen kurz davor. Ein Angebot für die Mitarbeiter:innen soll im Jahr 2023 erfolgen. Dieses wird in Stuttgart gerade in Betrieb genommen und stellt dann für unsere Mitarbeiter:innen im ersten Schritt 20 Parkplätze mit Lademöglichkeit zur Verfügung.

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 2022 einen durchschnittlichen CO₂-Wert von 117 g/km nach NEFZ (Neuer Europäischer Fahrzyklus) aus. Durch die Aufnahme von Plug-in-Hybrid-Fahrzeugen in die Dienstwagenflotte haben wir eine weitere Reduzierung der CO₂-Emissionen im Fuhrpark erreicht. Die Anzahl der Dienstreisen ist wieder leicht angestiegen, da 2022 wieder vermehrt Veranstaltungen und Termine in Präsenz stattgefunden haben. Insgesamt liegt sie aber immer noch deutlich unter Vor-Corona-Niveau.

Dienstreisen (KILOMETER)

	2022	2021	2020
Dienstreisen gesamt	8.578.990	7.390.514	10.015.346
davon Dienstwagen	5.785.000	5.845.000	6.505.000
davon Bahn	2.477.780	847.923	2.026.158
davon Flug	216.932	50.471	138.070
davon Mietwagen	99.278	647.120	1.346.118
Dienstreisen spezifisch (km/Mitarbeiter:in)	2.717	2.393	3.270

NACHHALTIGE MOBILITÄT und Verpflegung

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.

Nachhaltige Verpflegung

In unseren Betriebsrestaurants stehen die Essensproduktion und -ausgabe ganz unter den Umwelt- und Nachhaltigkeitsgedanken unseres Unternehmens. Es werden überwiegend Produkte aus der Region von zertifizierten Lieferanten verarbeitet. Die Belegschaft schätzt das gesunde und qualitativ hochwertige Essen, bei dem das Preis-Leistungsverhältnis stimmt.

Sehr viel Wert legen die Küchenteams aller Standorte auf die Vermeidung von Überproduktion. Saisonale Aktionswochen mit heimischen Produkten finden im regelmäßigen Turnus statt und sind bei den Mitarbeitenden sehr beliebt. Umweltfreundliche Papierservietten und Mehrweggeschirr sind selbstverständlich. Alle SV-Mitarbeiterrestaurants bieten „Essen-to-go“ auch für das Homeoffice an – selbstverständlich in mehrwegfähigem Geschirr. Die Resonanz bei den Mitarbeitenden ist sehr gut. Zudem wird in allen Cafeteriaebenen ausschließlich bio- und fairtradezertifizierter Kaffee ausgeschenkt.

Nach der Lockerung der Coronamaßnahmen hat sich die Situation in den Betriebsrestaurants wieder normalisiert. Durch das Etablieren der Möglichkeit von Homeoffice sind nur noch 60 bis 80 Prozent der Mitarbeiter:innen im Haus, dadurch werden rund 25 Prozent weniger Essen benötigt. Der Etat wurde gleichwohl nicht gesenkt, so kann die hohe Essensqualität konstant gehalten und neue kreative Gerichte, die im Trend liegen, eingeführt werden. Der Anteil an fleischlosen und veganen Gerichten nimmt stetig zu.

Stadtbienen für den Naturschutz

Seit vielen Jahren hat die SV 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.

41 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 Jahr 2022 haben wir uns mit insgesamt über 1,38 Millionen Euro in den Bereichen Kunst und Kultur, Soziales und Umwelt, Bildung und Wissenschaft sowie der Sportförderung für unsere Regionen engagiert. In die Feuerwehrförderung flossen 650.000 Euro. Mit einem Sonderbudget von rund 150.000 Euro haben wir regionale Institutionen und Projekte unterstützt, die sich für Geflüchtete aus der Ukraine engagieren.

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.

Sport verbindet Menschen

Die Sportförderung ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie, wir betreiben sie aktiv und aus tiefer innerer Überzeugung. Wir fördern gemeinsam mit unseren Außendienstagenturen die Vereine vor Ort und bringen die Menschen in der Region über den Sport zusammen. Das wirkt sich positiv auf die Lebensqualität aller aus und aktives Sportengagement und Kundenbetreuung werden sinnvoll verbunden. Unsere Maßnahmen umfassen ein weites Spektrum vom Breitensport bis zu sportlichen Großveranstaltungen in den Regionen.

2,17 Mio. Euro
für gesellschaftliches
Engagement

Die Jugend- und Nachwuchsförderung liegt uns besonders am Herzen. Wir wollen über den Sport positive Impulse geben – 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.

Ein Stück Lebensfreude für geflüchtete Kinder

Im Frühjahr 2022 starteten die mobilen SV Fußballschulen endlich wieder ohne Kontaktbeschränkungen. Doch schon kam eine neue Situation auf die Organisatoren zu. Schnell entstand der

Wunsch, jugendliche Geflüchtete aus der Ukraine zu den SV Fußballcamps einzuladen. Das erste Camp dieser Art fand im April in Kassel statt. 30 ukrainische Kinder verbrachten zusammen mit weiteren 80 deutschen Kindern ein gemeinsames Wochenende in der SV Fußballschule mit Guido Buchwald. Im Lauf des Sommers wurden weitere SV Sportveranstaltungen für Geflüchtete aus der Ukraine geöffnet.



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. Wir fördern die Begegnung mit Kunst und Kunstschaffenden, unterstützen die Kommunikation zwischen den Kunst- und Kulturlandschaften in unserem Geschäftsgebiet. Wir unterstützen Ausstellungsprojekte zur zeitgenössischen Kunst in Museen, öffentlichen Galerien, Kirchen und Vereinen. Neben der finanziellen Unterstützung loben wir Stipendien und Kunstpreise aus. An unseren Unternehmenssitzen veranstalten wir regelmäßig Ausstellungen.

Auf dem Gebiet der Musik und des Theaters unterstützen wir in Kooperation mit den regionalen Sparkassenorganisationen, den örtlichen Sparkassen und kommunalen Gebietskörperschaften klassische Festivalprogramme. Gemeinsam mit den Verbänden und Verbundunternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe fördern wir ausgewählte Kunst- und Kulturprojekte von landesweiter oder überregionaler Relevanz.

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 Jahrhunderte währende Tradition. Als Versicherer für Gemeinden, Städte und Kreise ist die SV für die Feuerwehren der geborene Partner. Durch deren unentgeltliche Ausstattung mit innovativen Ausrüstungsgegenständen – in der Vergangenheit zum Beispiel mit Hohlstrahlrohren, mobilen Rauchverschlüssen und der Staustelle Biber, neuen Wärmebildkameras und aktuell mit Schlammsaugern – entlasten wir die kommunalen Haushalte. Darüber hinaus ergänzen Jubiläumspremien, Gründungsprämien für Kinder- und Jugendfeuerwehren, Zuschüsse zur Brandschutz-erziehung die vielfältigen Maßnahmen zur Förderung der Feuerwehren.

Nachhaltiger Wiederaufbau in der Ukraine

Durch unsere Mitgliedschaft in der Deutschen Sparkassenstiftung für internationale Kooperation e. V. unterstützen wir derzeit rund 55 Entwicklungs- und Schwellenländer. Auch in der Ukraine, wo durch den Krieg schnelle Aufbauhilfe gebraucht wird, existieren Programme.



Die Ukraine gilt als Kornkammer Europas. Wegen des Kriegs fehlt es den Landwirten an Diesel, Dünger und Saatgut, was schwerwiegende Folgen für die Ernte hat. Zeitgleich sind die

Anbauflächen und damit insgesamt die Zukunft der ukrainischen Landwirtschaft durch die anhaltende Dürreperiode gefährdet. Ein Klima-Atlas kann dabei helfen, den Anbau von Getreide klimaadaptiv zu gestalten. Der digitale Klima-Atlas funktioniert ähnlich wie eine Wetter-App oder ein Regenradar. Per Klick auf die Landkarte erhält man Informationen zu den prognostizierten klimabedingten Veränderungen. Ukrainische Landwirte können mit dem Klima-Atlas die Auswahl von Nutzpflanzen und unterschiedlichen Anbausystemen anpassen. Das hilft den Landwirten, aber auch den Banken, denn die meisten Landwirte sind Kunden kleiner lokaler Banken, die durch klimabedingte Kreditausfälle gefährdet sind. Das Gegenstück zum Klima-Atlas ist ein sogenannter Risiko-Kompass, der ukrainische Banken bei der Einschät-

zung von klimabedingten Risiken während der Kreditvergabe unterstützt. Zusammen minimieren Klima-Atlas und Risiko-Kompass das Risiko für klimabedingte Verluste und helfen dabei, den angeschlagenen Finanzmarkt in der Ukraine zu stabilisieren.

Die Deutsche Sparkassenstiftung für internationale Kooperation e. V. arbeitet seit 30 Jahren für finanzielle Inklusion weltweit. Sie ist eine gemeinnützige Organisation und die entwicklungspolitische Einrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe. Sie trägt das Erfolgsmodell Sparkasse über regionale Grenzen hinaus in die Welt mit dem Ziel, Menschen in Entwicklungs- und Schwellenländern Zugang zu Finanzdienstleistungen zu ermöglichen und damit Perspektiven für einen Weg aus der Armut zu schaffen.

HILFE IN DEN REGIONEN

**AYGÜN
BOZKURT**

Sportsponsoring

**DR. VERENA
TITZE-WINTER**

Leiterin SV Kultur-
förderung & Soziales
Engagement

Im Jahr 2022 war unser gesellschaftliches Engagement stark auf die Hilfe für Geflüchtete aus der Ukraine ausgerichtet. Wir haben Initiativen und Projekte unterstützt, die geflüchteten Kindern und Jugendlichen aus der Ukraine in unserem Geschäftsgebiet helfen, eine neue Perspektive zu finden.

WEITERE INFORMATIONEN

- Angaben gemäß Taxonomie-Verordnung
- GRI-Index
- Informationen zum Bericht
- Impressum



**AYGÜN
BOZKURT**
Sportsponsoring

Nach der coronabedingten Zwangspause konnte Aygün Bozkurt in der Sportförderung der SV im Jahr 2022 an alle Förderprojekte anknüpfen, die wegen Kontakt- und Versammlungsbeschränkungen in den Vorjahren auf Eis lagen. Die Fußball- und Handballschulen und auch die Tischtennis-Erlebnistage fanden wieder statt und Großveranstaltungen lockten Sportler:innen und Zuschauer:innen in Hallen und Stadien.

U

nter dem Motto „SV hilft“ lag der Fokus unserer Ukraine-Aktion auf „Bildung und Schule“, weil wir hier einen großen Unterstützungsbedarf sehen. Wir haben unsere Mitarbeitenden und unsere Vertriebspartner aufgefordert, Projekte und Initiativen aus ihrer Region vorzuschlagen. Viele von ihnen bringen sich persönlich und ehrenamtlich ein und wir sind stolz, wie engagiert und gut vernetzt unsere SV'ler:innen sind. So landete unsere Unterstützung in allen Ecken unseres Geschäftsgebiets.

»Wir wollen ein zuverlässiger Partner der Regionen sein und übernehmen Mitverantwortung für die Lebensqualität und für die Fortentwicklung einer lebendigen Kultur- und Vereinslandschaft in unserem Geschäftsgebiet.«

Auch in die Sportförderung integrierten wir unser Ukraine-Hilfsprogramm. Nach zwei Jahren coronabedingter Ausfälle konnten im Jahr 2022 unsere Sportcamps endlich nachgeholt werden. Erstmals haben wir Kinder und Jugendliche mit Behinderung zu unseren Camps eingeladen. Die Inklusion hat vom ersten Tag an funktioniert. Über den Sport konnten wir Bewegung, Spaß und ein Gemeinschaftsgefühl erzeugen, Werte, die in der Coronazeit für viele junge Menschen zu kurz

gekommen sind. Geflüchtete Kinder und Jugendliche aus der Ukraine wurden ebenfalls zu den SV Sportcamps eingeladen. In enger Zusammenarbeit mit den Vertriebspartnern vor Ort konnten wir ihnen ein paar unbeschwerte Stunden bereiten, die sie von den negativen Erlebnissen und ihren Sorgen um die Angehörigen abgelenkt haben.



In der Kulturförderung gab es neben den bewährten Programmen ganz besondere Highlights, wie zum Beispiel die documenta fifteen in Kassel, die wir gemeinsam mit der Sparkassen-Finanzgruppe als Hauptsponsor seit vielen Jahrzehnten unterstützen. Auszubildende der SV in Kassel verließen für eine Weile ihren Büroarbeitsplatz und begrüßten die internationalen Besucher:innen im Welcome-Center. Beim „etwas anderen“ Kundenkontakt sammelten sie Erfahrungen im Service im Rahmen einer Weltkunstausstellung.



**DR. VERENA
TITZE-WINTER**
Leiterin SV Kultur-
förderung & Soziales
Engagement

Kunst, Kultur, Bildung und Soziales sind die Handlungsfelder von Dr. Verena Titze-Winter. Darunter fallen Ausstellungen und Festivals sowie schulische Projekte und ehrenamtliche Maßnahmen. Das größte Förderprojekt 2022 war die Ukraine-Hilfe. Über 40 Vereine und Organisationen in unserem Geschäftsgebiet, die sich für Geflüchtete engagieren, erhielten Unterstützung von der SV.

45 ANGABEN GEMÄSS TAXONOMIE-VERORDNUNG

GEMÄSS ART. 8 DER VERORDNUNG (EU) 2020/852 („TAXONOMIE-VERORDNUNG“).

ANGABEN ZUM KAPITALANLAGEBESTAND

		SV LEBEN (SVL)	SV GEBÄUDE (SVG)	SV HOLDING (SVH)	KONZERN	
	Kapital- anlagen excl. FLV	Fondsgebun- dene Lebens- versicherung (FLV)		ohne Beteiligungen an der SVL und SVG	ohne FLV der SVL	
Gesamte Kapitalanlagen davon:	in Mio. Euro*	21.931	1.083	3.946	854	26.177
Anteil von Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten		24 %	7 %	10 %	27 %	22 %
Anteil der Derivate		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Anteil der Risikopositionen bei taxonomie- fähigen Wirtschaftstätigkeiten		22 %	0 %	13 %	3 %	20 %
Anteil der Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten		25 %	64 %	47 %	25 %	29 %
davon:						
Anteil der Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind		57 %	61 %	58 %	66 %	58 %
Anteil der nicht betrachteten Kapitalanlagen aufgrund fehlender Daten oder Zuordnung		29 %	29 %	30 %	45 %	29 %
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

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

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 circa 0,4 Prozent der gesamten taxonomie-

fähigen 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.

Angaben zum Versicherungsbestand

In 2022 wurde die Berechnungslogik zur Ermittlung des Anteils der gebuchten Bruttoprämien aus taxonomiefähiger Versicherungstätigkeit im Nichtlebensversicherungsgeschäft an den gesamten Bruttoprämien aufgrund neuer Erkenntnisse und angepasster Interpretation der Gesetzesanforderungen der Taxonomie-Verordnung validiert und überarbeitet. Gemäß Verordnung wurden in der SV Sparkassenversicherung Gebäudeversicherung AG alle Versicherungsdienstleistungen innerhalb der vorgegebenen Lines of Business (LoB) Berufsunfähigkeitsversicherung, Arbeitsunfallversicherung, Kraftfahrzeughaftpflichtversicherung, sonstige Kraftfahrtversicherung, See-, Luftfahrt- und Transportversicherung, Feuer- und andere Sachversicherungen sowie Beistand auf deren Fähigkeit zur Übernahme von klimabedingten Risiken für das Jahr 2021 nochmals nachträglich untersucht, um den Anteil des taxonomie-fähigen Geschäfts im Zähler zu be-

stimmen. Der Gesamtumsatz dieser LoBs wurde entsprechend als gesamte Bruttoprämien im Nenner der Taxonomie-Fähigkeits-Quote für das Jahr 2021 angesetzt. Aus der validierten Berechnungslogik ergibt sich für 2021 eine leicht angepasste Quote in Höhe von 83,7 Prozent Anteil der gebuchten Bruttoprämien aus taxonomie-fähiger Versicherungstätigkeit im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft an den gesamten Bruttoprämien.

Für das Jahr 2022 wurde zusätzlich die Line of Business Krankheitskostenversicherung in der Bewertung des taxonomie-fähigen Geschäfts berücksichtigt, da eine entsprechende neue Versicherungstätigkeit in der SV Sparkassenversicherung Gebäudeversicherung AG aufgenommen wurde. Für das Jahr 2022 ergibt sich mit Anwendung der gleichen neuen Logik eine Quote über 84,3 Prozent Anteil der gebuchten Bruttoprämien aus taxonomie-fähiger Versicherungstätigkeit im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft an den gesamten Bruttoprämien. Der leichte Anstieg der Quote gegenüber dem Vorjahr ist darauf zurückzuführen, dass die Bruttoprämien im taxonomie-fähigen Geschäft stärker gestiegen sind als im nicht taxonomie-fähigen Geschäft.

Für das Jahr 2023 ist vorgesehen, den Anteil des taxonomie-fähigen Versicherungsgeschäfts gemäß den Vorgaben der Verordnung auf seine Konformität anhand der fünf technischen Bewertungskriterien zu bewerten. Darauf aufbauend ist der Anteil der gebuchten Bruttoprämien aus taxonomie-konformer Versicherungstätigkeit im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft an den gesamten Bruttoprämien zu ermitteln, zu begründen und zu veröffentlichen.

ANWENDUNGSOPTION

Für den GRI „Content Index – Essentials Service“ hat GRI Services geprüft, dass der GRI-Index übersichtlich dargestellt ist, im Einklang mit den Standards steht und die Verweise für die GRI Standards 2-1 bis 2-5, 3-1 und 3-2 mit den entsprechenden Abschnitten im Berichtsteil übereinstimmen.

CONTENT INDEX – ESSENTIALS SERVICE



ANGEWENDETER STANDARD GRI 1

GRI 1: GRUNDLAGEN 2021

ANGEWENDETER SEKTOR-STANDARD

nicht anwendbar, da der Sektor-Standard für Versicherungen noch nicht vorliegt.

GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021*

GRI STANDARD UND ANGABEN

	Verweise und Erläuterungen
2-1 Organisationsprofil	7-8, GB S. 3-4
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	7, 51, GB S. 3-4
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	51
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	9, 37, 38
2-5 Externe Prüfung	keine externe Prüfung; Begleitung der Berichterstellung durch die interne Revision
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	7-8, 16-18, GB S. 3-8
2-7 Angestellte	29, 31, GB S. 3-4, 8
2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	7, 31
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	11, SFCR S. 15-28, SVH S. 3-7
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	32, SVH S. 9, 36, paritätische Besetzung
2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	nicht zutreffend, SVH S. 5-6
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	9-11
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	16-19
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	der Nachhaltigkeitsbericht wird vom Aufsichtsrat geprüft.
2-15 Interessenkonflikte	SFCR S. 15-20
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	16-17
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	GB S. 96
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	bisher kein Verfahren
2-19 Vergütungspolitik	GB S. 92, SFCR S. 17-19
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	GB S. 92, SFCR S. 17-19
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Verhältnis der Vergütung des Vorstands (Durchschnittswert Vorstand) zum Median der Vergütung aller Mitarbeitenden (Median Mitarbeitende): 7,46 Verhältnis prozentualer Anstieg Durchschnittswert Vorstand zu Median Mitarbeitende: 1,36
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4, 9
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	16-19
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	16-19
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	8, 12-13, 16-19
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	17, 28
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	16-18, GB S. 63
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	8, 19, 33
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	9-10, 27-28, 33
2-30 Tarifverträge	33

* Die im Index angegebenen Jahre 2016, 2018, 2020 und 2021 entsprechen nicht dem Berichtsjahr, sondern dem Jahr der Veröffentlichung des GRI Standards.

GRI STANDARD UND ANGABEN

		Verweise und Erläuterungen
3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		8-13
3-2 Liste der wesentlichen Themen		48-50, keine Änderungen zum vorherigen Berichtszeitraum

**WESENTLICHE THEMEN
ÖKONOMISCHE THEMEN**

GRI STANDARD UND ANGABEN

		Verweise und Erläuterungen	
Wirtschaftliche Leistung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 16-19, 23-24, GB S. 13-16, 26-29
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GB S. 49-57
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	9-11, 17-18, 20-27, GB S. 30
	201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Versorgungspläne	GB S. 79
	201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	keine
Indirekte ökonomische Auswirkungen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 18, 20-28, 36-42
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	24, 26-27
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	4, 41-42
Antikorruption			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	10, 12, 16-17
GRI 205 Antikorruption 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	16-18
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	16-18
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	16
Wettbewerbswidriges Verhalten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	10, 12, 16-17
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	16

ÖKOLOGISCHE THEMEN

GRI STANDARD UND ANGABEN

		Verweise und Erläuterungen	
Materialien			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 39
GRI 301 Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	39
Energie			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 36-38
GRI 302 Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	37-38
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	37-38

FORTSETZUNG AUF SEITE 49 ↓

Wasser und Abwasser			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 36-38
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018			
Angaben zum Managementansatz	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	38
	303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	38
Themenspezifische Angaben	303-5	Wasserverbrauch	38
Emissionen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 36-38
GRI 305 Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	36-37
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	36-37
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	21-23, 36-37
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	13, 21-23, 36-37
Abfall			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 36-38
GRI 306 Abfall 2020			
Angaben zum Managementansatz	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	38
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	38
Themenspezifische Angaben	306-3	Angefallener Abfall	38
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	38
	306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall	38
Umweltbewertung der Lieferanten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 18
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	18

SOZIALE THEMEN

GRI STANDARD UND ANGABEN

			Verweise und Erläuterungen
Beschäftigung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 29-35
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	31
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	32, Angebote gelten auch für Teilzeitbeschäftigte
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 33-35
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018			
Angaben zum Managementansatz	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	33-35
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	33-35
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	33-35
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	33-35
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	33-35
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	33-35
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	34-35
Themenspezifische Angaben	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	34
Themenspezifische Angaben	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	34

FORTSETZUNG AUF SEITE 50 ↓

Aus- und Weiterbildung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 29-31
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	29, Erfassung der Ausgaben je Mitarbeiter:in, nicht aber der Stunden
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	29-35
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	100%
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 32-33
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	32-33
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	32-33
Nichtdiskriminierung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 32-33
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	keine Diskriminierungsvorfälle
Soziale Bewertung der Lieferanten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 18
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	18
Marketing und Kennzeichnung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 27-28
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	keine Fälle bekannt
Schutz der Kundendaten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 16-17
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

GRI BRANCHENANGABEN FÜR FINANZDIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN

GRI STANDARD UND ANGABEN

			Verweise und Erläuterungen
Active-Ownership-Ansatz			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	8-13, 20-25, 36-40, 45-46
FS11 Anteil der Kapitalanlagen, die bzgl. Umwelt- und Sozialthemen geprüft wurden			20-25, 45-46

Legende: GB = Geschäftsbericht 2022 „SV Konzern“, SVH = Geschäftsbericht 2022 „SV Holding“, SFCR = Bericht über die Solvabilität und Finanzlage 2021 „SV Gruppe“

51 INFORMATIONEN ZUM BERICHT

Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022. 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 2022. Der Nachhaltigkeitsbericht stellt als gesonderter Bericht des Konzerns sowie der einbezogenen Versicherungstochter die nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 289a – e HGB dar.



GRI 2-2 / 2-3

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Ansprechpartner

Dr. Marcel Stierl
Stabsstelle Nachhaltigkeit
nachhaltigkeit@sparkassenversicherung.de

Redaktion

Martina Rukatukl-Lenz, Silke Spatz

Konzeption, Gestaltung und Realisation

MPM – Part of RYZE Digital
www.mpm.de

Redaktionsschluss

07. März 2023

Bildnachweise

Titelmotive Jason Sellers
Seite 02, 05, 14, 15, 43, 44 Jason Sellers
Seite 03 Thomas Dashuber
Seite 07, 19, 24, 27, 28, 33, 42 Adobe Stock
Seite 26, 29, 30, 35, 41
SV SparkassenVersicherung

WEITERE INFORMATIONEN

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

GESCHÄFTSBERICHTE 2022



SV KOMPAKT
Profil und Positionen



SV NACHHALTIGKEIT
Wir übernehmen Verantwortung



SV KOMPAKT ONLINE



SV KONZERN
Geschäftsbericht 2022



SV HOLDING AG
Geschäftsbericht 2022



SV GEBÄUDE-VERSICHERUNG AG
Geschäftsbericht 2022



SV LEBENS-VERSICHERUNG AG
Geschäftsbericht 2022



SV PENSIONS-FONDS AG
Geschäftsbericht 2022



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 NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

SV SPARKASSENVERSICHERUNG