

Entsprechenserklärung: Wüstenrot & Württembergische AG

Berichtsjahr	2014
Berichtsstandard	GRI
Kontakt	Wüstenrot & Württembergische AG (W&W)

Carsten Beisheim
Gutenbergstrasse 30
70176 Stuttgart
Deutschland
carsten.beisheim@ww-ag.com
Erarbeitet von: Kim Fuchs (W&W/KRC)



Strategische Analyse

1. Das Unternehmen legt offen, wie es für seine wesentlichen Aktivitäten die Chancen und Risiken im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung analysiert. Das Unternehmen erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Politik, Gesellschaft, Kultur und damit die Menschen mit ihren Bedürfnissen und Verhaltensweisen befinden sich in einem rasanten Wandel. Durch die historisch einmalige Niedrigzinsphase, die verstärkte Regulation bis hin zum Verbraucherschutz, die digitale Revolution sowie die generell höhere Ungewissheit und Veränderungsdynamik ist die Wüstenrot & Württembergische - Gruppe (W&W - Gruppe) vor einen neuen, mächtigen Herausforderungskatalog gestellt. Seit 2013 nimmt die W&W - Gruppe mit dem Stärkungsprogramm „W&W 2015“ wichtige strategische Weichenstellungen vor. Ziel ist es, die Potenziale des einzigartigen Geschäftsmodells des Vorsorge-Konzerns Wüstenrot & Württembergische (W&W) zu erschließen und den veränderten Anforderungen zu begegnen.

Maßgebende Einflussfaktoren und damit verbundene Chancen und Risiken für die W&W - Gruppe orientieren sich an verschiedenen Markt- und Politiktrends. Folgende für die W&W Gruppe bedeutende Handlungs- und Einflussbereiche wurden im Rahmen des Strategieprozesses abgeleitet: der **demographische Wandel**, die **Niedrigzinsphase** bzw. die **Finanzkrise**, der **Trend zur Digitalisierung**, der **Wertewandel in der Gesellschaft** und bei **Mitarbeitern** sowie der **Klimawandel/Umweltschutz**, welcher besonders auf Versicherungsunternehmen wirkt.

Im **Konzerngeschäftsbericht 2014** der W&W AG und **Geschäftsstrategie** befinden sich ausführliche Beschreibungen der Chancen und Risiken, im Chancen und Risikobericht.

(Geschäftsbericht W&W AG 2014: S. 41 – 92)

(Geschäftsstrategie:

http://intranet.ww-intern.de/wisdok/5/9/0/391906_Gesch%E4ftsstrategie_W%26W_2014_Intranet.pdf)

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit im Unternehmen und um in Einklang mit Standards zu operieren ergreift die W&W – Gruppe verschiedene Maßnahmen (genauere Erläuterungen folgen im Verlauf der Entsprechenserklärung):

- Entsprechenserklärung zum **Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)**
- **Verhaltenskodex** der W&W
- **Group Compliance Committee**
- **Group Risk Policy**

2. Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der Nachhaltigkeit einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben und wie es diese in der Strategie berücksichtigt und systematisch adressiert.

Auf die zukünftig erwarteten erschwerten Bedingungen der „Neuen Realität“ stellt sich die W&W strategisch und nachhaltig mit den untenstehenden sechs Stoßrichtungen ein. Aus den Ergebnissen der strategischen Analyse und unter Abgleich der Festlegungen aus dem letztjährigen Strategieprozess ist eine leichte Anpassung dieser Stoßrichtungen notwendig. Insbesondere die Trends der Digitalisierung und der veränderten Arbeitswelt müssen dieses Jahr adressiert werden und finden in den Stoßrichtungen Berücksichtigung.

Innerhalb des Stärkungsprogramms W&W 2015 wurden Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele aufgesetzt, die in der operativen Planung weiter operationalisiert sind. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Strategieteam und Programm Management von W&W 2015 werden entsprechende Anpassungen auf Basis des Strategiechecks sichergestellt.

1) Marktdifferenzierung durch Vorsorge aus verlässlicher Hand



KUNDENORIENTIERT

Ausrichtung des Vertriebs, der Produkte und der Kommunikation an den veränderten Kundenbedürfnissen.

LEISTUNGSSTARK

Stärkung der Leistungsfähigkeit für unsere Kunden.

WERTEORIENTIERT

Den Wertewandel aufgreifende, sich an den eigenen Stärken orientierende, nachhaltige Unternehmens- und Führungskultur.

2) Sicherung der Unabhängigkeit und unternehmerischer Freiheit der W&W - Gruppe

SOLIDE

Sicherung der Eigenkapitalbasis und Beherrschung der Risiken.

ERTRAGSSTARK

Sicherung nachhaltiger Ertragskraft auch bei ungünstigen Marktbedingungen.

EFFIZIENT

Schlanke, effiziente Strukturen und Abläufe als Grundlage unseres Geschäftsmodells.

Der Fokus innerhalb der drei Säulen der Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch & sozial) liegt bei der W&W - Gruppe als Finanzdienstleister und Versicherungsunternehmen vor allem auf wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten. Die ökologische Säule findet durch verschiedene Maßnahmen ebenfalls Beachtung, nimmt aber im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe und zur Industrie einen niedrigeren Stellenwert ein.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die W&W-Gruppe als Dienstleistungsunternehmen ein äußerst wichtiges Kapital. Die Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, verlangt deshalb nicht nur Kosten einzusparen, sondern selbstverständlich auch nachhaltig in die Ressource Mensch zu investieren. Dazu gehören für uns insbesondere Angebote und Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum Gesundheitsmanagement sowie zur Weiterbildung und Entwicklung.

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

Die W&W – Gruppe nutzt die oben erwähnten Stoßrichtungen als Ausgangspunkt für die strategischen Ziele, die in einem Zeitraum von etwa drei bis fünf Jahren angestrebt werden. Die Ziele werden dabei in die Zieldimensionen „**Finanzen & Risiko**“, „**Kunde & Vertrieb**“, „**Prozesse & IT**“ und „**Personal & Entwicklung**“ dargestellt, um einer ganzheitlichen strategischen Ausrichtung gerecht zu werden.

Die **Operationalisierung** und Detaillierung der Nachhaltigkeitsziele in Form von Unterzielen zu IT, Personal, Risikomanagement und Vertrieb finden im Rahmen der strategischen Planung der entsprechenden Fachbereiche statt. Verbindendes Element zwischen Geschäftsstrategie und Strategischen Planungen der Funktionsbereiche sind auf der einen Seite die Grundsätze, die sich auf den Strategischen Stoßrichtungen der Gruppe ergeben, auf der anderen Seite die Strategischen Ziele in ihren vier Dimensionen (Finanzen & Risiko, Kunde & Vertrieb, Prozesse & IT, Personal & Entwicklung).

W&W definiert in jedem Bereich verschiedene Nachhaltigkeitsziele. Die ökonomische Nachhaltigkeit im Bereich "**Finanzen & Risiko**" soll durch die Verschiebung des Angebot Schwerpunktes auf weniger kapitalbelastete bzw. zinsabhängige Produkt, sowie die Reduktion der Kosten durch Lean Management und die Neustrukturierung der Organisation („Fit for future“) gewährt werden.

Im Bereich "**Kunde & Vertrieb**" ist ein Ziel das nachhaltige Leben des Verhaltenskodexes im Vertrieb, welches durch externe Prüfung unterstützt werden kann. Ziel ist es, durch Transparenz und beste Beraterqualität, sowie profitable, transparente und einfache Produktmixgestaltung die Kundenzufriedenheit, sowie die Kundenbindung zu stärken und zu erhöhen.

Die nachhaltige **Personalpolitik** zeichnet sich vor allem durch das Thema der Gender Diversity aus, mit dem Ziel bis Ende 2015 30% Frauen in Führungspositionen zu haben. Das Angebot für Karriereberatungen für Frauen, sowie Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sollen ausgebaut werden und unterstützen das vorgegebene Ziel. Darüber hinaus sind im Bereich Personal die Intensivierung des betrieblichen Eingliederungsmanagement, die Wiederauflage des



Traineeprogramm und die Sensibilisierung von Führungskräften zur Bedeutung der Jahresgespräche weitere Ziele der W&W - Gruppe.

Den **Erreichungsgrad** der Ziele wird in den einzelnen Unternehmen bzw. Geschäftsbereichen der W&W - Gruppe mithilfe des strategischen Controllings, Kennzahlen und durch jährlich stattfindende operative Planung der strategischen Maßnahmen sichergestellt.

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

Mit dem Zusammenwachsen von Wüstenrot und Württembergische zu „**Dem Vorsorge-Spezialisten**“ kann W&W eine finanzielle Rundum-Vorsorge aus einer Hand bieten. Denn kein anderer Finanzdienstleister in Deutschland hat BausparBank und Versicherung als gleich starke Säulen miteinander verbunden. Aus diesem gemeinsamen, auf **sozialen Grundideen basierenden Leistungsspektrum** heraus kann Wüstenrot & Württembergische jedem Menschen seine persönliche Vorsorge-Lösung zusammenstellen – aus Vermögensbildung, Wohneigentum, finanzieller Absicherung und Risikoschutz. Durch unseren Beitrag zur bestmöglichen finanziellen Vorsorge breiter Bevölkerungsschichten ermöglichen wir den Menschen persönliche Freiheit bei größtmöglicher Sicherheit und bieten ihnen Nachhaltigkeit, Transparenz und Stabilität.

Durch die große Anzahl an verschiedenen Unternehmen des W&W – Konzerns werden die primären Aktivitäten der verschiedenen Wertschöpfungsketten, das heißt die Aktivitäten Beschaffung, Produktentwicklung, Vertrieb, Operations und Service geschäftsfeldspezifisch (Versicherung / Bausparkasse / Bank) bzw. einzel-unternehmensspezifisch untersucht und bewertet.

Der **Fokus der Wertschöpfung** in der Versicherung und der Bausparkasse liegt dabei auf der Entwicklung der Finanzprodukte, dem Vertrieb der Produkte und dem Kundenservice. Ein wichtiger Bestandteil ist außerdem die Auswahl der Kapitalanlagen nach nachhaltigen Kriterien mit näheren Angaben in GRI FS 11.

Die Kriterien der Nachhaltigkeit sind entlang der gesamten Wertschöpfungskette verankert und geprüft. Das 2012 verabschiedete **Nachhaltigkeitsleitbild** mit Leitlinien zu Ressourcenverbrauch, Mitarbeiter, Produkte & Dienstleistungen und die Einhaltung rechtlicher Vorschriften deckt die gesamte Wertschöpfungskette der W&W – Gruppe ab und beleuchtet die relevanten Nachhaltigkeitsthematiken.

Weiterhin tragen zu einer nachhaltigen Wertschöpfungskette eine **Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in der Geschäftsstrategie**, die vom Vorstand unterzeichneten **Umweltleitlinien**, der **Verhaltenskodex** der W&W sowie die **Erklärung zur Unternehmensführung / Corporate Governance**, welche für eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle der Unternehmen steht, bei. Darüber hinaus sollen Transparenz und Qualität in der Kundenberatung für eine nachhaltige Zufriedenheit unterschiedlicher Kundengruppen führen.

Die **Leitlinie zum Ressourcenverbrauch und der Beschaffung** verdeutlicht, dass beim Einkauf auf umweltverträgliche Materialien geachtet wird und bei der Auswahl der Zulieferer und Lieferanten nebst ökonomischen auch soziale und ökologische Kriterien miteinbezogen werden.

Das Risikomanagementsystem der W&W-Gruppe umfasst, an den Umfang des Geschäftsmodells angepasst, einen Emerging Risk Management Prozess der Risiken des Klimawandels im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementprozesses aufgreift.

Leistungsindikator GRI 1,2.

Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Chancen-, Risiko-, und Prognosebericht

(Geschäftsbericht 2014: Chancenbericht S. 41-43; Risikobericht S. 44-91; Prognosebericht S. 92-96)



Regeln und Prozesse

5. Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

Im Geschäftsjahr 2014 wurde in der W&W - Gruppe die Arbeitsgruppe „**Group Sustainability Committee**“ (GSC) gegründet. Das GSC koordiniert das Thema Nachhaltigkeit in der W&W-Gruppe und setzt sich aus Mitarbeitern der Abteilungen Konzernrecht, Konzernpersonal und Konzernkommunikation zusammen. Es ist zuständig für den Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der W&W-Gruppe sowie mit weiteren Stakeholdern und für die themenspezifische Sensibilisierung des Managements. Das GSC soll damit einen Beitrag zur Diversifizierung des Nachhaltigkeitsleitbildes bei den Mitarbeitern des Innen- und Außendienstes leisten und dient als Ansprechpartner in Nachhaltigkeitsfragen.

6. 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.

Für alle Mitarbeiter sowie Führungskräfte existiert ein **Verhaltenskodex**, zu diesem auch regelmäßig interne Schulungen durchgeführt werden. Er formuliert die wesentlichen Regeln und Grundsätze für verantwortungsbewusstes und rechtlich korrektes Verhalten der Mitarbeiter. 2012 wurde dieser Verhaltenskodex überarbeitet und gilt seit 2013 nunmehr sowohl an den deutschen als auch an den tschechischen Standorten der W&W-Gruppe.

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 Videokonferenz genutzt werden können; bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen).

Außerdem ist die Einhaltung der **CO2-Richtlinien** zur Reduktion des CO₂-Ausstosses bei der Dienstwagenflotte ein Bestandteil der Umweltstrategie.

Einbezug von Anspruchsgruppen (z.B. Mitarbeiter, Kunden):

Über das **Intranet** werden die Mitarbeiter regelmäßig zu Themen der Nachhaltigkeit wie betrieblicher Umweltschutz, Compliance und über 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. (siehe GRI EN 6)

Die Württembergische Versicherung zieht ihre Kunden über nachhaltig orientierte Tarife, z. B. bei Kfz-Versicherungen durch Nachlässe und Sondereinstufungen für umweltfreundliche Antriebe und Kleinstwagen, mit ein. (siehe GRI EN 6)

7. 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.

Zum Einstieg in eine Nachhaltigkeitsberichtserstattung identifiziert die W&W – Gruppe neben den finanziellen Kennzahlen des Unternehmens auch für die sozialen bzw. ökologischen Aspekte der Unternehmenstätigkeit Leistungsindikatoren.

Wie in DNK 2 beschrieben, stehen für die W&W als Dienstleistungsunternehmen die Mitarbeiter als wichtiges Kapital für unternehmerischen Erfolg im Fokus. Kennzahlen in diesem Bereich umfassen zum Beispiel Arbeitsunfälle nach Anzahl und Tagen, Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter (Unterteilung in Mitarbeiter und Führungskräfte) und die



Zusammensetzung der Belegschaft nach Vielfalt (Geschlecht, Herkunft und Alter). Ein wichtiger Indikator ist die Anzahl von weiblichen Führungskräften in den verschiedenen Führungsebenen. Anhand dieses Indikators soll die Erreichung des Ziels, bis Ende 2015 30% der Führungspositionen mit Frauen besetzt zu haben, überprüft werden.

Verschiedene Umweltkennzahlen der W&W – Gruppe werden in DNK 11 – 13 und den ergänzenden GRI Indikatoren bereitgestellt.

Für Vergleichbarkeit und Konsistenz der Kennzahlen sorgt eine jährlich unter gleichbleibenden Bedingungen stattfindende Erfassung und Berechnung der Daten in den zuständigen Unternehmensbereichen. Seit Erstellung der ersten Entsprechenserklärung der W&W - Gruppe für das Geschäftsjahr 2011 wurden identische Bezugsgrößen gewählt, um die jährlichen Aktualisierungen der Entsprechenserklärung für Stakeholder nachvollziehbar und vergleichbar zu machen.

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 soweit wie möglich.

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.

(Die Leitlinien wurden 2012 überarbeitet und den aktuellen Anforderungen angepasst.)

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 an der Art und der Schwere des Verstoßes. Dabei kann die gesamte Bandbreite juristischer Sanktionen, d.h. arbeitsrechtliche, zivilrechtliche oder auch strafrechtliche Maßnahmen, genutzt werden. 2012 wurde dieser Verhaltenskodex überarbeitet und gilt seit 2013 nunmehr sowohl an den deutschen als auch an den tschechischen Standorten der W&W-Gruppe.

Um die Integrität der Mitarbeiter in dem Ausschließungsvertrieb der Bausparkasse Wüstenrot sicherzustellen, nutzt sie einen eigenen Vertriebskodex. Um in beiden Ausschließungsvertrieben der W&W-Gruppe einen konzerneinheitlichen Mindeststandard zu gewährleisten, haben die Ausschließungsorganisationen der W&W-Gruppe „**gemeinsame Handlungsprinzipien**“ entwickelt und sich zu deren Umsetzung verpflichtet. Dabei wird im besonderen Wert auf integriertes Verhalten der Mitarbeiter in der Öffentlichkeit und auch im Verhalten gegenüber den Kunden gelegt.

Die Versicherungsunternehmen der W&W-Gruppe sind dem **Verhaltenskodex** für den Vertriebsverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) beigetreten. Dieser Beitritt auf freiwilliger Basis unterstreicht die Bestrebungen der W&W-Gruppe, dass deren Unternehmen ein besonderes Interesse haben, durch einen hohen Produktstandard, eine hohe Qualität in der Kundenberatung, sowie eine gute Qualifikation der Mitarbeiter eine möglichst langfristige Kundenbeziehung sicherzustellen. Die Einhaltung der in dem Verhaltenskodex enthaltenen Leitsätze wurde durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erstmals in 2014 geprüft und zu Beginn 2015



erfolgreich beendet. Die Unternehmen der Württembergischen-Versicherungsgruppe waren dabei die einzigen teilnehmenden Versicherungsunternehmen, die neben der sogenannten Angemessenheitsprüfung auch erfolgreich eine Wirksamkeitsprüfung absolviert haben.

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 Maßnahme soll zur Reduktion des CO₂-Ausstosses der W&W-Gruppe beitragen.

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 in der gesamten W&W-Gruppe für eine **verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle der Unternehmen**. Das uns von den Anlegern, den Finanzmärkten, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit entgegengebrachte Vertrauen wollen wir bestätigen und kontinuierlich stärken. Dabei sind gute Beziehungen zu den Aktionären, eine transparente und zeitnahe Berichterstattung sowie die effektive und konstruktive Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat wesentliche Faktoren.

(Geschäftsbericht W&W AG 2014: S. 102)

Anreizsysteme

8. 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 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.

Die in den Zielvereinbarungen geltenden Zielgrößen sind verstärkt auf Nachhaltigkeit und langfristige Komponenten ausgerichtet. Die Unternehmensziele, die sich ableiten aus der strategischen Planung der Gesellschaft, bestehen aus den Kennzahlen Jahresergebnis nach Steuern (IFRS), Kosteneffizienz und Marktperformance, die als kurz-, mittel- und langfristig klassifiziert werden können.

- Soweit im jeweiligen Vergütungssystem individuelle Zielvereinbarungen vorgesehen sind, sind diese auch auf Nachhaltigkeit auszurichten.

- Mindestens 2/3 der gewichteten individuellen Ziele müssen bei F1-Führungskräften auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sein.

- Im Rahmen von Entwicklungsprogrammen (z. B. Premium Talent Management) gibt es Module, bei denen die Mitarbeiter auch für Tätigkeiten in anderen Organisationen (z. B. soziale Praxiseinsätze im Eltern-Kind-Zentrum Stuttgart, etc.) bezahlt freigestellt werden. Darüber hinaus beteiligt sich die W&W einzelfallbezogen auch an



ehrenamtlichen Aufgaben (bspw. Social Days mit AWO Sozialdienste)

Die in der mehrjährigen Geschäftsstrategie des Konzerns niedergelegte Ziele und Planungen der Geschäftsaktivitäten sind die Grundlage für die Festlegung der Unternehmens- und Individualziele. Bei der Zielvereinbarung (sowohl bei Leitenden Angestellten sowie Mitarbeitern) werden die Ziele wie oben dargestellt auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Bei der Messung der Zielerreichung wird jährlich vor der Auszahlung das Ergebnis kontrolliert. Nichtfinanzielle Anreizsysteme sind bisher in der W&W - Gruppe nicht ausdrücklich geregelt.

Die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstände erfolgt aus Gründen der Nachhaltigkeit zudem teilweise gestreckt: 50 % werden im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrades sofort ausgezahlt, die anderen 50 % des erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteils werden über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten und unter den Vorbehalt von Verfallsklauseln gestellt. Die Auszahlung des zurückgehaltenen Betrages erfolgt nur, wenn der W&W-Konzern in den betreffenden drei Jahren ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis nach Steuern in Höhe von mindestens 100 Mio Euro p. a. und in keinem der drei Jahre einen Verlust ausweist. Liegt das durchschnittliche Konzernergebnis unterhalb der Schwelle von 100 Mio Euro p. a. oder weist der Konzern in einem oder mehreren Jahren einen Verlust aus, verfällt der zurückgehaltene Betrag für das betreffende Geschäftsjahr endgültig und vollständig. Andere Anreiz- bzw. Belohnungssysteme bestehen zurzeit nicht.

Personalausschuss und Aufsichtsrat prüfen jährlich nach Feststehen der Ist-Werte zu den jeweiligen quantitativen Unternehmens- und Individualzielen den sich hieraus ergebenden Zielerreichungsgrad. Beide Gremien prüfen die Zielerreichung von qualitativen Individualzielen nach einer ausführlichen Darlegung der Tätigkeiten, Projektstände, etc. Anschließend setzen die Gremien die Zielerreichungsgrade und die sich daraus ergebenden Höhen der variablen Vergütung fest.

Der im Geschäftsbericht enthaltene Vergütungsbericht zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat erfolgt nach den Regeln des Deutschen Corporate Governance Kodex und umfasst zugleich die nach Handelsrecht vorgesehene Offenlegung der Gesamtbezüge.

(Geschäftsbericht W&W AG 2014: S. 100 – 101)

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 2014 S. 100 und 101)

Leistungsindikator GRI 4,10

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

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Die letzte Effizienzprüfung fand im Geschäftsjahr 2012 statt. Eine erneute Effizienzprüfung der Aufsichtsratsaktivität anhand eines intern erstellten Fragebogens wird im Geschäftsjahr 2014 durchgeführt. Im Mittelpunkt werden dabei wieder die Themenkomplexe Struktur des Aufsichtsrats, Information des Aufsichtsrats, Aufsichtsratssitzungen, Ausschüsse und Interessenkonflikte/ Sonstiges stehen.

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2014 S. 103-107)

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)

Stakeholderengagement

9. 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.

Als Stakeholder bezeichnet die W&W – Gruppe alle internen und externen Personengruppen, die von den unternehmerischen Tätigkeiten gegenwärtig, aber auch in Zukunft direkt oder indirekt betroffen sind. Im Zuge der Stakeholderpriorisierung wendet die W&W – Gruppe die Faktoren „Macht“ (Fähigkeit der Stakeholder ihre Vorstellungen durchzusetzen), „Legitimation“ (Wahrnehmung einer Anspruchsgruppe, dass ihre Ziele im herrschenden Normensystem angemessen ist) und "Dringlichkeit" (Ansprüche haben hohe Priorität für das Unternehmen da zeitlich und inhaltlich kritisch).

Die nachfolgenden Stakeholdergruppen wurden für die W&W – Gruppe als relevant eingeschätzt: Kunden, Mitarbeitern, Investoren & Aktionäre, Medien und Gesellschaft. Mit Ihnen und weiteren Interessensgruppen wird über diverse Kanäle wie Internet, Social Media, Informationsveranstaltungen, Umfragen, Pressearbeit, das Konzern-Intranet und weitere Plattformen kommuniziert sowie ein offener Dialog angestrebt und gepflegt.

Ansätze für den Dialog mit den verschiedenen Stakeholdergruppen werden im Indikator GRI 4,16 genauer beschrieben.

Leistungsindikator GRI 4,16

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

Kunden

- **Social Media-Kanäle der W&W AG auf Facebook, Twitter, Xing und Youtube (seit 2011), Google+ (seit 2014) und Instagram (seit 2015).** Diese Web-Präsenzen dienen u.a. dazu, Stimmung, Themen und Trends zu identifizieren und darauf zu reagieren, die Zielgruppe mit Mehrwert zu informieren, Beziehungen zu Nutzern aufzubauen und den Dialog zu fördern. Die Kanäle werden von einem Redaktionsteam kontinuierlich betreut und weiterentwickelt. Fragen und Beschwerden von Nutzern werden aufgenommen und beantwortet.

- Im Januar 2015 wurde das Thema Nachhaltigkeit mit auf die **Homepage der W&W - Gruppe** aufgenommen, wo sich Stakeholder über Neuigkeiten und das Engagement des W&W – Konzerns informieren können und die Entsprechenserklärung sowie das Dokument zur Teilnahme an der WIN Charta 2014 zum Download zur Verfügung stehen

- **Kundenmagazin Mein EigenHeim** der Wüstenrot Bausparkasse.

- **Jährliche Kundenzufriedenheitsbefragung** über ein unabhängiges Marktforschungsinstitut. Ein besonderer Fokus lag dabei auch in 2014/2015 auf den Serviceanforderungen von Kunden (im vergangenen Jahr mit Fokus auf die Württembergische, 2015 mit Fokus auf Wüstenrot)

- Die W&W-Gruppe betreibt im Rahmen ihrer Risikostrategie ein **konzerneinheitliches Beschwerdemanagement** für die Geschäftsfelder Versicherung und BausparBank. Dem Beschwerdemanagement kommt eine entscheidende Bedeutung bei der Vermeidung von Reputationsrisiken und Kundenverlusten sowie bei der Wiederherstellung von Kundenzufriedenheit zu. Zur Erreichung dieser Kernziele wird ein gezielter Abbau von Beschwerdebarrieren, eine Steigerung der Beschwerdezufriedenheit und eine umfassende Beschwerdeerfassung und Ursachenanalyse angestrebt, um Unzufriedenheitsanlässe nachhaltig zu beseitigen. Im Jahr 2014 lag im Geschäftsfeld Versicherung ein besonderer Fokus darauf, eine Einhaltung der neu veröffentlichten „Mindestanforderungen an die Beschwerdebearbeitung durch Versicherungsunternehmen“ der BaFin sicherzustellen. Dazu wurden u. a. leicht zugängliche Informationen für unsere Kunden über unseren Beschwerdeprozess bereitgestellt, die aus Gründen des einheitlichen Konzernauftretens auch für die Kunden des Geschäftsfelds BauparBank angeboten werden.

- **Pressearbeit:** Kontinuierliche Berichterstattung in Fach- und Tagespresse (Print- und Online) über Unternehmensinformationen, Ratgeber- und Fachthemen. (PFLUGFELDER)

Mitarbeiter

- Über das **Konzern-Intranet (seit 2001)** stehen den Mitarbeitern Informationen zur Verfügung, die alle betrieblichen Belange abdecken – von Arbeits- bis Umweltschutz. Im Personal Portal finden Mitarbeiter alle personalwirtschaftlich

Stand: 2014 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/>



relevanten Informationen.

- Weitere Instrumente der **internen Kommunikation** sind die Online-Medien EINBLICK Online (zwei Ausgaben im Jahr mit je einem Schwerpunktthema), EINBLICK Spezial sowie diverse Newsletter, die im Intranet veröffentlicht werden. (PFLUGFELDER)

- Über die Veranstaltung „**W&W im Dialog**“ erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit Referenten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Sport, Politik, etc. zu aktuellen Themen.

- Seit Ende 2010 ist die W&W AG aktives Mitglied des **X-Company-Netzwerks Region Stuttgart**, eine Initiative der Diversity-Netzwerke von HP, KPMG, dem Verband Business und Professional Woman (BPW), SAP, T-System, Mercedes Benz Bank/DFS und der 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.

- 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 Arbeitgebern u. a. über aktuelle Themen des Personals- und Sozialwesens, die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens informiert.

Investoren & Aktionäre

- **Investor Relations** als Kontaktstelle für Fragen und Anregungen rund um das Thema Aktien sowie 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.

- Ausbau des Online-Angebotes auf der **IR-Homepage**

- regelmäßige Durchführung von **Roadshows** sowie **Teilnahme an Kapitalmarktkonferenzen**

- Kontaktaufnahme telefonisch, durch E-Mail oder per Briefpost für Privatanleger täglich möglich

- **Newsletter des Investor-Relations-Teams** mit wichtigen Themen rund um die W&W - Gruppe und W&W - Termine

Gesellschaft

- Im Jahr 2014 wurden im Bereich Öffentlichkeitsarbeit erneut Umfragen durchgeführt. In Zusammenarbeit mit einem Meinungsforschungsinstitut gab es insgesamt vier Umfragen zur Wohnsituation in den Städten Stuttgart, Leipzig und München sowie in Baden Württemberg.

- **Bildungspartnerschaften** mit regionalen Universitäten und Hochschulen.

- **Social Media-Aktivitäten** auf Facebook, Twitter, YouTube, Xing, Google + und Instagram

- Über **Presse-Informationen**, Interviews, Fachartikel, Pressekonferenzen und Redaktionsbesuche wird zu den **Medien** ein regelmäßiger Kontakt gepflegt.

- 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 gesellschaftliche Stabilität relevant sind, versteht. Sie will auf die Landesebene Erkenntnisse und Zusammenhänge vermitteln und initiativ werden zu Fragen, die für die Wohnungseigentümer und für breite Bevölkerungsgruppen, die zum Wohneigentum streben, von Bedeutung sind.

Stand: 2014 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/>



Bernd Hertweck (Vorsitzender des Vorstands der Wüstenrot Bausparkasse AG in Ludwigsburg) ist seit 2014 Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen (ARGE) (http://www.arge-online.org/presse/20140114-Pressemitteilung_Vorsitzendenwechsel2014_ARGE_final.pdf)

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.

Aktuelle Diskussionen, wie etwa 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. Kunden wünschen sich in Zeiten von Google, YouTube und Facebook eine flexiblere Formen der Kontaktaufnahme, einfache und transparente Produkte und eine hohe Sicherheit für ihre Geldanlage und den Umgang mit ihren Daten. Darauf reagiert die W&W - Gruppe mit flexiblen Angeboten, Transparenz, bester Beratungsqualität und verlässlichem Service für eine nachhaltige Zufriedenheit unterschiedlicher Kundengruppen.

Innovationsmanagement

10. 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.

Nachhaltiges Handeln gehört zum Zielbild der W&W-Gruppe. Dies fließt auch bei der Gestaltung neuer Produkte mit ein, sowohl im Geschäftsfeld BausparBank als auch in verschiedenen Bereichen der Versicherungen. Der Fokus liegt dabei auf speziellen Produkten, Beratungs- und Serviceleistungen, um die Umsetzung erforderlicher energetischer Sanierungsmaßnahmen weiter zu unterstützen:

Die Wüstenrot Bausparkasse bietet zum Beispiel kostenlose Zuschussberatungen und Beratungen über Wüstenrot-Kooperationen mit Energiefachberatern an. Darüber hinaus beteiligt sich Wüstenrot an der Sanierungskampagne „die Hauswende“, die von der Allianz für Gebäude-Energie-Effizienz (geea) initiiert wird und kooperiert im Rahmen dessen mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg.

Nachhaltig orientierte Produkte existieren auch in verschiedenen Bereichen der Versicherungen: Die Württembergische Versicherung zieht ihre Kunden über nachhaltig orientierte Tarife, z. B. bei Kfz-Versicherungen durch Nachlässe und Sondereinstufungen für umweltfreundliche Antriebe und Kleinstwagen, mit ein.

Die soziale Wirkung der Produkte von W&W liegen vor allem in der „Vorsorge – Idee“, Menschen eine Vorsorge-Lösung zusammenstellen und ihnen damit persönliche Freiheit in Form von Vermögensbildung, Wohneigentum, finanzieller Absicherung und Risikoschutz zu bieten. Die ökologische Wirkung wird anhand der Anzahl von Zuschussberatungen mit Energiefachberatern gemessen, welche zum energieeffizienten Bauen anregen soll, und damit die Umwelt und Ressourcen schont. Genauere Angaben zu Produkten und ihrer Wirkung kann im Indikator GRI EN6 nachgelesen werden.

Das Innovationspotenzial der W&W wird aktuell durch die Förderung von Wissen & Kompetenz im Bereich des Veränderungsmanagement sichergestellt, denn nur wer sich ständig verändert bleibt innovativ. Diese Veränderungsfähigkeit, und damit die Anpassung an neue Entwicklungen und Bedürfnisse der Stakeholder werden durch verschiedene Formate wie Mitarbeiterzirkel, Kollegiale Beratung und das Seminarangebot Resilienz gefördert.

In Zukunft ist eine systematische Stärkung der Change-Kompetenz in Projektleiter- und Expertenlaufbahn, der Aufbau von Innovations-/Digitalisierungskapazitäten, die systematische und für Fachbereiche kostenfreie Nutzung der Formate zur Stärkung der Veränderungsfähigkeit und zusätzliche digitale Netzwerke und digitale Arbeitsformen geplant. Im Intranet werden Dokumente bereitgestellt, die verschiedene Kreativitätstechniken wie Brainstorming etc. zur Ideenfindung beschreiben und so Innovationen fördern können. Die W&W - Gruppe unterhält außerdem verschiedene Bildungspartnerschaften mit regionalen Universitäten und Hochschulen.



Die W&W stellt sich der breiten Palette von technologiegetriebenen Herausforderungen durch konsequente Marktbeobachtung (bzgl. Trends, Neuigkeiten und Best Practices) sowie durch anschließende Vorstellung der bewerteten und auf die W&W-Bedürfnisse abgeleiteten Ergebnisse im Rahmen eines **zyklischen Technologie-Ausblicks**. Beispielhaft sei hier auf das Thema BYOMD (Bring your own mobile device) hingewiesen. Die W&W versucht dem Wunsch ihrer Mitarbeiter nachzukommen, ihr eigenen privaten Geräte auch im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit einzusetzen.

Im Jahr 2013 wurde in der W&W mit Microsoft Windows 8 die aktuellste und innovativste Betriebssystemplattform eingeführt. Dies entspricht dem Wunsch der Mitarbeiter nach aktueller Technik und besserer Performance. Im Jahr 2014 wurde im Rahmen des Technologie-Ausblicks das Thema Containering in der Entwicklung und Test untersucht. Dies wurde am Beispiel des Open Source Produktes „Docker“ durchgeführt. Mit diesem Produkt kann die Bereitstellung von Testumgebungen deutlich beschleunigt werden.

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**. Aktuell ist ein Erdgasfahrzeug sowie vier Elektro Smarts Bestandteil der Dienstwagenflotte.

- Einen Beitrag zu 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).

- Beim geplanten **Ausbau des Standorts** Ludwigsburg / Kornwestheim, dominieren hohe ökologische Standards.

- Seit dem Jahr 2010 werden die nationalen und internationalen Beteiligungen im **Anlagesegment der Erneuerbaren Energien** stetig ausgebaut. Die W&W sieht darin ein langfristiges Engagement mit attraktiven und stabilen Erträgen, mit dem gleichzeitig ein Beitrag zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz geleistet werden kann.

- Von denen im Rahmen der strategischen Kapitalanlagepolitik im Jahr 2014 vorgesehenen Neuanlagen im Bereich Alternative Investment wurden rund 45 Millionen Euro in die **nachhaltige Produktion von umweltfreundlicher Energie aus Wind, Sonne und Biomasse** gelenkt. Künftig sollen jährlich rund 50 - 100 Mio. Euro neu investiert werden, womit ein langfristiger und systematischer Portfolioausbau der Assetklasse Erneuerbare Energien 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. Euro für Modernisierungsvorhaben ausgezahlt, davon entfallen rd. 700 Mio. Euro bzw. 35 % auf energetische Maßnahmen. Durch energetische Sanierungsmaßnahmen, die mit Wüstenrot in nur drei Jahren finanziert werden, können 400.000 t CO₂ pro Jahr eingespart werden. Dies entspricht dem Verbrauch einer Flotte von 190.000 Mittelklassewagen mit einer jährlichen Fahrleistung von 15.000 Kilometern. Diese Zahlen wurden von der dena Deutsche Energieagentur geprüft und bestätigt (Untersuchungszeitraum 2010-2012).

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; E-Mail-Newsletter zu energetischer Modernisierung; Social-Media; Posting von Themen in Facebook und Twitter.

- Verkaufsunterlagen, Broschüren (auch in Zusammenarbeit mit der Deutschen Energieagentur dena, sowie für Baden-Württemberg mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg).

Produkte



-
- Ideal Bausparen: Bausparen ist ein idealer Klimaschutzbrief und eine Instandhaltungsrücklage für den Immobilienbesitzer zur Finanzierung zukünftiger (energetischer) Modernisierungen.
 - Im Rahmen des 2013 neu eingeführten Bauspartarifs wird Haushalten, die ihre Bausparmittel auf energetische Sanierung verwenden, ein Energiesparbonus ausgezahlt.
 - Finanzierungsprodukte: Insbesondere Turbodarlehen, Cash 3 und Cash 5; die Produkte von Wüstenrot sind in der Vergangenheit mehrfach von namhaften unabhängigen Testorganisationen ausgezeichnet worden

Beratung

- Wüstenrot arbeitet mit den Energiefachberatern des Baustoffgroßhandels zusammen, die eine kostenlose Erstberatung vor Ort durchführen; um auf dieses Angebot aufmerksam zu machen, werden gemeinsam Informationsveranstaltungen in den Regionen durchgeführt, die von Wüstenrot veranlasst werden.
- Kostenloser Fördergeld-Service exklusiv bei Wüstenrot für Kunden, die energetisch sanieren (seit Anfang 2011): Bisher wurden rd. 9.600 Beratungen durchgeführt, durch die Kunden rd. 15,6 Mio. Euro an Zuschüssen erhalten haben

Wüstenrot engagiert sich auch auf politischer Ebene zum Thema energetische Sanierung

- Die Bausparkasse ist Mitglied bei der geea, der Allianz für Gebäude-Energieeffizienz (www.geea.info)
- Darüber hinaus beteiligt sich Wüstenrot 2013/2014 an der geea-Kampagne „die Hauswende“, dabei handelt es sich um die erste bundesweite Kampagne zur neutralen, Gewerke übergreifenden Information der Bürger in Kooperation von Bundesministerien und Unternehmen u. a. der Dämmstoffindustrie, Heizungs- und Klimatechnikbranche und von Fensterherstellern. Durch die Kampagne werde Menschen bundesweit erreicht und dazu angeregt, sich mit der energetischen Sanierung ihrer Immobilie sachkundig auseinanderzusetzen (www.die-hauswende.de)

Nachhaltig orientierte Produkte existieren auch in verschiedenen Bereichen der Versicherungen:

Kompositversicherung

Kfz-Versicherung

Förderung von

- Umweltfreundlichen Antrieben, z.B. Elektrofahrzeuge,
- Kleinstwagen (mit geringem CO₂-Ausstoß),
- Wenigfahrern,
- Fahrassistenzsystemen bei LKWs und Zugmaschinen sowie
- Saisonkennzeichen und Wechselkennzeichen.

durch Nachlass und Sondereinstufungen.

Sachversicherung

- Beitragsmäßige Besserstellung von Neubauten (bessere energetische Bilanz),
- Spezieller Baustein für Photovoltaik (All-risk mit Ertragsausfall) und
- Übernahme von Mehrkosten im Schadenfall für energetische sinnvolle Substitute

Lebensversicherung

- ÖkoWorld ÖkoVision Classic: Investiert wird global in Aktien von ausgewählten Unternehmen, die in ihrer jeweiligen Branche und Region unter ökologischen, sozialen, ethischen und fundamentalen Aspekten führend sind sowie die größten Ertragsaussichten besitzen.
- ÖkoWorld Growing Markets 2.0: Der Fonds investiert insbesondere in Aktien von Unternehmen mit Sitz oder Tätigkeitsschwerpunkt in Schwellenländern, die umwelt- und sozialverträgliche Technologien und Verfahren entwickeln, vertreiben oder verwenden, sozial- und umweltverträgliche Produkte herstellen oder vertreiben, und / oder Dienstleistungen anbieten, die eine nachhaltige Entwicklung, insbesondere umwelt- und sozialverträgliches Wirtschaften fördern. (EGER)



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
- Versicherung für Windkraftanlagen (onshore) (BLEIDT)

Im Bereich der **Wohngebäudeversicherung** wird, unter der Voraussetzung, dass die Deckungsform PremiumSchutz vereinbart ist, für Photovoltaikanlagen eine "Allriskversicherung" einschließlich Ertragsausfall angeboten. Unabhängig von der Deckungsform kann der Versicherungsschutz um zwei nachhaltige Bausteine erweitert werden:

- Bausteine „Mehrkosten für behördliche nicht angeordnete energetische Modernisierung“: Übernahme der Mehrkosten für behördliche nicht veranlasste energetische Modernisierung bis max. 10.000 Euro.
- Baustein „Mehrkosten für altersgerecht Umgestaltung“ für die Zielgruppe privat60plus (Mindesteintrittsalter 50 Jahre): Übernahme der Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung bis max. 10000 Euro.
- Baustein „Platinum“ in der Hausratversicherung: Versicherungsschutz für Mehrkosten für nach einem Versicherungsfall neu zu beschaffenden wasser- bzw. energiesparende Waschmaschinen, Kühlschränke, Trockner, Geschirrspüler und Gefrierschränke der zu diesem Zeitpunkt verfügbaren höchsten Effizienzklasse; Übernahme der Mehrkosten bis max. 2.500 €
- Wohngebäude/Hausrat: Übernahme Mehrkosten, wenn die Wiederherstellung oder Wiederbeschaffung der Sache in derselben Art und Güte infolge Technologiefortschritt nicht mehr möglich ist oder nur mit unwirtschaftlichem Aufwand möglich wäre. Die Ersatzgüter müssen hierbei den vorhandenen Sachen möglichst nahe kommen.

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 mit dem Ziel, den CO₂-Ausstoss der Dienstwagenflotte sukzessive zu senken. 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.
- 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 der Deutschen Bahn „bahn.corporate mit 100 % Ökostrom“ (Januar 2014 bis Dezember 2014):

- Senkung des Primärenergieverbrauchs: -199.932 [Liter, Benzinäquivalent]
- Verringerung von CO₂-Emissionen: -586.849 [kg]
- Verringerung von Stickoxid Emissionen: -1.524,36 [kg]
- Verringerung von Feinstaub Emissionen: -43,02 [kg]

Ticketnutzung öffentliche Verkehrsmittel:

Anzahl Nutzer DB-Job-Ticket 2014: > 381 (vgl. 2013: > 405 MA)



Anzahl Nutzer VVS für Firmen-Ticket 2014: > 1303 MA (vgl. 2013: > 1349 MA)

Anzahl Nutzer KVV-Tickets 2014: MA 150 (vgl. 2013: > 242 MA)

Leistungsindikator GRI FS11

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

Derzeit werden Prinzipien **nachhaltiger Kapitalanlagen** erarbeitet und deren Implikationen auf den Kapitalanlageprozess analysiert.

Die Vorgehensweise im Anlageprozess sieht aktuell Folgendes vor:

- Berücksichtigung einer nachhaltigen Ausrichtung der Kapitalanlagen im jährlichen Prozess zur „Strategischen Asset Allocation“
- zielgerichteter Ausbau von nachhaltigen Investments in konkreten Asset-Klassen (beispielsweise in Erneuerbare Energien)
- Konkreter Ausschluss einzelner Emittenten
- Ein Ausschluss von Anlagen in Hersteller von Streubomben bzw. Antipersonenminen in Investmentfonds, sofern diese selbst gesteuert werden.

Ressourcen

11. 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.

Die größten Auswirkungen auf die Umwelt und den **Verbrauch von natürlichen Ressourcen** haben die operativen Geschäftstätigkeiten der W&W - Gruppe in den Bereichen: Verbrauch von Kraftstoff (Vertrieb über Außendienst), die Heizenergie, der Stromverbrauch (Betrieb von IT, Bürogeräten, der Beleuchtung & Klimatisierung der Betriebsgebäude), Geschäftsreisen und der Einkauf von Büromaterialien (Papier, Toner, CD's etc.).

Zu den wesentlichen **ökologische Faktoren** der Geschäftstätigkeit zählen bei der W&W - Gruppe in der Entsorgung des Abfalls, Abwässern & Abluft, der Verbrauch von Büromaterialien und der Verbreitung von Werbemitteln zur Verkaufsförderung.

Die genannten Faktoren haben entscheidende Auswirkungen auf die Ökobilanz der W&W Gruppe. Die Entsorgung des Abfalls erfolgt nach Trennung von verwertbaren Recycling Stoffen, Elektroschrott und verschiedenen Sonderabfällen.

Nähere Angaben zu Input und Output siehe GRI EN 1, GRI EN3, GRI EN8, GRI EN22 und GRI EN 16.

Ergänzend zu den nachfolgenden Leistungsindikatoren erfolgt in diesem Punkt die Offenlegung des Flächenverbrauchs (netto Bürofläche) der W&W an fünf Hauptstandorten:

Karlsruhe: 13.736,16m²
Ludwigsburg: 49.391,62m²
Stuttgart: 38.988,78m²
München: 3.418,61m²
Bad Vilbel: 4.066,70m²
Gesamt: **109.601,87 m²**

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

Ziele und Maßnahmen 2013/2014

(nach Bereich, konkretes Ziel und Umsetzung)

Stand: 2014 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/>



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 Mitarbeiter zum doppelseitigen Drucken.
- Beifügung des Hinweises bei der Versendung von Emails: „Bitte denken Sie an die Umwelt bevor Sie diese Email drucken“.

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 ohne Ausweitung der Technik
(bei hoher Belüftungsdrehzahl unangenehme Geruchsbildung).

Erneuerung der bisherigen Umwälzpumpen durch um ein vielfaches effizientere Pumpen mit elektronischer Drehzahlregelung: Teilweise
-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-Strandort, jedoch kein konzernweiter Einsatz geplant.

Kooperation bei Energieeinsparungsmaßnahmen mit der IT-GmbH (Stichworte: Green IT, Rechenzentren, Serverräume):
Teilweise
- zentrale Ausschaltung der Computerstationen über Nacht
- Möglichkeit für Telefon- und Videokonferenzen wurden ausgebaut
- Virtualisierung dezentraler Serversysteme, dadurch Verhinderung von Mehrkosten und Verbesserung der Energiebilanz stehen wo möglich im Fokus
- Neue Geräte im Rahmen der Ausstattung mit dem Betriebssystem Windows 8 wurden ausgeliefert

Ausblick 2015: Im Geschäftsjahr 2015 müssen Energieaudits gem. des Energiedienstleistungsgesetz bis zum 05. Dezember .2015 umgesetzt werden.

Mobilität

CO2-Standard für Poolfahrzeuge festlegen: Vollständig
-Umsetzung CO2-Regelung: konzernweite CO2- Richtwerte für 2014: 95 g/km.

Kennzahlen des dienstlichen Reiseverkehrs ermitteln, um Maßnahmen ableiten zu können, Bsp. Verbrauch zu senken:
Vollständig
- siehe GRI EN 26

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: Teilweise
-siehe GRI EN6



Leistungsindikator GRI EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

Tonerkartuschen (Stückzahl):
9.662

Tintenpatronen Drucker (Stückzahl):
1.078

CD-Rohlinge (Stückzahl):
1.714

Kopier-Papier (Anzahl Blatt):
Weiss-TCS (FSC-Standard): 42.148.375
Recycling-Papier (Blauer Engel): 9.450.316

Gesamt: 51.598.691 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 in kWh

Stromverbrauch: 20.503.359
Brennstoffverbrauch (Erdgas/Heizöl): 12.195.470
Diesel: 0
Benzin: 0
Fernwärme: 8.576.906

Gesamt: 41.022.735 kWh

Leistungsindikator GRI EN8

Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.

Wasserverbrauch 2014 (Quelle: Stadtwerke)

Gesamt: 83.000 m³

Leistungsindikator GRI EN22

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.

Abfallmengen 2014 in Tonnen

StoffbezeichnungMenge

Gartenabfälle: 30,34
Holz: 5,2
Metalle: 7,043
Papier & Verpackungen: 682,421
Elektroschrott & Batterien: 445,424
Altfarben-/lack: 10
Abfallgemische: 3,2



Ölhaltige Betriebsmittel: 78
Datenträger: 625,5
Verkauf: 10
Andere Lösungsmittel : 232,41
Filme und Fotografien: 3,46
Schrott: 2,74
Mischglas : 5,66
Kühlgeräte: 11
Abfälle zur Verwertung (Siedlungsabfälle): 128,367
Styroporformteile: 2
Gebrauchte Geräte: 5
Monitor (künstliche Mineralfasern): 4
Gemischte Baustoffe: 1,22
Küchenmetall / Kantinen: 214
Leuchtstoffröhren: 947

Gesamt: 3.454,038

Treibhausgase

13. 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.

Die Reduktionsziele für Emissionen liegen bei der W&W - Gruppe in dezentralen Maßnahmen der einzelnen Unternehmen (sbereiche), wie der Senkung des CO₂ Ausstoßes der Dienstwagenflotten bzw. den in GRI EN18 verfolgten Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2013 (20.492.670 kg) konnte der CO₂ Ausstoß im Geschäftsjahr 2014 auf (17.701.197kg) kontinuierlich verringert werden. W&W betreibt auf dem Dach des Schulungszentrums in Gronau und Betriebsgebäuden in Bad Vilbel und München Photovoltaik Anlagen mit ca. 42kWp. Die Offenlegung der Treibhausgase nach Gewicht erfolgt in GRI EN 16.

Leistungsindikator GRI EN16

Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.

CO₂ Ausstoß 2014 in kg

Heizöl EL: 192.074
Erdgas: 2.789.022
Propangas/Flüssiggas: 0
Diesel: 0
Benzin: 0
Strom: 12.919.729
Fernwärme : 1.801.150
Regenerative Energien: 0

CO₂ Ausstoß Gesamt: 17.701.975

Leistungsindikator GRI EN18

Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse.

Konzerngastronomie

- Regionaler und saisonaler Einkauf von Ware bei hiesigen Lieferanten. Konzernweit wird Mineralwasser der Fa. Teinacher ausgeschenkt, welches das Prüfsiegel 2014 „Gesicherte Nachhaltigkeit“ trägt.
- Durch die Bündelung von Lieferanten konnten die WWS von ca. 70 auf 30 Lieferanten für KG reduzieren; dadurch wird der CO² - Ausstoß reduziert
- Optimierung im Reinigungsbereich. Neue Schaum-Reinigungstechnik senkt durch Zumischung von Luft zum Reinigungsmittel-Wassergemisch den Verbrauch von Reinigungsmittel und Wasser um ca. 15%
- Realisierung des Projektes der neuen Automatenlandschaft in 2015 senkt den Energieverbrauch um ca. 40%.

Stand: 2014 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/>



- Einsatz einer umweltfreundlichen Kühlung für die neue Salat- und Desserttheke. Es wird chlorfreies Niederdruckkältemittel genutzt. Die führt zu geringerem Energieverbrauch und einer 30% Einsparung an Kältemittel. Die Leistung passt sich bedarfsgerecht zw. 0% und 100% an. Die gesamte Anlage wird geräuscharm ausgeführt. (SCHLEMMER)

Reisemanagement

- Vier Elektroautos, die von den Mitarbeitern kurzfristig als Dienstfahrzeug benutzt werden können; ein Erdgas-Fahrzeug für den internen Gebrauch; CO2-Richtlinie für Dienstwagen; Reiserichtlinie für Mitarbeiter (siehe GRI EN 26). (SCHERER)

Green IT

Schaffung zukunftssicherer und energieeffizienter W&W Rechenzentren unter Berücksichtigung ökologischer Auswahlkriterien (Stromverbrauch, CO2-Emission, Flächenverbrauch, etc.). Anhand diesen Auswahlkriterien wurde am Standort Stuttgart (Ro74) ein neues, ökologisch effizienteres Rechenzentrum Mitte 2013 in Betrieb genommen. Die Umzüge der IT-Systeme aus dem bisherigen Rechenzentrum am Standort Ludwigsburg wurden größtenteils Ende 2013 abgeschlossen.

Durch den großen Abstand zwischen den Rechenzentren Kornwestheim und Stuttgart liegt jetzt eine höhere Sicherheit bei Großschadensereignissen vor.

Zur Energieeffizienz tragen folgende Punkte wesentlich bei:

- neue, modernere und energieeffizientere Klimaanlage
- weniger Quadratmeter/Kubikmeter zu kühlen
- Serverschränke wurden optimiert aufgestellt - Ausrichtung nach Kalt- und Warmgang (Einhausung)
- Doppelboden frei von Kabeln und anderen Einbauten, dadurch keine Verluste bei der Luftzirkulation und keine Druckabfälle

Vorschau: Für 2017/2018 ist die Inbetriebnahme eines zweiten neuen Rechenzentrums am Standort Kornwestheim geplant, wodurch eine noch effizientere Nutzung erreicht werden soll; Planung ist soweit abgeschlossen.

Versand

Durch den klimaneutralen Versand mit GOGREEN Produkten und Service der Deutsche Post DHL, konnte die W&W Service GmbH 2014 insgesamt 15,36t CO2 kompensieren. Das Carbon Management von Deutsche Post DHL gleicht die beim Transport entstehenden Treibhausgasemissionen durch verschiedene Klimaschutzprojekte z.B. in Kambodscha, Indien oder Uganda aus.

Arbeitnehmerrechte

14. Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert.

Wertschöpfung und Wertschätzung – diese Werte begründen die Personalstrategie der W&W Gruppe. 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.

Der **Verhaltenskodex**, zu dem regelmäßig interne Schulungen durchgeführt werden, formuliert die wesentlichen Regeln und Grundsätze für verantwortungsbewusstes und rechtlich korrektes Verhalten der Mitarbeiter. Dieser gilt für alle Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter im Innen- und Außendienst.

Die W&W AG hält sich zudem an die mit dem Betriebsrat getroffenen **Betriebsvereinbarungen**, welche sich an den Interessen der Arbeitnehmer orientieren.

Zudem gilt für Mitarbeiter des Innendienstes sowie des angestellten Außendienstes der beiden Versicherer Württembergische und Karlsruher, und dem Geschäftsfeld Bauspar Bank ein mit der Gewerkschaft ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft vereinbarter **Tarifvertrag**.

Es werden generell **mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Standards** eingehalten.



Da der **Kernmarkt** des W&W Konzerns **Deutschland** ist (mit wesentlichen Betriebsstätten in Stuttgart, Ludwigsburg, Karlsruhe, Bad Vilbel und Berlin) und W&W im Ausland vor allem auf dem tschechischen Banken- und Versicherungsmarkt agiert, stehen die deutschen Standards (Arbeitnehmerrechte, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) im Fokus.

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die W&W-Gruppe als Dienstleistungsunternehmen ein äußerst wichtiges Kapital. Die Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, verlangt deshalb nicht nur Kosten einzusparen, sondern selbstverständlich auch nachhaltig in die Ressource Mensch zu investieren. Dazu gehören für die W&W insbesondere Angebote und Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum Gesundheitsmanagement sowie zur Weiterbildung und -entwicklung. Im Folgenden einige Beispiele, die diese Aktivitäten widerspiegeln:

Der **Verhaltenskodex** bildet ergänzend zu den gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien einen Mindeststandard, der die Integrität und Professionalität aller Unternehmensangehörigen gewährleisten soll. So duldet die W&W-Gruppe keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, 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-Gruppe ermöglicht, einer diskriminierenden Handlungsweise entschieden entgegenzutreten.

Mitarbeiter können sich bei der Feststellung von wirtschaftskriminellen oder unternehmensschädigenden Handlungen vertraulich an einen externen Ombudsmann wenden.

Ebenso wird von der Personalabteilung der W&W AG die 2012 gestartete „Gender-Diversity“-Initiative weiterverfolgt:

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Innendienst konnte auf 24,3% gesteigert werden. Freiwerdende oder neu geschaffene Führungspositionen (Neubesetzungsquote) wurden zu 44,2% mit Frauen besetzt – ebenfalls eine Steigerung zum Vorjahr. Möglich wurde dies durch die unterschiedlichsten Maßnahmen, wie beispielsweise Zielvereinbarungen zur Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte, Karriereberatung oder das Frauennetzwerk – aber insbesondere auch durch das ernsthafte Bemühen der betroffenen Führungskräfte bei der Besetzung von Führungspositionen.

Das Frauennetzwerk „FIT – Frauen in Toppositionen“ hat sich inzwischen gut etabliert, wobei sich die Art und die Ziele Veranstaltungen geändert haben.

Im vergangenen Jahr wurden zwei große Netzwerktreffen veranstaltet mit dem Ziel die Frauen zu informieren sowie Raum für deren Rückfragen zu schaffen. Im Jahr 2015 wird es solche Veranstaltungen nicht mehr geben. Alternativ werden pro Jahr vier Gespräche geführt, die von der Art ähnlich zu den „Kamingesprächen“ sein werden. Diese werden mit einem der Vorstände sowie den F1ern zu bestimmten Themen des Konzerns geführt. Hierzu können sich Frauen melden, die bereits Interesse an Führungspositionen (PEV-Pool, PTP-Teilnehmerinnen) angemeldet haben. Besonders erwähnenswert, ist dass das vom Frauennetzwerk mit Unterstützung von F1-Führungskräften ins Leben gerufene Hospitanz Programm gute Resonanzen hervorbringt.

Aufgrund der erfolgreichen Initiative im Bereich Frauen in Führungspositionen hat die W&W im vergangenen Jahr einen unternehmens- und hierarchieübergreifenden Austausch initiiert. Damit sollte herausgefunden werden, wie das Thema möglicherweise breiter aufgestellt werden kann. Besonderer Fokus lag dabei auf der Stärkung eines Führungsinteresses bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führen in Teilzeit sowie lebensphasenorientiertem Arbeiten.

Ergänzt wurde diese Maßnahme 2014 um die „comply or explain“-Regelung, die das Bewusstsein für eine ausreichende Berücksichtigung von Frauen für die Führungslaufbahn weiter schärfen hilft. Denn nun müssen Führungskräfte schriftlich begründen, warum sie eine Bewerberin aus der Shortlist (Top-3-Bewerber) nicht für eine Stellenbesetzung berücksichtigt haben.

Aufgrund der erfolgreichen Initiative im Bereich Frauen in Führungspositionen hat die W&W im vergangenen Jahr einen unternehmens- und hierarchieübergreifenden Austausch initiiert. Damit sollte herausgefunden werden, wie das Thema

möglicherweise breiter aufgestellt werden kann. Besonderer Fokus lag dabei auf der Stärkung eines Führungsinteresses bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führen in Teilzeit sowie lebensphasenorientiertem Arbeiten.

Integration von Menschen mit Behinderung

Die W&W gibt jungen behinderten Auszubildenden von der Diakonischen Einrichtung Karlshöhe in Ludwigsburg die Chance einen Tag die Arbeitswelt bei W&W kennenzulernen. Dabei haben die Jugendlichen die Gelegenheit, die größten Teils theoretische Ausbildung durch praktische Erfahrungen anzureichern.

Den Jugendlichen werden zudem eine Betriebsführung sowie ein Bewerbertraining angeboten.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Betriebsärzte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte, Erst- und Löschhelfer
- Arbeitsschutzausschuss
- Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

W&W Gesundheitsmanagement

- Konzernsteuerkreis über 10 Geschäftseinheiten
- Arbeitskreis zu Gesundheitsthemen (13 Personen)
- Netzwerk Sucht (15 Personen)
- Betriebssportgruppen der W&W-Gruppe
- Kooperation mit Fitnessstudios

2011 hat sich die W&W-Gruppe mit den Leistungen innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagement im Rahmen des Corporate Health Award als Exzellenz-Unternehmen in der höchsten Kategorie platziert. Diese Auszeichnung ist zwei Jahre gültig. Voraussetzung für die Auszeichnung ist das Vorhandensein eines systematischen, strategischen und ganzheitlichen Gesundheitsmanagements, das zu den besten der Branche zählt und Vorbildfunktion hat. Das Akkreditierungsverfahren für eine Weiterführung des Corporate Health Awards in 2014 ist gelaufen und gilt für weitere zwei Jahre. Zudem hat das W&W Gesundheitsmanagement mit seinem Seminar- und Workshop-Angebot zum Thema „Resilienz“ den ersten Platz beim Bildungskongress der deutschen Versicherungswirtschaft belegt und damit den Bildungspreis „InnoWard“ in der Kategorie Personalentwicklung/Qualifizierung gewonnen.

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.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gehört entscheidend die Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort. Während die W&W mit über **100 flexiblen Arbeitszeitmodellen** bereits ein hohes Maß an Flexibilität bieten, sind die aktuellen Aktivitäten insbesondere auf die Flexibilisierung des Arbeitsortes, zusätzlich zur klassischen Teleheimarbeit, ausgerichtet.

Im vergangenen Jahr wurde deshalb in der W&W AG eine Betriebsvereinbarung zur anlassbezogenen, mobilen Arbeit für zunächst ein Jahr abgeschlossen. Damit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb des Büros arbeiten. Eine temporäre Betreuung oder Pflege von Kindern oder Angehörigen wird so möglich gemacht oder es können Lebensumstände, wie z.B. eine eigene vorübergehende körperliche Einschränkung, besser bewältigt werden.



Nach dem großen Erfolg des Pilotprojekts in der W&W AG soll die Arbeitsform „fallweise mobiles Arbeiten“ nun auf weitere Unternehmen der W&W-Gruppe ausgeweitet werden, um gezielt gute Fachkräfte zu binden und die Arbeit bedarfsgerecht und flexibel zu gestalten. Zudem wird das virtuelle Arbeiten durch die beschlossene Einführung der Kommunikationssoftware „Lync“, die Internet-Telefonie, Desktop-Sharing, Statusanzeigen, Video-, Audio- und Online-Konferenzen ermöglicht, optimal unterstützt

Im Bereich der **Angebote für Eltern und Pflegende** wird die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem pme Familienservice fortgeführt. Damit besteht weiterhin bundesweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich ausführlich online und telefonisch bei Fragen der Kinderbetreuung und Pflege beraten zu lassen. Zusätzlich können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 2014 auch ein Lebenslagencoaching des pme Familienservices in Anspruch nehmen.

Auch die Kosten für individuelle Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wie z.B. Vermittlungen einer Kinderbetreuung oder von Pflegeplätzen, werden vom Arbeitgeber übernommen.

Mit der transparenten Zusammenstellung und breiten internen Kommunikation aller Arbeitgeberleistungen, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über die Angebote des pme Familienservice informiert und das Angebot in Erinnerung gerufen.

Ebenfalls fortgeführt bzw. ausgebaut wurde das **betriebliche Angebot zur Kinderbetreuung**.

Eine Regelbetreuung gewährleistet die W&W Gruppe in unseren Kindertagesstätten Feuerseeipiraten in Stuttgart und bei den Seepferdchen in Ludwigsburg. Für eine Notfallbetreuung stehen Eltern-Kind-Büros an den Standorten Stuttgart, Ludwigsburg, Karlsruhe und seit 2014 auch in Bad Vilbel zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stuttgart profitieren bei der Notfallbetreuung zusätzlich von der Kooperation mit dem Eltern-Kind-Zentrum (EKiZ). Trotz Kostendruck haben wir auch 2014 an unseren Hauptstandorten wieder eine Weihnachtsfeier für Mitarbeiterkinder mit Theaterprogramm, Verköstigung und kleinem Geschenk veranstaltet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Pflegefall in der Familie finden seit vergangenem Jahr im **Intranet wichtige Informationen zu Pflegestützpunkten, Unterstützungsleistungen, Vollmachten** etc. Auch konkrete **Workshopangebote** oder **Informationsveranstaltungen** rund um die Themen Home- und Eldercare sind dort bereitgestellt. Insgesamt wurde der Intranetauftritt für den gesamten Themenbereich „**Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**“ neu und zielgruppengerecht gestaltet. So können im Bedarfsfall schnell Informationen und Angebote gefunden werden.

Die W&W-Gruppe wurde 2012 zum zweiten Mal mit dem **Total E-Quality Prädikat** ausgezeichnet. Das Prädikat würdigt das nachhaltige Engagement der W&W-Gruppe zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie zur Chancengleichheit (Die Rezertifizierung für 2015 steht an)

Beispiele für Maßnahmen:

- Beratung durch Familienservice Stuttgart
- Modellprojekt „famplus“: Vermittlungsportal
- Notfallbetreuung im Eltern-Kind-Zentrum S-West
- Eltern-Kind-Büros
- Ferienbetreuung
- Betriebliche Kindertagesstätten in S und LB
- Elternseminar „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- Betriebliche Pflegezeit
- Workshops für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen

16. 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.

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 2014 auf



den folgenden vier Handlungsfeldern, innerhalb derer die Folgenden aufgelisteten Maßnahmen, Instrumente und Projekte durchgeführt wurden:

„Ziel unseres Handelns ist es, Leistung für den (internen und externen) Kunden zu ermöglichen. Dafür agieren wir kooperativ, in vertrauensvoller Zusammenarbeit und in gemeinsamer Verantwortung für die gesamte W&W-Gruppe. Wir stehen für einheitliche Regelungen und Arbeitsbedingungen wo möglich und üben in diesem Sinn auch eine Governance-Funktion aus. Veränderungen gestalten wir mit der Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirksam und entwickeln uns und unsere Organisation kontinuierlich weiter. Unsere Führungskräfte unterstützen wir dabei, klar und wertschätzend zu agieren und mit dem Blick auf das Ganze zu steuern. Als Vorsorge-Spezialisten wirtschaften wir nachhaltig und ressourcenschonend und tragen damit dazu bei, auf Dauer ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.“

Um dies zu erreichen wollen wir...

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit fördern:

Wir arbeiten vertrauensvoll und kooperativ innerhalb und außerhalb Konzernpersonal zusammen und fördern Transparenz in Entscheidungen, Instrumenten und Prozessen. Wir pflegen eine wertschätzende Feedbackkultur und gehen offen und konstruktiv mit Kritik um. Wir fördern Teamleistung vor Einzelleistung und unterstützen das gruppenübergreifende Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräften.

-Wirksam Veränderungen gestalten:

Wir investieren in die Lern- und Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und geben ausreichend Zeit für wirksame Veränderungen. Für uns zählt das Ergebnis und nicht die Anwesenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir lassen Fehler zu und übernehmen gemeinsam Verantwortung. So schaffen wir Gestaltungsspielräume für alle auf Basis der jeweiligen Kompetenzen und Verantwortung. Die demografischen Veränderungen sind eine zentrale Herausforderung, die wir durch eine ausgewogene Personalstruktur und begleitende Maßnahmen mitgestalten.

-Uns kontinuierlich weiterentwickeln:

Wir fördern kontinuierliches Lernen und damit die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Organisation insgesamt. Wir ermuntern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dinge und sich selbst zu hinterfragen, um Verbesserungen im Sinn der Organisation zu erreichen. Dazu fördern wir insbesondere interne Fachlichkeit in Form von Produkt-, Prozess- und IT-nahem Wissen. Gewonnene Erkenntnisse werden weitergegeben und durch eine offene Kommunikation unterstützt.

-Nachhaltig und ressourcenschonend wirtschaften:

Wir investieren nachhaltig, wo nötig und sparen, wo möglich. Auch wenn dies Verzicht bedeuten kann, bleiben wir weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber. Wir fokussieren uns auf die wirklich relevanten Aufgaben und Herausforderungen und setzen diese mit angemessenem Servicelevel und Qualität um. Für all dies benötigen wir stabile Zielvorgaben und Strukturen.

- Optimierung des Gesamtprozesses Potenzialentwicklung
- Weiterentwicklung von Potenzialeinschätzungsverfahren (F2, F3 und E1)
- Führungskräfteentwicklungsprogramm für erfahrene Führungskräfte und bereichsspezifische Führungskräfteentwicklungsprogramme
- Projekt „Stärkung der Operations“
- Zusammenführung von Veränderungsmanagement und Projektmanagement
- Weiterentwicklung des ausgezeichneten Premium Talentprogramms
- Konzeption eines Entwicklungsprogramms für Experten (E1, E2 und E3) im Konzern
- Konsolidierung des Instruments mobiles Arbeiten in der W&W AG und Start des Ausbaus innerhalb der W&W - Gruppe
- Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Gender Diversity
- Demografie Management
- Kooperation mit Schulen und Hochschulen

Leistungsindikator GRI LA7

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



Region.

Betriebs- und Wegeunfälle, sowie krankheitsbedingte
Fehlzeitenquote:
(Stand 31.12.2014)

Ab- oder Anwesenheitsart

Name der Firma; Fälle; in Tagen

Betriebsunfall

W&W Informatik GmbH;3;46
W&W Produktion GmbH;1; 24
W&W Service GmbH;3;65
WHS;1;4
Württ. Versicherung AG;4;49
Wüstenrot Bank AG Pfandb.;1;20
Wüstenrot Bausparkasse AG;5;28

Betriebsunfall Ergebnis:18;236

Wegeunfall

W&W AG;1;222
W&W Informatik GmbH;2;43
W&W Produktion GmbH;2;18
W&W Service GmbH;1;8
Württ. Lebensvers. AG;3;28
Württ. Versicherung AG;12;206
Wüstenrot Bank AG Pfandb.;3;74
Wüstenrot Bausparkasse AG;5;110

Wegeunfall Ergebnis:29;709

Gesamtergebnis:47;945

Leistungsindikator GRI LA8

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

Gesundheitsmanagement

Gerade in Zeiten der Veränderung und erhöhten Belastungen ist die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der W&W ein besonderes Anliegen. Deshalb wurde im vergangenen Jahr das umfangreiche Angebot des W&W-Gesundheitsmanagements fortgeführt. Neben dem ständigen Angebot an Rücken-, Yoga-, Gehirnfitness- und MBSR-Kursen sowie Gesundheitsseminaren lagen die Schwerpunkte 2014 auf **drei Themen**:

- Unter dem Motto „Von Glückspilzen und Steh-auf-Menschen – Umgang mit Druck und Veränderungen“ gab es ein dreiteiliges Workshop- und Seminarprogramm zum Thema Resilienz.

- Bei der Aktion „Zeit für Gesundheit“ wurden verschiedene Vorträge, Workshops und Aktivitäten zu den Themen Essen/Ernährung, Entspannung, Stress- und Zeitmanagement angeboten:

- EssensZEIT: Vorträge und Slow-Food-Woche
- EntspannungsZEIT: Workshops, Schnupperstunden MBSR und Qi Gong
- ZEITfenster: Workshops

- Pilotprojekt „Bewegte Mittagspause“ am Standort Ludwigsburg

Die Qualität des Angebots bestätigten auch im vergangenen Jahr wieder die sehr positiven Ergebnisse der Befragungen, die die W&W seit Anfang 2012 bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Gesundheitsprogramm durchführen. Ergänzend steht der betriebsärztliche Dienst unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Notfall und bei der



allgemeinen Gesundheitsberatung zur Verfügung. Angefangen bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen bis zu Arbeitsplatzbegehungen und Beratungen bei Wiedereingliederung nach längerer Krankheit.

Die 2012 geschlossene Konzernbetriebsvereinbarung zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung wurde im letzten Jahr in 15 Organisationseinheiten umgesetzt. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass sich wichtige Hinweise für die Verbesserung der Bereiche Arbeitsaufgaben, Arbeitsmittel, Arbeitsablauf/-organisation und Arbeitsumgebung aus den Erhebungen ableiten lassen. Zusätzlich unterstützen die W&W die Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichsten Betriebssportgruppen finanziell und räumlich. Die Angebote bieten eine breite Palette zur regelmäßigen sportlichen Betätigung und sind eine wichtige und sinnvolle Ergänzung zu den Aktionen unseres Gesundheitsmanagements.

Ende 2012 hat die W&W-Gruppe die Konzernbetriebsvereinbarung „Umsetzung der Gefährdungsanalyse nach § 5 Arbeitsschutzgesetz“ abgeschlossen. Mit dieser Vereinbarung möchte die W&W sicherstellen, dass für die Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz gesorgt ist. Um Risiken zu erkennen und dementsprechend vorzubeugen, erfolgen bei W&W ab 2013 regelmäßig sogenannte Gefährdungsbeurteilungen.

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

Die Alex-Möller-Stiftung hat den Zweck, Pensionären der Württembergische Lebensversicherung AG sowie den Pensionären der „ehemaligen“ 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 Raiser Stiftung verfolgt den Zweck, festangestellten Mitarbeitern im Innen- und Außendienst sowie Pensionären der Württembergischen Versicherungen in Fällen finanzieller Not Unterstützung zu gewähren.

Zweck der **Unterstützungskasse der Wüstenrot-Unternehmen** ist die Gewährung freiwilliger Unterstützung 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 31.12.2014)

Führungskräfte TOTAL: 24.229 Std.

- FK weiblich: 6.182 Std. = durchschn. 48 Std. pro weibliche Führungskraft
- FK männlich: 18.047Std. = durchschn. 42 Std. pro männliche Führungskraft

Mitarbeiter TOTAL: 107.172 Std.

- MA weiblich: 43.387 Std. = durchschn. 24 Std. pro Mitarbeiterin
- MA männlich: 63.785 Std. = durchschn. 37 Std. pro Mitarbeiter

Anzahl Auszubildende unterteilt nach Geschlecht:
(Stand 31.12.2014)

Im Jahr 2014 haben 120 neue Auszubildende ihre Ausbildung begonnen:

- Weiblich: 49,2% = 59
- Männlich: 50,8 % = 61

Auszubildende TOTAL: 401

- Azubis weiblich: 49,1 % = 197

Leistungsindikator GRI LA13

Stand: 2014 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/>



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

TOTAL Personalbestand Inland (ohne Ausbildung):
(Stand 31.12.2014)

8.644 Mitarbeiter mit 50 verschiedenen Nationalitäten (Vgl. Vorjahr: 9.096)

Frauenanteil in Führungspositionen 2014 in % (ohne Auszubildende):

- 2014: 24,3%
- 2013: 22,08%
- 2012: 21,17 %

Führungskräfte in der W&W-Gruppe Inland 2014 (im Innendienst) unterteilt nach Kategorie und Geschlecht:

Vorstand / Geschäftsführung

- 4,6 % Frauen
- 95,4 % Männer

Führungsebene 1

- 13,84 % Frauen
- 86,24 % Männer

Führungsebene 2

- 23,1 % Frauen
- 76,9 % Männer

Führungsebene 3

- 31,8 % Frauen
- 68,2% Männer

Beschluss Gesamtboard im Juli 2011: betriebliches Ziel von 30 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen bis Ende 2015

Altersstruktur in der W&W-Gruppe
(Stand 2014)

- < 20 Jahre: 2
- 20-24 Jahre: 166
- 25-29 Jahre: 619
- 30-34 Jahre: 839
- 35-39 Jahre: 887
- 40-44 Jahre: 1.181
- 45-49 Jahre: 1.482
- 50-54 Jahre: 1.571
- 55-59 Jahre: 1.207
- > 60 Jahre: 412

Leistungsindikator GRI HR4

Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.

Im Jahr 2014 hat die W&W keinen Fall von Diskriminierung zu verzeichnen.

Menschenrechte

17. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen für die Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert

Stand: 2014 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/>



werden.

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

Leistungsindikator GRI HR2

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

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

Gemeinwesen

18. 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, des Festspielhauses Baden-Baden sowie der Bachakademie Stuttgart. Zusammen mit der Stadt Stuttgart fördert die W&W - Gruppe den Preis „Partner für Sicherheit“ zur Kriminalitätsvorbeugung und unterstützt die Kriminalprävention der Stadt Ludwigsburg. 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 sowie im Bereich der Kindertagesbetreuung.

Sponsoring

Die W&W-Gruppe ist über die W&W AG und ihre Tochterunternehmen Sponsor von regionalen Vereinen und Veranstaltungen in den Bereichen Sport, Kultur und Soziales. Bei der Württembergischen sind es Vereine und Organisationen wie z.B. VfB Stuttgart, TV Bittenfeld, Schwäbischer Albverein, die Kultureinrichtung Rosenau eV oder Ottokars Puppentheater

Die Wüstenrot sponsert SpVgg 07 Ludwigsburg, SV Salamander Kornwestheim, 1. TC Ludwigsburg, den Gehörlosen-Sport-Club Ludwigsburg, die Schlossfestspiele Ludwigsburg, sowie die Karlshöhe Ludwigsburg.

Spenden

Die W&W-Gruppe spendet über die W&W AG und ihre Tochterunternehmen an diverse regionale Vereine und Institutionen in den Bereichen Kultur und Soziales, wie z.B. Karlsruher Universitätsgesellschaft e.V., Verein zur Sport- und Kulturförderung Bad Vilbel, den Förderverein für Kriminalprävention in Ludwigsburg und den Förderverein Sicheres und Sauberes Stuttgart mit dem Projekt „Brandschutzerziehung in Kindergärten“.

W&W Kunstsammlung

Die W&W Kunstsammlung umfasst rund 3.700 Werke, wovon etwa 1.000 aktiv genutzt werden. Vertreten sind vor allem süddeutsche Künstler des 20. Jahrhunderts mit zum Teil international hohen Rang.

Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH

Im Bereich städtebauliche Dienstleistungen gibt die Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH Impulse für eine zukunftsorientierte und nachhaltige Städte- und Gemeindeentwicklung und unterstützt diese in der Umsetzung. Hier sind insbesondere die Beratungsangebote zur energetischen Erneuerung und zum Klimaschutz zu erwähnen. Beim Wohn- und Gewerbebau wird ein besonders hoher Stellenwert auf technische Standards gelegt, um nachhaltigen Gesichtspunkten gerecht zu werden. Die Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH beabsichtigt, im Laufe des Jahres 2015 alle Projekte in der Projektentwicklung in Bezug auf die Energieeffizienz nach KfW 70-Kriterien (EnEV 2013) zu erstellen ebenso wie eine nachhaltige ökologische Bauweise bei allen Projekten zu beachten. Aktiv ist die WHS vorrangig in der Heimatregion, aber auch in Frankfurt am Main, Köln oder München. (PFLUGFELDER)

Kindertagesbetreuung

Stand: 2014 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/>



Seit 2013 ist die Kindertagesstätte Feuerseepiraten auch für die Bürger/innen in Stuttgart geöffnet, sodass zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen werden, die zu einer Entlastung bei den Kommunen hinsichtlich dem Ausbau Kindertagesstätten führt.

Hochschulkooperationen

W&W-Hochschulkooperationen sind aktuell mit der Uni Hohenheim, Uni Ulm, HFT Stuttgart, vereinbart. 2011 wurde erstmals eine Bildungspartnerschaft mit dem Friedrich-List-Gymnasium aus Asperg geschlossen. Diese Bildungspartnerschaft wurde 2012 mit der Erich-Kästner-Realschule aus Steinheim erweitert. Im Rahmen dieser Partnerschaften bietet Wüstenrot & Württembergische den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit zu Bewerbertrainings, Betriebsführungen und zur Teilnahme an den Praktikumswochen „Step-One“. Im Rahmen von Medienkooperationen arbeitet die W&W seit Ende 2013 auch darüber hinaus mit Schulen bzw. Schülern zusammen: ZISCH, ein Projekt der Ludwigsburger Kreiszeitung, und ZETT, Projekt der Stuttgarter Nachrichten, sind beides Initiativen lokaler Tageszeitungen, mit dem Ziel, das Medium an eine junge Zielgruppe heranzubringen und Bildung zu vermitteln. W&W ist Kooperationspartner und betreut dabei Veranstaltungen mit unterschiedlichen Schulen aus der Region

Teilnahme WIN-Charta 2014

Die W&W - Gruppe gehört mit weiteren rund 35 regionalen Unternehmen zu den Erstunterzeichnern der WIN-Charta Baden-Württemberg. Das Vorhaben wurde von der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) gemeinsam mit der Landesregierung ins Leben gerufen und ist Teil der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg. Die Unternehmen setzen Schwerpunkt bei Nachhaltigkeitsthemen mit entsprechenden Leitsätzen und unterstützen soziale Projekte im Unternehmensumfeld. Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen Unternehmen sich dazu, die entsprechenden Leitsätze einzuhalten und ihre Nachhaltigkeit weiter zu steigern.

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 2014 der Wüstenrot & Württembergische AG sind sowohl Kennzahlen der W&W AG als Steuerungsorgan als auch der W&W-Gruppe enthalten.

Gewinn- und Verlustrechnung:

(Stand 31.12.2014 in Tsd. €)

Jahresüberschuss: 56.034

Gewinnvortrag aus dem Vorjahr: 849

Gewinnrücklagen: -

Bilanzgewinn: 56.883

Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns:

(Stand 31.12.2014 in Tsd. €=

0,50 € Dividende je Stückaktie: 46.874,860

Einstellungen in anderen Rücklagen: 9.000,000

Vortrag auf neue Rechnung: 1.007,64214

Gesamt: 56.882,50214

Steueraufkommen:

(Stand 31.12.2014 in Tsd. €)

Lohnsteuer: 124.929,048

Versicherungssteuer: 291.184,744

Feuerschutzsteuer: 8.044,309

Kapitalertragssteuer (Produktsteuern): 74.298,766

Kapitalertragsteuer (Anteilseigner) W&W AG: 12.369,875

WL: 18.653



Ertragssteuern: 12.345,669
Umsatzsteuer: 16.339,625
Grundsteuer: 5.286,138
Grunderwerbsteuer: 5.242,432
Gesamt: 550.059,259

Personalaufwendungen:
(Stand 31.12.2014 in Tsd. €)

Löhne und Gehälter: 35.720
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung: 5.442
Aufwendungen für Altersversorgung: 6.058
Gesamt: 47.220

Spendenaufwendungen (nicht politisch):
(Stand 31.12.2014)
*Gesamt: 105.705€

Politische Einflussnahme

19. 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 ist der Vorstandsvorsitzende der W&W AG, Dr. Alexander Erdland, seit 2012 Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), dessen Aufgabe die Vertretung der Versicherungsunternehmen gegenüber gesellschaftlichen und politischen Positionen ist.

Mitglied sind Unternehmen der W&W - Gruppe in Versicherungs-, und Bausparverbände. Dazu gehören der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), der AGV (Versicherer als Arbeitgeber), der Verband der privaten Bausparkassen e.V., sowie die Arbeitsgemeinschaft Baden – Württembergischer Bausparkassen (ARGE).

Finanziell unterstützt wurde der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) e.V., der Bundesverband der Assekuranzführungskräfte (VGA) e. V., das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. und ähnliche Institutionen.
Von der Bankenseite gab es Beitragszahlungen an den Verband privater Bausparkassen e.V., den Bundesverband deutscher Banken e.V., den Verband deutscher Pfandbriefbanken e.V. und ähnliche Institutionen.

Relevante Gesetzgebungsverfahren beziehen sich bei dem Finanzkonglomerat W&W vor allem auf das Versicherungsaufsichtsrecht, das Kreditwesengesetz, sowie das Aktiengesetz.

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 **1.826.223,67 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 18.5.2015)

Von der Bankenseite wurden insgesamt **1.122.828,84 Euro** (exklusiv Pflichtbeiträge in Einlagensicherungsfonds, Restrukturierungsfonds o.ä.) an den Verband privater Bausparkassen, den Bankenverband, Arbeitgeberverbände und ähnliche in Deutschland ansässige Institutionen geleistet. (Stand 31.12.2014)



Korruption

20. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren und wie sie geprüft werden. 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 in der gesamten W&W-Gruppe für eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle der Unternehmen. Das uns von den Anlegern, den Finanzmärkten, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit entgegengebrachte Vertrauen wollen wir bestätigen und kontinuierlich stärken. 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 2014 Seite 102)

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. Das Gremium tagt regelmäßig, mindestens einmal im Monat, und tritt bei Bedarf auch ad hoc zusammen. Dies gewährleistet die enge Zusammenarbeit und den laufenden Informationsaustausch zwischen den relevanten Compliance-Bereichen im Konzern.

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 hier öffentlich einsehbar.

Unterstützt wird der Verhaltenskodex durch ein umfassendes Compliance und **Fraud Prevention Manual**.

Um den besonderen Anforderungen von Compliance im Vertrieb gerecht zu werden, gibt es für die Ausschließlichkeitsvertriebe der Württembergischen und der Wüstenrot eigene Vertriebkodizes.

Die W&W AG ist mit ihren Tochterunternehmen, die das Erstversicherungsgeschäft betreiben, dem in 2013 vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) verabschiedeten überarbeiteten Verhaltenskodex für den Vertrieb beigetreten.

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.

2012 hat die W&W ein **W&W-Compliance-Management-Systems (CMS)** auf der Basis des Prüfungsstandards IDW PS 980 entwickelt. Das CMS wurde im Frühjahr 2013 von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erfolgreich geprüft und mit einem positiven Ergebnis bescheinigt.

Die Antikorruptionsrichtlinien sind bei der W&W - Gruppe in den Verhaltenskodex integriert. Wie oben beschrieben



verfügt die W&W – Gruppe über ein geprüftes Compliance - Management - System (CMS) und einen Complianceplan, mit welchem durch jährliche Prüfung die Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinien sicher gestellt werden.

Leistungsindikator GRI SO2

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

Erstmals 2011 wurden 18 Geschäftseinheiten der W&W-Gruppe als „relevant“ eingestuft und somit einer umfassenden

Leistungsindikator GRI SO7

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

Im Geschäftsjahr 2014 wurden keine Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigen Verhalten, Kartell – oder Monopolbildung erhoben.

Leistungsindikator GRI SO8

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

Im Geschäftsjahr 2014 sind keine wesentlichen Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen gegen die W&W wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften erhoben worden.