

Entsprechenserklärung: Wüstenrot & Württembergische AG

Berichtsjahr	2011
Leistungsindikatoren-Set	GRI 3.1
Kontakt	Wüstenrot & Württembergische AG (W&W) Leiter Konzern Recht und Compliance (KR) Carsten Beisheim Gutenbergstrasse 30 70176 Stuttgart Deutschland carsten.beisheim@ww-ag.com

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Wüstenrot & Württembergische-Gruppe ist der Vorsorge-Spezialist für Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung.

1999 aus dem Zusammenschluss der Traditionsunternehmen Wüstenrot und Württembergische entstanden, verbindet der börsennotierte Konzern mit Sitz in Stuttgart BausparBank und Versicherung als gleichstarke Säulen. Das große Vertrauen, das die W&W-Gruppe bei ihren rund sechs Millionen Kunden genießt, gründet sich auf die Kompetenz, das Engagement und die Kundennähe von rund 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Innendienst und 6.000 Außendienst-Partnern. Dank eines weiten Netzes aus Kooperations- und Partnervertrieben sowie Makler- und Direkt-Aktivitäten kann die W&W-Gruppe alle Vorsorge-Bedürfnisse ihrer Kunden aus einer Hand erfüllen. Die W&W-Gruppe hat sich als unabhängiger und kundenstärkster Finanzdienstleister Baden-Württembergs etabliert.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Zur Vereinfachung und besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur noch der Begriff Mitarbeiter verwendet, der jedoch auch alle weiblichen Angestellten mit einschließt.

Die Angaben in der Entsprechenserklärung beziehen sich, wo nicht anders vermerkt, auf den Berichtszeitraum vom 01.01.2011 – 31.12.2011

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Nach dem Ende 2009 erfolgreich abgeschlossenen Erneuerungsprogramm „W&W 2009“ läuft seit Anfang 2010 das Zukunftsprogramm „W&W 2012“ (fortgeführt im neuen Stärkungsprogramm „W&W 2015“). Dieses legt im zweiten Jahr der Programmlaufzeit, abgestimmt auf die strategischen Ziele, die Schwerpunkte auf die fünf Erfolgsschlüssel „Wachstum“, „Werthaltigkeit“, „Nachhaltigkeit“ und **Wahrnehmung als „Der Vorsorge Spezialist“** sowie auf „ein überdurchschnittliches Risikomanagement“. Durch vorausschauende Beurteilung der für unser Geschäftsmodell kritischen Erfolgsfaktoren versucht die W&W, ihre strategischen Ziele zu erreichen. Es wird angestrebt, strategische Risiken (z.B. Reputationsrisiken, politisch/gesellschaftliche Risiken) frühzeitig zu erkennen, um geeignete Maßnahmen zur Risikosteuerung entwickeln und einleiten zu können.

Im (Konzern-)Geschäftsbericht der Wüstenrot & Württembergischen AG (W&W) sind der Risikobericht und alle Angaben zum Risikomanagement einsehbar. (Siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2011](#) S.42-51; S.277-282)

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit im Unternehmen dienen die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex, der Verhaltenskodex der W&W-Gruppe und bezüglich des betrieblichen Umweltschutzes die ECOfit-Mitgliedschaft:

- Der [Deutsche Corporate Governance Kodex](#) dient der Erhöhung der Transparenz für nationale und internationale Investoren bezüglich der in Deutschland geltenden Regeln für Unternehmensleitung und Unternehmensführung.
- Der [Verhaltenskodex der W&W](#) formuliert die wesentlichen Regeln und Grundsätze für verantwortungsbewusstes und rechtlich korrektes Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Seit 2006 ist die W&W Mitglied beim [ECOfit Netzwerk](#), ein Programm des Umweltministeriums Baden-Württemberg zur Förderung des betrieblichen Umweltschutzes. Dessen Ziel ist es, langfristiges und vor allem nachhaltiges Wirtschaften zu fördern, neue Kosteneinsparpotenziale zu ermitteln und die umweltrechtliche Situation in den Unternehmen weiter zu verbessern. Voraussetzung dafür ist die erfolgreiche ECOfit-Zertifizierung des Betriebes, bzw.

Stand: 2011, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

eine ISO 14001-Zertifizierung oder EMAS Validierung. Das ECOfit Netzwerk ist auf Dauer angelegt und besteht aus zwei Modulen, die jährlich geprüft werden.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Verantwortliches Handeln sowie gesellschaftliches Engagement haben in der W&W-Gruppe eine lange Tradition und sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur. Für ihre Kunden und Anteilseigner, aber auch für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (*) will der W&W-Konzern nachhaltig wirtschaftlich erfolgreich sein. Gleichzeitig verpflichtet sich die gesamte W&W-Gruppe, bewusst mit ihrem sozialen, kulturellen und ökologischen Umfeld umzugehen.

Geschichte und Tätigkeitsfelder der W&W AG und ihrer Tochterunternehmen basieren auf sozialen Grundideen. Die W&W-Gruppe mit ihrem Geschäftsmodell als Vorsorge-Spezialist für Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung hält diese Historie lebendig. Wüstenrot und Württembergische helfen dabei, elementare menschliche Grundbedürfnisse zu erfüllen, also die finanzielle Existenz zu sichern, eigenen Wohnraum zu schaffen, die Gesundheit und das erworbene Eigentum zu schützen sowie die Familie abzusichern und für das Leben im Alter vorzusorgen. Indem die W&W-Gruppe diese Komponenten in ihre Unternehmensphilosophie integriert, bildet sie eine besonders starke Schutzgemeinschaft. (Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.19-20; S.269-270)

Auszug aus der Geschäftsstrategie der W&W AG

Trotz Eurostaatenkrise, verschärfter Regulation und historischer Niedrigzinsphase bleibt W&W auf Kurs und geht den Weg der Erneuerung im Rahmen ihres Zukunftsprogramms „W&W 2012“ mit Augenmaß weiter. Die Postulate lauten Kosten- und Risikobewusstsein, Wachstum mit Werthaltigkeit sowie wirtschaftliche Stabilität und marktorientierte Flexibilität. Sie sind die entscheidenden Garanten für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg und für die dauerhafte Unabhängigkeit als „Der Vorsorge-Spezialist“ am Markt. Im letzten Jahr der Programmlaufzeit wird konzentriert daran gearbeitet, die aufgesetzten Vorhaben und Projekte erfolgreich und weitgehend im Zeitplan abzuschließen. Diese umfassen:

- Investitionen, z. B. in der IT-Infrastruktur, für zukunftssichere und energieeffiziente Rechenzentren
- Maßnahmen zur weiteren Optimierung des Geschäftsmodells und zur Verbesserung der Nachhaltigkeit (z.B. Effizienzverbesserungen von Prozessen und im Vertrieb, Optimierung Einkauf)
- Erschließung neuer Wachstumspotenziale (z.B. Vorsorge-Beratung)

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.78; S.301)

Die Bedeutung der Nachhaltigkeit wird im Interview „**Nachhaltig auf dem Erfolgsweg**“ zur Strategie: der W&W-Gruppe mit dem Vorstandsvorsitzenden der W&W AG, Dr. Alexander Erdland verdeutlicht und ist online nachzulesen unter:
<http://www.ww-ag.com/de/investorrelations/profil/strategie/strategie.html>

(*) Zur Vereinfachung und besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur noch der Begriff *Mitarbeiter* verwendet, der jedoch auch alle weiblichen Angestellten mit einschließt.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Das Zukunftsprogramm „W&W 2012“ legt, abgestimmt auf die strategischen Ziele, die Schwerpunkte auf die fünf Erfolgsschlüssel „Wachstum“, „Werthaltigkeit“, „Nachhaltigkeit“, und Wahrnehmung als „Der Vorsorge-Spezialist“ sowie auf ein „überdurchschnittliches Risikomanagement“. Durch vorausschauende Beurteilung der für das Geschäftsmodell kritischen Erfolgsfaktoren versucht die W&W-Gruppe, ihre strategischen Ziele zu erreichen. So strebt sie an, strategische Risiken frühzeitig zu erkennen, um geeignete Maßnahmen zur Risikosteuerung entwickeln und einleiten zu können. (Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.67-68; S.293)

Folgende vier Handlungsfelder wurden für den Bereich Personal ermittelt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet:

- Ressourcen bedarfsorientiert steuern
- Führungs- und Veränderungsfähigkeit steigern
- Arbeit flexibel und bedarfsgerecht gestalten
- Talente systematisch identifizieren, rekrutieren, entwickeln und bilden

Des weitern gilt seit Juli 2011 der Beschluss des Gesamtboards für das betriebliche Ziel von **30% Frauenanteil** in Führungspositionen bis Ende 2015.

Im Rahmen der **Umweltschutzmaßnahmen der W&W** wurden 2011 u.a. folgende Ziele gesetzt und Maßnahmen durchgeführt:

- Einführung einer konzernweiten CO₂-Regelung mit dem Ziel, den CO₂-Ausstoß der Dienstwagenflotte (750 Fahrzeuge) sukzessive zu senken
- Standortneorientierung unter Beachtung höchster ökologischer Standards
- Green IT: Schaffung zukunftssicherer und energieeffizienter W&W Rechenzentren unter Berücksichtigung ökologischer Auswahlkriterien (Stromverbrauch, CO₂-Emission, Flächenverbrauch, etc.)
- Seit 2006 ist W&W Mitglied im ECOfit Netzwerk (siehe DNK 1). Ziel von W&W ist eine zeitnahe Erneuerung der ECOfit-Zertifizierung.

Einbezug von Anspruchsgruppen:

- Kunden und weitere Anspruchsgruppen werden über diverse Plattformen aktiv einbezogen. Information, Sensibilisierung und Dialog von und mit Kunden und Interessierten zum Thema „Energiesparen“ erfolgt u.a. über Social Medias wie Facebook, Twitter und Youtube, über die W&W Homepage, diverse Newsletter und Kundenzeitschriften.
- Des Weiteren sind die W&W AG und ihre Tochterunternehmen Teilnehmer und Mitglieder bei verschiedenen Foren und Verbänden, wie z.B. der [geea - Allianz für Gebäude-Energie-Effizienz](#) (seit 03/2012) oder dem [X-Company Network Region Stuttgart](#)

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Durch die **Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in der Geschäftsstrategie**; mit den vom Vorstand unterzeichneten **Umweltleitlinien** in den Bereichen Ressourcenverbrauch und Beschaffung, Mitarbeiterinformation, Einhaltung rechtlicher Vorschriften und Produktökologie; mit dem **Verhaltenskodex** und mittels der **Erklärung zur Unternehmensführung / Corporate Governance**, welche für eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle der Unternehmen steht, sind die Kriterien der Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette verankert und geprüft.

Die Risiken des Klimawandels werden zudem im Rahmen des konzernweiten **Risikomanagementprozesses** als Emerging Risk klassifiziert, womit innerhalb des Emerging Risk Managements eine Identifikation, Kontrolle und Beobachtung erfolgt. Über die Risikomodelle werden versicherungstechnischen Risiken aus Elementar- und Kumulschadenergebnissen stetig bemessen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 1 bis 4

Leistungsindikator GRI 1,2.

Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Risikoprofil und wesentliche Risiken

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.51-73; S.282-297)

Künftige Vermögens- Finanz- und Ertragslage: Erwartete Entwicklung, Chancen und Risiken

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.79-83)

Interview „Nachhaltig auf dem Erfolgsweg“ mit dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Alexander Erdland - **Was wird nach „W&W 2012“ kommen?**

<http://www.ww-ag.com/de/investorrelations/profil/strategie/strategie.html>

Vorausschau auf W&W 2015

Historisch niedrige Kapitalmarktzinsen, erhöhte Regulationskosten und steigende Eigenkapitalanforderungen stellen für Finanzdienstleister die „Neue Realität“ dar. Auf diese erschwerten Bedingungen stellt sich die W&W-Gruppe als verantwortlich handelndes Unternehmen rechtzeitig, strategisch ein und setzt den nächsten Strategieschritt „W&W 2015“ auf. Basis des sich bereits in Planung befindenden Stärkungsprogramm „W&W 2015“ sind das vorangegangene Programm „W&W 2009“ und das noch laufende Programm „W&W 2012“.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorstandsvorsitzende der W&W AG, Dr. Alexander Erdland, trägt die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit über die gesamte W&W-Gruppe hinweg.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

- Die konzernweit gültigen **Umweltleitlinien** enthalten die vier Bereiche Ressourcenverbrauch und Beschaffung, Mitarbeiterinformation, Einhaltung rechtlicher Vorschriften und Produktökologie. Sie rufen zum sparsamen Umgang mit Ressourcen auf und sensibilisieren die Mitarbeiter für umweltbewusstes Handeln. Die Unterzeichnung durch den Vorstand verdeutlicht die Wichtigkeit des Umweltschutzes in der W&W-Gruppe. (Diese Leitlinien wurden 2012 überarbeitet und den aktuellen Anforderungen angepasst, eine Neuunterzeichnung durch das Management Board ist bereits erfolgt)
- Im Bereich Personal wirkt unter anderem der **Verhaltenskodex**, der für alle Mitarbeiter sowie Führungskräfte gilt und zu dem regelmäßig interne Schulungen durchgeführt werden. Er formuliert die wesentlichen Regeln und Grundsätze für verantwortungsbewusstes und rechtlich korrektes Verhalten der Mitarbeiter. (Siehe dazu GRI 4,8)
- In den **Vergütungsgrundsätzen** der W&W-Gruppe ist festgehalten, dass soweit im jeweiligen Vergütungssystem individuelle Zielvereinbarungen vorgesehen sind, diese auch auf Nachhaltigkeit auszurichten sind.
- Im Bereich Logistik und Transport sind die **Reiserichtlinien** zu beachten (z.B. ist vor der Planung jeder Reise generell zu prüfen, ob statt der Reise auch alternative Kommunikationsformen wie z. B. Telefon- und Videokonferenzen genutzt werden können; bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen)
- Einführung von **CO₂-Richtlinien** zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes bei der Dienstwagenflotte im September 2011.

Einbezug von Anspruchsgruppen (z.B. Mitarbeiter):

- Über das **Intranet** werden die Mitarbeiter regelmäßig zu Themen der Nachhaltigkeit wie z.B. betrieblichem Umweltschutz, Compliance und diverse Richtlinien informiert und für ökologische Themen sensibilisiert.
- Im Bereich der Produkte und Dienstleistungen bietet die Wüstenrot Bausparkasse **kostenlose Zuschussberatungen und Beratungen über Wüstenrot-Kooperationen mit Energiefachberatern** an, um die Kunden zu energieeffizientem Bauen und Modernisieren zu bewegen.
- Die Württembergische Versicherung bezieht ihre Kunden über nachhaltig orientierte Tarife, z.B. bei Kfz-Versicherungen durch Nachlässe und Sondereinstufungen für umweltfreundliche Antriebe und Kleinstwagen, mit ein. (Weitere Tarife siehe GRI EN6)

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Das **Risikomanagement** der W&W-Gruppe ist insofern auf Nachhaltigkeit ausgerichtet, indem es einerseits zum Ziel hat, die langfristige Wertschöpfung für die Aktionäre zu fördern und sicherzustellen, so dass die Ansprüche von Kunden und Fremdkapitalgebern jederzeit erfüllbar sind und andererseits die Reputation der W&W als DER Vorsorge-Spezialist zu schützen. Der Ruf der W&W-Gruppe ist ein wesentlicher Faktor für nachhaltigen Erfolg.

- Gemäß der W&W-Risikostrategie sind die **Vergütungssysteme** in der W&W-Gruppe so auszugestalten, dass der langfristige Unternehmenserfolg und die Prosperität der W&W-Gruppe im Vordergrund stehen. Schädliche Anreize und die Belohnung von Fehlleistungen sind zu vermeiden (siehe auch DNK8):
- Verstärkte Berücksichtigung von Komponenten mit mehrjähriger Anreizwirkung (innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung) durch entsprechende Gewichtung
 - Gemäß den Vergütungsgrundsätzen der W&W-Gruppe sind auch die individuellen Ziele auf Nachhaltigkeit auszurichten

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI 4,8

Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind, sowie die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden.

Die **Umweltleitlinien** der W&W-Gruppe wurden 2009 vom Vorstand unterzeichnet und enthalten folgende vier Kernbereiche:

- Ressourcenverbrauch und Beschaffung: Wir gehen sparsam mit den natürlichen Ressourcen um und streben danach Umweltbelastungen zu vermeiden und zu vermindern. Beim Einkauf achten wir auf umweltverträgliche Materialien, nutzen Energie effizient, verbrauchen Wasser sparsam, verringern Schadstoffemissionen und Abwasser und vermeiden Abfall so weit wie möglich.

Stand: 2011, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Mitarbeiterinformation: Wir informieren regelmäßig hausintern, um unsere Mitarbeiter für umweltbewusstes Handeln zu sensibilisieren.
- Einhaltung rechtlicher Vorschriften: Wir halten die gesetzlichen Umwelt-Vorschriften ein und streben im Rahmen unserer Möglichkeiten nach Verbesserungen.
- Produktökologie: In unserer Anlagestrategie und bei unseren Produkten berücksichtigen wir verstärkt ökologische Belange

(Diese Leitlinien wurden 2012 überarbeitet und den aktuellen Anforderungen angepasst, eine Neuunterzeichnung durch das Management Board ist bereits erfolgt)

Seit Juni 2009 bildet der [Verhaltenskodex](#) ergänzend zu den gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien einen Mindeststandard, der die Integrität und Professionalität aller Unternehmensangehörigen gewährleisten soll. Die sich bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex ergebenden rechtlichen Konsequenzen orientieren sich nach der Art und der Schwere des Verstoßes. Dabei kann die gesamte Bandbreite juristischer Sanktionen, d.h. arbeitsrechtliche-, zivilrechtliche- oder auch strafrechtliche Maßnahmen, genutzt werden.

Die **Reiserichtlinien der W&W-Gruppe** sehen vor, dass vor der Planung jeder Reise generell zu prüfen ist, ob statt der Reise auch alternative Kommunikationsformen wie z. B. Telefon- und Videokonferenzen genutzt werden können. Bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel (Bus und Bahn) zu benutzen, insbesondere auch für Fahrten zum und vom Flughafen. Diese Maßnahmen tragen zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes der W&W-Gruppe bei.

Leistungsindikator GRI 4,9

Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert, einschließlich maßgeblicher Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien.

Corporate Governance steht in der W&W AG und im gesamten W&W-Konzern für eine **verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle der Unternehmen**. Das von den Anlegern, den Finanzmärkten, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit entgegengebrachte Vertrauen soll damit bestätigt und kontinuierlich gestärkt werden. Dabei sind gute Beziehungen zu den Aktionären, eine transparente und zeitnahe Berichterstattung sowie die effektive und konstruktive Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat wesentliche Faktoren. (Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.304)

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Im Sinne einer verantwortungsbewussten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Führung und Kontrolle der Unternehmen, sind auch die Vergütungsgrundsätze der W&W-Gruppe verstärkt auf die Nachhaltigkeit ausgerichtet:

- Die Vergütungssysteme der W&W-Gruppe haben mindestens den jeweiligen gesetzlichen Anforderungen, insbesondere dem Aktiengesetz, der Instituts-Vergütungsverordnung bzw. der Versicherungs-Vergütungsverordnung sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex zu entsprechen, welche eine transparente, angemessene und auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtete Vergütung vorschreiben.
- Gemäß der W&W-Risikostrategie sind die Vergütungssysteme in der W&W-Gruppe so auszugestalten, dass der langfristige Unternehmenserfolg und die Prosperität der W&W-Gruppe im Vordergrund stehen. Schädliche Anreize und die Belohnung von Fehlleistungen sind zu unterbinden.
- Soweit im jeweiligen Vergütungssystem individuelle Zielvereinbarungen vorgesehen sind, sind diese auch auf Nachhaltigkeit auszurichten (mindestens 2/3 der gewichteten individuellen Ziele).

Der im Geschäftsbericht enthaltene Vergütungsbericht zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat erfolgt nach den Regeln des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und umfasst zugleich die nach Handelsrecht vorgesehene Offenlegung der Gesamtbezüge. (Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.38-40; S.308-310; S.339-342)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI 4,5

Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung (einschließlich Abfindungen) und der Leistung der Organisation (einschließlich der gesellschaftlichen/sozialen und der ökologischen Leistung).

Im Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichts sind alle Informationen zur Vergütung (Zusammensetzung, Höhe, etc.) von Vorständen und Aufsichtsrat offengelegt.
(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.253-256; S.339-342)

Leistungsindikator GRI 4,10

Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/ soziale Leistung.

Ferner überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Nach einer Effizienzprüfung im Geschäftsjahr 2009 wurde Anfang 2012 eine erneute Effizienzprüfung der Aufsichtsratsstätigkeit anhand eines intern erstellten Fragebogens durchgeführt. Im Mittelpunkt standen dabei die Themenkomplexe Information des Aufsichtsrats, Aufsichtsratssitzungen, Ausschüsse, die Struktur des Aufsichtsrats und Interessenkonflikte/Sonstiges. Die nächste Effizienzprüfung findet voraussichtlich im Geschäftsjahr 2014 statt. Weitere Informationen sind dem Vergütungsbericht zu entnehmen.
(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.38-40; S.339-342)

Eine Bewertung der Leistung des Vorstandes erfolgt im Übrigen auch durch jährliche Zielvereinbarungen zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat.
(Die Ausgestaltung des Anreizsystems ist unter DNK 8 beschrieben)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Mit den verschiedenen Stakeholdern der W&W-Gruppe wie Kunden und Investoren, Mitarbeitern, Aktionären, Medien, Nachbarn und weiteren Interessensgruppen wird über diverse Kanäle wie die Unternehmenshomepage, Social Medias, Informationsveranstaltungen, Umfragen, das Konzern-Intranet und weitere Plattformen kommuniziert sowie ein offener Dialog angestrebt und gepflegt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI 4,16

Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe.

Kunden und Investoren

- Start eines **Web 2.0-Auftritts der W&W AG auf Facebook, Twitter und Youtube** im Juni 2011. Diese Web-Präsenzen dienen u.a. dazu, kritische Themen frühzeitig zu erkennen, um entsprechend gegensteuern zu können. Die Angebote werden kontinuierlich gepflegt und schrittweise weiterentwickelt. Die drei Kanäle werden von einem Redaktionsteam betreut und dienen dem Beziehungsaufbau, insbesondere zu jüngeren Zielgruppen, und der Interaktion mit Kunden und sonstigen Interessenten.
- **Kundenmagazin Mein EigenHeim** der Wüstenrot Bausparkasse.
- **Jährliche Kundenzufriedenheitsbefragung** über ein unabhängiges Marktforschungsinstitut.
- Konzernweitiges **Anliegen- / Beschwerdemanagement** für die Geschäftsfelder Versicherung und BausparBank, bei dessen Einführung die Mitarbeiter im Rahmen so genannter Sensibilisierungsveranstaltungen eingebunden wurden. Dem Beschwerdemanagement kommt eine entscheidende Bedeutung bei der Vermeidung von Kundenverlusten zu. Durch den gezielten Abbau von Beschwerdebarrieren, die Steigerung der Beschwerdezufriedenheit und die Reduzierung des Ausmaßes des Problemauftritts wird das Kernziel - keine bzw. weniger Kundenverluste aufgrund von Verärgerung bzw. Unzufriedenheit - verfolgt.
- Anfang Februar 2012 wurde eine nationale Werbekampagne **„Modernisieren und Energiekosten senken. Mit der Sofort-Finanzierung von Wüstenrot“** lanciert, um Kunden und weitere Interessensgruppen für das Thema energetische Sanierung zu sensibilisieren und zu informieren. Der Austausch erfolgt hierbei über diverse Kanäle wie TV, Internet, der Unternehmenshomepage und über die persönliche Kontaktaufnahme mit Wüstenrot-Beratern.

Mitarbeiter

- Über das seit 2001 bestehende **Konzern-Intranet** sind den Mitarbeitern seither 423.599 Dokumente zur Verfügung gestellt worden. Die Bandbreite der abgedeckten Themen reicht von allgemeinen und aktuellen Unternehmensinformationen- und Meldungen über Compliance-Themen bis zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz, Umweltschutz usw. (Stand 31.12.11).
- Über das quartalsweise erscheinende Mitarbeitermagazin EINBLICK, die Intranet-Rubrik „Schon gehört?“ und diverse Newsletter wie der EINBLICKspezial, IMMO NEWS oder IT-News Spezial werden die Mitarbeiter regelmäßig informiert und über Umfragen und Wettbewerbe aktiv einbezogen.
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Die **Betriebsräte** stehen den Mitarbeitern als Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Probleme zur Verfügung. In den regelmäßig stattfindenden **Betriebsversammlungen** werden die Mitarbeiter von Betriebsräten und Arbeitgeber u.a. über aktuelle Themen des Personal- und Sozialwesens, die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens informiert.

Stand: 2011, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Über die Veranstaltung „**W&W im Dialog**“ erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit Referenten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Sport, Politik, etc. zu aktuellen Themen.
- Im Zuge des Projekts „Gender Diversity“ wurde mit rund 65 Teilnehmern eine **Kulturerhebung „Führen durch Vielfalt“** im Rahmen eines World Cafes durchgeführt. Das Ziel der Veranstaltung war nebst der Sensibilisierung für das Thema die Ermittlung der konkreten Situation und Bedarfe unter Einbezug der Betroffenen und die Generierung von Ideen für wirksame Maßnahmen.
- Seit Ende 2010 ist die W&W aktives Mitglied des **X-Company-Netzwerks Region Stuttgart**, einer Initiative der Diversity-Netzwerke von HP, KPMG, dem Verband Business and Professional Women (BPW), SAP, T-Systems, Mercedes Benz Bank/DFS und W&W-Gruppe zum Thema „Frauen in Führungspositionen“. Das Ziel des Netzwerkes ist es, den Mehrwert von gemischten Führungsteams aufzuzeigen und in den beteiligten Unternehmen konkret Maßnahmen anzustoßen.

(Vgl. und Ausführungen dazu siehe DNK 14-16)

Aktionäre

- **Investor Relations** als Kontaktstelle für Fragen und Anregungen, respektive für die Kontaktpflege zu Investoren, Analysten, Privatanlegern wie auch Mitarbeiteraktionären.
- **Jährliche Hauptversammlung.**
- Aktuelle Informationen werden jeweils zeitnah und entsprechend den gesetzlichen Anforderungen im Investor Relations Bereich auf der Homepage der W&W-Gruppe veröffentlicht.

Gesellschaft

- Über Presseinfos, Interviews, Fachartikel und Pressekonferenzen wird zu den **Medien** ein regelmäßiger Kontakt gepflegt.
- **Social Media-Aktivitäten** auf Facebook, Twitter und Youtube.
- Regelmäßige **Umfragen** zu aktuellen Themen, z.B. zum Thema Strom- und Energiekosten (14. April 2011).
- **Bildungspartnerschaften** mit regionalen Universitäten und Hochschulen.
- Vor dem Abriss im heutigen Gerber-Areal (ehemals Quartier S) im Februar 2011 wurden die Nachbarn zu einer **Informationsveranstaltung** eingeladen, danach bekam der geplante Gebäudekomplex einen eigenen Internetauftritt (unter www.das-gerber.de) mit gleichzeitiger Freischaltung einer Webcam. Das Ziel der Plattform ist ein offener Dialog zwischen den Planern und der Bevölkerung, besonders den Anwohnern in der Tübinger Straße und deren Einbindung in die Projektschritte.
- Die Wüstenrot Bausparkasse ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen (ARGE), welche sich als Einrichtung zur Erörterung von Themen, die unmittelbar oder mittelbar für die Wohnungseigentumsbildung, Altersvorsorge und für gesellschaftspolitische Stabilität relevant sind, versteht. Sie will auf der Landesebene Erkenntnisse und Zusammenhänge vermitteln und initiativ werden zu Fragen, die für Wohnungseigentümer und für breite Bevölkerungsgruppen, die zum Wohneigentum streben, von Bedeutung sind.
- **Organisation eines Städtebaukongresses** „Bilanz und Ausblick nach 20 Jahren Städtebauförderung in den neuen Bundesländern - Strukturen gestalten“ im Oktober 2011 in Chemnitz durch die Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH (WHS), das Deutsche Seminar für Städtebau und Wirtschaft (DSSW) und der Gesellschaft für Markt- und Absatzforschung (GMA). Aktuelles Thema waren die Herausforderungen des demografischen und strukturellen Wandels für Städte und Gemeinden.

Leistungsindikator GRI 4,17

Wichtige Fragen und Bedenken, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken – auch im Rahmen seiner Berichterstattung - eingegangen ist.

Die Medienberichterstattung über eine Incentive-Reise sorgte im Dezember 2011 für hohe Aufmerksamkeit. W&W zog weitreichende Konsequenzen. Mit sofortiger Wirkung strich der Konzern alle Reisen dieser Art und leitete eine umfassende Prüfung der bisherigen Reisen ein. Beschlossen wurde auch eine Neuregelung des Incentivierungs- und Bonifikationsprogramms.
(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.11)

Aktuelle Diskussionen um die Energiewende und die Herausforderungen der demografischen Entwicklung werden auch bei der W&W aufgenommen, von der Installation eigener Photovoltaikanlagen, über energetischen Stadtentwicklungs- und Erneuerungsmaßnahmen der Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH bis zu spezifischen Angeboten und Maßnahmen der Wüstenrot Bausparkasse oder der Württembergischen Versicherung, erfolgt eine Integration in allen Bereichen.

In einer repräsentativen Exklusivstudie zum Thema Strom- und Energiekosten, welche die W&W-Gruppe bei der respondi AG in Köln in Auftrag gegeben hat, wurde ermittelt, inwieweit die Bevölkerung bereit wäre, für eine sofortige Abschaltung der Atomkraftwerke monatliche Mehrkosten in Kauf zu nehmen. Die Umfrage hat ergeben, dass ein Drittel der Befragten steigende Strom- und Energiekosten in Kauf nehmen würde. Dies jedoch nur in geringem Umfang. Dazu Dr. Alexander Erdland, Vorstandsvorsitzender der W&W AG:

„Die Abkehr von der Kernenergie bedeutet auch die Notwendigkeit von Energieeinsparungen. Erforderlich sind daher ein konsequentes Sparverhalten der Verbraucher sowie eine finanzielle staatliche Unterstützung in deutlich erhöhtem Umfang für energetische Maßnahmen. Dazu zählt auch Fördersicherheit für heutige und zukünftige Finanzierer, sonst können sich viele Immobilienbesitzer die Investitionen zur Erreichung der Energieeffizienz- und Klimaschutzziele nicht leisten.“

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als Vorsorge-Spezialist sieht sich die W&W in der gesellschaftlichen Verantwortung, Energieeffizienz und Umweltschutz auch im eigenen Haus vorbildlich zu betreiben. Konzernweit gültige Umweltleitlinien (siehe GRI 4,8) verdeutlichen die Bedeutung des Umweltschutzes entlang der gesamten Wertschöpfungskette der W&W-Gruppe. Durch die Teilnahme am DNK wird die gesellschaftliche und ökologische Wirkung der Produkte und Dienstleistungen der W&W transparent und vergleichbar und kann somit auch in Zukunft bewertet werden.

Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten **W&W Innovationsmesse** werden Mitarbeiter der W&W-Gruppe aktiv ins Innovationsmanagement einbezogen, indem sie im Rahmen dieser Veranstaltung motiviert werden, Vorschläge zur Verbesserung ihres Arbeits-, Produktions-, Umweltumfeldes zu machen. Es konnten bereits einige Ideen erfolgreich umgesetzt werden, so wurde z.B. 2011 der Vorschlag aus der Belegschaft zur Installation einer Photovoltaikanlage auf Dächern von Betriebsgebäuden realisiert.

Die W&W Informatik GmbH organisierte unter dem Motto „The Power of Ideas“ 2011 das erste **IT-InnovationsForum**. Präsentiert wurden an sechs Themenständen modernste IT-Produkte, Anwendungen und IT-Leistungen, die den Geschäftsbetrieb in der W&W-Gruppe heute schon wesentlich unterstützen, oder im Innen- und Außendienst in naher Zukunft zum Einsatz kommen werden. Die Veranstaltung dient aber nicht nur dazu, die Kernbereiche des IT-Leistungsspektrums zu präsentieren, sondern auch um zahlreiche Fragen hierzu seitens der Belegschaft zu beantworten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator GRI EN6

Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs.

- Die W&W-Gruppe setzt auf neue, **umweltschonende Antriebstechniken**. So sind bereits seit 2010 zwei Erdgas-betriebene Fahrzeuge im Einsatz, die im September 2011 – noch vor der offiziellen Markteinführung – durch zwei Smarts mit Elektromotor ergänzt wurden.
- Einen Beitrag zur Energiewende leistet die W&W auch mit der Installation von **Photovoltaik-Anlagen** auf Dächern von Betriebsgebäuden in Gronau, Bad Vilbel und München (Siegerkonzept der Mitarbeiter-Innovationsmesse 2009). Bis zum Juli 2011 konnten damit bereits über 65 Tonnen CO₂-Ausstoß vermieden werden.
- Im Jahr 2011 wurden die Beteiligungen im Anlagensegment der **erneuerbaren Energien** deutlich ausgebaut. Die W&W sieht darin ein zukunftsgerichtetes Engagement mit attraktiven und stabilen Erträgen, mit dem gleichzeitig ein Beitrag zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz geleistet werden kann.
- Von den im Rahmen der strategischen Kapitalanlagepolitik im Jahr 2012 vorgesehen 200 Millionen Euro Neuanlagen im Bereich Alternative Investments sollen bis zu 150 Millionen Euro in die **Produktion von umweltfreundlichen Energien aus Wind, Sonne und Biomasse** gelenkt werden. Dieses Volumen soll künftig jährlich investiert werden, womit ein langfristiger Auf- und Ausbau dieser Assetklasse erfolgen wird.

Die **energetische Sanierung und Modernisierung** von Immobilien ist für **Wüstenrot** ein Schlüssel- und zentrales Zukunftsthema. Bereits heute fließt ein Großteil der Auszahlungen in den Modernisierungsbereich, insbesondere auch in energetische Sanierungen. Jährlich werden von Wüstenrot rd. 1,6 Mrd. € für Modernisierungsvorhaben ausgezahlt, davon entfallen rd. 700 Mio. € bzw. 35 % auf energetische Maßnahmen. Die Bausparkasse hat Zugang zu Millionen von Kunden, die in der Mehrzahl Immobilieneigentümer sind und bereits mit Wüstenrot finanziert haben. Insofern hat das Unternehmen einen Informationsauftrag gegenüber seinen Kunden und bietet spezielle Produkte, Beratungs- und Serviceleistungen an:

Interesse wecken und informieren

- Berichterstattung über energetische Sanierung in der Kundenzeitschrift Mein Eigenheim
- Pressearbeit (z.B. auch Sonderveröffentlichungen)
- Online-Medien: Auf der Homepage gibt es einen kostenlosen [Energiesparrechner](#), mit dem jeder Hausbesitzer den energetischen Zustand seines Hauses individuell überprüfen sowie simulieren kann, wie verschiedene Modernisierungsmaßnahmen wirken und sich dadurch der Energieverbrauch und die Energiekosten reduzieren lassen (seit 7/2012 verfügbar); E-Mail-Newsletter zu energetischer Modernisierung; Social-Media: Posting von Themen in Facebook und Twitter
- Nationale Werbekampagnen (z.B. Frühjahr 2012: „Modernisieren und Energiekosten senken. Mit der Sofort-Finanzierung von Wüstenrot“).
- Verkaufsunterlagen, Broschüren (auch in Zusammenarbeit mit der Deutschen Energieagentur dena)

Produkte

- Ideal Bausparen: Bausparen ist ein idealer Klimaschutzbrief und eine Instandhaltungsrücklage für den Immobilienbesitzer zur Finanzierung zukünftiger (energetischer) Modernisierungen
- Finanzierungsprodukte: Insbesondere Turbodarlehen, Cash 3 und Cash 5; die Produkte von Wüstenrot sind in der Vergangenheit mehrfach ausgezeichnet worden (z.B. Turbodarlehen)

Beratung

- Wüstenrot arbeitet mit den Energiefachberatern des Baustoffgroßhandels zusammen, die eine kostenlose Erstberatung von Ort durchführen; um auf dieses Angebot aufmerksam zu machen, werden gemeinsame Informationsveranstaltungen in den Regionen durchgeführt, die von Wüstenrot veranlasst werden
- Kostenlose Zuschussberatung für energetischen Sanierungsmaßnahmen (seit Anfang 2011): Bisher wurden über 5.000 Beratungen durchgeführt, durch die Kunden rd. 6,5 Mio. € an Zuschüssen erhalten haben
- Finanzierungsberatung von Wüstenrot ausgezeichnet von Finantzest (beste Modernisierungsberatung im Sommer 2012)

Stand: 2011, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Derzeit ermittelt Wüstenrot, welche Heizenergie- sowie CO₂-Ersparnis durch mit der Bausparkasse finanzierter energetischer Modernisierungsmaßnahmen privater Bauherren erreicht werden. Hierzu liegt eine erste Überschlagsrechnung über den Effekt der Modernisierungstätigkeit der letzten drei Jahre vor, die ein erhebliches Einsparvolumen erkennen lässt. Als nächster Schritt ist vorgesehen, diese Berechnung von einer unabhängigen Institution überprüfen zu lassen.

Wüstenrot engagiert sich auch auf politischer Ebene in diesem wichtigen Marktsegment. Die Bausparkasse ist z.B. Mitglied bei der geea, der Allianz für Gebäude-Energieeffizienz. Sie arbeitet auch mit dem Umweltministerium in Baden-Württemberg zusammen.

Im Bereich der **Kfz-Versicherungen** bestehen Förderungen durch Nachlass und Sondereinstufungen für:

- Umweltfreundliche Antriebe, z.B. Elektrofahrzeuge
- Kleinstwagen (mit geringem CO₂-Ausstoß)
- Wenigfahrer
- Fahrassistenzsysteme bei LKWs und Zugmaschinen
- Saisonkennzeichen und Wechselkennzeichen

Bereich **Lebensversicherung**:

- Risiko-Lebensversicherung mit Raucher-/Nichtrauchertarif

Den Kunden stehen in der fondsgebundenen Lebensversicherung aktuell zwei Fonds zur Verfügung, die unter strengen nachhaltigen Kriterien geführt werden:

- „ÖkoWorld ÖkoVision Classic“; Ziel der Anlagepolitik des Fonds ist eine angemessene Rendite unter Einhaltung strenger ethisch-ökologischer Kriterien (seit 09/2005)
- „LBBW Global Warming“; der Fonds investiert in Anbieter von Produkten oder Dienstleistungen, die der globalen Erwärmung entgegenwirken oder deren ökologische und wirtschaftliche Folgen abmildern können (seit 05/2009)

Im Bereich **Maschinen und Elektronik** werden spezielle Versicherungen für Anlagen im Bereich erneuerbarer Energien angeboten, z.B.:

- Photovoltaikversicherung
- Versicherung für Biogas-Anlagen
- Versicherung für Wasserturbinen

Im Bereich der **Wohngebäudeversicherung** existieren zwei **nachhaltige Bausteine**, um die der Versicherungsschutz, unabhängig von der Deckungsform, erweitert werden kann:

- Baustein „Mehrkosten für behördlich nicht angeordnete energetische Modernisierung“: Übernahme der Mehrkosten für behördlich nicht veranlasste energetische Modernisierung bis max. 5 000 €
- Baustein „Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung“ für die Zielgruppe privat60plus (Mindesteintrittsalter 50 Jahre): Übernahme der Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung bis max. 5 000 €

Leistungsindikator GRI EN26

Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen.

Zur Minimierung der Umweltauswirkungen der Dienstreisen innerhalb der W&W-Gruppe existieren eine konzernweite **CO₂-Regelung und Reiserichtlinien** für Mitarbeiter im Innendienst:

- Einführung einer konzernweiten CO₂-Regelung (als Basis dienen die Freigrenzwerte, die auch zur Berechnung der Kfz-Steuer herangezogen werden). Je nach Fahrzeugwahl erhält der Dienstwagenbesitzer einen Bonus oder muss Zusatz-Zahlungen leisten. Dadurch erreichte Verringerung des CO₂-Ausstoßes: - 40850.140 [kg]
- Vor der Planung jeder Reise ist generell zu prüfen, ob statt der Reise auch alternative Kommunikationsformen wie z. B. Telefon- und Videokonferenzen genutzt werden können.
- Bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel (Bus und Bahn) zu benutzen, insbesondere auch für Fahrten zum und vom Flughafen.
- Bei Entfernungen unter 600 km einfache Wegstrecke darf das Flugzeug nur in begründeten Ausnahmefällen benutzt werden.

Kooperation mit Deutscher Bahn im Rahmen des „bahn.corporate Umwelt-Plus“

- Senkung des Primärenergieverbrauchs: - 209.537 [Liter, Benzinäquivalent]
- Verringerung von CO₂-Emissionen: -494.834 [kg]

Anzahl Nutzer DB-Job-Ticket 2011: > 100 MA

Anzahl Nutzer VVS für Firmen-Ticket 2011: > 1300 MA (vgl. 2010: > 1200 MA)

Leistungsindikator GRI FS11

Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen (z.B. Pensionskassen).

Dieser Indikator wird noch nicht erhoben. Eine Prüfung der Kapitalanlagen nach Nachhaltigkeitskriterien wurde bereits angestoßen und soll Anfang 2013 abgeschlossen werden.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister nimmt die W&W-Gruppe keine Ressourcen in besonderem Maße in Anspruch, es gehört jedoch zur Firmenpolitik, sich für eine intakte Umwelt einzusetzen. Im Rahmen der konzernweit gültigen Umweltleitlinien wird die Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigt. (Siehe GRI 4,8)

Eine Offenlegung erfolgt mit der Teilnahme am Carbon Disclosure Project und im Rahmen des ECOfit Programms. Im Jahr 2011 wurden die drei Standorte Ludwigsburg, Karlsruhe und Stuttgart erneut erfolgreich mit dem ECOfit-Zertifikat ausgezeichnet.

Ergänzend zu den nachfolgenden Leistungsindikatoren erfolgt in diesem Punkt die Offenlegung des Flächenverbrauchs der W&W an ihren drei Hauptstandorten:

Karlsruhe: 14668,90 m²
Ludwigsburg: 48673,32 m²
Stuttgart: 39315,71 m²
Gesamt: 102657,93 m²

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Als DER Vorsorge-Spezialist sieht sich die W&W-Gruppe in der gesellschaftlichen Verantwortung, Energieeffizienz und Umweltschutz auch im eigenen Haus vorbildlich zu betreiben. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden konzernweit gültige Umweltleitlinien geschaffen, welche die Bedeutung des Umweltschutzes in der gesamten Wertschöpfungskette der W&W-Gruppe verdeutlichen. (Siehe GRI 4,8)

Ziele und Maßnahmen 2010/2011
(nach Bereich, konkretes Ziel sowie **Umsetzung**)

Abfall

Müll- und Abfalltrennung an den HV-Standorten optimieren: **Vollständig**
- Abfallwegweiser im Intranet für die Standorte Ludwigsburg, Karlsruhe und Stuttgart

Papierverbrauch stabilisieren und schrittweise senken: **Teilweise**
- Sensibilisierung der MA zum doppelseitigen Drucken (Auswirkungen nicht bekannt)

Flyer: Mitarbeiterinformation zur Müllvermeidung und Mülltrennung: **Vollständig**
- Information im Intranet

Energie

Klimaanlagensteuerung über Luftqualitätsfühler: **Teilweise**
- Testbetrieb der seit 2010 im Betriebsrestaurant in Ludwigsburg läuft wird weiter betrieben, jedoch keine Ausweitung der Technik (bei hoher Belüftungsdrehzahl unangenehme Geruchsbildung)

Erneuerung der bisherigen Umwälzpumpen durch um ein vielfaches effizientere Pumpen mit elektronischer Drehzahlregelung: **Teilweise**
- Fortlaufender Austausch durch effizientere Pumpen bei notwendigem Ersatz der bisherigen alten Umwälzpumpen

Testversuch mit LED-Spots in der Cafeteria Ludwigsburg: **Teilweise**
- Beibehaltung am Test-Standort, jedoch kein konzernweiter Einsatz geplant

Behördenventile für Flure und Sanitärräume in Stuttgart und Karlsruhe: **nicht erfüllt**
- Fehlende Kosteneffizienz

Informationen an die Mitarbeiter mittels Intranet, Flyer, Einblick usw.: **Vollständig**

Kooperation bei Energieeinsparungsmaßnahmen mit der IT-GmbH (Stichworte: Green IT, Rechenzentren, Serverräume): **Teilweise**
- Zentrale Ausschaltung der Computerstationen über Nacht
- Möglichkeit für Telefon- und Videokonferenzen
- Virtualisierung dezentraler Serversysteme, dadurch Verhinderung von Mehrkosten und Verbesserung der Energiebilanz (Jährliche Einsparung von 490.476,87 kWh)
- Verbrauch Server virtuell (31.12.2011): 1.462kWh (Vgl. Vj.: 1.079kWh)

Projekt Erneuerbare Energieformen (Rahmenbedingungen des Einsatzes verschiedener Energiearten klären): **Teilweise**
- Installation einer dritten Photovoltaikanlage auf Dach des Seminar- und Konferenzentrums in Oberstenfeld / Gronau (02/2011)
- Projekt Windpark; Installation von Windrädern auf Dächern von Betriebsgebäuden (Machbarkeitsanalyse durchgeführt, Entscheid ausstehend)
- Durchführung einer Machbarkeitsanalyse für den Einsatz eines Blockheizkraftwerks (BHKW) in Ludwigsburg geplant

Untersuchung des Vorschlags aus der Innovationsmesse 2009 zur Nutzung der Gebäudedächer in Gronau für eine Photovoltaikanlage: **Vollständig**
- Inbetriebnahme einer hochmodernen Photovoltaikanlage (02/2011)

Mobilität

CO₂-Standard für Poolfahrzeuge festlegen: **vollständig**
- Einführung einer konzernweiten CO₂-Regelung mit dem Ziel, den CO₂-Ausstoß der Dienstwagenflotte sukzessive zu senken (09/2011)

Kennzahlen des dienstlichen Reiseverkehrs ermitteln, um Maßnahmen ableiten zu können, rsp. Verbrauch zu senken: **Vollständig**
- Siehe GRI EN26

Produktökologie

Ausbau des Internetangebots zum Thema Nachhaltigkeit und ökologisches Bauen mit Infos zu Fördermitteln, rechtlichen Anforderungen (Energieeinsparverordnung), Energie-Check u.ä.: **Vollständig**
- Siehe GRI EN6

Information der Kunden über ökologische Aspekte bei Bauvorhaben: **Vollständig**
- Siehe GRI EN6

Darlehens- und Fondsangebote unter ökologischem Gesichtspunkt: **Vollständig**
- Siehe GRI EN6

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

*Leistungsindikator GRI EN1
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.*

Tonerkartuschen (Stückzahl): 9.866

CD-Rohlinge (Stückzahl): 4.853

Kopier-Papier (Anzahl Blatt):
- Weiss-TCS (FSC-Standard): 39.410.500
- Recycling-Papier (Blauer Engel): 23.411.500

Gesamt: 102.232.500 Blatt

Alle in der W&W-Gruppe verwendeten Papier-Arten sind **mindestens FSC zertifiziert**. Alle Finanzberichte der W&W-Unternehmen werden auf Papier aus **nachhaltiger Holzwirtschaft** bedruckt. Die Auflagenhöhe wird ständig überprüft. Das Gütesiegel **CO₂-kompensiert** stellt darüber hinaus sicher, dass die bei der Herstellung der Berichte entstehenden Emissionen über international anerkannte Klimaschutzprojekte finanziell ausgeglichen werden.

*Leistungsindikator GRI EN3
Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.*

Energieverbrauch 2011 (in kWh)

Stromverbrauch: 21.456.914

Erdgas: 11.050.472
Heizöl: 1.049.582
Fernwärme: 9.305.381
Gesamt: 42.862.349 kWh

*Leistungsindikator GRI EN8
Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.*

Wasserverbrauch 2011 (Quelle: Stadtwerke)
Standort: Menge (in m³)

Ludwigsburg: 37.502
Karlsruhe: 13.000
Stuttgart: 39.033
Gesamt: 89.535 m³

*Leistungsindikator GRI EN22
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.*

Abfallmengen 2011
Abfallart: Menge (in t)

Abfälle zur stofflichen Verwertung / Recycling (v.a. Papier / Pappe aus Aktenvernichtung und Verpackungen): 975
Abfälle zur energetischen Verwertung / Verbrennung: 253
Gefährlicher Abfall (v.a. Elektroschrott, Druckfarbenabfälle und Leuchtstoffröhren): 8
Abfälle zur Beseitigung: k.A.
Gesamt: 1.218 t

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Offenlegung durch die Teilnahme am Carbon Disclosure Project 2011.
(Teilnahme seit 2010, Teilnahme im Jahr 2012 basiert aufgrund eines internen Umstrukturierungsprozesses auf den Zahlen von 2011)

Für die nachfolgenden quantifizierbaren Leistungsindikatoren wurden die aktuellen Zahlen für das Berichtsjahr 2011 erhoben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator GRI EN16
Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.*

CO₂-Ausstoß 2011: **18.487.469 kg**

*Leistungsindikator GRI EN18
Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse.*

- Konzerngastronomie: Regionaler und saisonaler Einkauf; Aktion "Klimateller"

- Reisemanagement: 3 Elektroautos, die von den Mitarbeitern kurzfristig als Dienstfahrzeug benutzt werden können; 2 Erdgas-Fahrzeuge für den internen Gebrauch; CO₂-Richtlinien für Dienstwagen; Reiserichtlinien für Mitarbeiter (siehe GRI EN26)

- Green IT: Durch diverse Maßnahmen in der IT, wie z.B. Servervirtualisierung, konnten bislang 7.490.476,87 kWh Strom eingespart, respektive 4.419.381 kg CO₂-Austoß verhindert werden; ein 2012 gestartetes Projekt soll zudem zukunftssichere und energieeffiziente W&W-Rechenzentren schaffen, dabei werden bewusst ökologische Auswahlkriterien (Emissionen, Stromverbrauch, Flächenverbrauch, etc.) einbezogen

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Wertschöpfung und Wertschätzung - diese Werte begründen die Personalstrategie des Vorsorgespezialisten Wüstenrot & Württembergischen. Nur wer das Potenzial seiner Mitarbeiter auf hohem Niveau fördert und damit die Leistungsfähigkeit seiner Belegschaft stärkt, schätzt deren Wert und bietet Motivation für neue Ideen und Impulse:

Um Rechtsverstöße zu vermeiden und aufzudecken, hat die W&W-Gruppe ein **Group Compliance Committee** etabliert (siehe DNK 20).

Der **Verhaltenskodex** formuliert die wesentlichen Regeln und Grundsätze für verantwortungsbewusstes sowie rechtlich korrektes Verhalten und gilt für alle Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter im Innen- und Außendienst (siehe GRI 4,8).

In der W&W AG bestehen nebst den tariflichen Leistungen diverse mit dem Betriebsrat getroffenen **Betriebsvereinbarungen**, welche die Interessen der Arbeitnehmer sichern.

Zudem gilt für alle Mitarbeiter des Innendienstes sowie des angestellten Außendienstes der beiden Versicherer Württembergische und Karlsruher ein mit der Gewerkschaft ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) vereinbarter **Tarifvertrag**.

Es werden generell mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Standards eingehalten.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Der **Verhaltenskodex** hält fest, dass die W&W-Gruppe keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld duldet, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung. Die W&W-Gruppe beurteilt alle Mitarbeiter und Führungskräfte nach deren Leistung und Potenzial. Etwaige Probleme am Arbeitsplatz werden ernsthaft, vertraulich und unverzüglich gelöst. Daneben ist der Kontakt zu den Geschäftspartnern durch eine enge Kooperation und offene Kommunikation geprägt, die es dem W&W-Konzern ermöglicht, einer diskriminierenden Handlungsweise entschieden entgegenzutreten.

Gründung der **Projektgruppe „Gender Diversity“** (02/2011)

Diversity@W&W identifiziert und erarbeitet potentielle Maßnahmen einer gezielten Nutzung, positiven Gestaltung und bewussten Förderung personaler Vielfalt im Sinne eines produktiven und wertschätzenden Umgangs mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Beschäftigten der W&W-Gruppe:

- Verabschiedung Maßnahmenpaket an Gesamtboard im Juli 2011
- Feinkonzeption der Maßnahmen bis Dezember 2011
- Start der Maßnahmen ab Januar 2012

Das W&W-Projekt „Gender Diversity“ wurde im August 2011 außerdem mit dem **BPM Corporate Award** ausgezeichnet, der für Unternehmen steht, die ein pragmatisches, innovatives und effektives Konzept haben, um Frauen im Unternehmen zu fördern. Die Jury bewertet sowohl einzelne Maßnahmen, um den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen als auch die Rahmenbedingungen, die die Karriere weiblicher Mitarbeiter unterstützen.

Seit Ende 2010 ist die W&W-Gruppe aktiv im **X Company Netzwerk Stuttgart** vertreten. Das Ziel des Netzwerks ist es, den wirtschaftlichen Mehrwert von gemischten Führungsteams aufzuzeigen und in den beteiligten Organisation konkrete Maßnahmen anzustoßen, damit mehr Frauen in Führungspositionen kommen.

Interkultureller Vertrieb bei der Wüstenrot Bausparkasse

Die Wüstenrot-Vertriebsorganisation „Interkultureller Vertrieb“ (DKI), die sich insbesondere an den Kreis türkisch- sowie italienisch-stämmiger Bausparkunden wendet, feierte ihr 25-jähriges Jubiläum. Mit der Errichtung einer speziellen Vertriebseinheit zur Betreuung dieser Bevölkerungsgruppen im Jahr 1986 zählt Wüstenrot zu den Pionieren des sogenannten Ethno-Marketing in Deutschland.

Integration von Menschen mit Behinderung

Wüstenrot stellt jungen, behinderten Auszubildenden von der Diakonischen Einrichtung Karlshöhe Räumlichkeiten zur Verfügung. Diese nutzen auch Pausenräume und Kantine des Unternehmens und werden so in den Alltag integriert.

Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Betriebsärzte
- Sicherheitsbeauftragte
- Arbeitsschutzausschuss
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit

W&W Gesundheitsmanagement

- Konzernsteuerkreis über 10 Geschäftseinheiten
- Arbeitskreis zu Gesundheitsthemen (13 Personen)
- Arbeitskreis Gefährdungsbeurteilung (14 Personen)
- Netzwerk Sucht
- Betriebsärztlicher Dienst
- Betriebssportgruppen der W&W-Gruppe
- Kooperationen mit Fitnesscentern

Mit den Leistungen innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagement (siehe auch GRI LA8) hat sich die W&W-Gruppe im Rahmen des **Corporate Health Award** als Exzellenz-Unternehmen in der höchsten Kategorie platziert. (Voraussetzung für die Auszeichnung ist das Vorhandensein eines systematischen, strategischen und ganzheitlichen Gesundheitsmanagements, das zu den besten der Branche zählt und Vorbildfunktion hat.)

Angemessene Bezahlung

- In den Vergütungsgrundsätzen der W&W-Gruppe ist festgehalten, dass die Gesamtvergütung der Mitarbeiter wettbewerbsfähig sein muss, d.h. sie ist so gestaltet, dass Mitarbeiter gewonnen, gehalten und bestmöglich motiviert werden.
- Die Auszeichnung als FairCompany von Karriere.de bestätigt den fairen Umgang mit Berufsanfängern in der W&W-Gruppe. Dafür musste sich W&W dazu verpflichten, bestimmte Regeln einzuhalten, die für faire Praktikumsbedingungen sorgen, wie u.a. auch eine adäquate Arbeitsentschädigung zu zahlen.

Vereinbarung von Familie und Beruf

W&W unterstützt aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die eine zunehmende Herausforderung für die Beschäftigungs- und Personalpolitik darstellt. Ein Ziel ist es dabei auch, die Attraktivität der W&W-Gruppe als Arbeitgeber zu stärken:

- Pilotprojekt „Flexibles Arbeiten“ zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Seit November 2011 erproben Mitarbeiter Modelle orts-unabhängigen Arbeitens, z.B. regelmäßige Tätigkeit von unterwegs, computergestützte Zusammenarbeit räumlich verteilter Teams oder Tätigkeit von zu Hause aus. Flexibilität soll in Bezug auf den Arbeitsort sowie auf die Arbeitszeit gewährleistet sein. Ziel sind attraktive und bedarfsgerechte Arbeitsplätze, die es erleichtern, Mitarbeiter verschiedener Funktionsgruppen zu gewinnen und dauerhaft zu binden.
- Das Angebot für Kinderbetreuung wird jährlich ausgebaut. Die betriebliche Kindertagesstätte „Feuersee Piraten“ wurde 2011 genehmigt und bietet seit Februar 2012 mit bis zu 30 Betreuungsplätzen die Möglichkeit, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Auch am Standort Ludwigsburg ist eine betriebliche Kindertagesstätte in Planung.
- Betriebliche Elternzeit im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit.
- Betriebliche Pflegezeit bis zu 3 Jahren.
- Kinder-„Notfallbetreuung“ in Kooperation mit dem Eltern-Kind-Zentrum e.V. S- West (EKiZ).
- Eltern-Kind-Büros zur Notfallbetreuung.
- Kooperation mit der pme Familienservice GmbH zur Beratung und Vermittlung von „childcare“- und „eldercare“-Angeboten.
- Betriebliche Kinderweihnachtsfeier für 3-9 Jährige.
- Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Schulungen während der Elternzeit.
- Seminar zum Wiedereinstieg nach Elternzeit - Wiedereinstieg@W&W.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Gesellschaftliche Veränderungen, wie z. B. der Einsatz neuer Medien und Kommunikationstechnologien oder die notwendige Steigerung von Flexibilität und Selbstorganisation der Arbeitswelt von morgen, lassen die personalwirtschaftlichen Herausforderungen immer anspruchsvoller werden. Auch der Arbeitsmarkt verändert sich durch den **demografischen Wandel**. Der Anteil älterer Erwerbstätiger steigt, der von Nachwuchskräften sinkt. Gleichzeitig wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer höher, um die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt und deren Herausforderungen zu bewältigen. Der Fokus der Personalarbeit lag 2011 auf den folgenden vier Handlungsfeldern, innerhalb derer die Folgenden aufgelisteten Maßnahmen, Instrumente und Projekte durchgeführt wurden.

Stand: 2011, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Handlungsfeld 1: Ressourcen bedarfsorientiert steuern

- Projekt Ressourcensteuerung
- Personal- und Kostenplanung
- Jahresgehaltsübersicht im Personalportal

Handlungsfeld 2: Führungs- und Veränderungsfähigkeit steigern

- Führungskultur und Führungsverhalten
- Jahresgespräch
- Netzwerk der Veränderer
- Arbeitsrechtliche Schulungen im Rahmen von FIT „Führung in der Tagesarbeit“
- Neue Informationsformate für Führungskräfte

Handlungsfeld 3: Arbeit flexibel und bedarfsgerecht gestalten

- Pilotprojekt „Flexibles Arbeiten“
- Lebensphasengerechte Laufbahnplanung
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gesundheitsmanagement
- Demografiemanagement

Handlungsfeld 4: Talente systematisch identifizieren, rekrutieren, entwickeln und bilden

- Nominierungsprozesse und Potenzialeinschätzungsverfahren
- Gender Diversity
- Ausgezeichnetes Premium Talentprogramm
- Mentorenprogramm
- Expertenlaufbahn
- W&W Traineeprogramm
- Kooperation mit Schulen und Hochschulen

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI LA7

Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.

Betriebs- und Wegeunfälle, sowie krankheitsbedingte Fehlzeitenquote (Stand 31.12.2011):

(Abwesenheitsart

- Name der Firma: Anzahl Fälle;in Tagen)

Betriebsunfall

- W&W AG:1;12
- Württ. Versicherung AG:4;54
- Wüstenrot Bausparkasse AG:1;48

Wegeunfall

- W&W AG:3;9
- W&W Informatik GmbH:1;12
- W&W Service GmbH:3;38
- Württ. Lebensvers. AG:4;17
- Württ. Versicherung AG:20;518
- Wüstenrot Bausparkasse AG:4;31

Gesamt 41;739

Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote W&W Konzern Inland (ohne Auszubildende):**5,24 (Vgl. Vj. 4,94)**

Es sind keine arbeitsbedingten Todesfälle eingetreten.

Leistungsindikator GRI LA8

Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste Gestaltung der Arbeitsbedingungen bei der W&W unter dem Aspekt der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und der Zufriedenheit der Mitarbeiter. Das betriebliche Gesundheitsmanagement der W&W-Gruppe wird über den Konzernsteuerkreis Gesundheit und die thematischen Arbeitskreise Arbeitssicherheit / Gefährdungsbeurteilung / Gesundheitsschutz organisiert.

Stand: 2011, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz> .
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Das Angebot umfasst die **aktive Gesundheitsförderung**, z.B.

- Seminare / Vorträge / Informationen: Führungskräftebildungen; Stressbewältigungsseminare; Angebote z.B. zu gesunder Ernährung, Herz und Rücken; Intranetseite zum W&W Gesundheitsmanagement; Vorträge zu bestimmten Themen durch Spezialisten; Themenwochen
- Kooperationen mit Fitness- und Yogastudios, Angebot „Mobile Massage“
- Beratung / Sozialbetreuung durch Betriebsarzt; Mitglieder Arbeitskreis Gesundheit; Betriebsrat; Individuelle Beratung; Vermittlung von externen Anlaufstellen bei Problemen
- Vorsorgeangebote Messungen / Tests, z. B. Blutdruckmessung, Körperperfmessung, Blutzuckermessung, Cholesterinmessung, Sehtest, Venentest, Hörtest; Impfungen

und **reaktive Maßnahmen**, z.B.

- Krankenstandsanalysen und abgeleitete Maßnahmen
- Betriebsärztlicher Dienst (Information der Mitarbeiter bei gefährlichen Viren/Grippen, Notfalldienst, Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Beratung Wiedereingliederung, allg. Gesundheitsberatung, Suchtberatung, etc.)
- Netzwerk Sucht (Vertrauliche Suchtkrankenhelfer, Beratung, Information und Sensibilisierung, etc.)

Im Rahmen der Präventionskampagne 2011 „Unternehmen unternehmen Gesundheit“ des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG Bund) wurde außerdem die W&W-Aktion „Umgang mit Stress und Belastungssituationen“ als Best-Practice-Beispiel auf der Homepage des BMG veröffentlicht.

Für die Mitarbeitenden, deren Angehörige und Pensionäre der W&W-Gruppe bestehen in Form von Stiftungen und Verbänden verschiedene Unterstützungskassen:

- Die **Alex-Möller-Stiftung**, die nach seinem Gründer benannt wurde, hat den Zweck Pensionären der Karlsruher Lebensversicherung AG und deren Angehörigen freiwillige einmalige, wiederholte oder laufende Unterstützung bei Hilfsbedürftigkeit, vollständiger oder teilweiser Invalidität sowie bei sonstigen Notfällen zu gewähren. (Die Karlsruher Lebensversicherung AG ist 2007 auf die Württembergische Lebensversicherung AG verschmolzen worden)
- Die **Raiser Stiftung** verfolgt den Zweck, festangestellten Mitarbeitern im Innen- und Außendienst sowie Pensionären der Württembergische Versicherungen in Fällen finanzieller Not Unterstützung zu gewähren.
- Zweck der **Unterstützungskasse der Wüstenrot-Unternehmen** ist die Gewährung freiwilliger Unterstützungen an die aktiven und ehemaligen Mitarbeiter (angestellte Mitarbeiter und Handelsvertreter) und zwar mittels einmaligen oder wiederholten Unterstützungen von Fall zu Fall, bei Hilfsbedürftigkeit und bei Sterbefällen.

Leistungsindikator GRI LA10

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde.

Weiterbildung pro Mitarbeiterkategorie und Geschlecht (Stand 31.12.2011):

Führungskräfte gesamt: 26.264 Std.

- FK weiblich: 5.354 Std. = durchschnittlich 43 Std. pro weibliche Führungskraft
- FK männlich: 20.910 Std. = durchschnittlich 42 Std. pro männliche Führungskraft

Mitarbeiter gesamt: 187.249 Std.

- MA weiblich: 65.072 Std. = durchschnittlich 16 Std. pro Mitarbeiterin
- MA männlich: 117.421 Std. = durchschnittlich 26 Std. pro Mitarbeiter

Anzahl Auszubildende unterteilt nach Geschlecht (Stand 31.12.2011):

Auszubildende gesamt: 465

- Azubis weiblich: 48,2 % = 224
- Azubis männlich: 51,8 % = 241

Davon neue Auszubildende (ab 2011 an den Standorten Stuttgart, Ludwigsburg und Karlsruhe im Innen- und Außendienst): 163

- Azubis weiblich: 48,1% = 78
- Azubis männlich: 51,9 % = 85

- davon 6 Trainees (18-monatiges W&W-Trainee-Programm in verschiedenen Schwerpunktbereichen wie Mathematik, Recht oder Personal)

Leistungsindikator GRI LA13

Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.

Personalbestand Inland gesamt (ohne Auszubildende):

Zum Stichtag 31.12.2011:

- 10.118 Arbeitnehmer (Vgl. Vj. 10.117)

Im Jahresdurchschnitt 2011:

- 10.133 Arbeitnehmer (Vgl. Vj. 9.967)

(Zum 31.12.2011 waren bei der W&W 42 verschiedenen Nationalitäten vertreten)

Stand: 2011, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Aufteilung hinsichtlich Geschlecht (Inland, ohne ATZ Passivphase, Azubis, Praktikanten/Aushilfen):

- Weiblich: 50 %
- Männlich: 50 %

Frauenanteil in Führungspositionen 2011:

- 2011: 19.58 %
- 2010: 18.76 %

Führungskräfte im W&W Konzern Inland 2011 (im Innendienst) unterteilt nach Kategorie und Geschlecht:

Vorstand / Geschäftsführung:

- 7,7 % Frauen
- 92,3 % Männer

Führungsebene 1:

- 11,4 % Frauen
- 88,6 % Männer

Führungsebene 2/3:

- 21,5 % Frauen
- 78,5 % Männer

Beschluss Gesamtboard im Juli 2011:

Betriebliches Ziel von 30 % Frauenanteil in Führungspositionen bis Ende 2015

Altersstruktur in der W&W-Gruppe (Stand 2011):

- <20 Jahre: 10
- 20-24 Jahre: 325
- 25-29 Jahre: 772
- 30-34 Jahre: 946
- 35-39 Jahre: 1.102
- 40-44 Jahre: 1.520
- 45-49 Jahre: 1.704
- 50-54 Jahre: 2.532
- 55-59 Jahre: 1.226
- < 60 Jahre: 266

Zugehörigkeit zu einer Minderheit wird nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI HR4

Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.

1 Fall / Vorwurf der Diskriminierung im Außendienst, wobei das Verfahren im Vergleich (einvernehmliche Regelung) beendet wurde.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Gefahr von genannten Verstößen wird im Rahmen der Geschäftstätigkeit der W&W-Gruppe als sehr gering eingeschätzt, weshalb keine konzernübergreifenden Maßnahmen vorhanden sind.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI HR2

Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen.

Stand: 2011, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Dieser Indikator wird so nicht gemessen, da im Rahmen der Geschäftsaktivitäten der W&W-Gruppe keine Gefahr des Verstoßes gegen die Menschenrechte besteht.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Geschichte und Tätigkeitsfelder der W&W AG und ihrer Tochterunternehmen basieren auf sozialen Grundideen. Ihrem Grundverständnis von gesellschaftlicher Verantwortung entspricht die [Wüstenrot Stiftung](#), die hinter der Mehrheitseigentümerin, der Wüstenrot Holding AG, steht. Sie fördert Projekte aus den Bereichen Denkmalschutz und Denkmalpflege, Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung sowie Lehre, Bildung und Erziehung. Die W&W-Gruppe ergänzt dieses Engagement vor allem durch Unterstützung des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft, der Friedrich-August-von-Hayek-Stiftung, der Ludwigsburger Schlossfestspiele, des Festspielhauses in Baden-Baden sowie der Bachakademie Stuttgart. Zusammen mit der Stadt Stuttgart fördert W&W den Preis „Partner für Sicherheit“ zur Kriminalitätsvorbeugung. Weiteres Engagement in und für die Region gibt es in den Bereichen Sponsoring und Spenden, Corporate Volunteering, Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, W&W Kunstsammlung und auch über die Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH und die Württembergische Classic.

Sponsoring und Spenden

- Die W&W-Gruppe ist über die Tochterunternehmen Wüstenrot und Württembergische Sponsor von diversen regionalen Vereinen und Veranstaltungen in den Bereichen Sport, Kultur und Soziales, wie z.B. des VfB Stuttgart, dem Handballverband Württemberg, des SWR-Nachtcafes oder des Ottokars Puppentheaters.

Corporate Volunteering

- An den Standorten Ludwigsburg, Stuttgart und Karlsruhe fand im Rahmen des Gesundheitsprogramms 2011 jeweils ein "Charity-Walk" durch die Unternehmensgebäude statt. Pro gelaufene Runde lobte die W&W AG zwei Euro für soziale Einrichtungen in der Nachbarschaft der Standorte aus. Insgesamt wurden damit 4.392 Euro erlaufen und drei regionalen sozialen Organisationen gespendet.

Kooperationen mit Schulen und Hochschulen

- W&W-Hochschulkooperationen sind aktuell mit der Uni Hohenheim, Uni Ulm, HFT Stuttgart, HfWU Nürtingen und der HS Pforzheim vereinbart.
- 2011 wurden erstmals Bildungspartnerschaften mit dem Friedrich-List-Gymnasium aus Asperg sowie der Schlossrealschule in Stuttgart geschlossen. Im Rahmen dieser Partnerschaften bietet Wüstenrot & Württembergische den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit zu Bewerbertrainings, Betriebsführungen und zur Teilnahme an den Praktikumswochen „Step-One“.

W&W Kunstsammlung

- Die W&W Kunstsammlung umfasst rund 3.500 Werke, wovon etwa 800 aktiv genutzt werden. Vertreten sind viele lokale und regionale Künstler mit international hohem Rang.

Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH

- Die Städtebauförderung ist eines der wirksamsten Instrumente für eine nachhaltige und strukturelle Entwicklung von Städten und Gemeinden - und dank ihrer Anreizsysteme auch eines der wesentlichen Konjunkturprogramme.
- Die Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH verweist diesbezüglich auf eine aktuelle Studie der Hochschule für Technik Stuttgart. Deren Ergebnis belegt, dass ein Euro der Städtebauförderung über acht Euro Bauvolumen generiert.

„Württembergische Classic“

- Die Württembergische Versicherung AG, ein Unternehmen der W&W AG, veranstaltete 2011 ihre renommierte Oldtimer-Rallye bereits zum 16. Mal.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI EC1

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehältern Spenden und anderer Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden (Steuern).

Im Geschäftsbericht 2011 der Wüstenrot & Württembergische AG sind sowohl Kennzahlen der W&W AG als Steuerungsorgan als auch der W&W-Gruppe enthalten.

Gewinn- und Verlustrechnung der W&W AG:

Stand 31.12.2011 (in Tsd. €)

Jahresüberschuss: 74.623

Gewinnvortrag aus dem Vorjahr: 574
Gewinnrücklagen: 25.000
Bilanzgewinn: 50.197

Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns der W&W AG:

Stand 31.12.2011 (in Tsd. €)

0,50 € Dividende je Stückaktie: 45.996
Einstellungen in anderen Rücklagen: 4.000
Vortrag auf neue Rechnung: 201
Gesamt: 50.197

Angaben zur W&W-Gruppe:

Stand 31.12.2011 (in Tsd. €)

Jahresüberschuss: 191,6

Steueraufwendungen: 628.364.288

Lohnsteuer: 122.956.107
Versicherungsteuer: 254.610.638
Feuerschutzsteuer: 7.072.638
Kapitalertragsteuer (Produktsteuern): 79.588.749
Kapitalertragsteuer (Anteilsigner) W&W AG: 12.131.527
WL (27,78%): 98.150
Ertragsteuern: 124.850.190
Umsatzsteuer: 17.540.201
Grundsteuer: 4.304.033
Grunderwerbsteuer: 5.212.055

Personalaufwendungen: 39.571

Löhne und Gehälter: 31.178
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung: 4.498
Aufwendungen für Altersversorgung: 3.895

Spendenaufwendungen (nicht politisch): 182.224

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die W&W AG und ihre Tochtergesellschaften nehmen über Interessensvertreter in diversen Verbänden und Vereinen aktiv an der gesellschaftlichen Entwicklung teil. So gehört der Vorstandsvorsitzende der W&W AG Dr. Alexander Erdland seit 2007 dem Präsidium des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) an, dessen Aufgabe die Vertretung der Versicherungsunternehmen gegenüber gesellschaftlichen und politischen Positionen ist. Als weitere wesentliche Aktivität ist die Mitgliedschaft im Verband der Privaten Bausparkassen e.V. zu nennen, wo der Generalbevollmächtigte der Wüstenrot Bausparkasse AG Matthias Lechner als Vorstandsmitglied aktiv ist.

Zahlungen werden an den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) e.V., dem Bundesverband der Assekuranzführungskräfte (VGA) e.V., dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. und ähnliche Institutionen geleistet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SO6

Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern.

Von der Versicherungsseite wurden insgesamt **2.198.028,60 Euro** an den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) e.V., dem Bundesverband der Assekuranzführungskräfte (VGA) e.V., dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. und ähnliche in Deutschland ansässigen Institutionen geleistet.

Stand: 2011, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Von der Bankenseite wurden insgesamt **1.021.492,96 Euro** (exklusiv Pflichtbeiträge in Einlagensicherungsfonds, Restrukturierungsfonds o.ä.) an den Verband privater Bausparkassen, den Bankenverband, Arbeitgeberverbände und ähnliche in Deutschland ansässige Institutionen geleistet.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Corporate Governance / Compliance

Corporate Governance steht in der W&W AG und im gesamten W&W-Konzern für eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle der Unternehmen.

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2011, S.308)

- Die W&W wirkt auf die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien durch eine konzernweite Compliance-Organisation hin. Zur Steigerung der Effizienz der Compliance wurde ein **Group Compliance Committee** eingerichtet, das sich aus dem Leiter Konzern Recht und Compliance, dem Leiter Konzernrisikomanagement, dem Konzern-Compliance-Beauftragten, dem Konzern-Beauftragten für Geldwäsche und Wertpapiercompliance, dem Leiter Konzernrevision sowie dem Konzern-Datenschutzbeauftragten zusammensetzt.
- In der W&W-Gruppe ist ein **Verhaltenskodex** etabliert. Dieser gilt für alle Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter im Innen- und Außendienst. Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch ein **konzernweit veröffentlichtes Handbuch**, das unter anderem konkrete Beispiele für Konfliktsituationen und ihre Lösungen bietet. Der Kodex ist öffentlich einsehbar unter: http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente_2/verhaltenskodex/Verhaltenskodex-091201.pdf
- Zudem unterstützt ein externer **(Konzern-)Ombudsmann** die Mitarbeiter der W&W-Gruppe, falls diese auf gewichtige und strafrechtlich bedeutsame Vorgänge im Unternehmen aufmerksam machen wollen.
- Führungskräfte und alle Mitarbeiter werden anhand von ausführlichen Dokumentationen über das Insiderrecht, das Kartellrecht sowie zu den Themen Korruption und Compliance unterrichtet. Anhand von Beispielen und Selbstkontrollmöglichkeiten werden die Rechtsgebiete für die Praxis verständlich vermittelt.
- Die W&W AG gibt seit des erstmals 2002 von der Regierungskommission **Deutscher Corporate Governance Kodex** formulierten Kodex jährlich eine **Entsprechenserklärung** ab und veröffentlicht diese jeweils dauerhaft auf der Unternehmenswebsite. Mit dem Kodex sollen die in Deutschland geltenden Regeln für Unternehmensleitung und Unternehmensüberwachung für nationale und internationale Investoren transparent gemacht werden.
- Die W&W-Gruppe verfügt über einen umfassenden **Risikoprozess zur Verhinderung betrügerischer Handlungen**, namentlich Manipulation der IT, Bestechung und Korruption, Geldwäsche, Unterschlagung / Veruntreuung, Diebstahl, Manipulation der Bilanz und Verschwendung. Innerhalb dieses Prozesses werden alle für die genannten Risiken relevanten Geschäftseinheiten ermittelt und einer umfassenden Gefährdungsanalyse unterzogen.
- Derzeit wird durch Wirtschaftsprüfer eine Überprüfung des W&W Compliance Management System auf Basis von IDW PS 980 durchgeführt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SO2

Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden.

2011 wurden 18 Geschäftseinheiten der W&W-Gruppe als „relevant“ eingestuft (siehe DNK 20) und somit einer umfassenden Gefährdungsanalyse unterzogen.

Die W&W-Gruppe wurde damit zu 100 % auf Korruptionsrisiken hin untersucht.

Leistungsindikator GRI SO7

Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden und deren Ergebnisse.

Im Geschäftsjahr 2011 wurden vier Klagen gegen die W&W erhoben. Davon wurden zwei gewonnen und zwei verloren; zurzeit werden alle Klagen in nächster Instanz weitergeführt.

Leistungsindikator GRI SO8

Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften.

Im Geschäftsjahr 2011 sind keine wesentlichen Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen gegen die W&W wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften erhoben worden.