

Entsprechenserklärung: Wüstenrot & Württembergische AG

Berichtsjahr	2015
Leistungsindikatoren-Set	GRI 4
Kontakt	Wüstenrot & Württembergische AG (W&W) Leiter Konzern Recht und Compliance (KR) Carsten Beisheim Gutenbergstrasse 30 70176 Stuttgart Deutschland carsten.beisheim@ww-ag.com

Allgemeine Informationen

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

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

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

Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2015](#) Seite 16-21.
Geschäftsergebnisse und Lage des Unternehmens siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2015](#) Seite 28-34.

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

Erarbeitet von: Manuel Bronnsack (W&W/KRC)

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Politik, Gesellschaft, Kultur und damit die Menschen mit ihren Bedürfnissen und Verhaltensweisen befinden sich in einem ständigen Wandel. Die Digitalisierung verändert die Welt – und damit auch das Kundenverhalten und die Kundenerwartungen. Der Anspruch an Geschwindigkeit, Transparenz und Komfort wächst. Angebote und Produkte müssen flexibler gestaltet sein. Die Kunden agieren selbstständiger und wollen einbezogen werden. Darin liegen große Chancen und Potenziale für die W&W-Gruppe. Innerhalb des Wachstumsprogramms „W&W@2020“ werden die Weichen dafür gestellt.

Im Mittelpunkt des Programms stehen Kundenorientierung, Werthaltigkeit, Innovation und Wachstum. Wir stellen uns den zunehmenden Einflüssen der Digitalisierung auf das Kundenverhalten und dem Wunsch nach weiterentwickelten nachhaltigen Produktangeboten. Im Fokus stehen weiter die Erhöhung der Potentialsauschöpfung und die Stärkung des Vertriebs.

Maßgebende Einflussfaktoren und die damit verbundene Chancen und Risiken für die W&W - Gruppe orientieren sich an Gesellschaft und Kunden-, Politik-, Technologie- und Ökonomie-Trends. Folgende für die W&W Gruppe bedeutende Handlungs- und Einflussbereiche wurden im Rahmen des Strategieprozesses abgeleitet: der Demografische Wandel, die Zinsentwicklung, der Trend zur Digitalisierung, die veränderten Kundenbedürfnisse und der Wertewandel und bei Mitarbeitern sowie die Themen Klima, Energie und Umwelt, welche besonders auf die W&W AG wirken. Im Konzerngeschäftsbericht 2015 der W&W AG und in der Geschäftsstrategie befinden sich ausführliche Beschreibungen der Chancen und Risiken sowie im Chancen- und Risikobericht.

([Geschäftsbericht W&W AG 2015](#): S. 40-86)

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit im Unternehmen und um im Einklang mit gesetzlichen und freiwilligen 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. Wesentlichkeit

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

Auf die zukünftigen Herausforderungen stellt sich die W&W strategisch und nachhaltig mit dem Wachstumsprogramm W&W@2020 ein. Aus den Ergebnissen der Strategischen Analyse wurde eine Anpassung der strategischen Stoßrichtungen notwendig. Diese wurden im Programm in fünf Handlungsfelder gebündelt.

Insbesondere die Trends der Digitalisierung und des sich hieraus ableitenden veränderten Kundenverhaltens wurden dieses Jahr konkretisiert und finden in den Handlungsfeldern Berücksichtigung. Auf die zukünftig erwarteten Einflussfaktoren stellt sich die W&W strategisch und nachhaltig mit den untenstehenden näher beschriebenen Handlungsfeldern ein.

Innerhalb des Programms W&W@2020 sind Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele aufgesetzt worden. Diese werden in der operativen Planung weiter operationalisiert. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Strategieteam und Programm Management von W&W@2020 werden entsprechende Anpassungen auf Basis des rollierenden Strategieprozesses sichergestellt.

Profitabilität

- Nachhaltige Rendite erzielen, die am Kapitalmarkt attraktiv ist und eine ausreichende Kapitalbasis für ambitioniertes, profitables Wachstum sichert.
- Jede Gesellschaft trägt mit marktfähiger Kapitalverzinsung zum Gesamterfolg der Gruppe bei.

Markt, Kunde, Vertrieb

- Profitabel wachsen, zum Teil überdurchschnittlich, vor allem mit Produkten mit geringem Zinsänderungsrisiko und Solvenzkapitalbedarf.
- Kundenzufriedenheit und -bindung steigern.
- Leitlinien umsetzen, nach denen das Produktspektrum des Konzerns über die verschiedenen Vertriebswege den Kunden zur Verfügung gestellt wird unter Stärkung der vorhandenen Vertriebskraft mit intensiver Nutzung der Digitalisierung.
- Auf einfache, leicht verständliche und leicht zugängliche Angebote für den Verbraucher fokussieren.

Digitalisierung

- Digitalisierung in allen relevanten Dimensionen (Produkte, Prozesse, Kommunikation, Vertriebswege, Geschäftsmodell) systematisch und wertschaffend ausbauen.
- Aufbau neuer, profitabler Geschäftsmodelle unter Nutzung vorhandener Stärken des Konzerns.

Effizienz

- Produktivität über alle Bereiche kontinuierlich um mindestens 5% p.a. steigern und Kosten sinnvoll flexibilisieren.

Fähigkeiten

- Agilität und Dynamik erhöhen und damit Kreativität, geschäftsfeldübergreifendes Denken und Handeln, Entscheidungsfreudigkeit und Tempo der Veränderung steigern.
- Arbeitgeberattraktivität von Wüstenrot & Württembergische in Bezug auf Zukunftssicherheit, Entwicklungschancen und Arbeitsflexibilität ausbauen, ganz im Sinne des laufenden gesellschaftlichen Wandels.

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

Die 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. Ziele

Stand: 2015, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

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

Das 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 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“ und „Personal & Entwicklung“).

W&W definiert in jedem Bereich verschiedene Nachhaltigkeitsziele. Die ökonomische Nachhaltigkeit im Bereich „Finanzen & Risiko“ soll durch die Verschiebung des Angebotsschwerpunktes auf weniger kapitalbelastete bzw. zinsabhängige Produkte, 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 Beratungsqualität, sowie profitable, transparente und einfache Produktmixgestaltung die Kundenzufriedenheit, sowie die Kundenbindung zu stärken und zu erhöhen.

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.

Das Unternehmen setzt sich immer wieder ehrgeizige Grundsätze und Ziele, um die W&W-Gruppe auf Dauer zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen:

„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 Mitarbeiter/innen 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-Spezialist 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 mit Hilfe agiler Arbeitsmethoden vertrauensvoll und kooperativ 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 gruppenübergreifende agile Strukturen bei der Zusammenarbeit von Mitarbeiter/innen und Führungskräften.

"Wirksam Veränderungen gestalten"

Wir investieren in die Lern- und Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen und geben ausreichend Zeit für wirksame Veränderungen. Für uns zählt das Ergebnis und nicht die Anwesenheit unserer Mitarbeiter/innen. Wir lassen Fehler zu und übernehmen gemeinsam Verantwortung. So schaffen wir Gestaltungsspielräume für Agilität 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 Mitarbeiter/innen und der Organisation insgesamt. Wir ermuntern unsere Mitarbeiter/innen, Dinge und sich selbst zu hinterfragen, um Verbesserungen im Sinn der Organisation zu erreichen. Dazu fördern wir insbesondere Digitalisierungskompetenz und 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.

(Verhaltenskodex)

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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 Umweltsleitlinien, 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.

siehe (Nachhaltigkeitsleitbild, Umweltsleitlinien und den Verhaltenskodex)

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Auch im Geschäftsjahr 2015 wurden durch die Arbeitsgruppe „**Group Sustainability Committee**“ (GSC) das Thema Nachhaltigkeit in der W&W-Gruppe koordiniert. Das GSC setzt sich aus Mitarbeitern der Abteilungen Konzernrecht und Compliance, 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. Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit hat der Leiter für Konzern Recht und Compliance für die W&W-Gruppe.

6. Regeln und Prozesse

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

Die konzernweit gültigen Umweltsleitlinien 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 diesen 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.

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.

Ergänzungen bezüglich Fuhrpark-, bzw. Dienstwagenflotte:

Der W&W-Konzern ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst. Aus diesem Grund werden Dienstfahrzeuge je nach CO₂ Wert subventioniert oder sanktioniert. Im Bereich der Motivationsfahrzeuge wurde hierfür eine CO₂-Bonus- / Malus-Regelung vereinbart. Die Referenzfahrzeuge, die den weitaus größeren Teil der KFZ-Flotte ausmachen, werden nach Kostengesichtspunkten und vor allem nach dem Kriterium niedriger CO₂-Emissionswert ausgewählt. Die derzeitige Flotte umfasst auch vier Elektrofahrzeuge mit „Zero Emission“; künftig sollen noch weitere Elektrofahrzeuge zum Einsatz kommen.

Der derzeitige CO₂-Emissions-Wert der W&W KFZ-Flotte liegt bei 120 g/km; dieser Wert soll und wird künftig weiter reduziert werden.

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.

- Beim Ausbau des Standorts Ludwigsburg / Kornwestheim, dominieren hohe ökologische Standards. Die Fertigstellung des neuen Gebäudekomplexes ist für Ende 2017 terminiert.
- Seit dem Jahr 2010 werden die nationalen und internationalen Beteiligungen im Anlagensegment 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.
- Seit 2014 erfolgt ein systematisch angelegter Portfolioausbau der Assetklasse Erneuerbare Energien. 2015 wurden rund rd. 27 Millionen Euro in die nachhaltige Produktion von umweltfreundlicher Energie aus Wind, Sonne und Biomasse gelenkt. Es ist vorgesehen, diese Investitionstätigkeit in den nächsten Jahren in einer Größenordnung von jährlich rund 50 bis 100 Mio. Euro Neuanlagevolumen fortzuführen.

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 rund 1,6 Mrd. Euro für Modernisierungsvorhaben ausgezahlt, davon entfallen rund 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.

Wüstenrot unterstützt seine Kunden bei dem komplexen Thema energetische Sanierung unter Einsatz eines breiten Angebots an Informationen, Finanzierungsprodukten und Beratungsangeboten:

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; Social-Media; Posting von Themen in Facebook und Twitter.
- Verkaufsunterlagen, Broschüren (auch in Zusammenarbeit mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg).

Produkte

Wüstenrot bietet Eigentümern von Wohnimmobilien besondere Produkte zur Finanzierung (energetischer) Modernisierungen, zu nennen sind insbesondere Wohndarlehen Turbo, Cash 3 und Cash 5; die Produkte von Wüstenrot sind in der Vergangenheit mehrfach von namhaften unabhängigen Testorganisationen ausgezeichnet worden

Beratung

- Wüstenrot hat 2015 in Kooperation mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg Veranstaltungen durchgeführt, um seine Außendienstpartner in ihrer Kundenansprache zum Thema energetische Sanierung zu schulen und mit gewerke- und herstellerneutralen Informationen zu unterstützen.
- Kostenloser Fördergeld-Service exklusiv bei Wüstenrot für Kunden, die energetisch sanieren (seit Anfang 2011): Bisher wurden rd. 11.300 Beratungen durchgeführt, durch die Kunden rd. 15,4 Mio. Euro an Zuschüssen erhalten haben.

Wüstenrot engagiert sich auch auf politischer Ebene zum Thema energetische Sanierung; u. a. ist die Bausparkasse Mitglied bei der geea Allianz für Gebäude-Energieeffizienz (www.geea.info).

Die Württembergische Versicherung zieht ihre Kunden über nachhaltig orientierte Tarife, z. B. bei Kfz-Versicherungen durch Nachlässe und Sondereinstufungen für umweltfreundliche Antriebe und Kleinwagen, mit ein.

7. Kontrolle

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

Zum Einstieg in eine Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert die W&W-Gruppe neben den finanziellen Kennzahlen des Unternehmens auch für die sozialen bzw. ökologischen Aspekte der Unternehmenstätigkeit Leistungsindikatoren. Wie in Kriterium 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 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 den Kriterien 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 jährliche Aktualisierung der Entsprechenserklärung für Stakeholder nachvollziehbar und vergleichbar zu machen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

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.

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 im Ausschließlichkeitsvertrieb der Bausparkasse Wüstenrot sicherzustellen, nutzt sie einen eigenen Vertriebskodex. Um in beiden Ausschließlichkeitsvertrieben der W&W-Gruppe einen konzerneinheitlichen Mindeststandard zu gewährleisten, haben die Ausschließlichkeitsorganisationen der W&W-Gruppe „gemeinsame Handlungsprinzipien“ entwickelt und sich zu deren Umsetzung verpflichtet. Dabei wird im besonderen Wert auf integrires 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 Vertrieb des GDV](#) (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft) 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, eine gute Qualifikation der Mitarbeiter eine möglichst langfristige Kundenbeziehung sicherzustellen. Die Versicherungsgesellschaften der W&W haben sich im Rahmen ihres Beitritts bis zum 30. April 2015 durch einen externen Wirtschaftsprüfer dahingehend überprüfen lassen, ob sie die Regelungen des GDV-Vertriebskodex in ihre eigenen (internen) Vorschriften aufgenommen haben (sog. Angemessenheitsprüfung) und ob sie diese Regelungen auch tatsächlich während eines bestimmten Zeitraums praktiziert haben (sog. Wirksamkeitsprüfung). Die W&W AG sowie die Versicherungstochterunternehmen waren die einzigen Versicherungsunternehmen, die erfolgreich auch die Wirksamkeitsprüfung absolviert haben.

Die Württembergische-Versicherungsgruppe wird sich auch 2017 einer Prüfung des GDV-Verhaltenskodexes unterziehen und dafür bereits in 2016 mit den Prüfungshandlungen beginnen.

Die W&W AG gehört zu den Erstunterzeichner 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. Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen sich die W&W AG dazu, die dort enthaltenen Leitsätze einzuhalten und ihre Nachhaltigkeit weiter zu steigern. Die W&W AG hat 2015 erfolgreich ihren Nachhaltigkeitsbericht hierzu veröffentlicht. Schwerpunktthemen waren neben „Anti-Korruption“ und „Regionaler Mehrwert“ auch das „Mitarbeiterwohlbefinden.“

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.

8. Anreizsysteme

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

Im Sinne einer verantwortungsbewussten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Führung und Kontrolle der Unternehmen sind auch die Vergütungsgrundsätze der W&W-Gruppe verstärkt auf 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), Verwaltungsaufwendungen, Neukunden und Kundenzufriedenheit, 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.

Die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstände erfolgt aus Gründen der Nachhaltigkeit zudem gestreckt: 50 % werden im

Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrades sofort ausgezahlt, die anderen 50 % des erfolgsabhängigen Vergütungsbestands 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 € p. a. und in keinem der drei Jahre einen Verlust ausweist. Liegt das durchschnittliche Konzernergebnis unterhalb der Schwelle von 100 Mio € 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.

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.

Siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2015](#): S. 100 und 10.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Im Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichts sind alle Informationen zur Vergütung (Zusammensetzung, Höhe etc.) von Vorständen und Aufsichtsrat offengelegt. (Siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2015](#) S. 93 und 94)

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters (ohne Vorstand) zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) beträgt 4,9 zu 1.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

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 energetische Stadtentwicklungs- und Erneuerungsmaßnahmen der Wüstenrot

Stand: 2015, 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>

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.

Kunden

- Social-Media-Kanäle der W&W-Gruppe auf Facebook, Twitter, Xing und YouTube (seit 2011), Google (seit 2014) und Instagram (seit 2015). Diese Web-Präsenzen dienen u. a. dazu, Stimmungen, Themen und Trends zu identifizieren und darauf zu reagieren, die Zielgruppe 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.
- Seit Januar 2015 gibt es auf der Webseite der W&W-Gruppe die Rubrik Engagement. Stakeholder können sich dort über Neuigkeiten und die Nachhaltigkeitsaktivitäten des W&W-Konzerns informieren und unter anderem die Entsprechenserklärung herunterladen.
- 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.
- 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 weiterhin ein gezielter Abbau von Beschwerdebarrieren, eine Steigerung der Beschwerdezufriedenheit und eine umfassende Beschwerdeerfassung und Ursachenanalyse angestrebt, um Unzufriedenheitsanlässe nachhaltig zu beseitigen. 2015 wurde der BaFin erstmals, gemäß der „Mindestanforderungen an die Beschwerdebearbeitung durch Versicherungsunternehmen“, Beschwerdebereiche aller Gesellschaften des Geschäftsfelds Versicherung zur Verfügung gestellt.
- Pressearbeit: Kontinuierliche Berichterstattung in Fach- und Tagespresse (Print- und Online) über Unternehmensinformationen, Ratgeber- und Fachthemen.

Mitarbeiter

- Über das Konzern-Intranet (seit 2001) stehen den Mitarbeitern Informationen zur Verfügung, die alle betrieblichen Belange abdecken – angefangen bei Arbeitsschutz bis Umweltschutz. Im Personal Portal finden Mitarbeiter alle personalwirtschaftlich relevanten Informationen.
- Weitere Instrumente der internen Kommunikation sind die Online-Medien EINBLICK Online (eine Ausgaben mit einem Schwerpunktthema), EINBLICK Spezial sowie diverse Newsletter, die im Intranet veröffentlicht werden.
- Über die Veranstaltung „W&W im Dialog“ erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit Referenten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Sport, Politik, etc. zu aktuellen Themen. Vgl. und Ausführungen dazu siehe Kriterium 14-16)
- Seit Ende 2010 ist die W&W AG aktives Mitglied des X- Company- Netzwerks Region Stuttgart, eine Initiative der Diversity- Netzwerke von HP, KPMG, SAP, Mercedes Benz Bank/DFS, Stadt Stuttgart, VPV-Versicherungen 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.
- Jährlich findet ein themenbezogener Workshop mit Vorständen und Geschäftsführern der beteiligten Unternehmen sowie ein Treffen der HR- Verantwortlichen statt. Es existiert bereits seit mehreren Jahren ein X-Company Mentoring-Programm für Frauen. In Planung ist derzeit ein X-Company Talentprogramm.
- 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 2015 wurden im Bereich Öffentlichkeitsarbeit erneut Umfragen durchgeführt. In Zusammenarbeit mit einem Meinungsforschungsinstitut gab es insgesamt drei Umfragen zum Mobilitätsverhalten in Ludwigsburg und Stuttgart sowie zu den Immobilienpreisen in der Region Stuttgart.
- 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. Bernd Hertweck (Vorsitzender des Vorstands der Wüstenrot Bausparkasse AG in Ludwigsburg) ist 2014 Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen (ARGE) (S. [Pressemitteilung](#)).

10. Innovations- und Produktmanagement

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

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 schonen. 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

Wir haben bis heute noch keine klar definierten Kriterien für eine Berücksichtigung von positiven bzw. negativen Umwelt- bzw. sozialen Auswahlfaktoren bei Kapitalanlageentscheidungen festgelegt. Deshalb gibt es hier auch keinen fixen Prozess. Das heißt allerdings nicht, dass wir solche Aspekte überhaupt nicht berücksichtigen. Zum Beispiel werden konzernweit die Investitionen in Hersteller von Streubomben bzw.

Antipersonenminen in Investmentfonds und ab 2016 auch im Direktbestand ausgeschlossen, sofern diese vom W&W-Konzern gesteuert werden.

Als Kapitalgeber haben wir zusammen mit anderen Kapitalsammelstellen zudem einen großen Einfluss auf den erfolgreichen Strukturwandel hin zu einer klimafreundlicheren und emissionsärmeren Wirtschaft bzw. Gesellschaft. Die Württembergische Lebensversicherung AG z.B. ist sich dieser Bedeutung bewusst und verfolgt einen aktiven Ansatz zur Reduktion von schädlichen Emissionen in ihrem Kapitalanlageportfolio. Dieser zielt darauf ab, klimafreundliche Technologien und deren Verbreitung stärker zu fördern. In diesem Rahmen sind „Erneuerbare Energien“ seit vielen Jahren fester Bestandteil des strategischen Kapitalanlageprozesses der Württembergische Lebensversicherung AG. Konkret bedeutet dies, dass der Konzern aktuell im mittelbaren und unmittelbaren Besitz von rund 650 Megawatt an nachhaltiger und umweltfreundlicher Erzeugungskapazität ist. Daraus resultiert umgerechnet eine jährliche Stromproduktion über das Gesamtportfolio hinweg von rund 900 Gigawattstunden (GWh) pro Jahr. Damit können rund 200.000 Haushalte (bei einem unterstellten durchschnittlichen Verbrauch von 4.500 kWh p. a.) jährlich mit grünem Strom versorgt werden, was zu einer CO₂-Einsparung von rund 423.000 Tonnen p. a. führt.

Auch im traditionell größten Teil der Kapitalanlagen deutscher Lebensversicherer, den festverzinslichen Wertpapieren, hält das Thema Nachhaltigkeit in Form von „Green Bonds“ immer stärker Einzug. Seit 2015 ist die Württembergische Lebensversicherung AG bestrebt, diese Anlageform verstärkt bei der Neu- und Wiederanlage zu berücksichtigen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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 G4-EN1, G4-EN3, G4-EN8, G4-EN23, G4-EN14, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17 und G4-EN19.

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

Karlsruhe:	13142,11m ²
Ludwigsburg:	49374,17m ²
Stuttgart:	38633,16m ²
München:	2871,71m ²
Bad Vilbel:	2021,74m ²
Gesamt:	106.042,89 m ²

12. Ressourcenmanagement

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

Ziele und Maßnahmen 2015

(nach Bereich, konkretes Ziel und Umsetzung)

Bereich/ Konkretes Ziel	Umsetzung
Abfall	
	vollständig
Müll und Abfalltrennung an den HV-Standorten optimieren	<ul style="list-style-type: none"> Abfallwegweiser im Intranet für die Standorte Ludwigsburg, Karlsruhe und Stuttgart Abfallmengen werden durch Entsorger Remondis einer energetischen Verwendung zugeführt
Papierverbrauch stabilisieren und schrittweise senken	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung der Mitarbeiter im Hinblick auf doppelseitiges 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 <ul style="list-style-type: none"> Information im Intranet
Energie	
	in Umsetzung
Erneuerung Lüftungsanlage Hochhaus Ludwigsburg	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahme befindet sich im Planungszustand. Umsetzung in 2016. Reduzierung des Energieverbrauches durch Einsatz frequenzgesteuerter Motoren.
	teilweise
Erneuerung der vorhandenen Umwälzpumpen durch um ein vielfaches effizientere Pumpen mit elektronischer Drehzahlregelung	<ul style="list-style-type: none"> fortlaufender Austausch durch effizientere Pumpen bei notwendigem Ersatz der bisherigen alten Umwälzpumpen
	vollständig
Umzug Bad Vibel	<ul style="list-style-type: none"> Komprimierung von Büroflächen durch Umzug einer eigengenutzter Immobilie in gemietete Flächen.
	vollständig
Energieaudit	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung eines Energieberichtes gemäß DIN EN 16247-1
Ausblick 2018	
	Ablösung von energetisch ineffektiven Gebäuden. Überführung in EnEf-

Projekt Campus konforme Gebäude am Standort Ludwigsburg. Mit dem Bau wurde bereits 2015 begonnen. Energiereduzierung ab 2018.

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 steht wo möglich im Fokus.
- Neue Geräte im Rahmen der Ausstattung mit dem Betriebssystem Windows 8 wurden ausgeliefert.

Ausblick 2015: Im Geschäftsjahr 2015 wurden Energieaudits gem. des Energiedienstleistungsgesetzes bis zum 05. Dezember 2015 umgesetzt.

Mobilität

Umsetzung CO₂-Regelung:

Kennzahlen des dienstlichen Reiseverkehrs ermitteln, um Maßnahmen ableiten zu können, Bsp. Verbrauch zu senken:

Vollständig

Ergänzungen bezüglich Fuhrpark-, bzw. Dienstwagenflotte:

Der W&W Konzern ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst. Aus diesem Grund werden Dienstfahrzeuge je nach CO₂ Wert subventioniert oder sanktioniert. Im Bereich der Motivationsfahrzeuge wurde hierfür eine CO₂-Bonus- / Malus-Regelung vereinbart. Die Referenzfahrzeuge, die den weitaus größeren Teil der KFZ-Flotte ausmachen, werden nach Kostengesichtspunkten und vor allem nach dem Kriterium niedriger CO₂-Emissionswert ausgewählt. Die derzeitige Flotte umfasst auch vier Elektrofahrzeuge.

Produktökologie

Ausbau des Internetangebots zum Thema Nachhaltigkeit und ökologisches Bauen mit Infos zu Fördermitteln, rechtlichen

- Anforderungen (Energieeinsparverordnung, Energie-Check u.ä.): Vollständig
- Information der Kunden über ökologische Aspekte bei Bauvorhaben: Vollständig
- Darlehens- und Fondsangebote unter ökologischem Gesichtspunkt: Teilweise

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Tonerkartuschen (Stückzahl): 8188

Tintenpatronen Drucker (Stückzahl): 2111

CD-Rohlinge (Stückzahl): 1714

Kopier-Papier (Anzahl Blatt):

Weiss-TCS (FSC-Standard): 39 708 000

Recycling-Papier (Blauer Engel): 5 681 000

Total: **45 389 000 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 G4-EN3
Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Stromverbrauch:	19.730.613
Brennstoffverbrauch (Erdgas/Heizöl):	13.231.276 und 1.262.907
Diesel:	0
Benzin:	0
Fernwärme:	9.504.616
GESAMT:	43.729.412 KW/H

Leistungsindikator G4-EN6
Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

- Die W&W-Gruppe setzt auf neue, umweltschonende Antriebstechniken. Aktuell sind vier Elektro Smarts Bestandteil der Dienstwagenflotte, sowie eine Photovoltaikanlage in Gronau mit einer Leistung von 92,45 kWp. Ökostrom.
- 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 Anlagensegment 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 2015 vorgesehenen Neuanlagen im Bereich Alternative Investment wurden rund 27 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.
- Beim Ausbau des Standorts Ludwigsburg / Kornwestheim dominieren hohe ökologische Standards. Die Fertigstellung des neuen Gebäudekomplexes ist für Ende 2017 terminiert.

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 rund 1,6 Mrd. Euro für Modernisierungsvorhaben ausgezahlt, davon entfallen rund 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.

Wüstenrot unterstützt seine Kunden bei dem komplexen Thema energetische Sanierung unter Einsatz eines breiten Angebots an Informationen, Finanzierungsprodukten und Beratungsangeboten:

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; Social-Media; Posting von Themen in Facebook und Twitter.
- Verkaufsunterlagen, Broschüren (auch in Zusammenarbeit mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg).

Produkte

- Wüstenrot bietet Eigentümern von Wohnimmobilien besondere Produkte zur Finanzierung (energetischer) Modernisierungen, zu nennen sind insbesondere Wohndarlehen Turbo, Cash 3 und Cash 5; die Produkte von Wüstenrot sind in der Vergangenheit mehrfach von namhaften unabhängigen Testorganisationen ausgezeichnet worden

Beratung

- Wüstenrot hat 2015 in Kooperation mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg Veranstaltungen durchgeführt, um seine Außendienstpartner in ihrer Kundenansprache zum Thema energetische Sanierung zu schulen und mit gewerke- und herstellereutralen Informationen zu unterstützen
- Kostenloser Fördergeld-Service exklusiv bei Wüstenrot für Kunden, die energetisch sanieren (seit Anfang 2011): Bisher wurden rd. 11.300 Beratungen durchgeführt, durch die Kunden rd. 15,4 Mio. Euro an Zuschüssen erhalten haben.
- Wüstenrot engagiert sich auch auf politischer Ebene zum Thema energetische Sanierung; u. a. ist die Bausparkasse Mitglied bei der geea Allianz für Gebäude-Energieeffizienz (www.geea.info)
- Die Württembergische Versicherung zieht ihre Kunden über nachhaltig orientierte Tarife, z. B. bei Kfz-Versicherungen durch Nachlässe und Sondereinstufungen für umweltfreundliche Antriebe und Kleinwagen, mit ein

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Wasserverbrauch 2015 (Quelle: Stadtwerke)

Gesamt: 80.709 m³

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Abfallart: Menge 2015 in Tonnen

Stoffschlüssel	Stoffbezeichnung	LE	Menge in t
80111	Altfarben/-lack	KG	10
130508	Abfallgemisch	CBM	0
150202	ölh. Betriebsmittel	KG	2
160214	Elektronikschrott	TO	3,95
160601	Bleibatterien	KG	0
160604	Alkalibatterien	KG	0
170407	gemischte Metalle	TO	0,833
200139	Datenträger z.V	KG	3,76
60205	andere Basen	TO	0
99999	Verkauf	STK	0
140603	andere Lösemittel	TO	0
150110	Verpackungen	TO	0,048
170201	Holz Alt	TO	8,16
90108	Filme und Fotografien	TO	1
170411	Kupferkabel	TO	0,36
200140	Schrott	TO	5,31
150107	Mischglas	TO	0
200123	Kühlgeräte	STK	6
200201	Gartenabfälle	TO	21,02
200301	AzV (Siedlungsabfälle)	TO	103,48
200102	Mischglas	TO	4
150101	1.02 Mischpapier	TO	113,94
150102	Styroporformteile	CBM	14
150106	AzV (Verpackungen)	TO	118,823
160211	gebrauchte Geräte	STK	4

Stand: 2015, 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>

160213	E-Schrott	TO	2,558
160213	Monitor/Fernsehgerät	STK	1
170405	Eisen und Stahl	TO	0
170904	gemischte Baustoffe	TO	1,32
200108	Küchenmetall/Kantinen	LEER	219
200121	Leuchtstoffröhren	TO	0,08
200101	2.05 Akten und Papier	TO	422,318
200307	Sperrmüll	TO	13
20204	Schlämme aus Abwasser	CBM	12

13. Klimarelevante Emissionen

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

Der W&W Konzern ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst. Konkrete Ziele und Maßnahmen entnehmen Sie Kriterium 12.

Im Geschäftsjahr 2015 beläuft sich der CO₂-Ausstoß auf 10.732.376,6 kg.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.

CO ₂ Ausstoß 2015	in kg
Heizöl EL:	382.464,7
Erdgas:	3.009.958,6
Propangas/Flüssiggas:	0
Diesel:	0
Benzin:	0
Strom:	5.524.571,6
Fernwärme :	1.815.381,7
Regenerative Energien:	0
CO₂ gesamt:	10.732.376,6

CO₂ Ausstoß 2015 Abfall:

1.137.340 kg

CO₂ Ausstoß 2015 durch Benutzung der DB 2015:

26.887 kg

CO₂ Ausstoß durch Benutzung des Fuhrparks 2015:

117 CO₂g x 32.433 Km p.a. = 3.815,59 CO₂ Kg p.a. x 610 Fahrzeuge = **2.346.586,68 kg CO₂ Ausstoß der Fuhrparkflotte**

Leistungsindikator G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Wird nicht gesondert gefasst! (siehe Scope 1)

Leistungsindikator G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Wird nicht gesondert gefasst! (siehe Scope 1)

Leistungsindikator G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Konzerngastronomie

Regionaler und saisonaler Einkauf von Ware bei hiesigen Lieferanten. Konzernweit wird Mineralwasser der Fa. Teinacher ausgeschenkt, welches das Prüfsiegel 2016 „Gesicherte Nachhaltigkeit“ trägt

Die Bündelung auf 30 Lieferanten in VG reduziert nachhaltig den CO₂- Ausstoß.

Neue Schaum-Reinigungstechnik und der dauerhafte Einsatz von Dosierstationen optimiert den Reinigungsmittelverbrauch. Durch Zumischung von Luft zum Reinigungsmittel-Wassergemisch werden weniger heißes Wasser sowie Reinigungsmittel verbraucht.

Durch die Realisierung des Projektes „Neue Automatenlandschaft“, mit einer bedarfsgerechten Anpassung der Automatenanzahl, wird der Energieverbrauch fast halbiert.

Einsatz einer umweltfreundlichen Kühlung für die neue Salat- und Desserttheke in Ludwigsburg, bei der chlorfreies Niederdruckkältemittel genutzt wird. Dies führt zu geringerem Energieverbrauch und einer 30% Einsparung an Kältemittel.

Reisemanagement

Vier Elektroautos, die von den Mitarbeitern kurzfristig als Dienstfahrzeug benutzt werden können; CO₂-Richtlinie für Dienstwagen; Reiserichtlinie für Mitarbeiter (siehe GRI EN 26)

Green IT:

Schaffung zukunftssicherer und energieeffizienter W&W-Rechenzentren unter Berücksichtigung ökologischer Auswahlkriterien (Stromverbrauch, CO₂-Emission, Flächenverbrauch, etc.). Anhand diesen Auswahlkriterien wird am Standort Stuttgart (Ro74) ein neues, ökologisch effizienteres Rechenzentrum errichtet.

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) sowie
- Doppelboden frei von Kabeln und anderen Einbauten, dadurch keine Verluste bei der Luftzirkulation und keine Druckabfällen.

Vorschau: Für Mitte 2017/2018 ist die Inbetriebnahme eines zweiten neuen Rechenzentrums am Standort Kornwestheim geplant, wodurch eine noch effizientere Nutzung erreicht werden soll. Mit den Hochbauarbeiten für das neue Gebäude wurde im September 2015 begonnen. Die Ausbauarbeiten für das Rechenzentrum beginnen planmäßig im August 2016.

- Für das Rechenzentrum wird für einen Pfad der Kühlung die Kälteerzeugung für den Campus genutzt werden.
- Ab 8° Außentemperatur (und geringer) kann das Rechenzentrum allein durch die freie Außenkühlung gekühlt werden.
- Die Abwärme des Rechenzentrums wird für die Gebäude des Campus genutzt (z.B. Brauchwasser).

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Wertschöpfung und Wertschätzung – diese Werte begründen die Personalstrategie 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.

2015 wurde innerhalb der W&W AG das Group Sustainability Committee (GSC) gebildet.

Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, dem Thema Nachhaltigkeit noch besser gerecht zu werden und dieses auch operativ umzusetzen. Dem GSC gehören Mitarbeiter von Konzern Recht & Compliance (KR), Kommunikation (KE) und Konzernpersonal (KP) an.

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. Chancengerechtigkeit

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

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 wurde auf 24,4 % erhöht. Freiwerdende oder neu geschaffene Führungspositionen (Neubesetzungsquote) wurden zu 44,7 % mit Frauen besetzt – eine leichte Steigerung zum Vorjahr 2014.

Diese werden mit einem Vorstand sowie F1ern zu bestimmten Themen des Konzerns veranstaltet. 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.

Das Frauennetzwerk „FiT – Frauen in Toppositionen“ hat sich inzwischen gut etabliert, wobei sich die Art und die Ziele der 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. Besonders im Fokus lag dabei die Stärkung eines Führungsinteresses bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führen in Teilzeit sowie lebensphasenorientiertem Arbeiten.

Ergänzt wurde diese Maßnahme 2013 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.

Integration von Menschen mit Behinderung

Die W&W gibt jungen behinderten Auszubildenden von der Diakonischen Einrichtung Karlishöhe 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 (25 Personen)
- Netzwerk Sucht (23 Personen)
- Suchtkrankenhelfer/innen (11 Personen)
- Betriebssportgruppen der W&W-Gruppe
- Kooperationen 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 ist in 2014 gelaufen. Dies gilt für weitere zwei Jahre und somit bis Ende 2016. 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.

Seit 2013 wurden deshalb in den W&W Gruppe sukzessiven Betriebsvereinbarungen in den unterschiedlichen Unternehmen 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.

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 Mitarbeiter/innen 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 in beruf 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 Feuerseeperaten in Stuttgart und bei den Seepferdchen in Ludwigsburg. Für eine Notfallbetreuung stehen Eltern-Kind-Büros an den Standorten Stuttgart, Ludwigsburg, Karlsruhe und 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 2015 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 im Intranet wichtige Informationen zu Pflegestützpunkten, Unterstützungsleistungen, Vollmachten etc. Auch konkrete Workshopangebote oder Informationsveranstaltungen rund um die Themen Home- und Eldercare sind dort bereitgestellt.

Der Intranetauftritt ist für den gesamten Themenbereich „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ zielgruppengerecht gestaltet. So können im Bedarfsfall schnell Informationen und Angebote gefunden werden. Die W&W-Gruppe wurde 2015 zum dritten 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 steht in 2018 erneut an)

Beispiele für Maßnahmen:

- Beratung durch Familienservice Stuttgart
- 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 mit pflegebedürftigen Angehörigen

16. Qualifizierung

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

Gesellschaftliche Veränderungen, wie z. B. der Einsatz neuer Medien und Kommunikationstechnologien oder die notwendige Steigerung von Flexibilität und Selbstorganisation der Arbeitswelt von morgen, lassen die personalwirtschaftlichen Herausforderungen immer anspruchsvoller werden. Auch der Arbeitsmarkt verändert sich durch den demografischen Wandel. Der Anteil älterer Erwerbstätiger steigt, der von Nachwuchskräften sinkt. Gleichzeitig wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer höher, um die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt und deren Herausforderungen zu bewältigen. Der Fokus der Personalarbeit lag 2015 auf den folgenden vier Handlungsfeldern, innerhalb derer die Folgenden aufgelisteten Maßnahmen, Instrumente und Projekte durchgeführt wurden:

„Ziel unseres Handelns ist es, Leistungen für den (internen und externen) Kunden zu ermöglichen. Dafür agieren wir kooperativ, in vertrauensvoller

Zusammenarbeit und 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 mit Hilfe agiler Arbeitsmethoden vertrauensvoll und kooperativ innerhalb und außerhalb mit dem Konzernpersonal zusammen und fördern Transparenz und 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.

„Wirksame 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 Agilität auf Basis der jeweiligen Kompetenzen und Verantwortung. Die demographischen Veränderungen sind eine zentrale Herausforderung, die wir durch eine ausgewogene Personalstruktur und begleitende Maßnahmen mitgestalten.

„Uns kontinuierlich weiterentwickeln“

Wir fördern kontinuierliches Lernen und damit Weiterentwicklungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 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 angemessenen Servicelevel und Qualität um. Für all dies benötigen wir stabile Zielvorgaben und Strukturen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Ab- oder Anwesenheitsart

Name der Firma; Fälle; in Tagen

Betriebsunfall

W&W Produktion GmbH;1; 30

WHS;1;27

Württ. Versicherung AG;5;91

Wüstenrot Bank AG Pfandb.;1;4

Wüstenrot Bausparkasse AG;8;65

Betriebsunfall Ergebnis:16;217

Wegeunfall

W&W AG;5;79

W&W Informatik GmbH;5;115

W&W Service GmbH;3;27

Württ. Lebensvers. AG;1;2

Württ. Versicherung AG;17;500

Wüstenrot Bank AG Pfandb.;1;15

Wüstenrot Bausparkasse AG;10;211

Wegeunfall Ergebnis: 42;949

Gesamtergebnis: 58;1166

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Gesundheitsmanagement

Dadurch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Berufsalltag ständig mit schwierigen Situationen, Krisen, stetigen Veränderungen sowie Herausforderungen konfrontiert werden, ist dem W&W-Konzern die Gesundheit ihrer Angestellten ein besonderes Anliegen. Um diese aufrechtzuerhalten und gleichzeitig weiter zu verbessern wurde auch im Jahr 2015 ein vielseitiges Angebot mit verschiedenen Aktionen und Kursen durch das W&W-Gesundheitsmanagements fortgeführt. Neben dem ständigen Angebot an Rücken-, Yoga-, Gehirnfitness-, Zumba- und Faszien-Kursen sowie Gesundheitsseminaren lag der Schwerpunkt in 2015 auf dem Thema „Bewegung“. Dementsprechend gab es unter dem Motto „W&W bewegt sich“ verschiedene Workshops, Aktionen, Untersuchungen und Informationen.

Dazu gehörten als große Aktion die Gesundheitstage 2015 an 3 Standorten der W&W AG. An diesen waren verschiedene „Stände“ vor Ort vertreten, an welchen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Informationen rund um das Thema Bewegung geliefert wurden. Zusätzlich gab es verschiedene Mitmach-Aktionen wie ein Quiz oder Preisausschreibungen, aber auch Workshops und Vorträge. Dazu gehörten die „Bewegte Pause“, „Haltungschecks“, welche durch Fachkräfte der Betriebskrankenkasse durchgeführt wurden, verschiedene Workshops sowie „Mini-Vorträge“ zum Thema Rücken.

Weitere Aktionen, die 2015 zum Motto „W&W bewegt sich“ angeboten wurden:

- Motivierende Treppensteige-Aktion an 3 Standorten,
- „Rücken in Bewegung“: Informationen zur Sitzergonomie und dem dynamischen Sitzen, Checklisten zur rückschonenden Sitzhaltung, Bildschirmarbeitsplatzbegehungen durch Fachkräfte,
- „Beine in Bewegung“: Venenuntersuchung in Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst, zur Überprüfung des Zustands und der Funktionstüchtigkeit der Venen und
- „Augen in Bewegung“: Workshop zum Thema „Visualtraining – Entspanntes Sehen am Bildschirmarbeitsplatz“ mit 5-wöchiger E-Mail-Nachbegleitung.

Außerdem startete das W&W-Gesundheitsmanagement 2015 ein Pilotprojekt zur Bewegten Pause, welches nach durchweg positiver Resonanz der ungefähren 400 teilnehmenden Mitarbeiter an den Standorten Stuttgart und Ludwigsburg in den Regelbetrieb überführt wird.

Unter dem Motto „Stark in die Zukunft“ wurde im Jahr 2015 das Seminar zum Thema Resilienz in das Nachwuchsförderprogramm mitaufgenommen.

Die Qualität des Angebots bestätigten auch im vergangenen Jahr wieder die sehr positiven Ergebnisse der Befragungen, die die W&W AG seit Anfang 2012 regelmäßig bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Gesundheitsmanagement-Programm durchführen. Neben den Evaluationsergebnissen zeigen auch die Teilnehmerzahlen eine positive Resonanz der Angebote.

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.

Seit 2012 hat die W&W-Gruppe eine Konzernbetriebsvereinbarung zur „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 seit 2013 regelmäßig sogenannte ganzheitliche 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 Württembergischen 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 von 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 G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Weiterbildung pro Mitarbeiterkategorie und Geschlecht:

(Stand 31.12.2015)

Führungskräfte TOTAL: 31.932 Std.

FK weiblich: 12.154 Std. = Æ 86 Std. pro weibliche Führungskraft

FK männlich: 19.778 Std. = Æ 45 Std. pro männliche Führungskraft

Mitarbeiter TOTAL: 190.847 Std.

MA weiblich: 114.989 Std. = Æ 28 Std. pro Mitarbeiterin

MA männlich: 75.858 Std. = Æ 21 Std. pro Mitarbeiter

Anzahl Auszubildende unterteilt nach Geschlecht:

(Stand 31.12.2015)

Im Jahr 2015 haben 133 neue Auszubildende ihre Ausbildung begonnen:

Weiblich: 43,6% = 58

Männlich: 56,4% = 75

Auszubildende TOTAL: 353

Azubis weiblich: 46,5 % = 164

Azubis männlich: 53,5% = 189

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

TOTAL Personalbestand Inland (ohne Ausbildung):

(Stand 31.12.2015)

8.293 Mitarbeiter mit 44 verschiedenen Nationalitäten (Vgl. Vorjahr: 8.644)

Frauenanteil in Führungspositionen im Innendienst in % (ohne Auszubildende):

- 2015: 24,4%

- 2014: 24,3%

- 2013: 22,1%

Stand: 2015, 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>

Führungskräfte in der W&W-Gruppe Inland 2015 (im Innendienst) unterteilt nach Kategorie und Geschlecht:

Vorstand / Geschäftsführung

- 6,3 % Frauen
- 93,7 % Männer

Führungsebene 1

- 11,1 % Frauen
- 88,9 % Männer

Führungsebenen 2 und 3

- 27,8 % Frauen
- 72,2 % Männer

Altersstruktur in der W&W-Gruppe 12/2015

(ohne Mitarbeiter in der Passivphase der Altersteilzeit)

- < 20 Jahre: 5
- 20-24 Jahre: 175
- 25-29 Jahre: 559
- 30-34 Jahre: 813
- 35-39 Jahre: 825
- 40-44 Jahre: 1.069
- 45-49 Jahre: 1.439
- 50-54 Jahre: 1.523
- 55-59 Jahre: 1.146
- > 60 Jahre: 467

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Im Jahr 2015 hat die W&W keinen Fall von Diskriminierung zu verzeichnen.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

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

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

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 oder die Kultureinrichtung Rosenau e.V.

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. Die Wüstenrot sponsert SpVgg 07 Ludwigsburg, SV Salamander Kornwestheim und den 1. TC 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., Ludwigsburger Schlossfestspiele und an die Fördervereine für Kriminalprävention e.V. in Ludwigsburg und Sicheres und Sauberes Stuttgart e.V.

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 die Kommunen 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 2016 alle Projekte in der Projektentwicklung in Bezug auf die Energieeffizienz nach Kriterien der neuesten EnEV zu erstellen, ebenso wie eine nachhaltige ökologische Bauweise bei Projekten zu beachten. Aktiv ist die WHS vorrangig in der Heimatregion Stuttgart, aber auch in Hessen, NRW und Bayern. Im Immobilienmanagement bewirtschaften die WHS Wohn- und Gewerbeeinheiten mit einem ganzheitlichen Ansatz für Dritte. Damit schafft und bewirtschaftet die WHS Lebensräume und leistet einen nennenswerten Beitrag zur Nachhaltigkeit.

Kindertagesbetreuung

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

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 und in 2015 mit der Erich-Bracher-Schule aus Kornwestheim 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 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 entsprechende Leitsätze einzuhalten und ihre Nachhaltigkeit weiter zu steigern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Gewinn- und Verlustrechnung:

Stand 31.12.2015	in Tsd. Euro
Jahresüberschuss	60.538
Gewinnvortrag aus dem Vorjahr	1.008
Gewinnrücklagen	-
Bilanzgewinn	61.546

Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns:

Stand 31.12.2015	in Tsd. Euro
------------------	--------------

Stand: 2015, 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>

0,60 Euro Dividende je Stückaktie	56.249,832
Einstellungen in anderen Rücklagen	5.000,000
Vortrag auf neue Rechnung	296,24954
Gesamt	61.546,08154

Der Gewinnvorschlag geht davon aus, dass es bei Beschlussfassung über die Gewinnverwendung auf der Hauptversammlung keine von der Gesellschaft gehaltenen eigenen Aktien gibt, die gemäß § 71b Aktiengesetz nicht dividendenberechtigt sind. Sollte die Gesellschaft bei Beschlussfassung der Hauptversammlung über die Gewinnverwendung eigene, gemäß § 71b AktG nicht dividendenberechtigte Aktien halten, wird der Hauptversammlung bei unveränderter Ausschüttung einer Dividende von 0,60 € je dividendenberechtigter Stückaktie ein entsprechend angepasster Beschlussvorschlag über die Gewinnverwendung unterbreitet werden. Die Anpassung erfolgt in der Weise, dass sich der Gesamtbetrag der Dividende um den Betrag vermindert, welcher der Anzahl der dann von der Gesellschaft gehaltenen eigenen Aktien multipliziert mit 0,60 € (Dividende pro dividendenberechtigter Stückaktie) entspricht, und sich der Vortrag auf neue Rechnung um denselben Betrag erhöht.

Steueraufkommen:

Stand 31.12.2015	in Tsd. Euro
Lohnsteuer	124.646,180
Versicherungssteuer	302.285,972
Feuersteuer	8.353,866
Kapitalertragssteuer (Produktsteuer) W&W AG	74.986,420
Kapitalertragssteuer (Anteilseigner) W&W AG WL	12.363,281
	-
Ertragssteuern	36.719,231
Umsatzsteuer	11.718,911
Grundsteuer	7.397,985
Grundenwerbssteuer	2.898,946
Gesamt	581.370,792

Personalaufwendungen:

Stand 31.12.2015	in Tsd. Euro
Löhne und Gehälter	35.688
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung	5.409
Aufwendungen für Altersversorgung	3.371
Gesamt	44.468

Spendenaufwendungen (nicht politisch):

Stand 31.12.2015	
Gesamt	95.700

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die W&W AG und ihre Tochtergesellschaften nehmen über Interessensvertreter in diversen Verbänden und Vereinen aktiv an der gesellschaftlichen Entwicklung teil. So 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-, Bank- und Bausparverbänden. Dazu gehören der Gesamtverband der Deutschen Versicherungsgesellschaft (GDV), der AGV (Versicherer als Arbeitgeber), der Bundesverband deutscher Banken e.V., der Verband deutscher Pfandbriefbanken e.V., der Verband der privaten Bausparkassen e.V., sowie die Arbeitgebergemeinschaft 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

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 1.573.829,25 Euro (exklusiv Pflichtbeiträge in Einlagensicherungsfonds, Restrukturierungsfonds o.ä.) an den Verband privater Bausparkassen, den Bankenverband, Arbeitgeberverbände und ähnliche in Deutschland ansässige Institutionen geleistet. (Stand 31.12.2015).

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Corporate Governance / Compliance

Corporate Governance steht in der W&W AG und in der gesamten W&W-Gruppe für eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle der Unternehmen. (Siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2014](#): Seite 107.)

Die W&W AG wirken 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 sowie 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 Mitarbeiterinnen 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 sowie einen speziellen Verhaltenskodex im Vertrieb und 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.

Zudem unterstützt ein externer (Konzern-)Ombudsmann die Mitarbeiter der W&W-Gruppe, falls diese auf gewichtige und strafrechtlich oder unternehmensschädlich bedeutsame Vorgänge im Unternehmen aufmerksam machen wollen.

Führungskräfte und alle Mitarbeiterinnen und 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 ist gemeinsam mit ihren Tochterunternehmen, die das Erstversicherungsgeschäft betreiben, dem 2013 vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) verabschiedeten überarbeiteten Verhaltenskodex für den Vertrieb im Jahr 2013 beigetreten.

Die W&W AG gibt seit des erstmals 2002 von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex formulierten Kodex jährlich

Stand: 2015, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

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

eine 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.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-S03

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Erstmals 2011 wurden 18 Geschäftseinheiten der W&W-Gruppe als „relevant“ eingestuft und somit einer umfassenden Gefährdungsanalyse einschließlich Korruptionsrisiken unterzogen. Die Gefährdungsanalysen werden jährlich fortgesetzt.

Leistungsindikator G4-S05

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Im Geschäftsjahr 2015 wurden keine Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung erhoben.

Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Im Geschäftsjahr 2015 sind keine wesentlichen Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen gegen die W&W wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften erhoben worden.