w&w gruppe

So verhalten wir uns

Verhaltenskodex

„Eine gute Reputation sowie das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden sind für die Wettbewerbsfähigkeit der W&W-Gruppe unverzichtbar.“

Management Board

Jürgen A. Junker
Chief Executive Officer, Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor W&W AG

Matthias Bogk
Chief Financial Officer, Chief Risk Officer, Vorstandsmitglied W&W AG, Württembergische Lebensversicherung AG und Württembergische Versicherung AG

Jens Wieland
Chief Information Officer, Vorstandsmitglied W&W AG, Württembergische Versicherung AG und Württembergische Lebensversicherung AG sowie Mitglied der Geschäftsführung W&W Informatik GmbH und W&W Service GmbH

Bernd Hertweck
Geschäftsfeldleiter Wohnen, Vorstandsvorsitzender Wüstenrot Bausparkasse AG

Zeliha Hanning
Geschäftsfeldleiterin Versichern, Vorstandsvorsitzende Württembergische Versicherung AG und Vorstandsmitglied Württembergische Lebensversicherung AG

Jacques Wasserfall
Geschäftsfeldleiter Versichern, Vorstandsvorsitzender Württembergische Lebensversicherung AG und Württembergische Krankenversicherung AG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als W&W-Gruppe haben wir uns zum Ziel gesetzt, für unsere Kundinnen und Kunden[1], Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Aktionärinnen und Aktionäre ein zuverlässiger Partner zu sein und einen positiven Beitrag für die Allgemeinheit zu leisten. Unser Erfolg kann langfristig nur gesichert werden, indem stets die Werte und Standards dieses Verhaltenskodexes berücksichtigt werden.

Der W&W-Verhaltenskodex legt den Mindeststandard fest, der den Umgang aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der W&W-Gruppe untereinander wie auch im Austausch mit Kundinnen und Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnerinnen und -partnern, Behörden und unseren Aktionärinnen und Aktionären regelt. Dabei geht es nicht nur um die praktische Umsetzung geltender Gesetze und unternehmensinterner Vorgaben, sondern auch um ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit.

Diese für die W&W-Gruppe elementaren Grundwerte beschreibt der vorliegende Verhaltenskodex. Er bildet einen verbindlichen Verhaltensmaßstab für alle Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, ungeachtet ihrer jeweiligen Position und Funktion.

Ziel dieses Verhaltenskodexes ist es, ein offenes und transparentes Umfeld zu schaffen. Nicht nur juristisch verbotene Handlungen sind zwingend untersagt, sondern es soll insbesondere auch eine Sensibilisierung für ethisch-moralisch fragwürdige Geschäfte und Geschäftspraktiken erfolgen.

Eine gute Reputation sowie das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden sind für die Wettbewerbsfähigkeit der W&W-Gruppe unverzichtbar.

Wir alle in unserem Konzern haben dafür Sorge zu tragen, dass unser Handeln mit diesem Kodex und den für den jeweiligen Arbeitsbereich geltenden Regeln in Einklang steht. Dies gilt selbstverständlich auch in Zeiten stetig zunehmenden mobilen Arbeitens.

Bei allen Entscheidungen müssen wir uns auf unsere starken Werte und Prinzipien stützen – diese werden uns dabei leiten, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Der Verhaltenskodex selbst unterliegt einem kontinuierlichen Weiterentwicklungsprozess, an dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Unternehmenseinheiten mitwirken.

Wir, das Management Board der W&W-Gruppe, sehen in diesem Verhaltenskodex nicht nur eine persönliche Verpflichtung, sondern auch die gemeinsame Grundlage, in Zukunft weiterhin verantwortungsbewusst und erfolgreich zusammenzuarbeiten.

Mit den besten Grüßen
Ihr Management Board

1 Wir verwenden im Folgenden für natürliche Personen die weibliche und männliche Form. Selbstverständlich sind inhaltlich Menschen aller geschlechtlichen Identitäten stets gleichermaßen gemeint.

Zum Geltungsbereich dieses Verhaltenskodexes verweisen wir auf Ziffer 13.

Der Verhaltenskodex findet sich im Internet auf der **Homepage der W&W-Gruppe** (**www.ww-ag.com, Rubrik Compliance**) sowie im Konzernintranet **(Compliance-Portal der W&W-Gruppe)**. Weiterführende Informationen und Hinweise zu Themen dieses Verhaltenskodexes enthält das zugehörige **Handbuch zum Verhaltenskodex**, das, neben Informationen zur Compliance in der W&W-Gruppe, ebenfalls im **Compliance-Portal** (Rubrik „Rund um den Verhaltenskodex“) hinterlegt ist.

Inhaltsverzeichnis

01 Integrität **5**

02 Unsere Verhaltensstandards **7**
Beschäftigte und Unternehmenswerte 8
Diversität und Chancengleichheit 9
Interessenkonflikte 9
Korruption 11
Vertraulichkeit, Datenschutz, Informationssicherheit 12
Insiderregeln 13
Wettbewerb, Kartelle 13
Geldwäscheprävention, Wirtschaftskriminalität 14
Sanktionen, Embargos 14
Berichtswesen, Unternehmenskommunikation, Social Media 15
Nachhaltigkeit 16
Spenden und Sponsoring 16

03 Einhaltung der Verhaltensstandards **17**
Geltungsbereich, Bekanntmachung 18
Vorbildfunktion unserer Führungskräfte, Compliance- und Risikokultur 18
Umgang mit Verstößen, Hinweisgebersystem W&W-Gruppe 19
Ansprechpartnerinnen, Ansprechpartner 21

01
Integrität

„Unser Handeln für die W&W richten wir danach aus, was erlaubt, aber auch was richtig ist.“

Wir fühlen uns gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, unseren sonstigen Geschäftspartnerinnen und –partnern sowie unseren Aktionärinnen und Aktionären zu einem besonders hohen Sorgfaltsmaßstab verpflichtet. Deshalb wollen wir unser Bewusstsein dahingehend schärfen, dass außer den selbstverständlich einzuhaltenden Gesetzen noch weitere Verpflichtungen unsererseits eingegangen werden müssen.

Denn Integrität bedeutet für uns nicht nur, Gesetze einzuhalten. Wir wollen uns nicht nur danach ausrichten, was erlaubt ist, sondern auch daran, was richtig ist. Unsere Haltung gründet deshalb auf einer ethischen und wertebasierten Unternehmensstrategie – daran orientiert sich unser Handeln. Wir wollen das Richtige tun – sowohl im Sinne unserer Kundinnen und Kunden, unserer Geschäftspartnerinnen und -partner sowie unserer Aktionärinnen und Aktionäre als auch unserer Unternehmensgruppe. Daher leben wir diese Haltung täglich und auf allen Hierarchieebenen vor.

Unter Beachtung dieser Vorgaben sind wir mit größtmöglicher Professionalität und Integrität in unserem Arbeitsumfeld tätig, um das Vertrauen in unsere Unternehmensgruppe weiter zu stärken.

Aber auch im Privatleben vermeiden wir ein Verhalten, das, wenn es mit der W&W-Gruppe in Verbindung gebracht wird, unvorteilhafte Auswirkungen auf ihr Ansehen oder gar Schäden zur Folge haben könnte.

02
Unsere Verhaltens-standards

1. Beschäftigte und Unternehmenswerte

Im Mittelpunkt unserer Personalstrategie steht die Wertschätzung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für uns als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Gut und nehmen eine besondere Rolle ein. Um die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Konzerns zu sichern, ist es deshalb erforderlich, nicht nur auf Kosten zu achten, sondern auch nachhaltig in die Ressource Mensch zu investieren. Wertschöpfung und Wertschätzung – diese Werte begründen die Personalstrategie der W&W-Gruppe.

Konstruktiv auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu zu befähigen, Entscheidungskompetenz zu übernehmen, ist im W&W-Führungsverständnis verankert. Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte zu wahren sowie die Diversität zu fördern, bildet hierbei eine wichtige Basis für die Personalarbeit der W&W-Gruppe. Mit den verschiedenen Gremien der Arbeitnehmervertretungen pflegen wir eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit und halten uns an die gemeinsam getroffenen Vereinbarungen. Aber auch die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Weiterentwicklung fachlicher und persönlicher Kompetenzen sind zentrale Ziele unserer Personalarbeit.

Wir begegnen einander ehrlich, offen und transparent. Auf dieser Vertrauensbasis gründend fördern wir den Teamgeist und einen partnerschaftlichen Umgang. Innovatives Denken und die Meinung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind uns wichtig. Dabei wollen wir aus Erfahrungen lernen und in der Zukunft besser werden.

Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter ist für den Schutz der Unternehmenswerte unserer W&W-Gruppe (Sachwerte, immaterielle Güter inkl. geistigen Eigentums, Informationen) verantwortlich. Die Unternehmenswerte dürfen nur zu dem jeweils festgelegten Bestimmungszweck herangezogen werden. Bei der Nutzung von Betriebsmitteln und Ressourcen des Unternehmens sind die internen Regelungen des Unternehmens zu beachten.

2. Diversität und Chancengleichheit

Wir wollen ein von Chancengleichheit und Toleranz geprägtes Arbeitsklima schaffen

Diversität und Inklusion als Teil unserer Geschäftsstrategie sind für uns die Basis eines bewussten Umgangs mit Vielfalt und Individualität. Unsere Haltung zueinander ist partnerschaftlich und von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Fairness geprägt. Chancengleichheit für alle ist unser Ziel. Wir wollen ein vorurteilsfreies, von Offenheit und Integration geprägtes Arbeitsklima schaffen, in dem Menschen mit vielerlei individuellen Fähigkeiten gern zusammenarbeiten. Dies ermöglicht uns, ein Höchstmaß an Produktivität, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, Kreativität und Effizienz zu erreichen.

Dieses Bekenntnis zu Diversität unterstreichen wir als Unterzeichner der Charta der Vielfalt, einer Initiative zur Förderung und Stärkung von Diversität in der Arbeitswelt.

Wir diskriminieren daher niemanden, auch nicht, soweit Anwendungen künstlicher Intelligenz zum Einsatz kommen, aufgrund des Alters, einer Behinderung, der ethnischen oder nationalen sowie sozialen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der politischen Haltung oder einer gewerkschaftlichen Betätigung, der Rasse, Religion oder der sexuellen Identität, der Weltanschauung oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale. Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten eingestellt und gefördert sowie nach ihrer Leistung und ihrem Potenzial beurteilt.

3. Interessenkonflikte

Wir lösen Interessenkonflikte und beugen diesen angemessen vor

In der W&W-Gruppe achten wir darauf, dass private Interessen, einschließlich jener der nächsten Familienangehörigen, nicht mit den Unternehmensinteressen in Konflikt geraten. Persönliche Interessen oder Beziehungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Geschäftspartnerinnen und -partnern, wie zum Beispiel zu wesentlichen Lieferanten oder Beratungsunternehmen, dürfen die geschäftlichen Tätigkeiten genauso wenig beeinflussen wie etwa politische Beziehungen oder sonstige wirtschaftliche Interessen an Geschäftspartnerinnen und -partnern. Interessenkonflikte entstehen oftmals in Verbindung mit der Annahme und Gewährung von Einladungen oder Geschenken. Aber auch Mitgliedschaften in Gremien anderer Unternehmen, Beteiligungen an Wettbewerbsunternehmen oder Nebentätigkeiten können zu einem Interessenkonflikt führen. Ein solcher kann sich ferner auch aus dem Widerstreit funktionaler Beziehungen innerhalb der Organisationsstruktur eines W&W-Unternehmens ergeben. Die Verpflichtung, unsere Kundinnen und Kunden fair zu behandeln und mit deren Interessen angemessen umzugehen, bewegt uns dazu, ein integres Verhalten trotz potenzieller Interessenkonflikte auszuüben.

Wir ergreifen geeignete Maßnahmen, etwa Schulungen, Genehmigungsprozesse sowie die Einbeziehung von Vorgesetzten oder von Compliance, um Interessenkonflikte zu identifizieren und ihnen vorzubeugen oder sie, falls sie unvermeidbar sind, umgehend und angemessen zu lösen.

„Wir alle haben dafür Sorge zu tragen, dass unser Handeln mit diesem Kodex im Einklang steht.“

4. Korruption

Weder bestechen wir noch lassen wir uns bestechen

Wir dulden keinerlei Form von Korruption (zum Beispiel in Form von Schmiergeld- oder Beschleunigungszahlungen). Im Arbeitsalltag kann es jedoch, etwa durch Zuwendungen von Geschäftspartnerinnen und –partnern an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu Konfliktsituationen kommen, die eine rechtssichere Beurteilung erschweren und die Beteiligten der Gefahr eines strafbaren Verhaltens aussetzen. Aber auch das Ansehen der W&W-Gruppe beziehungsweise einzelner Konzernunternehmen kann hierdurch in Mitleidenschaft gezogen werden.

Im Umgang mit Kundinnen und Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnerinnen und -partnern gilt daher, dass keine Mitarbeiterin, kein Mitarbeiter der W&W-Gruppe im geschäftlichen Verkehr für sich oder einen Dritten persönliche Vorteile oder sonstige Zuwendungen als Gegenleistung für eine Bevorzugung bei Warenbestellungen oder den Bezug gewerblicher Leistungen fordern oder sich versprechen lassen darf. Auch die Annahme derartiger Vergünstigungen ist grundsätzlich unzulässig und stellt zugleich ein strafbares Verhalten dar.

Ebenso dürfen umgekehrt im Zusammenhang mit der Tätigkeit für die W&W-Gruppe Angestellten oder Beauftragten eines anderen Unternehmens (Kundinnen und Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnerinnen und -partnern) keine persönlichen Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung angeboten, versprochen oder gewährt werden.

5. Vertraulichkeit, Datenschutz, Informationssicherheit

Der Schutz von Daten und Informationen ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die W&W-Gruppe

Der besonderen Verantwortung im Umgang mit Informationen, insbesondere unserer Kundinnen und Kunden sowie sonstiger Geschäftspartnerinnen und -partner, sind wir uns bewusst und verwenden größte Sorgfalt auf die vertrauliche Behandlung und den Schutz dieser Daten. Dies gilt gleichermaßen für das Bankgeheimnis und den besonderen Schutz von Daten des Versicherungsbereichs. Aber auch sonstige Geschäftsgeheimnisse, wie zum Beispiel Insiderinformationen, Geschäftsstrategien oder Unternehmensdaten, Tarifierungsinformationen oder selbstentwickelte Computerprogramme, mithin unveröffentlichte Informationen, die von wirtschaftlichem Wert und Gegenstand angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen sind, werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. Eine unbefugte Weitergabe oder missbräuchliche Verwendung ist untersagt.

Der Schutz von Informationen ist für unseren Konzern von existenzieller Bedeutung. Daher hat die W&W-Gruppe verbindliche Regelungen und Hinweise zu Informationssicherheit und Datenschutz sowie zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen aufgestellt. Durch die laufende Digitalisierung entstehen einerseits zwar unternehmerische Chancen und neue Geschäftsmöglichkeiten, andererseits steigen aber auch die sicherheitstechnischen Herausforderungen und regulatorischen Anforderungen durch permanent zunehmende Cyberrisiken.

Der Schutz unserer Daten und die Gewährleistung der Informationssicherheit werden somit immer mehr zu einem zentralen Erfolgsfaktor für die W&W. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich dessen bewusst sein und diesem Thema die notwendige Aufmerksamkeit widmen.

6. Insiderregeln

Informationen, die geeignet sind, den Börsen- oder Marktpreis von Finanzinstrumenten (Aktien, Schuldverschreibungen etc.) erheblich zu beeinflussen, dürfen nicht weitergegeben, selbst genutzt (Kauf/Verkauf) oder auf sonstige Weise (Empfehlung) weitergeleitet werden („Insiderinformationen“).

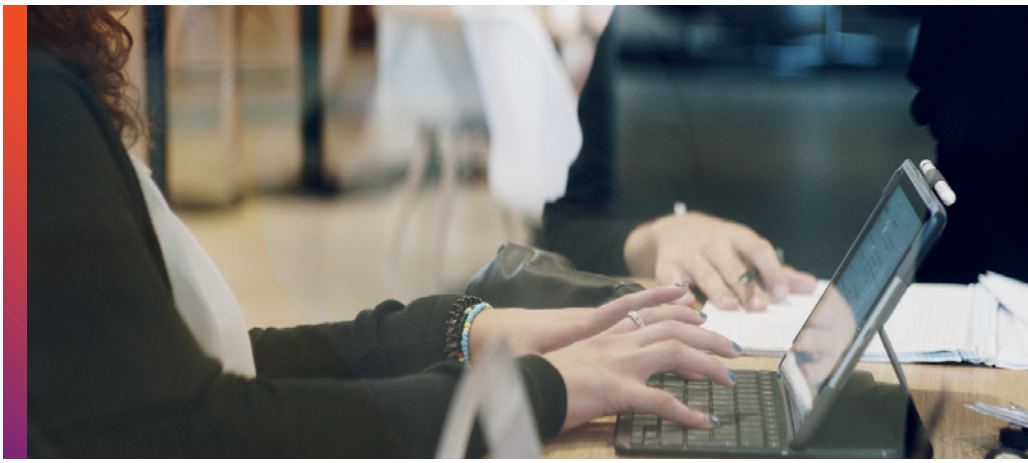
Insiderinformationen unterliegen der Geheimhaltungspflicht und dürfen nicht missbraucht werden

Dabei können entsprechende Informationen hinsichtlich aller Gesellschaften der W&W-Gruppe Einfluss auf den Börsen- oder Marktpreis der Aktien der W&W AG, der Württembergische Lebensversicherung AG beziehungsweise der von der Wüstenrot Bausparkasse AG emittierten Wertpapiere haben. Insiderinformationen können aber auch außerhalb unserer W&W-Gruppe stehende börsennotierte Aktiengesellschaften betreffen.

7. Wettbewerb, Kartelle

Unsere Teilnahme am Wettbewerb ist geprägt von Professionalität und Integrität. Daher agieren wir ausschließlich mit fairen und rechtmäßigen Mitteln, um unsere Geschäftsziele zu erreichen. Wir halten uns an die entsprechenden Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts. Diese verbieten unter anderem unzulässige Vereinbarungen mit Wettbewerbern über Preise und Bedingungen, die Weitergabe wettbewerbsrelevanter Informationen an Wettbewerber oder die Abgabe von Scheinangeboten. Um Informationen über Wettbewerber zu erhalten, bedienen wir uns ausschließlich zulässiger Mittel.

Wir stehen für einen fairen und funktionierenden Wettbewerb



8. Geldwäscheprävention, Wirtschaftskriminalität

Geldwäsche und Terrorismus-finanzierung zu verhindern, ist unsere besondere Aufgabe

Wir ergreifen alle notwendigen Maßnahmen, um zu verhindern, dass Konzern-unternehmen zur Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung oder zu anderen illegalen Zwecken missbraucht werden können.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschaffen sich daher vor einer geschäftlichen Transaktion ausreichende Informationen über das geschäftliche Umfeld und über die Vertragspartnerin und den Vertragspartner selbst, aber auch über den Zweck des beabsichtigten Geschäfts („Know your customer“-Prinzip). Die Geschäftsbeziehungen werden im Rahmen der Sorgfaltspflichten risikoorientiert überwacht („Customer Due Diligence“-Ansatz).

Weder dulden wir illegale Vorgänge im Zusammenhang mit der W&W-Gruppe noch beteiligen wir uns daran.

9. Sanktionen, Embargos

Wir beachten Sanktionen und Embargos

Wir tätigen keine Geschäfte mit sanktionierten Ländern oder Personen und beteiligen uns auch nicht daran.

Sanktionen und Embargos sind Maßnahmen, die von einer Regierung oder einer internationalen Organisation verhängt werden. Sie sollen Druck auf die Regierung des sanktionierten Landes oder auf die sanktionierten Personen ausüben, um Richtlinien oder Praktiken, die den Frieden und die Sicherheit auf internationaler Ebene gefährden, zu ändern.

Unsere Unternehmen halten alle geltenden Gesetze und Verordnungen ein, die die Einschränkung von Geschäftsbeziehungen mit folgenden Akteuren betreffen:

- Ländern und/oder politischen Gebietskörperschaften in Ländern, die Sanktionen unterliegen (sanktionierte Länder) und
- natürlichen und juristischen Personen einschließlich deren Vertretern, die in sanktionierten Ländern ihren Wohnsitz haben oder auf nationalen oder internationalen Sanktionslisten aufgeführt sind (sanktionierte Personen).

10. Berichtswesen, Unternehmens-kommunikation, Social Media

Ein ordnungsgemäßes Berichtswesen ist Teil unseres kaufmännischen Selbstverständnisses

Die Berichterstattung der Gesellschaften der W&W-Gruppe erfolgt nach Maßgabe der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben vollständig und zeitnah. Dies gilt insbesondere für die Buchführung, die Rechnungsabschlüsse und sonstige Berichte über die Entwicklung der W&W-Gruppe. Damit dies gewährleistet werden kann, nutzen die Fachverantwortlichen effektive Verfahren und Kontrollen.

Die Kommunikation gegenüber Medien (Print wie elektronischen) erfolgt ausschließlich über beziehungsweise nach Abstimmung mit der Abteilung Kommunikation der W&W-Gruppe.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Privatperson in der Öffentlichkeit in Erscheinung treten und dabei als Vertreterinnen oder Vertreter der W&W-Gruppe oder einer ihrer Einzelgesellschaften wahrgenommen werden könnten, haben klarzustellen, dass sie ihre private Meinung wiedergeben.

Wir achten bei der Kommunikation auf Regeln und das Ansehen der W&W-Gruppe

Social Media (zum Beispiel Facebook, Twitter, YouTube, Instagram) sind für uns in vielen Bereichen ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskommunikation: in der Kommunikation mit unseren Kundinnen und Kunden, mit den Medien, mit Geschäftspartnerinnen und –partnern und mit der Öffentlichkeit. Die W&W-Gruppe als Dachmarke nutzt Social-Media-Kanäle zur Arbeitgeberpositionierung und zur Verbreitung von Konzernneuigkeiten. Die Einzelmarken informieren über ihre Produkte, beantworten Fragen der User und betreuen Kunden über den Kundenservice.

In unserer W&W-Gruppe ist die private Internetnutzung generell untersagt. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben aus beruflichen Gründen an ihrem Arbeitsplatz Zugriff auf die sozialen Netzwerke. Da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Social-Media-Kanäle aber auch im Privatleben nutzen können, werden sie dadurch indirekt zum Multiplikator der W&W-Gruppe. Auch hier gilt daher, dass privates Verhalten, das in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, den Erwartungen an ein korrektes Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Finanzdienstleistungsgruppe entsprechen sollte. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben somit in den sozialen Medien genauso wie im privaten Bereich immer angemessen und überlegt sowie innerhalb rechtlicher Vorgaben zu handeln.

11. Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeitsaspekte sind in der W&W-Gruppe strategisch verankert und damit fester Bestandteil unseres Unternehmensverständnisses. Unser Geschäft wollen wir unter Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten betreiben – ganz im Sinne gegenwärtiger und nachfolgender Generationen. Daraus leitet sich die Verpflichtung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, ihr Verhalten im Sinne dieser werterhaltenden Orientierung auszurichten und so ihren Beitrag zum Wohle des Unternehmens wie auch zum Allgemeinwohl zu leisten.

Nachhaltigkeitsaspekte sind in der W&W-Gruppe strategisch verankert und damit fester Bestandteil unseres Unternehmensverständnisses.

Mit Unterzeichnung der „Principles for Sustainable Insurance“ (PSI) verpflichten wir uns im Versicherungsgeschäft als einem unserer Kerngeschäfte zu den Prinzipien für nachhaltige Versicherungen und berücksichtigen dort Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte (Environment, Social, Governance, kurz: ESG).

Zudem bekennen wir uns als Mitglied der „Principles for Responsible Investment“ (PRI) zu den Prinzipien verantwortlichen Investierens und unterstreichen damit die Berücksichtigung von ESG-Aspekten im Investmentgeschäft.

Die W&W-Gruppe bekennt sich ferner zur Achtung der Menschenrechte und zur Erfüllung ihrer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Unsere Grundsätze und Verpflichtungen hierzu sind in der „Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte“ der W&W-Gruppe festgelegt.

Die aktuelle Fassung der Grundsatzerklärung sowie weitergehende Informationen zum Thema Nachhaltigkeit und zur Nachhaltigkeitsstrategie der W&W-Gruppe findet sich auf unserer Website.

12. Spenden und Sponsoring

Spenden sowie Sponsorengelder dürfen nur im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden internen Bestimmungen vergeben werden. Wir tätigen keine Spenden an Parteien oder sonstige politische Organisationen und Personen.

Durch Spenden und Sponsoring unterstützen wir gemeinnützige Projekte und insbesondere lokale Initiativen

03
Einhaltung der Verhaltensstandards

13. Geltungsbereich, Bekanntmachung

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der W&W-Gruppe.[2] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Verhaltenskodexes sind alle angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Innen- und Außendienstes einschließlich der Führungskräfte aller Ebenen und Organmitglieder. Als solche gelten im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex auch die Handelsvertreter i. S. v. § 84 HGB der Ausschließlichkeitsvertriebe von Wüstenrot und Württembergische.[3]

Wir erwarten, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Verhaltenskodex vertraut machen und dementsprechend handeln

Jede neue Mitarbeiterin, jeder neue Mitarbeiter erhält den Verhaltenskodex bei der Einstellung und verpflichtet sich zu dessen Einhaltung. Wir erwarten, dass sie sich mit diesem vertraut machen und dementsprechend handeln, auch im Rahmen mobilen Arbeitens. Darüber hinaus erfolgen regelmäßige sowie anlassbezogene Schulungen zu den Grundwerten und Standards des Verhaltenskodexes.

Der Verhaltenskodex wird auf der **Homepage der W&W-Gruppe** (**www.ww-ag.com, Rubrik Compliance**) sowie im Konzernintranet **(Compliance-Portal der W&W-Gruppe)** veröffentlicht. Über wesentliche Änderungen beschließen zunächst das Management Board der W&W-Gruppe und im Anschluss daran die Geschäftsleitungen der relevanten Konzernunternehmen. Hierüber werden sämtliche Führungskräfte der W&W-Gruppe informiert.

14. Vorbildfunktion unserer Führungskräfte, Compliance- und Risikokultur

Unsere Führungskräfte und Organmitglieder üben mit ihrem integren Verhalten eine Vorbildfunktion aus. Mit ihrer Grundeinstellung und ihren Verhaltensweisen prägen sie damit in besonderem Maße die konzernweite Compliance-Kultur, in der sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des regelkonformen Verhaltens bewusst sind und diesem nachkommen. Dadurch geben sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung. Gleichzeitig sind sie dafür verantwortlich, dass diese die Vorgaben dieses Verhaltenskodexes einhalten und für mögliche Konflikt- und Risikosituationen sensibilisiert werden.

Unser Management und unsere Führungskräfte sind Vorbilder für rechtskonformes und integres Verhalten

Dies geschieht nicht zuletzt auch im Rahmen der in der W&W-Gruppe herrschenden Risikokultur. Danach bekennen sich die Geschäftsleitungen der Konzernunternehmen zu risikoangemessenem Verhalten sowie zur strikten Beachtung des in der Risikostrategie kommunizierten „Risikoappetits“. Diese Festlegungen zu Umfang und Steuerung eingegangener Risiken erfolgen durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer Zuständigkeiten, wodurch ein transparenter und offener unternehmensinterner Dialog zu risikorelevanten Fragen ermöglicht und gefördert wird.

2 Mit W&W-Gruppe (respektive W&W-Konzern oder W&W) sind die W&W AG und ihre Tochterunternehmen i. S. v. §§ 15 ff. AktG gemeint.

3 Beschäftigen diese ihrerseits eigene Angestellte, haben sie insbesondere die Einhaltung der maßgeblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften, wie zum Beispiel zum Mindestlohn, zur Gleichbehandlung und zum Arbeitsschutz, sicherzustellen.

15. Umgang mit Verstößen, Hinweisgebersystem W&W-Gruppe

Wir tolerieren keine Verstöße gegen unsere Verhaltensstandards und reagieren angemessen

Ein Verstoß gegen diese Verhaltensregeln kann zu einem erheblichen Reputationsverlust, zu finanziellen Schäden oder sonstigen, gar existenzgefährdenden Nachteilen (zum Beispiel aufsichtsbehördliche Feststellungen, Verlust der Erlaubnis zum Betrieb der Geschäfte) für die W&W-Gruppe beziehungsweise einzelner Unternehmen führen.

Verletzen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihr Fehlverhalten zugleich ihre arbeitsvertraglichen Pflichten, können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Folge sein. Auch strafrechtliche Sanktionen drohen, wenn die Verletzung des Verhaltenskodexes zugleich einen Straftatbestand erfüllt.

Die Einhaltung rechtlicher Bestimmungen einschließlich der in diesem Verhaltenskodex verbrieften Unternehmenswerte ist für unsere W&W-Gruppe daher oberstes Gebot. Dabei gilt es, (drohende) Verstöße frühzeitig erkennen zu können, um hierauf angemessen zu reagieren und Risiken beziehungsweise mögliche Schäden von unseren Unternehmen, unseren Beschäftigten, aber auch von unseren Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern abzuwenden.

Dazu ist in der W&W-Gruppe unter anderem ein zentrales Hinweisgebersystem eingerichtet. Dieses eröffnet Beschäftigten der W&W-Gruppe und Außenstehenden die Möglichkeit, Hinweise über bereits begangene oder sehr wahrscheinlich erfolgende Verstöße im Zusammenhang mit unseren Unternehmen vertraulich, auf Wunsch auch anonym sowie offen und frei von Angst vor Repressalien an der richtigen Stelle zu platzieren. Diesen gesetzlich verbrieften Schutz hinweisgebender Personen vor Repressalien bekräftigt auch das Management Board der W&W-Gruppe und stellt ausdrücklich klar:

Hinweisgebende Personen werden vor Repressalien geschützt

Wer im guten Glauben Hinweise auf vermeintliche Verstöße oder potenzielles Fehlverhalten an das Hinweisgebersystem der W&W-Gruppe meldet, kann dies ohne Sorge vor negativen Konsequenzen tun.

- Es dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen ergriffen werden, die im Vertrauen auf die Richtigkeit ihrer Informationen Hinweise an das Hinweisgebersystem der W&W-Gruppe abgeben oder bei einer Untersuchung unterstützen. Jede Form von Benachteiligung, Einschüchterung oder Vergeltung gegenüber diesen Personen wird nicht toleriert und ist strengstens untersagt.

- Verstöße gegen dieses Vergeltungsverbot werden konsequent geahndet und können zum Beispiel arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die verantwortlichen Personen nach sich ziehen. Jede Person, die den Verdacht hat, Opfer von Vergeltung geworden zu sein, weil sie eine Meldung an das Hinweisgebersystem der W&W-Gruppe abgegeben oder hierbei kooperiert hat, kann sich ebenfalls an dessen Meldestelle wenden.

Informationen zum Hinweisgebersystem der W&W-Gruppe und dessen Nutzung finden sich auf der Homepage der W&W-Gruppe (Rubrik „Compliance“) sowie im Konzernintranet (Compliance-Portal der W&W-Gruppe, Rubrik „Hinweisgebersystem“).

16. Ansprechpartnerinnen, Ansprechpartner

Leiter Compliance und Geldwäsche W&W-Konzern
Compliance-Beauftragter W&W-Konzern, W&W AG, Württembergische Versicherungen
Christian Beutel (W&W/CG)
Telefon: +49 7141 16755142
Telefax: +49 7141 16855142
E-Mail: christian.beutel@ww-ag.com
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Compliance-Beauftragter:
Wüstenrot Bausparkasse AG, W&W Asset Management GmbH
WpHG-Compliance-Beauftragter:
Wüstenrot Bausparkasse AG
Dr. Peter Vaclavicek (W&W/CGC)
Telefon: +49 711 662722217
Telefax: +49 711 662822217
E-Mail: peter.vaclavicek@wuestenrot.de
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

WpHG-Compliance-Beauftragter
W&W Asset Management GmbH
Jannik Friederich (W&W/CGC)
Telefon: +49 7141 16752757
Telefax: +49 7141 16852757
E-Mail: jannik.friederich@ww-ag.com
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Vertriebs-Compliance-Beauftragte
Geschäftsfeld Wohnen
Isabell Hoppe (BSW/MMR)
Telefon: +49 7141 16752212
Telefax: +49 7141 16852212
E-Mail: isabell.hoppe@wuestenrot.de
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Vertriebs-Compliance-Beauftragter
Geschäftsfeld Versichern
Peter Hille (WV/VEV)
Telefon: +49 711 662724454
Telefax: +49 711 662824454
E-Mail: peter.hille@wuerttembergische.de
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Geldwäschebeauftragter W&W-Konzern
Albert Köber (W&W/CGG)
Telefon: +49 7141 16756489
Telefax: +49 7141 16856489
E-Mail: albert.koeber@ww-ag.com
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Datenschutzbeauftragter W&W-Konzern
Jürgen Hörner (W&W/KB)
Telefon: +49 7141 16755319
Telefax: +49 7141 16855319
E-Mail: juergen.hoerner@ww-ag.com
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Leiterin Konzernrecht W&W-Konzern
Dr. Margret Obladen (W&W/KR)
Telefon: +49 7141 16751601
Telefax +49 7141 16851601
E-Mail: margret.obladen@ww-ag.com
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Leiter Konzernrevision W&W-Konzern
Andreas Neuburger (W&W/KV)
Telefon: +49 711 662724270
Telefax: +49 711 662824270
E-Mail: andreas.neuburger@ww-ag.com
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Leiterin Konzernpersonal W&W-Konzern
Eva-Miriam Böttcher (W&W/KP)
Telefon: +49 7141 16754692
Telefax: +49 7141 16854692
E-Mail: evamiriam.boettcher@ww-ag.com
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Leiter Konzernsteuern W&W-Konzern
Steffen Seltenreich (W&W/KWS)
Telefon: +49 711 662724658
Telefax: +49 711 662824658
E-Mail: steffen.seltenreich@ww-ag.com
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Leiter Kommunikation/Pressesprecher W&W-Konzern
Dr. Immo Dehnert (W&W/KK)
Telefon: +49 7141 16751470
Telefax: +49 7141 16851470
E-Mail: immo.dehnert@ww-ag.com
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Menschenrechtsbeauftragter nach LkSG
Rüdiger Fritz (W&W/CGP)
Telefon: +49 7141 16753302
Telefax: +49 7141 16853302
E-Mail: ruediger.fritz@ww-ag.com
W&W-Platz 1
70806 Kornwestheim

Wüstenrot & Württembergische AG
Compliance und Geldwäsche
70801 Kornwestheim
www.ww-ag.com

w&w gruppe