

# Entsprechenserklärung: Wüstenrot & Württembergische AG

Berichtsjahr	2012
Leistungsindikatoren-Set	GRI 3.1
Kontakt	Wüstenrot & Württembergische AG (W&W)  Leiter Konzern Recht und Compliance (KR) Carsten Beisheim  Gutenbergstrasse 30 70176 Stuttgart Deutschland  <a href="mailto:carsten.beisheim@ww-ag.com">carsten.beisheim@ww-ag.com</a>

## Allgemeine Informationen

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

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

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

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

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

Die Angaben in der Entsprechenserklärung beziehen sich, wo nicht anders vermerkt, auf den Berichtszeitraum vom 01.01.2012 - 31.12.2012.

## Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

### Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

#### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Nach dem Ende 2009 erfolgreich abgeschlossenen Erneuerungsprogramm „W&W 2009“ läuft seit Anfang 2010 das Zukunftsprogramm „W&W 2012“ (fortgeführt im neuen Stärkungsprogramm „W&W 2015“) um. Dieses legt im dritten Jahr der Programm Laufzeit, abgestimmt auf die strategischen Ziele, die Schwerpunkte auf die fünf Erfolgsschlüssel „Wachstum“, „Werthaltigkeit“, „Nachhaltigkeit“ und Wahrnehmung als „Der Vorsorge Spezialist“ sowie auf „ein überdurchschnittliches Risikomanagement“.

Die W&W-Gruppe (W&W) als verantwortlich handelndes Unternehmen stellt sich rechtzeitig, strategisch und nachhaltig auf zukünftige Ereignisse ein und setzt den nächsten Strategieschritt „W&W 2015“ um. Ziel ist es, die bisherigen Erfolge abzusichern und fortzuschreiben. Die ambitionierten Ziele des Programms unterliegen aufgrund vielfältiger interner und externer Einflussfaktoren diversen strategischen Risiken. Durch vorausschauende Beurteilung der für unser Geschäftsmodell kritischen Erfolgsfaktoren versuchen wir, unsere strategischen Ziele zu erreichen. Wir streben an, strategische Risiken frühzeitig zu erkennen, um geeignete Maßnahmen zur Risikostreuung entwickeln und einleiten zu können.

Im (Konzern-)Geschäftsbericht der Wüstenrot & Württembergischen AG (W&W) sind der Risikobericht und alle Angaben zum Risikomanagement einsehbar.

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2012, S.41-50; S.288-293)

[http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente\\_2/geschftszwischenberichte/2013\\_2/geschaeftsbericht\\_1/GB\\_WuW\\_2012\\_25-03-13.pdf](http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente_2/geschftszwischenberichte/2013_2/geschaeftsbericht_1/GB_WuW_2012_25-03-13.pdf)

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

- Der **Deutsche Corporate Governance Kodex** dient der Erhöhung der Transparenz für nationale und internationale Investoren bezüglich der in

Deutschland geltenden Regeln für Unternehmensleitung und Unternehmensführung.

- **Der Verhaltenskodex der W&W** formuliert die wesentlichen Regeln und Grundsätze für verantwortungsbewusstes und rechtlich korrektes Verhalten der Mitarbeiter\*.

- Seit 2006 ist die W&W Mitglied beim **ECOfit Netzwerk**, ein Programm des Umweltministeriums Baden-Württemberg zur Förderung des betrieblichen Umweltschutzes. Voraussetzung dafür ist die erfolgreiche ECOfit-Zertifizierung des Betriebes, bzw. eine ISO 14001-Zertifizierung oder EMAS Validierung. Das ECOfit Netzwerk ist auf Dauer angelegt und besteht aus zwei Modulen, die jährlich geprüft werden.

## 2. Wesentlichkeit

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

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

Geschichte und Tätigkeitsfelder der W&W und ihrer Tochterunternehmen basieren auf sozialen Grundideen. Die W&W mit ihrem Geschäftsmodell als „Der Vorsorge-Spezialist“ mit den vier Bausteinen Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung hält diese Historie lebendig. Die W&W hilft dabei, elementare menschliche Grundbedürfnisse zu erfüllen, wie etwa die finanzielle Existenz zu sichern, eigenen Wohnraum zu schaffen, die Gesundheit und das erworbene Eigentum zu schützen sowie die Familie abzusichern und für das Leben im Alter vorzusorgen. Indem die W&W-Gruppe diese Komponenten in ihre Unternehmensphilosophie integriert, schafft sie eine besonders starke Schutzgemeinschaft.

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2012, S.19)

[http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente\\_2/geschftszwischenberichte/2013\\_2/geschaeftsbericht\\_1/GB\\_WuW\\_2012\\_25-03-13.pdf](http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente_2/geschftszwischenberichte/2013_2/geschaeftsbericht_1/GB_WuW_2012_25-03-13.pdf)

Vorsorge und Nachhaltigkeit sind dabei untrennbar miteinander verbunden. Deshalb haben wir im Jahr 2012 das Zielbild der W&W 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.

### Auszug aus der Geschäftsstrategie der W&W AG

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 setzt in den nächsten drei Jahren weiter auf bedeutende Investitionen, 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 „Der 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.

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2012, S.77)

[http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente\\_2/geschftszwischenberichte/2013\\_2/geschaeftsbericht\\_1/GB\\_WuW\\_2012\\_25-03-13.pdf](http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente_2/geschftszwischenberichte/2013_2/geschaeftsbericht_1/GB_WuW_2012_25-03-13.pdf)

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

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

## 3. Ziele

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

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

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2012, S.305)

[http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente\\_2/geschftszwischenberichte/2013\\_2/geschaeftsbericht\\_1/GB\\_WuW\\_2012\\_25-03-13.pdf](http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente_2/geschftszwischenberichte/2013_2/geschaeftsbericht_1/GB_WuW_2012_25-03-13.pdf)

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

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

Des Weiteren wurde das Thema Gender Diversity 2012 im Konzern implementiert. Ziel des Programms ist es, bis Ende 2015 **30 Prozent Frauen in Führungspositionen** zu haben.

Im Rahmen der **Umweltschutzmaßnahmen der W&W** wurden 2012 u.a. folgende Ziele gesetzt, resp. Maßnahmen unternommen:

- Umsetzung der konzernweiten CO<sub>2</sub>-Regelung mit dem Ziel, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Dienstwagenflotte (insgesamt 653 Fahrzeuge) sukzessive zu senken.
- Standortneuorientierung unter Beachtung höchster ökologischer Standards.
- Green IT: Schaffung zukunftssicherer und energieeffizienter W&W-Rechenzentren unter Berücksichtigung ökologischer Auswahlkriterien (Stromverbrauch, CO<sub>2</sub>-Emission, Flächenverbrauch, etc.). Anhand diesen Auswahlkriterien wurde ein neues, ökologisch effizienteres Rechenzentrum Ende Mai 2013 in Betrieb genommen.
- Seit 2006 ist W&W Mitglied im ECOfit Netzwerk. Dessen Ziel ist es, langfristiges und vor allem nachhaltiges Wirtschaften zu fördern, neue Kosteneinsparpotenziale zu ermitteln und die umweltrechtliche Situation in den Unternehmen weiter zu verbessern. W&W erhielt 2012 erneut die ECOfit-Zertifizierung.

Einbezug von **Anspruchsgruppen**:

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

#### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

Die Risiken des Klimawandels werden zudem im Rahmen des konzernweiten **Risikomanagementprozesses** als Emerging Risk klassifiziert, womit innerhalb des Emerging Risk Managements eine Identifikation, Kontrolle und Beobachtung erfolgt.

#### Leistungsindikatoren zu den Kriterien 1 bis 4

*Leistungsindikator GRI 1,2.*

*Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.*

#### Risikoprofil und wesentliche Risiken.

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2012, S.50-72; S.293–309)

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

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2012, S.77-81)

[http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente\\_2/geschftsuzwischenberichte/2013\\_2/geschaeftsbericht\\_1/GB\\_WuW\\_2012\\_25-03-13.pdf](http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente_2/geschftsuzwischenberichte/2013_2/geschaeftsbericht_1/GB_WuW_2012_25-03-13.pdf)

#### Vorausschau auf W&W 2015

Historisch niedrige Kapitalmarktzinsen, erhöhte Regulationskosten und steigende Eigenkapitalanforderungen stellen für Finanzdienstleister die „Neue Realität“ dar. Auf diese erschwerten Bedingungen stellt sich die W&W-Gruppe als verantwortlich handelndes Unternehmen rechtzeitig und strategisch ein und setzt den nächsten Strategieschritt „W&W 2015“ auf. Basis des Stärkungsprogramms „W&W 2015“ sind die vorangegangenen Programme „W&W 2009“ und „W&W 2012“.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

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

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

### 6. Regeln und Prozesse

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

- Die konzernweit gültigen **Umwelleitlinien** enthalten die vier Bereiche Ressourcenverbrauch und Beschaffung, Mitarbeiterinformation, Einhaltung rechtlicher Vorschriften und Produktökologie. Sie rufen zum sparsamen Umgang mit Ressourcen auf und sensibilisieren die Mitarbeiter für umweltbewusstes Handeln. Die Unterzeichnung durch den Vorstand verdeutlicht die Wichtigkeit des Umweltschutzes in der W&W-Gruppe.

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

- In den **Vergütungsgrundsätzen** der W&W-Gruppe ist festgehalten, dass, soweit im jeweiligen Vergütungssystem individuelle Zielvereinbarungen vorgesehen sind, diese auch auf Nachhaltigkeit auszurichten sind.

- Im Bereich Logistik und Transport sind die **Reiserichtlinien** zu beachten (z.B. ist vor der Planung jeder Reise generell zu prüfen, ob statt der Reise auch alternative Kommunikationsformen wie z.B. Telefon- und Videokonferenz genutzt werden können; bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen).

- Einhaltung der CO<sub>2</sub>-Richtlinien zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes bei der Dienstwagenflotte.

Einbezug von Anspruchsgruppen (z.B. Mitarbeiter):

- Über das **Intranet** werden die Mitarbeiter regelmäßig zu Themen der Nachhaltigkeit wie betrieblicher Umweltschutz, Compliance und über diverse Richtlinien informiert und für ökologische Themen sensibilisiert.

- Im Bereich der Produkte und Dienstleistungen bietet die Wüstenrot Bausparkasse **kostenlose Zuschussberatungen und Beratungen über Wüstenrot-Kooperationen mit Energiefachberatern** an, um die Kunden zu energieeffizientem Bauen und Modernisieren zu bewegen.

- 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. (Weitere Tarife siehe GRI EN 6)

### 7. Kontrolle

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

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

Gemäß der W&W-Risikostrategie sind die Vergütungssysteme in der W&W-Gruppe so auszugestalten, dass der langfristige Unternehmenserfolg und die Prosperität der W&W-Gruppe im Vordergrund stehen. Schädlich Anreize und die Belohnung von Fehlleistungen sind zu vermeiden (siehe auch DNK 8):

- Verstärkte Berücksichtigung von Komponenten mit mehrjähriger Anreizwirkung (innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung) durch entsprechende Gewichtung.

- Gemäß den Vergütungsgrundsätzen der W&W-Gruppe sind auch die individuellen Ziele auf Nachhaltigkeit auszurichten.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### Leistungsindikator GRI 4,8

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

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

- Ressourcenverbrauch und Beschaffung:

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

- Mitarbeiterinformation:

Wir informieren regelmäßig hausintern, um unsere Mitarbeiter für umweltbewusstes Handeln zu sensibilisieren.

- Einhaltung rechtlicher Vorschriften:

Wir halten die gesetzlichen Umwelt-Vorschriften ein und streben im Rahmen unserer Möglichkeiten nach Verbesserungen.

- Produktökologie:

In unserer Anlagestrategie und bei unseren Produkten berücksichtigen wir verstärkt ökologische Belange.

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

Seit Juni 2009 bildet der **Verhaltenskodex** ergänzend zu den gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien einen Mindeststandard, der die Integrität und Professionalität aller Unternehmensangehörigen gewährleisten soll. Die sich bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex ergebenden rechtlichen Konsequenzen orientieren sich an der Art und der Schwere des Verstoßes. Dabei kann die gesamte Bandbreite juristischer Sanktionen, d.h. arbeitsrechtliche, zivilrechtliche oder auch strafrechtliche Maßnahmen, genutzt werden. 2012 wurde dieser Verhaltenskodex überarbeitet und gilt seit 2013 nunmehr sowohl an den deutschen als auch an den tschechischen Standorten der W&W-Gruppe.

Um die Integrität der Mitarbeiter in dem 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 integriertes Verhalten der Mitarbeiter in der Öffentlichkeit und auch im Verhalten gegenüber den Kunden gelegt.

Die Versicherungsunternehmen der W&W-Gruppe sind dem **Verhaltenskodex** für den 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 **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 CO<sub>2</sub>-Ausstoßes der W&W-Gruppe beitragen.

### Leistungsindikator GRI 4,9

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

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

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2012, S.315)

## 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), Kosteneffizienz und Marktperformance, die als kurz-, mittel- und langfristig klassifiziert werden können.
- Soweit im jeweiligen Vergütungssystem individuelle Zielvereinbarungen vorgesehen sind, sind diese auch auf Nachhaltigkeit auszurichten.
- Mindestens 2/3 der gewichteten individuellen Ziele müssen bei F1-Führungskräften auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sein.

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 2012, S.38-40; S. 320-322; S. 356-357)

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

*Leistungsindikator GRI 4,5*

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

Im Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichts sind alle Informationen zur Vergütung (Zusammensetzung, Höhe etc.) von Vorständen und Aufsichtsrat offengelegt.

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2012, S.261-265; S.353-357)

*Leistungsindikator GRI 4,10*

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

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Anfang 2012 wurde eine **Effizienzprüfung der Aufsichtsrats-tätigkeit** anhand eines intern erstellten Fragebogens durchgeführt. Im Mittelpunkt standen dabei die Themenkomplexe Information des Aufsichtsrats, Aufsichtsratssitzungen, Ausschüsse, die Struktur des Aufsichtsrats und Interessenkonflikte/Sonstiges. Die Auswertung wurde in der Frühjahrssitzung 2012 dem Aufsichtsrat vorgestellt. Die nächste Effizienzprüfung findet voraussichtlich im Geschäftsjahr 2014 statt. Weitere Informationen sind dem Vergütungsbericht zu entnehmen.

(Siehe Geschäftsbericht W&W AG 2012, S.38-40; S.339-342)

Eine Bewertung der Leistung des Vorstandes erfolgt im Übrigen auch durch jährliche Zielvereinbarungen zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat.

(Die Ausgestaltung des Anreizsystems ist unter DNK 8 beschrieben)

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Mit den verschiedenen Stakeholdern der W&W-Gruppe wie Kunden und Investoren, Mitarbeitern, Aktionären, Medien, Nachbarn und weiteren Interessensgruppen wird über diverse Kanäle wie 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 GRI 4,16

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

### Kunden und Investoren

- **Social Media-Kanäle der W&W AG auf Facebook, Twitter, Xing und YouTube** existieren seit Juni 2011. Diese Web-Präsenzen dienen u.a. dazu, kritische Themen frühzeitig zu erkennen, um entsprechend gegensteuern zu können. Die Angebote werden kontinuierlich gepflegt und schrittweise weiterentwickelt. Die Kanäle werden von einem Redaktionsteam betreut und dienen dem Beziehungsaufbau und der Interaktion mit Kunden und Interessenten.

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

- **Jährliche Kundenzufriedenheitsbefragung** über ein unabhängiges Marktforschungsinstitut. Zusätzlich wurde im Jahr 2013 eine Zufriedenheitsbefragung zum Schadenprozess durchgeführt.

- Konzerneinheitliches **Anliegen-/Beschwerdemanagement** für die Geschäftsfelder Versicherung und BausparBank, bei dessen Einführung die Mitarbeiter im Rahmen so genannter Sensibilisierungsveranstaltungen eingebunden wurden. Dem Beschwerdemanagement kommt eine entscheidende Bedeutung bei der Vermeidung von 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.

- Anfang Februar 2012 wurde eine nationale Werbekampagne **„Modernisieren und Energiekosten senken. Mit der Sofort-Finanzierung von Wüstenrot“** lanciert, um Kunden und weitere Interessengruppen für das Thema energetische Sanierung zu sensibilisieren und zu informieren. Der Austausch erfolgt hierbei über diverse Kanäle wie TV, Internet, der Unternehmenshomepage und über die persönliche Kontaktaufnahme mit Wüstenrot-Beratern.

- **Pressearbeit:** Kontinuierliche Berichterstattung in Fach- und Tagespresse der Print- und Online-Medien über Unternehmensinformationen, Ratgeber- und Fachthemen.

### Mitarbeiter

- Über das seit 2001 bestehende **Konzern-Intranet** stehen den Mitarbeitern Dokumente zur Verfügung, deren abgedeckte Themen-Bandbreite von allgemeinen und aktuellen Unternehmensinformationen- und -meldungen über Compliance-Themen bis zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz, Umweltschutz usw. reicht.

- Über das dreimal im Jahr erscheinende **Mitarbeitermagazin EINBLICK**, die Nachrichten im Intranet und diverse Newsletter wie der EINBLICKspezial, IMMO NEWS oder IT-News Spezial werden die Mitarbeiter regelmäßig informiert und über Umfragen und Wettbewerbe aktiv einbezogen.

- Betriebliches Vorschlagswesen

- Die **Betriebsräte** stehen den Mitarbeitern als Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Probleme zur Verfügung. In den regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen werden die Mitarbeiter von Betriebsräten und Arbeitgebern u. a. über aktuelle Themen des Personals- und Sozialwesens, die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens informiert.

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

- Seit Ende 2010 ist die W&W AG aktives Mitglied des **X-Company-Netzwerks Region Stuttgart**, eine Initiative der Diversity-Netzwerke von HP, KPMG, dem Verband Business und Professional Woman (BPW), SAP, T-System, Mercedes Benz Bank/DFS und W&W-Gruppe zum Thema „Frauen in Führungspositionen“. Das Ziel des Netzwerkes ist es den Mehrwert von gemischten Führungsteams aufzuzeigen und in den beteiligten Unternehmen konkret Maßnahmen anzustoßen.

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

### Aktionäre

- **Investor Relations** als Kontaktstelle für Fragen und Anregungen 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.

#### Gesellschaft

- Im Jahr 2012 wurde im Bereich Öffentlichkeitsarbeit verstärkt auf das Instrument **Umfragen**, in Zusammenhang mit einem Meinungsforschungsinstitut, gesetzt. Es gab sieben Umfragen zu Themen wie Immobiliensuche, Altersarmut, Euro-Soli oder Mietpreise.

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

- **Social Media-Aktivitäten** auf Facebook, Twitter, Youtube und Xing.

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

- Die Wüstenrot Bausparkasse ist Mitglied der **Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkasse (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.

- Die Württembergische Lebensversicherung realisiert in der Stuttgarter Innenstadt ein Neubauvorhaben, bestehend aus Einkaufs-, Wohn-, und Büroflächen auf einer Gesamtgröße von mehr als 100.000 m<sup>2</sup>. Um die Stuttgarter Bevölkerung, insbesondere die Anwohner des betroffenen Gebietes, aktiv in das Bauvorhaben einzubeziehen, wurde eine Internetplattform geschaffen, die einen **offenen Dialog** zwischen Planern und Bevölkerung ermöglichen soll.

#### *Leistungsindikator GRI 4,17*

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

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

2012 hat die W&W unter anderem exklusive Umfragen zu den Themen Immobilienblase, Euro-Soli und Altersarmut durchgeführt. Nach den Ergebnissen der Umfragen sieht jeder dritte Deutsche die Gefahr einer Immobilienblase, jeder vierte Bundesbürger ist nach dem Soli für Ostdeutschland auch für einen Euro-Soli zur Rettung des Euros und jeder zweite Bürger empfindet Altersarmut als persönliche Bedrohung.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

Als Vorsorge-Spezialist sieht sich die W&W in der gesellschaftlichen Verantwortung, Energieeffizienz und Umweltschutz auch im eigenen Haus vorbildlich zu betreiben. Konzernweit gültige Umweltleitlinien verdeutlichen die Bedeutung des Umweltschutzes in der gesamten Wertschöpfungskette der W&W-Gruppe.

Die W&W stellt sich der breiten Palette von technologiegetriebenen Herausforderungen durch konsequente Marktbeobachtung (bzgl. Trends, Neuigkeiten und Best Practices) sowie durch anschließende Vorstellung der bewerteten und auf die W&W-Bedürfnisse abgeleiteten Ergebnisse im Rahmen eines **zyklischen Technologie-Ausblicks**. Beispielhaft sei hier auf das Thema BYOMD hingewiesen. Die W&W versucht dem Wunsch ihrer Mitarbeiter nachzukommen, ihr eigenen privaten Geräte auch im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit einzusetzen. So wurde in 2012 erfolgreich der Einsatz privater Smartphones auch für dienstliche Zwecke ermöglicht.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

#### *Leistungsindikator GRI EN6*

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

- Die W&W-Gruppe setzt auf neue, **umweltschonende Antriebstechniken**. So sind bereits seit 2010 zwei Erdgas- betriebene Fahrzeuge und seit 2011 zwei Smarts mit Elektromotor (E-Smarts) im Einsatz, wobei letztere bis Ende 2013 durch vier E-Smarts der neusten Generation ersetzt werden. Zudem ist seit 2012 eine Elektro-A-Klasse von Mercedes Bestandteil der Dienstwagenflotte.

- Einen Beitrag zu Energiewende leistet die W&W auch mit der Installation von **Photovoltaik-Anlagen** auf Dächern von Betriebsgebäuden in Gronau, Bad Vibel und München (Siegerkonzept der Mitarbeiter-Innovationsmesse 2009).

- Im Jahr 2012 wurden die Beteiligungen im Anlagensegment der **erneuerbaren Energien** weiter ausgebaut. Die W&W sieht darin ein zukunftsgerichtetes Engagement mit attraktiven und stabilen Erträgen, mit dem gleichzeitig ein Beitrag zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz geleistet werden kann.

- Von denen im Rahmen der strategischen Kapitalanlagepolitik im Jahr 2012 vorgesehenen Neuanlagen im Bereich Alternative Investment wurden bis zu 95 Millionen Euro in die **Produktion von umweltfreundlichen Energien aus Wind, Sonne und Biomasse** gelenkt. Künftig sollen jährlich 150 Millionen Euro neu investiert werden, womit eine langfristiger Auf- und Ausbau dieser Assetklasse erfolgen wird.

Die **energetische Sanierung und Modernisierung** von Immobilien ist für **Wüstenrot** ein Schlüssel- und zentrales Zukunftsthema. Bereits heute fließt ein Großteil der Auszahlungen in den Modernisierungsbereich, insbesondere auch in energetische Sanierungen. Jährlich werden von Wüstenrot rd. 1,6 Mrd. € für Modernisierungsvorhaben ausgezahlt, davon entfallen rd. 700 Mio. € bzw. 35 % auf energetische Maßnahmen. Durch energetische Sanierungsmaßnahmen, die mit Wüstenrot allein in den drei Jahren 2010 bis 2012 finanziert wurden, konnte ein Einsparungsergebnis von 400.000 t CO<sub>2</sub> pro Jahr erzielt 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 Energie-Agentur) geprüft und bestätigt.

Die Bausparkasse hat Zugang zu Millionen von Kunden, die in der Mehrzahl Immobilieneigentümer sind und bereits mit Wüstenrot finanziert haben. Insofern hat das Unternehmen einen Informationsauftrag gegenüber seinen Kunden und bietet spezielle Produkte, Beratungs- und Serviceleistung an, um die Umsetzung erforderlicher **energetischer Sanierungsmaßnahmen** weiter zu unterstützen:

Interesse wecken und informieren

- Berichterstattung über energetische Sanierung in der Kundenzeitschrift Mein Eigenheim.
- Pressearbeit (z.B. auch Sonderveröffentlichungen).
- Online-Medien: Auf der Homepage gibt es einen kostenlosen Energiesparrechner, mit dem jeder Hausbesitzer den energetischen Zustand seines Hauses individuell überprüfen sowie simulieren kann, wie verschiedene Modernisierungsmaßnahmen wirken und sich dadurch der Energieverbrauch und die Energiekosten reduzieren lassen; E-Mail-Newsletter zu energetischer Modernisierung; Social-Media; Posting von Themen in Facebook und Twitter.
- Verkaufsunterlagen, Broschüren (auch in Zusammenarbeit mit der dena).

Produkte

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

Beratung

- Wüstenrot arbeitet mit den Energiefachberatern des Baustoffgroßhandels zusammen, die eine kostenlose Erstberatung vor Ort durchführen; um auf dieses Angebot aufmerksam zu machen, werden gemeinsam Informationsveranstaltungen in den Regionen durchgeführt, die von Wüstenrot veranlasst werden.
- Kostenlose Zuschussberatung für energetischen Sanierungsmaßnahmen (seit Anfang 2011): Bisher wurden rd. 7.000 Beratungen durchgeführt, durch die Kunden rd. 10 Mio. € an Zuschüssen erhalten haben.

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

**Nachhaltig orientierte Produkte** existieren auch in verschiedenen Bereichen der Versicherungen:

**Kompositversicherung**

Kfz-Versicherung

Förderung von

- Umweltfreundlichen Antrieben, z.B. Elektrofahrzeuge,
- Kleinstwagen (mit geringem CO<sub>2</sub>-Ausstoß),
- Wenigfahren,
- Fahrassistenzsystemen bei LKWs und Zugmaschinen sowie
- Saisonkennzeichen und Wechselkennzeichen

durch Nachlass und Sondereinstufungen.

Sachversicherung

- Beitragsmäßige Besserstellung von Neubauten (bessere energetische Bilanz),
- Spezieller Baustein für Photovoltaik (All-risk mit Ertragsausfall) und

Stand: 2012, 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>

- Übernahme von Mehrkosten im Schadenfall für energetische sinnvolle Substitute.

#### Lebensversicherung

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

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

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

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

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

- Bausteine „Mehrkosten für behördliche nicht angeordnete energetische Modernisierung“: Übernahme der Mehrkosten für behördliche nicht veranlasste energetische Modernisierung bis max. 5000 €.
- Baustein „Mehrkosten für altersgerecht Umgestaltung“ für die Zielgruppe privat60plus (Mindesteintrittsalter 50 Jahre): Übernahme der Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung bis max. 5000 €.

#### Leistungsindikator GRI EN26

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

Zur Minimierung der Umweltauswirkungen der Dienstreisen innerhalb der W&W-Gruppe existieren eine konzernweite **CO<sub>2</sub>-Regelung** und **Reiserichtlinien** für Mitarbeiter im Innendienst:

- Einführung einer konzernweiten CO<sub>2</sub>-Regelung mit dem Ziel, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Dienstwagenflotte sukzessive zu senken. Als Basis dienen die Freigrenzwerte, die auch zur Berechnung der Kfz-Steuer herangezogen werden. Je nach Fahrzeugwahl erhält der Dienstwagenbesitzer einen Bonus oder muss Zusatz-Zahlungen leisten.
- Vor der Planung jeder Reise ist generell zu prüfen, ob statt der Reise auch alternative Kommunikationsformen wie z. B. Telefon- und Videokonferenzen genutzt werden können.
- Bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel (Bus und Bahn) zu benutzen, insbesondere auch für Fahrten zum und vom Flughafen.
- Bei Entfernungen unter 600 km einfache Wegstrecke darf das Flugzeug nur in begründeten Ausnahmefällen benutzt werden.

#### Kooperation mit der Deutschen Bahn „bahn.corporate mit 100 % Ökostrom“

- Senkung des Primärenergieverbrauchs: - 205.631 [Liter, Benzinäquivalent]
- Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen: - 485.311 [kg]

Anzahl Nutzer DB-Job-Ticket 2012: >401 MA (vgl. 2011:> 112 MA)

Anzahl Nutzer VVS für Firmen-Ticket 2012: > 1316 MA (vgl. 2011:> 1312 MA)

Anzahl Nutzer KVV-Tickets 2012: > 281 MA (vgl. 2011: 315 MA)

#### Leistungsindikator GRI FS11

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

Es wurde eine **Arbeitsgruppe „Nachhaltige Investments“** eingerichtet. In dieser wurden Analysen über die Möglichkeit der Messung der Nachhaltigkeit bei Wertpapieranlagen durchgeführt. Ergebnis der Analysen ist, dass hierfür zwei spezialisierte Nachhaltigkeits-Ratingagenturen geeignet sind. Derzeit werden **Prinzipien nachhaltiger Kapitalanlagen** erarbeitet und deren Implikationen auf den Anlageprozess im Wertpapierbereich analysiert. Anschließend erfolgt eine Entscheidung, welche Prinzipien und in welcher Form diese umgesetzt werden. Umgesetzt ist der Ausschluss von Anlagen in Hersteller von Streubomben bzw. Antipersonenminen bei direkten und selbst gesteuerten, indirekt gehaltenen Aktienanlagen.

---

## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

Eine Offenlegung erfolgt im Rahmen des **ECOfit-Programms** und mit der Teilnahme am **Carbon Disclosure Project**. Im Jahr 2012 wurden die drei Standorte Ludwigsburg, Karlsruhe und Stuttgart erneut erfolgreich mit dem ECOfit-Zertifikat ausgezeichnet.

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

Karlsruhe: 15.700,80 m<sup>2</sup>  
Ludwigsburg 49.828,61 m<sup>2</sup>  
Stuttgart: 40.417,93 m<sup>2</sup>  
München: 6.940,10 m<sup>2</sup>  
Bad Vilbel: 3.705,67 m<sup>2</sup>  
**Gesamt: 116.593,11 m<sup>2</sup>**

#### 12. Ressourcenmanagement

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

Als Der Vorsorge-Spezialist sieht sich die W&W-Gruppe in der gesellschaftlichen Verantwortung, Energieeffizienz und Umweltschutz auch im eigenen Haus vorbildlich zu betreiben. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden konzernweit gültige Umweltleitlinien geschaffen, welche die Bedeutung des Umweltschutzes in der gesamten Wertschöpfungskette der W&W-Gruppe verdeutlichen. (Siehe DNK 11)

##### Ziele und Maßnahmen 2011/2012

(nach Bereich, konkretes Ziel und Umsetzung)

##### Abfall

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

Papierverbrauch stabilisieren und schrittweise senken: **Teilweise**

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

Flyer: Mitarbeiterinformation zur Müllvermeidung und Mülltrennung: **Vollständig**

- Information im Intranet.

##### Energie

Klimaanlagensteuerung über Luftqualitätsfühler: **Teilweise**

- Testbetrieb der seit 2010 im Betriebrestaurant in Ludwigsburg wird weiter betrieben, jedoch ohne Ausweitung der Technik (bei hoher Belüftungsdrehzahl unangenehme Geruchsbildung).

Erneuerung der bisherigen Umwälzpumpen durch um ein vielfaches effizientere Pumpen mit elektronischer Drehzahlregelung: **Teilweise**

- Fortlaufender Austausch durch effizientere Pumpen bei notwendigem Ersatz der bisherigen alten Umwälzpumpen.

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

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

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

Kooperation bei Energieeinsparungsmaßnahmen mit der IT-GmbH (Stichworte: Green IT, Rechenzentren, Serverräume): **Teilweise**  
- Zentrale Ausschaltung der Computerstationen über Nacht.  
- Möglichkeit für Telefon- und Videokonferenzen.  
- Virtualisierung dezentraler Serversysteme, dadurch Verhinderung von Mehrkosten und Verbesserung der Energiebilanz.

Projekt Erneuerbare Energieformen (Rahmenbedingungen des Einsatzes verschiedener Energiearten klären): **Teilweise**  
- Installation einer dritten Photovoltaikanlage auf dem Dach des Seminar- und Konferenzzentrums in Oberstenfeld / Gronau.  
- Projekt Windpark; Installation von Windrädern auf Dächern von Betriebsgebäuden (Machbarkeitsanalyse durchgeführt -> Projekt aus Kostengründen abgesagt).

#### **Mobilität**

CO<sub>2</sub>-Standard für Poolfahrzeuge festlegen: **Vollständig**  
- Umsetzung CO<sub>2</sub>-Regelung: konzernweite CO<sub>2</sub>-Richtwerte für 2012: 117 g/km sowie für 2013: 110g/km.

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

#### **Produktökologie**

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

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

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

### **Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12**

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

**Tonerkartuschen (Stückzahl):**  
- 9.392

**Tintenpatronen Drucker (Stückzahl):**  
- 2.155

**CD-Rohlinge (Stückzahl):**  
- 6.138

**Kopier-Papier (Anzahl Blatt):**  
- Weiss-TCS (FSC-Standard): 44.233.314  
- Recycling-Papier (Blauer Engel): 17.991.569

**Total: 62.224.883 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 **CO<sub>2</sub>-kompensiert** stellt darüber hinaus sicher, dass die bei der Herstellung der Berichte entstehenden Emissionen über international anerkannte Klimaschutzprojekte finanziell ausgeglichen werden.

*Leistungsindikator GRI EN3  
Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.*

#### Energieverbrauch 2012 (in kWh)

Stromverbrauch: 23.682.184  
Erdgas: 12.778.962  
Heizöl: 1.831.816  
Fernwärme: 10.084.013  
**Gesamt: 48.376.975**

*Leistungsindikator GRI EN8  
Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.*

#### Wasserverbrauch 2012 (Quelle: Stadtwerke)

**Gesamt: 84.880 m<sup>2</sup>**

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

#### Abfallmengen 2012

Abfallart: Menge (in t)  
Abfälle zur stofflichen Vewertung/Recycling (v.a. Papier/Pappe aus Aktenvernichtung und Verpackungen): 577  
Abfälle zur energetischen Verwertung/Verbrennung: 202  
Gefährlicher Abfall (v.a. Elektroschrott, Druckfarbenabfälle und Leuchtstoffröhren): 796  
Metalle: 16  
Biologisch abbaubare Abfälle: 18  
**Gesamt: 1.591**

### 13. Klimarelevante Emissionen

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

Offenlegung durch Teilnahme am Carbon Disclosure Project 2012 (Teilnahme seit 2010, Teilnahme im Jahr 2013 basiert aufgrund eines Umstrukturierungsprozess auf den Zahlen von 2011).

Für die nachfolgenden quantifizierbaren Leistungsindikatoren wurden die aktuellen Zahlen aus dem Berichtsjahr 2012 erhoben.

#### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

CO<sub>2</sub>-Ausstoß 2012: **47.178.623 kg**

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

#### Konzerngastronomie:

- Regionaler und saisonaler Einkauf; gezielter Einsatz von FairTrade und/oder Bio-Ware.
- Investition in neue Bandspülmaschine in Stuttgart, ca. 70% reduzierter Wasser- und Spülmittelverbrauch.
- Geplanter Einsatz neuer Kühltechnologie bei den Automaten – Reduzierung des Verbrauchs um ca. 40%.
- Ab Mitte 2013 wird in den W&W Betriebsrestaurants ausschließlich nachhaltig erzeugter Kaffee verwendet.

**Reisemanagement:** Zwei Elektroautos, die von den Mitarbeitern kurzfristig als Dienstfahrzeug benutzt werden können; zwei Erdgas-Fahrzeuge für den internen Gebrauch; CO<sub>2</sub>-Richtlinie für Dienstwagen; Reiserichtlinie für Mitarbeiter (siehe GRI EN 26).

**Green IT:** Durch diverse Maßnahmen in der IT, wie z. B. Servervirtualisierung, konnten bislang 7.490.476,87 kWh Strom eingespart, respektive 4.419.381 kg CO<sub>2</sub>-Ausstoß verhindert werden; ein 2012 gestartetes Projekt soll zudem zukunftssichere und energieeffiziente W&W-Rechenzentren schaffen, dabei werden bewusst ökologische Auswahlkriterien (Emissionen, Stromverbrauch, Flächenverbrauch, etc.) einbezogen.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

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

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

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

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

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

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

### 15. Chancengerechtigkeit

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

Der **Verhaltenskodex** 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 der W&W-Gruppe ermöglicht, einer diskriminierenden Handlungsweise entschieden entgegenzutreten.

Das Thema „**Gender Diversity**“ wurde 2012 im Konzern implementiert. Ziel des Programms ist es, bis Ende 2015 **30 Prozent Frauen in Führungspositionen** zu haben.

Folgende Maßnahmen wurden in 2012 gestartet bzw. werden umgesetzt:

- Verankerung in den Zielvereinbarungen der Vorstände und Führungskräfte sowie regelmäßiges Reporting an das Gesamtbord.
- Regelungen für die Personalbeschaffung (Shortlist-Vorgabe, Comply or explain).
- Verankerung des Themas in der Führungskräftequalifizierung.
- Karriereberatung für führungsinteressierte Frauen.
- Gründung des Frauen-Netzwerks FIT - Frauen in Top-Positionen und aktive Mitarbeit im unternehmensübergreifenden X-Company Network Stuttgart.
- Seminare für Frauen zu den Themen „Karriereplanung“ sowie „Eigenmarketing“.
- Forcierung des Themas Führen in reduzierter Vollzeit.

**„Interkultureller Vertrieb“ bei der Wüstenrot Bausparkasse**

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

#### **Integration von Menschen mit Behinderung**

Die W&W gibt jungen behinderten Auszubildenden von der Diakonischen Einrichtung Karlshöhe in Ludwigsburg die Chance ein vierwöchiges Praktikum zu absolvieren. Dabei haben die Jugendlichen die Gelegenheit, die größtenteils theoretische Ausbildung zur Bürokraft, durch praktische Erfahrungen in verschiedenen Abteilungen der W&W anzureichern. Den Jugendlichen wird zudem eine Betriebsführung sowie diverse Schulungen angeboten.

#### **Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz**

- Betriebsärzte
- Sicherheitsbeauftragte
- Arbeitsschutzausschuss
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit

#### **W&W Gesundheitsmanagement**

- Konzernsteuerkreis über 10 Geschäftseinheiten
- Arbeitskreis zu Gesundheitsthemen (13 Personen)
- Steuerungskreis Gefährdungsbeurteilung (14 Personen)
- Netzwerk Sucht (15 Personen)
- Betriebsärztlicher Dienst
- Betriebssportgruppen der W&W-Gruppe
- Kooperation mit Fitnessstudios

2011 hat sich die W&W-Gruppe mit den Leistungen innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagements 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.

#### **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.

#### **Vereinbarung von Familie und Beruf**

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

- Mit dem **Pilotprojekt „Flexibles Arbeiten“** will die W&W-Gruppe ihren Mitarbeitern ermöglichen, Privatleben und Beruf noch besser zu vereinen. Seit November 2011 erproben Mitarbeiter Modelle ortsunabhängigen Arbeitens. Hierzu gehören die regelmäßige Tätigkeit von unterwegs oder die computergestützte Zusammenarbeit räumlich verteilter Teams ebenso wie die Tätigkeit von zu Hause aus. Flexibilität soll in Bezug auf den Arbeitsort sowie auf die Arbeitszeit gewährleistet sein. Ziel sind attraktive und bedarfsgerechte Arbeitsplätze, die es erleichtern, Mitarbeiter verschiedener Funktionsgruppen zu gewinnen und dauerhaft zu binden.

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

- Das Angebot für Kinderbetreuung wird jährlich ausgebaut. Die betriebliche **Kindertagesstätte „Feuerseepiraten“** bietet am Standort Stuttgart seit 2012 mit bis zu 30 Betreuungsplätzen die Möglichkeit, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Auch am Standort Ludwigsburg wird im Januar 2014 eine betriebliche Kindertagesstätte mit 15 Plätzen eröffnet.

- Betriebliche Elternzeit im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit.
- Betriebliche Pflegezeit bis zu 3 Jahren.
- Kinder-„Notfallbetreuung“ in Kooperation mit dem Eltern-Kind-Zentrum e.V. S- West (EKiZ).
- Eltern-Kind-Büros zur Notfallbetreuung.
- Kooperation mit der pme Familienservice GmbH zur Beratung und Vermittlung von „childcare“- und „eldercare“-Angeboten.
- Kinderweihnachtsfeier für 3-9 Jährige.
- Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Schulungen während der Elternzeit.
- Seminar zum Wiedereinstieg nach Elternzeit „Wiedereinstieg@W&W“.

## **16. Qualifizierung**

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

**Gesellschaftliche Veränderungen**, wie z. B. der Einsatz neuer Medien und Kommunikationstechnologien oder die notwendige Steigerung von Flexibilität und Selbstorganisation der Arbeitswelt von morgen, lassen die personalwirtschaftlichen Herausforderungen immer anspruchsvoller werden. Auch der Arbeitsmarkt verändert sich durch den **demografischen Wandel**. Der Anteil älterer Erwerbstätiger steigt, der von Nachwuchskräften sinkt. Gleichzeitig wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer höher, um die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt und deren Herausforderungen zu bewältigen. Der Fokus der Personalarbeit lag 2012 auf den folgenden vier Handlungsfeldern, innerhalb derer die Folgenden aufgelisteten Maßnahmen, Instrumente und Projekte durchgeführt wurden:

**Handlungsfeld 1: Ressourcen bedarfsorientiert steuern**

- Projekt Ressourcensteuerung
- Personal- und Kostenplanung

**Handlungsfeld 2: Führungs- und Veränderungsfähigkeit steigern**

- Jahresgespräch
- Netzwerk der Veränderer
- Neue Informationsformate für Führungskräfte
- Start Führungskräfteentwicklungsprogramm „Wirksam führen @ W&W“ Ebene F3/F2 und F1
- Neue offene Seminare zum Thema „Strategisches Denken und Handeln“
- Weiterentwicklung der Aktivitäten zum Veränderungsmanagement

**Handlungsfeld 3: Arbeit flexibel und bedarfsgerecht gestalten**

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

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

- Nominierungsprozesse und Potenzialeinschätzungsverfahren
- Ausgezeichnetes Premium Talentprogramm
- Expertenlaufbahn
- Kooperation mit Schulen und Hochschulen
- Systematischer Gesamtprozess Potenzialentwicklung mit elektronischer Unterstützung
- Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Gender Diversity
- Unterschiedliche Mentorenprogramme für verschiedene Ebenen

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI LA7

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

**Betriebs- und Wegeunfälle, sowie krankheitsbedingte Fehlzeitenquote  
(Stand 31.12.2012)**

**Abwesenheitsart**

- Name der Firma: Anzahl Fälle; in Tagen

**Betriebsunfall**

W&W Informatik GmbH: 4; 9  
W&W Service GmbH: 7; 117  
Wüstenrot Haus- & Städtebau GmbH: 1; 47  
Württ. Versicherung AG: 7; 94  
Wüstenrot Bank AG: 1; 2  
Wüstenrot Bausparkasse AG: 7; 68  
Betriebsunfälle Ergebnis: 27; 337

**Wegeunfall**

W&W AG: 2; 19  
W&W Informatik GmbH: 2; 50  
W&W Produktion GmbH: 1; 8  
W&W Service GmbH: 1; 1  
Wüstenrot Haus- und Städtebau: 3; 111  
Württ. Lebensvers.: 3; 34  
Württ. Versicherung AG: 15; 304  
Wüstenrot Bausparkasse AG: 8; 170  
Wegeunfälle Ergebnis: 35; 697

**Gesamtergebnis: 62; 1034**

Stand: 2012, 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>

Es sind keine arbeitsbedingten Todesfälle eingetreten.

*Leistungsindikator GRI LA8*

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

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

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

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

sowie **reaktive Maßnahmen**, z.B.

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

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

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

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

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

*Leistungsindikator GRI LA10*

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

#### **Weiterbildung pro Mitarbeiterkategorie und Geschlecht:**

(Stand 31.12.2012)

##### **Führungskräfte TOTAL: 26476 Std.**

- FK weiblich: 6 628 Std. = durchschnittlich 51 Std. pro weibliche Führungskraft
- FK männlich: 19 848 Std. = durchschnittlich 42 Std. pro männliche Führungskraft

##### **Mitarbeiter TOTAL: 280.258 Std.**

- MA weiblich: 107 043 Std. = durchschnittlich 27 Std. pro Mitarbeiterin
- MA männlich: 173 215 Std. = durchschnittlich 44 Std. pro Mitarbeiter

#### **Anzahl Auszubildende unterteilt nach Geschlecht:**

(Stand 31.12.2012)

Im Jahr 2012 haben **160 neue Auszubildende** ihre Ausbildung an den Standorten Stuttgart, Ludwigsburg und Karlsruhe im Innen- und Außendienst

Stand: 2012, 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>

begonnen:

- Weiblich: 49,4% = 79
- Männlich: 50,6 % = 81

**Auszubildende TOTAL: 473**

- Azubis weiblich: 48,8 % = 231
- Azubis männlich: 51,2 % = 242

*Leistungsindikator GRI LA13*

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

**TOTAL Personalbestand Inland (ohne Ausbildung):**

(Stand 31.12.2012)

9.470 Mitarbeiter mit 42 verschiedenen Nationalitäten (Vgl. Vorjahr: 9.664)

**Frauenanteil in Führungspositionen 2012 in % (ohne Auszubildende):**

- 2012: 21.17%
- 2011: 19.58%

**Führungskräfte in der W&W-Gruppe Inland 2012 (im Innendienst) unterteilt nach Kategorie und Geschlecht:**

Vorstand / Geschäftsführung

- 7,7 % Frauen
- 92,3 % Männer

Führungsebene 1

- 12,6 % Frauen
- 87,4 % Männer

Führungsebene 2/3

- 23,3 % Frauen
- 76,7 % Männer

Beschluss Gesamtboard im Juli 2011:

**betriebliches Ziel von 30 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen bis Ende 2015**

**Altersstruktur in der W&W-Gruppe**

(Stand 2012)

- < 20 Jahre: 11
- 20-24 Jahre: 279
- 25-29 Jahre: 721
- 30-34 Jahre: 948
- 35-39 Jahre: 1.047
- 40-44 Jahre: 1.393
- 45-49 Jahre: 1.671
- 50-54 Jahre: 1.497
- 55-59 Jahre: 1.269
- > 60 Jahre: 288

*Leistungsindikator GRI HR4*

*Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.*

Im Jahr 2012 hat die W&W kein Fall von Diskriminierung zu verzeichnen.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Stand: 2012, 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 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 konzernübergreifende Maßnahmen vorhanden sind.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI HR2

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

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

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Geschichte und Tätigkeitsfelder der W&W AG und ihrer Tochterunternehmen basieren auf sozialen Grundideen. Ihrem Grundverständnis von gesellschaftlicher Verantwortung entspricht die **Wüstenrot Stiftung**, die hinter der Mehrheitseigentümerin, der Wüstenrot Holding AG, steht. Sie fördert Projekte aus den Bereichen Denkmalschutz und Denkmalpflege, Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung sowie Lehre, Bildung und Erziehung. Die W&W-Gruppe ergänzt dieses Engagement vor allem durch Unterstützung des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft, der Friedrich-August-von-Hayek-Stiftung, des Festspielhauses Baden-Baden sowie der Bachakademie Stuttgart. Zusammen mit der Stadt Stuttgart fördert W&W den Preis „Partner für Sicherheit“ zur Kriminalitätsvorbeugung und W&W unterstützt ebenso 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 ab 2013 im Bereich der Kindertagesbetreuung.

#### Sponsoring und Spenden

Die W&W-Gruppe ist über die Tochterunternehmen Wüstenrot und Württembergische Sponsor von diversen regionalen Vereinen und Veranstaltungen in den Bereichen Sport, Kultur und Soziales, wie z.B. VfB Stuttgart, TV Bittenfeld, Schwäbischer Albverein, der Kultureinrichtung Rosenau eV oder Ottokars Puppentheater.

#### Kooperationen mit Schulen und Hochschulen

- W&W-Hochschulkooperationen sind aktuell mit der Uni Hohenheim, Uni Ulm, HFT Stuttgart, HfWU Nürtingen und HS Pforzheim vereinbart.  
- 2011 wurde erstmals eine Bildungspartnerschaft mit dem Friedrich-List-Gymnasium aus Asperg geschlossen. Diese Bildungspartnerschaft wurde 2012 mit der Erich-Kästner-Realschule aus Steinheim erweitert. Im Rahmen dieser Partnerschaften bietet Wüstenrot & Württembergische den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit zu Bewerbertrainings, Betriebsführungen und zur Teilnahme an den Praktikumswochen „Step-One“.

#### W&W Kunstsammlung

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

#### Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH

- Im Bereich städtebauliche Dienstleistungen gibt die Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH Impulse für zukunftsorientierte und nachhaltige Städte- und Gemeindeentwicklung und unterstützt diese in der Umsetzung.  
- Beim Wohn- und Gewerbebau wird ein besonderes hoher Stellenwert auf technische Standards gelegt, um nachhaltigen Gesichtspunkten gerecht zu werden.  
- Die Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH beabsichtigt im Laufe des Jahres 2013 in zwei Gebieten in Ludwigsburg 14 neue Reihenhäuser und zehn Eigentumswohnungen zu erstellen. Hierbei soll besonders auf eine nachhaltige ökologische Bauweise geachtet werden. Zudem sollen alle Objekte Energieeffizienzhäuser nach KfW 70-Kriterien (EnEV 2009) werden.

#### „Württembergische Classic“

- Die Württembergische Versicherung AG, ein Unternehmen der W&W AG, veranstaltete 2012 ihre renommierte Oldtimer-Rallye bereits zum 17. Mal.

#### Kindertagesbetreuung

- Ab 2013 wird voraussichtlich die Kindertagesstätte Feuerseepiraten auch für die Bürger/innen in Stuttgart öffnen, sodass zusätzliche Betreuungsplätze

geschaffen werden, die zu einer Entlastung bei den Kommunen hinsichtlich dem Ausbau der Kindertagesstätten führt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator GRI EC1*

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

Im Geschäftsbericht 2012 der Wüstenrot & Württembergische AG sind sowohl Kennzahlen der W&W AG als Steuerungsorgan als auch der W&W-Gruppe enthalten.

### Gewinn- und Verlustrechnung der W&W AG:

Stand 31.12.2012 (in Tsd. €)

Jahresüberschuss: 69.995  
Gewinnvortrag aus dem Vorjahr: 201  
Gewinnrücklagen: 20.000  
**Bilanzgewinn: 50.196**

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

Stand 31.12.2012 (in Tsd. €)

0,50 € Dividende je Stückaktie: 45.996  
Einstellungen in anderen Rücklagen: 4.000  
Vortrag auf neue Rechnung: 199  
**Gesamt: 50.195**

### Angaben zur W&W-Gruppe:

Stand 31.12.2012 (in Tsd. €)

**Jahresüberschuss: 69.995**

### Steuereraufkommen gesamt: 615.090

Lohnsteuer: 118.513  
Versicherungssteuer: 271.688  
Feuerschutzsteuer: 9.460  
Kapitalertragsteuer (Produktsteuern): 78.156  
Kapitalertragsteuer (Anteilseigener) W&W AG: 12.132  
Kapitalertragsteuer (Anteilseigener) WL: 84  
Ertragsteuern: 96.125  
Umsatzsteuer: 19.020  
Grundsteuer: 3.502  
Grunderwerbsteuer: 6.406

### Personalaufwendungen gesamt: 46.661

Löhne und Gehälter: 37.061  
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung: 5.362  
Aufwendungen für Altersversorgung: 4.238

**Spendenaufwendungen (nicht politisch): 120.894**

## 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

Stand: 2012, 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>

Versicherungswirtschaft (GDV), dessen Aufgabe die Vertretung der Versicherungsunternehmen gegenüber gesellschaftlichen und politischen Positionen ist. 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.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator GRI SO6*

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

Von der Versicherungsseite wurden insgesamt **1.614.322,70 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 31.12.12)

Von der Bankenseite wurden insgesamt **1.210.371,20 Euro** (exklusiv Pflichtbeiträge in Einlagensicherungsfonds, Restrukturierungsfonds o.ä.) an den Verband privater Bausparkassen, den Bankenverband, Arbeitgeberverbände und ähnliche in Deutschland ansässige Institutionen geleistet. (Stand 31.12.2012)

## 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 2012, S.319)

- Die W&W wirkt auf die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien durch eine konzernweite Compliance-Organisation hin. Zur Steigerung der Effizienz der Compliance wurde ein „**Group Compliance Committee**“ eingerichtet, das sich aus dem Leiter Konzern Recht und Compliance, dem Leiter Konzernrisikomanagement, dem Konzern-Compliance-Beauftragten, dem Konzern-Beauftragten für Geldwäsche und Wertpapiercompliance, dem Leiter Konzernrevision sowie dem Konzern-Datenschutzbeauftragten zusammensetzt.

- In der W&W-Gruppe ist ein **Verhaltenskodex etabliert**. Dieser gilt für alle Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter im Innen- und Außendienst. Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch ein **konzernweit veröffentlichtes Handbuch**, das unter anderem konkrete Beispiele für Konfliktsituationen und ihre Lösungen bietet. Der Kodex ist öffentlich einsehbar unter:

[http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente\\_2/verhaltenskodex/Verhaltenskodex-091201.pdf](http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente_2/verhaltenskodex/Verhaltenskodex-091201.pdf)

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

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

- Führungskräfte und alle Mitarbeiter werden anhand von ausführlichen Dokumentationen über das Insiderrecht, das Kartellrecht sowie zu den Themen Korruption und Compliance unterrichtet. Anhand von Beispielen und Selbstkontrollmöglichkeiten werden die Rechtsgebiete für die Praxis verständlich vermittelt.

- Die W&W AG gibt seit des erstmals 2002 von der Regierungskommission **Deutscher Corporate Governance Kodex** formulierten Kodex jährlich eine Entsprechenserklärung ab und veröffentlicht diese jeweils dauerhaft auf der Unternehmenswebsite. Mit dem Kodex sollen die in Deutschland geltenden Regeln für Unternehmensleitung und Unternehmensüberwachung für nationale und internationale Investoren transparent gemacht werden.

- Die W&W-Gruppe verfügt über einen umfassenden **Risikoprozess zur Verhinderung betrügerischer Handlungen**, namentlich Manipulation der IT, Bestechung und Korruption, Geldwäsche, Unterschlagung/Veruntreuung, Diebstahl, Manipulation der Bilanz und Verschwendung. Innerhalb dieses Prozesses werden alle für die genannten Risiken relevanten Geschäftseinheiten ermittelt und einer umfassenden Gefährdungsanalyse unterzogen.

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

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

### *Leistungsindikator GRI SO2*

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

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

### *Leistungsindikator GRI SO7*

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

Im Geschäftsjahr 2012 wurden zwei Klagen gegen die W&W erhoben. Davon wurde ein Gerichtsprozess in zweiter Instanz gewonnen und der andere Prozess durch Klagerücknahme beendet.

### *Leistungsindikator GRI SO8*

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

Im Geschäftsjahr 2012 sind keine wesentlichen Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen gegen die W&W wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften erhoben worden.