



# WIN-Charta

## Zielkonzept

2014

*Wüstenrot & Württembergische-Gruppe*

Zielkonzept im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)  
Baden-Württemberg

---

## Inhalt

---

<b>1. Unsere Schwerpunktthemen</b>	<b>2</b>
<b>2. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunkt-Themen</b>	<b>3</b>
Schwerpunktthema 5: Anti-Korruption	4
Schwerpunktthema 9: Regionaler Mehrwert	5
Schwerpunktthema 12: Mitarbeiterwohlbefinden	6
<b>3. Weitere Aktivitäten</b>	<b>8</b>
<b>4. Unser WIN!-Projekt</b>	<b>10</b>

---

## 1. Unsere Schwerpunktthemen

---

**Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta**

- Leitsatz Nr. 5: Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.
- Leitsatz Nr. 9: Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.
- Leitsatz Nr. 12: Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.

## Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Mit den drei Schwerpunkten Compliance, regionale Verankerung und Mitarbeiter will der Finanzdienstleistungskonzern Wüstenrot & Württembergische (W&W) das bestehende Nachhaltigkeits-Engagement konsequent fortführen und weiter ausbauen. Die wirtschaftliche Tätigkeit als Finanzdienstleister ist mit Blick auf die anhaltende Niedrigzinsphase und die aus der Finanzkrise resultierenden Regularien stark geprägt von Nachhaltigkeit und Stabilität. Auch bei dem Engagement für die Öffentlichkeit ist der W&W-Gruppe Glaubwürdigkeit und Akzeptanz besonders wichtig. Die Förderung gesellschaftlicher Belange muss in der Folge mit der Verantwortung für Kunden, Mitarbeiter und wirtschaftliche Stabilität in Einklang stehen.

Für die W&W-Gruppe bedeutet Nachhaltigkeit so zu handeln, dass sowohl heutige als auch nachfolgende Generationen lebenswerte Bedingungen vorfinden. In diesem Sinne umfasst unser Verständnis einer nachhaltigen Entwicklung die Verbindung von wirtschaftlichem und gesellschaftlichem Fortschritt, sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt. Ihre unternehmerische Tätigkeit stellt die W&W-Gruppe in den Kontext nachhaltigen Handelns und übernimmt dadurch im besonderen Maße gesellschaftliche Verantwortung.

Zu Leitsatz Nr. 5:

Als Finanzdienstleistungskonzern Wüstenrot & Württembergische, bestehend aus der Wüstenrot Bausparkasse, der Wüstenrot Bank und der Württembergischen Versicherungsgruppe, ist das Unternehmen einer Vielzahl rechtlicher und aufsichtsrechtlicher Regularien ausgesetzt. Darüber hinaus hat sich die W&W-Gruppe entschlossen, aktiv jeder Form von Wirtschaftskriminalität, insbesondere auch der Korruption, entgegenzutreten. Korruption wird nicht nur als unternehmerischer Nachteil betrachtet, der die W&W-Gruppe unmittelbar betreffen und schädigen kann, sondern korruptive Handlungen können auch negative Auswirkungen auf volkswirtschaftliche Marktmechanismen insgesamt haben, die Staat und Gesellschaft gleichermaßen beeinträchtigen. Korruption verhindert und zerstört Vertrauen, wirtschaftliche und natürliche Ressourcen, Rechtssicherheit und verhindert dadurch die Entwicklung von Wohlstand.

Zu Leitsatz Nr. 9:

Ihre Geschichte und Tradition verbindet die Unternehmen der W&W-Gruppe in ganz besonderer Weise mit den Menschen und ihrer Stammregion. Sie blicken auf eine lange Historie zurück und sind fest in Baden-Württemberg verwurzelt. Von Anfang an haben sie sich dem Vorsorge-Gedanken verpflichtet – Wüstenrot gilt als Erfinder des Bausparens und das Vorgängerunternehmen der Württembergischen hat die erste private Feuerversicherung entwickelt – und ihn stets weiterentwickelt. Verantwortungsbewusstsein, Beständigkeit und Verlässlichkeit sind die gewachsenen Werte, die auch heute die Arbeit der W&W-Gruppe prägen – und die in der Finanzdienstleistungsbranche heute bedeutender sind denn je.

Zu Leitsatz Nr. 12:

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.

## 2. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunkt-Themen

### Schwerpunktthema 1: Anti-Korruption

#### Wo stehen wir?

Die W&W-Gruppe verfügt über einen konzernweit geltenden Verhaltenskodex (nebst einem umfangreichen korrespondierenden Handbuch hierzu), der auch zum Thema „Korruption“ informiert und klare Verhaltensregeln aufzeigt. Der Verhaltenskodex gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiter des Innen- wie auch des Außendienstes. Neben dem Konzern-Compliance-Beauftragten steht für besondere vertriebliche Fragen, die auch den Themenkomplex korruptiver Handlungen tangieren können, zusätzlich auch ein Vertriebs-Compliance-Beauftragter zur Verfügung. Beide Positionen werden von Syndikusanwälten besetzt, die über langjährige Erfahrungen in diesem Bereich verfügen. In einem konzernweit geltenden Compliance Management System, das im Teilrechtsbereich „Fraud“ bereits durch eine externe Wirtschaftsprüfungskanzlei erfolgreich geprüft worden ist, sind die erforderlichen Compliance-Strukturen und -Prozesse definiert worden.

#### Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Auf Basis eines konzernweit geltenden Compliance-Management-Systems sollen die besonderen Aspekte vertrieblicher Tätigkeit und die damit verbundenen korruptiven Komponenten in einem gesonderten Vertriebs-Compliance-Management-System zusammengefasst werden. Dies zunächst mit Fokus auf den Vertrieb der Württembergischen Versicherungsgruppe, jedoch unter Betrachtung sämtlicher Vertriebskanäle der Gruppe, mithin also auch des Vertriebs von Wüstenrot.

#### Daran wollen wir uns messen

Das Vertriebs-Compliance-Management-System soll durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft auf Basis des Prüfungsstandards IDW PS 980 sowie des Verhaltenskodex für den Vertrieb des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) geprüft und bescheinigt werden.

Der Prüfungsstandard IDW PS 980 definiert die Elemente, die ein Compliance Management System enthalten muss, um als angemessen angesehen zu werden:

- Compliance-Kultur
- Compliance-Ziele
- Compliance-Organisation

- Compliance-Risiken
- Compliance-Programm
- Compliance-Kommunikation
- Compliance-Überwachung und -Verbesserung

Der GDV hat 2013 einen Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten geschaffen, dem auch alle Unternehmen der Württembergischen Versicherungen beigetreten sind. Die dort enthaltenen elf Leitlinien sollen das Bewusstsein der Unternehmen und Vermittler für die Interessen der Verbraucher schärfen und Vertriebspraktiken unterbinden, die den Belangen der Kunden widersprechen könnten.

## Schwerpunktthema 2: Regionaler Mehrwert

### Wo stehen wir?

Mit insgesamt rund 14.000 Beschäftigten (im Innen- und Außendienst) ist die W&W-Gruppe der größte unabhängige Arbeitgeber unter den Finanzdienstleistern in Baden-Württemberg und eine bedeutende wirtschaftliche Größe in der Region. Die Geschichte sowie die Tätigkeitsfelder der Unternehmen der W&W-Gruppe basieren auf sozialen Grundideen. Als Vorsorge-Spezialist hält die W&W-Gruppe diese Historie lebendig, denn das unternehmerische Handeln steht auch heute im Dienst der Gesellschaft: Wüstenrot und Württembergische helfen dabei, elementare menschliche Grundbedürfnisse zu erfüllen. Indem diese Komponenten in die Unternehmensphilosophie integriert werden, entsteht eine besonders starke Schutzgemeinschaft. In dieser Tradition unterstützt die W&W-Gruppe die Gesellschaft unter anderem durch Förderungen des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, die Friedrich-August-von-Hayek-Stiftung, die Festspielhäuser in Ludwigsburg und Baden-Baden, die Bachakademie Stuttgart sowie regionales Sponsoring oder Kooperationen mit Schulen und Hochschulen vor Ort. Der Vorsorge-Gedanke ist der W&W-Gruppe auch bei ihrem Engagement wichtig: Zusammen mit der Stadt Stuttgart fördert sie den Preis „Partner für Sicherheit“ zur Kriminalitätsvorbeugung und unterstützt ebenso die Kriminalprävention der Stadt Ludwigsburg.

### Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Vorsorge und Nachhaltigkeit sind untrennbar miteinander verbunden. Diese Verbundenheit soll noch stärker fokussiert und fortgeschrieben werden. Schwerpunkt dabei: Verbindung von Regionalität und Prävention. Verstärkt sollen zudem Kunden, Investoren und die Öffentlichkeit auf das Engagement der W&W-Gruppe aufmerksam gemacht und dieses cross-medial hervorgehoben werden.

### Daran wollen wir uns messen

Bestehende Kooperationen im Bereich Präventions-Förderung sollen ausgebaut und vorangetrieben werden. Die gewählten Projekte werden kommunikativ begleitet und Mitarbeiter, Kunden und Öffentlichkeit darüber regelmäßig informiert. Genutzt werden dabei Instrumente wie Pressemitteilungen, Internet und Intranet. Zudem soll auf der Konzernwebsite ein Bereich zu gesellschaftlichem Engagement aufgebaut werden, um die Aktivitäten der W&W-Gruppe öffentlich zu dokumentieren.

## Schwerpunktthema 3: Mitarbeiterwohlbefinden

### Wo stehen wir?

Als leistungsorientiertes und familienfreundliches Unternehmen bietet die W&W-Gruppe nicht nur attraktive Karrierechancen und vielfältige Aufgaben, in einem Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einsetzen und sich persönlich und fachlich weiterentwickeln können sondern auch zahlreiche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie z.B. eine betriebliche Kindertagesstätte, Pflegeunterstützung und Lebenslagencoaching. Ebenfalls ist die Gesunderhaltung der Belegschaft der W&W-Gruppe ein wichtiges Anliegen. Die Basis des Erfolges der W&W-Gruppe bilden hochqualifizierte, motivierte und engagierte Leistungsträger, die Verantwortung übernehmen – ganz gleich, ob Auszubildende, Praktikanten, Berufseinsteiger oder Berufserfahrene. Die W&W-Gruppe legt deshalb einen besonderen Schwerpunkt auf eine hochwertige und bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung.

### Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Jährliche Mitarbeitergespräche dienen bei W&W als Feedbackgespräch zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft und dienen der Vereinbarung evtl. Weiterentwicklungsmaßnahmen. Bis 2015 soll eine hundertprozentige Durchführungsquote bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen erreicht werden. Dafür werden Führungskräfte insbesondere in Schulungen und durch Kommunikation sensibilisiert. Zudem werden mit der Ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung (GGB) die aktuellen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter analysiert und Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen und physischen Gefährdungen umgesetzt. Neben dem Ausbau der Feedbacksysteme soll zusätzlich lebensphasenorientierte Personalarbeit geleistet werden. Deshalb wird das Angebot zu mobilem Arbeiten, „Bring your own mobile device“ oder E-Learning sukzessive ausgebaut. Konzernweit sollen Führungspositionen mit mind. 30 Prozent Frauen besetzt werden. Dies ist in Zielvereinbarungen verankert, zudem werden z.B. Karriereberatungen und Frauennetzwerke angeboten.

Um ständige Veränderungen professionell zu betreiben, soll Changemanagement als durchgängiges Thema etabliert werden – in Führungskräfte-Schulungen, mit einem sog. „Werkzeugkasten für Veränderungen“.

### Daran wollen wir uns messen

Den Umsetzungsgrad der angestrebten Veränderungen wollen wir messen durch: Die Durchführungsquote für Jahresgespräche wird an den Vorstand berichtet. Jährlich erfolgt ebenfalls die Berichterstattung zu Maßnahmen des GGB und zu Fehlzeitenquoten. Weiterhin wird das Gesundheitsmanagement (Angebot und Nutzung) controlled und die Genderquote quartalsweise an den Vorstand berichtet.



---

## 3. Weitere Aktivitäten

---

Was wir außerdem erreichen wollen

## Leitsatz 1: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Verantwortliches Handeln sowie gesellschaftliches Engagement haben in der W&W-Gruppe eine lange Tradition und sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur. Für ihre Kunden und Anteilseigner, aber auch für Mitarbeiter will die W&W-Gruppe nachhaltig wirtschaftlich erfolgreich sein. Gleichzeitig verpflichtet sich der gesamte Konzern, bewusst mit seinem sozialen, kulturellen und ökologischen Umfeld umzugehen. Angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase, des verschärften Wettbewerbs und der zunehmenden Anforderungen der Regulierung trifft die W&W-Gruppe mit dem Strategieprogramm „W&W 2015“ weitere Vorsorgemaßnahmen. Der Konzern wird weiterhin auf bedeutende Investitionen setzen, um auch in dieser „Neuen Realität“ seine Stabilität, Wettbewerbskraft und Unabhängigkeit zu sichern. Diese Postulate sind die entscheidenden Garanten für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg und für die dauerhafte Unabhängigkeit als Vorsorge-Spezialist am Markt. Besonders wichtig ist es der gesamten Gruppe, dem gestiegenen Sicherheitsbedürfnis der Kunden zu entsprechen, indem die Finanzstärke ausgebaut wird. Zudem soll durch weiter optimierte Kostenstrukturen die Wettbewerbsstärke der Produkte untermauert werden.

## Leitsatz 2: Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wertschöpfung und Wertschätzung – diese Werte begründen die Personalstrategie des Vorsorge-Spezialisten Wüstenrot & Württembergische. Nur wer das Potenzial seiner Mitarbeiter auf hohem Niveau fördert und damit die Leistungsfähigkeit seiner Belegschaft stärkt, schätzt deren Wert und bietet Motivation für neue Ideen und Impulse. Um Rechtsverstöße zu vermeiden und aufzudecken, hat die W&W-Gruppe ein Group-Compliance-Committee etabliert. Der Verhaltenskodex, zu dem regelmäßig interne Schulungen durchgeführt werden, formuliert die wesentlichen Regeln und Grundsätze für verantwortungsbewusstes und rechtlich korrektes Verhalten der Mitarbeiter. Dieser gilt für alle Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter im Innen- und Außendienst. Die W&W-Gruppe berücksichtigt zudem die mit den jeweiligen Betriebsräten getroffenen Betriebsvereinbarungen, welche sich an den Interessen der Arbeitnehmer orientieren. Zudem gilt für alle Mitarbeiter des Innendienstes sowie des angestellten Außendienstes der beiden Versicherer Württembergische und Karlsruher ein mit der Gewerkschaft ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft vereinbarter Tarifvertrag. Es werden generell mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Standards eingehalten.

## Leitsatz 3: Nachhaltige Innovationen

Vorsorge und Nachhaltigkeit sind untrennbar miteinander verbunden. Deshalb hat die W&W-Gruppe im Jahr 2012 ihr Zielbild im Bereich der unternehmerischen Tätigkeit durch den Punkt nachhaltiges Handeln erweitert. Die W&W-Gruppe ist davon überzeugt, dass sich nur solche Unternehmen langfristig behaupten können, die in einer sich im Wandel befindlichen Welt die Initiative ergreifen und Verantwortung übernehmen. Mit ihrem Nachhaltigkeitsengagement übernimmt die W&W-Gruppe Verantwortung für ihr Handeln und die damit verbundenen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Die Schaffung nachhaltiger Finanzdienstleistungsprodukte gehört dazu. Im Bereich der Produkte und Dienstleistungen bietet die Wüstenrot Bausparkasse etwa kostenlose Zuschussberatungen und Beratungen über Wüstenrot-Kooperationen mit Energiefachberatern an, um die Kunden zu energieeffizientem Bauen und Modernisieren zu bewegen. Die Württembergische Versicherung bietet ihren Kunden nachhaltig orientierte Tarife, z.B. bei Kfz-Versicherungen durch Nachlässe und Sondereinstufungen für umweltfreundliche Antriebe und Kleinwagen. Auch in der Anlagestrategie werden auch zukünftig verstärkt ökologische Belange berücksichtigt.

## Leitsatz 4: Finanzentscheidungen

---

## 4. Unser WIN!-Projekt

---

Dieses Projekt wollen wir unterstützen

Vorsorge ist das prägende Element der Unternehmensausrichtung und des gesellschaftlichen Engagements der W&W-Gruppe. Entsprechend sollen präventive Projekte mit einer Förderung bedacht werden: Als Vorsorge-Spezialist ist es der Wüstenrot & Württembergische-Gruppe ein Anliegen, weiterhin die wichtige Arbeit des "Förderverein Sicheres und Sauberes Stuttgart e.V." sowie "Sicheres Ludwigsburg – Förderverein zur Kriminalprävention e.V." zu unterstützen.

## 1. Projekt im Besonderen: Brandschutzerziehung in Kindergärten, Stuttgart

Ehrenamtliche der Stuttgarter Freiwilligen Feuerwehr lassen sich seit 2003 in ihrer Freizeit zu Fachkräften für Brandschutzerziehung ausbilden und sind stadtweit im Arbeitskreis Brandschutzerziehung organisiert. In einem aus mehreren Bausteinen bestehenden Projekt geben sie ihr Wissen anschließend an Gruppen in Kindertageseinrichtungen weiter. Die Brandschutzerziehung wird gemeinsam mit den Eltern und den Erziehern in mehreren Stufen über den Zeitraum von rund einem Monat durchgeführt. Zuerst erfolgt ein Vorgespräch mit den Erziehern. Neben der Grundthese „Regeln sind besser als Verbote“ wird auch der komplette Ablauf besprochen. Für die Projektdauer erhält der Kindergarten verschiedene Arbeitsmaterialien in Form von Büchern, Spielen, Puzzles und Musik-CDs und kann dadurch die Kinder an die Thematik heranzuführen.

Seit 2012 steht das Rauchhaus für das Projekt zur Verfügung: Anhand dessen können die Gefahren eines Brandes den Kindern sehr anschaulich gemacht und das richtige Verhalten besprochen werden. So kann beobachtet werden, wie schnell sich der Rauch im ganzen Haus verbreitet und dass die Kinder, wenn sie z.B. die Türen schließen, die Ausbreitung eindämmen bzw. verringern können.

## 2. Projekt im Besonderen: Gewalt im Leben älterer Menschen

Die kommunale Kriminalprävention (KKP) umfasst alle Maßnahmen und Projekte auf kommunaler Ebene, die geeignet sind, das Begehen von Straftaten zu erschweren, die Anzahl und Schwere von Straftaten zu vermindern oder das subjektive Sicherheitsempfinden der Bevölkerung zu verbessern. Es ergab sich hier die Idee, das Thema „Gewalt im Leben älterer Menschen“ umfassender zu betrachten. Es wurden vier Teilbereiche identifiziert: Beziehungsgewalt im häuslichen Umfeld, Gewalt im Zusammenhang mit institutioneller Pflege (mobil und stationär), Sicherheit in der Öffentlichkeit und an der Haustüre im Hinblick auf tatsächliche Kriminalitätsgefahren. Hinzu kommen die subjektive Kriminalitätsangst im Alter sowie sexualisierte Gewalterfahrung im Leben der heute älteren Frauen.

Im Oktober 2012 startete das Projektmodul „Sicherheit im Alter – in der Öffentlichkeit und an der Haustüre“. Bei der Veranstaltung geht es um Trickbetrug zu Lasten älterer Menschen, insbesondere an der Haustüre und am Telefon. Zur Einstimmung des Publikums zeigt die Laien-Senioren-Theatergruppe „Feuer und Flamme“ aus Duisburg-Rheinhausen das Stück: „Aufregung bei Frau Keller – die fieseren Tricks der Ganoven an der Haustüre“. Die Szenen und Methoden aus dem Stück werden dann in einem Vortrag aufgegriffen. Ein Vertreter der Polizeidirektion Ludwigsburg stellt die subjektiven Kriminalitätsängste älterer Menschen den tatsächlichen Kriminalitätsgefahren im Alter gegenüber: Die polizeiliche Statistik zeigt, dass ältere Menschen höchst selten Opfer von Gewalttaten oder Raubüberfällen werden. Die wahren Gefahren liegen woanders. In Wirklichkeit sind es z.B. zweifelhafte Haustürgeschäfte, Trickdiebstähle oder Betrügereien, denen Seniorinnen und Senioren hauptsächlich zum Opfer fallen.

Ziele des Projekts:

Aktuelle Situation analysieren

Erarbeitung guter Grundlagen, um passende Hilfen anzubieten

## Art und Umfang der geplanten Unterstützung

Unterstützt werden die Projekte jeweils in Höhe eines vierstelligen Betrages, wobei die bestehende Unterstützung je Projekt fast verdoppelt wurde.