



2019

Nachhaltigkeitsbericht  
Wüstenrot & Württembergische AG



# Wüstenrot & Württembergische AG

## Inhaltsverzeichnis

<b>Über diesen Bericht</b>	<b>2</b>
<b>Grundlagen des Konzerns</b>	<b>2</b>
Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte	2
Geschäftsverlauf und Lage des Unternehmens	5
<b>Nachhaltigkeitskonzept</b>	<b>5</b>
Strategie	5
Prozessmanagement	8
<b>Nachhaltigkeitsaspekte</b>	<b>18</b>
Mitarbeiterbelange	18
Umweltbelange	21
Menschenrechte	26
Sozialbelange	26
Compliance	28
<b>Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers</b>	<b>31</b>

## Über diesen Bericht

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht legt die W&W-Gruppe (W&W), ein Zusammenschluss der beiden Unternehmen Wüstenrot und Württembergische, Informationen zu Mitarbeiter-, Umwelt- und Sozialbelangen sowie zur Achtung von Menschenrechten und zur Korruptionsbekämpfung vor. Der Bericht wurde in Orientierung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Dieser erscheint jährlich und ist ausschließlich als Online-Version unter [www.ww-ag.com/de/gruppe/nachhaltigkeit](http://www.ww-ag.com/de/gruppe/nachhaltigkeit) verfügbar.

Der vorliegende Bericht umfasst den W&W-Konzern sowie folgende Gesellschaften des Konzerns an den Standorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim in Deutschland, die gemäß § 289b HGB n. F., § 340a HGB n. F. und § 341a HGB n. F. berichtspflichtig sind:

- Wüstenrot & Württembergische AG,
- Wüstenrot Bausparkasse AG,
- Württembergische Versicherung AG und
- Württembergische Lebensversicherung AG.

Der Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2019, d. h. den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2019. An einigen Stellen wird zum Vergleich der Vorjahreswert angegeben.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG geprüft.

## Grundlagen des Konzerns

### Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte

#### Überblick über den Konzern und die W&W AG

1999 aus dem Zusammenschluss der beiden Traditionsunternehmen Wüstenrot und Württembergische entstanden, verbindet der Konzern die Geschäftsfelder Wohnen, Versichern und brandpool und bietet auf diese Weise den rund sechs Millionen Kunden passende Vorsorgelösungen. Dabei setzt der W&W-Konzern auf den Omnikanalvertrieb, der von eigenen Außendiensten über Kooperations- und Partnervertriebe sowie Makleraktivitäten bis hin zu digitalen Initiativen reicht.

Am 1. Juni 2019 wurde der Verkauf der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank an die Oldenburgische Landesbank AG (OLB) vollzogen. Begleitend dazu traten Kooperationsverträge zwischen Unternehmen der W&W-Gruppe einerseits und der OLB andererseits in Kraft.

Zum 1. Januar 2020 erfolgte der Eigentümerwechsel der Aachener Bausparkasse AG (ABAG) durch die Wüstenrot Bausparkasse AG, nachdem das Inhaberkontrollverfahren bei den Behörden im November 2019 erfolgreich abgeschlossen wurde. Der Kauf stärkt den Wachstumskurs der Wüstenrot Bausparkasse AG als traditionsreiche deutsche Bausparkasse. Mit der Mehrheit der bisherigen Eigentümer der ABAG, die aus dem Versicherungsbereich stammen, wurden langfristige Vertriebskooperationen vereinbart.

Der **W&W-Konzern** agiert nahezu ausschließlich in Deutschland und ist mit zwei wesentlichen Standorten in Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim vertreten. Im Ausland bietet die W&W derzeit noch in Tschechien Bauspar- und Baufinanzierungsprodukte an. Ende 2019 wurde mit der Moneta Money Bank AG ein Verkaufsvertrag unterzeichnet. Für 2020 ist der Eigentümerwechsel der Wüstenrot stavební spořitelna a.s. und der Wüstenrot hypoteční banka a.s. an die Moneta Money Bank AG geplant.

Die **Wüstenrot & Württembergische AG** (W&W AG) mit Sitz in Stuttgart ist die strategische Management-Holding der Gruppe. Sie koordiniert alle Aktivitäten, setzt Standards und bewirtschaftet das Kapital. Operativ ist sie als

Einzelgesellschaft fast ausschließlich im Bereich Rückversicherung für die Versicherungen des Konzerns tätig. Darüber hinaus erbringt sie für den gesamten Konzern Dienstleistungen. Die W&W AG ist börsennotiert und im SDAX gelistet.

Mit dem Bau eines neuen **W&W-Campus** am Standort Ludwigsburg/Kornwestheim investiert die W&W AG als Bauherrin in die Zukunft der Unternehmensgruppe. Der erste Bauabschnitt wurde planmäßig Ende 2017 bezogen, 2018 erfolgte der Realisierungsstart des zweiten Bauabschnitts. Bis 2023 soll das gesamte Projekt auf dem rund sechs Hektar großen Areal fertiggestellt sein. Insgesamt wird der Campus dann in sieben miteinander verbundenen Bürogebäuden rund 4 000 moderne und flexibel nutzbare Arbeitsplätze für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Wüstenrot und der Württembergischen bieten.

Weitere Informationen zum Geschäftsmodell des W&W-Konzerns und der W&W AG finden sich im Geschäftsbericht der W&W AG unter Grundlagen des Konzerns im Kapitel Geschäftsmodell.

### **Wüstenrot Stiftung**

Die Wüstenrot Stiftung ist Eigentümerin der Wüstenrot Holding AG und der WS Holding AG und dadurch mittelbar an der Wüstenrot & Württembergische AG beteiligt. Als eine der großen unabhängigen Stiftungen in Deutschland ist sie politisch und konfessionell unabhängig und dem demokratischen Gemeinwesen verpflichtet.

1921 als Verein „Gemeinschaft der Freunde e. V.“ gegründet, strebte sie ursprünglich an, Wohnraum für die Allgemeinheit zu schaffen und Wohnungsnot, Wucherzinsen und Bodenspekulationen entgegenzuwirken. 1924 entstand daraus die erste deutsche Bausparkasse, die Wüstenrot Bausparkasse AG, deren Träger der Verein über 50 Jahre lang blieb.

Heute ist der inhaltliche Kern der Tätigkeiten der Wüstenrot Stiftung der Umgang mit kulturellem Erbe und die Suche nach Wegen, wie sich unser Gemeinwesen den Herausforderungen der Zukunft stellen kann.

Seit 1990 arbeitet sie daher operativ und fördernd in den Bereichen Denkmalpflege, Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur. Dabei möchte die Stiftung durch eine interdisziplinäre Herangehensweise praxisorientierte Anstöße geben, Modelle schaffen und über das eigene Handeln hinaus positive Veränderungen bewirken. Einen wichtigen Teil der Stiftungsarbeit bilden die Unterstützung und Herausbildung der Fähigkeiten junger Menschen. Durch Wettbewerbe und Stipendien macht die Stiftung Ideen, Leistungen und Vorhaben bekannt und befördert deren Weiterentwicklung.

Darüber hinaus liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit der Wüstenrot Stiftung auf der Erhaltung, Erforschung und

Vermittlung von materiellen und immateriellen Kulturgütern – besonders denjenigen, die nach 1945 entstanden sind. Ziel der Arbeit ist es, kulturelle Leistungen zu sichern und im Gedächtnis der Gesellschaft zu verankern. Das kulturelle Erbe ist dabei Ausgangspunkt und oft auch Orientierung für zukünftige Entwicklungen des Gemeinwesens.

Mit dem Denkmalprogramm setzt die Wüstenrot Stiftung beispielsweise herausragende Baudenkmale instand und erforscht bauzeitliche Materialien und Konstruktionen sowie Konservierungs- und Restaurierungsmöglichkeiten. Im Literaturprogramm werden bedeutende literarische Werke vor dem Vergessen bewahrt und dem heutigen Lesepublikum wieder zugänglich gemacht. Außerdem unterstützt die Stiftung Museen und Sammlungen beim Umgang mit den Beständen.

Durch wissenschaftliche Arbeit greift die Wüstenrot Stiftung zentrale Zukunftsfragen auf, um sie zu erforschen und Lösungsansätze zu entwickeln. So untersucht sie z. B. die positiven und negativen Auswirkungen des demografischen Wandels.

### **Produktmix des Konzerns**

Unsere rund sechs Millionen Kunden schätzen die Servicequalität, die Kompetenz und die Kundennähe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowohl im Innen- als auch im Außendienst. Unser Produktangebot richtet sich an Privat- und Gewerbekunden. Der Kunde erhält finanzielle Vorsorge für alle Lebensphasen aus einer Hand.

Die **Wüstenrot Bausparkasse AG** hat im Geschäftsjahr 2019 ihr Produktangebot weiterhin konsequent auf die Marktentwicklungen und -trends wie die anhaltende Niedrigzinsphase und die zunehmende Digitalisierung angepasst. Sowohl für kurzfristige Bau-, Kauf- oder Modernisierungsvorhaben als auch für langfristige Planungen bietet sie ein breites Spektrum an Bauspar- und Finanzierungsprodukten.

Im März 2019 hat die Bausparkasse das Angebot für Kinder bis 16 Jahre nochmals vorteilhafter gestaltet. Beim sogenannten Kinder-Wohnsparen entfällt die Kontogebühr bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem der Bausparer sein 16. Lebensjahr vollendet hat. Zusammen mit dem Jugendbonus bestehen nun gute Möglichkeiten, mit dem Wüstenrot Wohnsparen auch für Kinder den Grundstein für eine zukünftige finanzielle Unabhängigkeit zu legen.

Im Jahr 2019 lag ein weiterer Fokus der Aktivitäten auf dem Baufinanzierungsgeschäft. Die Finanzierungsmöglichkeiten bei der Bausparkasse wurden ausgebaut und verbessert, die Kreditprozesse wurden beschleunigt und kundenfreundlicher ausgestaltet.

Im Juli 2019 konzentrierte Wüstenrot zudem die Internet-Präsenz: Zusammengeführt wurden die Unternehmens-

Website wüstenrot.de und das Zielgruppen-Portal „Wüstenrot Wohnwelt“. Das zusammengeführte Wohnwelt-Portal ist weiterhin auf der Webseite der Wüstenrot zu finden und bietet sowohl die Inhalte als auch die Kernfunktionen beider bisheriger Web-Präsenzen. Im Jahr 2019 konnte die Webseite über drei Millionen Besucher verzeichnen. Wenige Klicks reichen jetzt aus, um sowohl zu den Wüstenrot-Produkten, der Immobiliensuche, der Beratersuche als auch zu den Wohnwunsch-Seiten, Magazin-Artikeln, Partner-Angeboten, der Vorteilswelt und den Online-Rechnern zu gelangen.

2019 erhielt Wüstenrot zahlreiche Auszeichnungen, die die hervorragende Qualität der Produkte und des Services erneut bestätigen.

Um den Kunden am individuellen Bedarf ausgerichtete, hochwertige Produkte bieten zu können, bedient die **Württembergische Versicherung AG** ein breites Produktportfolio über nahezu alle Sparten der Schaden- und Unfallversicherung hinweg.

Im Geschäftssegment Kraftfahrt war der Anteil des Pkw-Premiumtarifs, so wie in den Vorjahren, auf einem sehr hohen Niveau. Die Produktpalette wurde um die personenbezogenen Kfz-Flexpolicen erweitert. Hierbei ist die Familienfahrer-Police besonders hervorzuheben, welche mit einer überdurchschnittlichen Akzeptanz bei Kunden angenommen wird.

Das marktüberdurchschnittliche Wachstum im Geschäftssegment Firmenkunden des Vorjahres konnte im Jahr 2019 noch übertroffen werden. Die Basis des Wachstums bildet weiterhin das gewerbliche Kernprodukt „Firmen-Police“.

Neu gestaltet wurden die Hausrat-, Wohngebäude- und Glasversicherung. Besonders erwähnenswert sind die neuen Bausteine: PremiumPlus, FahrradPlus und Cyber-Plus. Der PremiumSchutz in Hausrat und Wohngebäude erhielt im Produktrating von Franke & Bornberg jeweils „hervorragend“ (FFF). Zudem wurde die Württembergische Versicherung AG von FOCUS MONEY zum 4. Mal in Folge für ihre Wohngebäudeversicherung als fairster Versicherer ausgezeichnet. Als Serviceversicherer erhielt die Württembergische Versicherung AG 2019 im Rahmen der KUBUS-Studie von MSR Consulting ein „sehr gut“ sowohl für die „Betreuungsqualität“ als auch für das „Preis-Leistungs-Verhältnis“.

Die **Württembergische Lebensversicherung AG** bietet ein breites Produktspektrum rund um die private und betriebliche Altersvorsorge und zur Risikoabsicherung an.

Zum Jahresbeginn 2019 wurde die Rentenversicherung KlassikClever um eine Todesfall-Zusatzversicherung angereichert. Somit steht unseren Kunden mit KlassikClever, IndexClever und der fondsgebundenen Rentenversicherung Genius ein breites Angebot im Rahmen der Ansparprodukte zur Verfügung. Zeitgleich führte die Württembergische Lebensversicherung AG mit der KombiRente ein

neues Direktversicherungsprodukt im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge ein. Die KombiRente führt die steuerlichen Förderungsmöglichkeiten in einem Tarif zusammen.

Am 1. Juli 2019 wurde die Produktpalette mit der überarbeiteten Berufsunfähigkeitsversicherung verstärkt. Diese bietet durch eine Reihe flexibler Gestaltungsmöglichkeiten die Chance, das Produkt individuell an die Kundenbedürfnisse anzupassen. Die Ratingagentur Morgen & Morgen bestätigt die exzellente Qualität unserer Berufsunfähigkeitsversicherung und zeichnet diese mit der Höchstnote 5 Sterne aus.

Im Oktober 2019 wurde die Rentenzusage im Durchführungsweg Unterstützungskasse eingeführt. Besonders innovativ ist hierbei die Umsetzung mit dem Tarif KlassikClever und somit in einer neuen Klassik-Variante. Durch die zeitgleiche Einführung der garantierten Rentensteigerung im Durchführungsweg Unterstützungskasse sowie der rückgedeckten Pensionszusage wurde das Angebot der betrieblichen Altersvorsorge weiter gestärkt.

Auch im Jahresverlauf 2020 werden wir unser Produktspektrum weiter konsequent an den aktuellen Kundenwünschen ausrichten.

Die **Württembergische Krankenversicherung AG** bietet neben der Krankheitskostenvollversicherung ein breites Produktportfolio in der Krankenzusatz- und Pflegezusatzversicherung an.

Durch Kooperationen wurden die Services im Gesundheitsbereich für unsere Kunden weiter ausgebaut. So ermöglicht etwa die Kooperation mit einem Anbieter telemedizinischer Leistungen den Vollversicherten einen kostenlosen 24-Stunden-Zugang zu einem ärztlichen Ansprechpartner per Telefon, Videochat oder Chat inklusive der Möglichkeit zur digitalen Rezeptverordnung.

Die Qualität unserer Produkte zeigt sich in zahlreichen Auszeichnungen von speziellen Rating-Agenturen. Zu nennen wäre hier beispielsweise die Auszeichnung von FOCUS MONEY in Zusammenarbeit mit der Ratingagentur Franke & Bornberg, die die stationäre Zusatzversicherung erneut als „Beste Krankenzusatzversicherung“ in diesem Segment ausgezeichnet hat. Finanztest hat die Positionierung unseres Premiumtarifs in der Zahnzusatzversicherung bestätigt und erneut mit der Note „sehr gut“ ausgezeichnet. Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) bewertet zudem das Angebot der Württembergische Krankenversicherung AG in der betrieblichen Krankenversicherung mit „sehr gut“.

Auch 2020 wird die Württembergische Krankenversicherung AG ihr Produktspektrum an aktuellen Kundenwünschen und den Herausforderungen des demografischen Wandels ausrichten und weiterentwickeln, mit dem Ziel, ihren Wachstumskurs erfolgreich fortzusetzen.

## Geschäftsverlauf und Lage des Unternehmens

Der Geschäftsverlauf und die Lage des W&W-Konzerns sowie der Segmente Wohnen, Personenversicherung, Schaden-/Unfallversicherung und sonstige Segmente werden im Lagebericht der W&W AG im Wirtschaftsbericht in den Kapiteln Geschäftsverlauf und Lage des W&W-Konzerns (IFRS) und Geschäftsverlauf und Lage der W&W AG behandelt.

# Nachhaltigkeitskonzept

## Strategie

### Strategische Analyse

Politik und Gesellschaft, Technologie und Ökonomie befinden sich in einem ständigen Wandel. Der wachsende Einfluss der Digitalisierung verändert die Welt – und damit auch das Kundenverhalten und die Kundenerwartungen. Deren Anspruch an Geschwindigkeit, Transparenz und Komfort wächst. Angebote und Produkte müssen flexibel und fair gestaltet sein. Die Kunden agieren verstärkt selbstständiger, sind besser informiert und nutzen vermehrt moderne Kommunikationsformen. Sie achten bei Unternehmen häufiger auf deren Umgang mit der Umwelt, deren soziales Engagement und eine nachhaltige Unternehmensführung.

Aus diesen und weiteren Erkenntnissen der strategischen Analyse leiten wir wesentliche Maßnahmen für die Weiterentwicklung unseres Konzerns ab. Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen Kundenorientierung, Werthaltigkeit, Innovation und Wachstum. Dabei haben wir nachhaltiges Handeln im Blick und setzen eine Vielzahl von Initiativen um, die Nachhaltigkeit fördern. Beispiele hierfür finden sich in den nachfolgenden Kapiteln.

Verantwortliches Handeln und gesellschaftliches Engagement haben im W&W-Konzern eine lange Tradition und sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur. Für die W&W-Gruppe bedeutet Nachhaltigkeit, so zu handeln, dass sowohl heutige als auch nachfolgende Generationen lebenswerte Bedingungen vorfinden. Der Fokus innerhalb der drei Säulen der Nachhaltigkeit – ökonomisch, ökologisch und sozial – liegt beim W&W-Konzern vor allem auf wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten. Aber auch die ökologische Säule gewinnt für die gesamte Finanzdienstleistungsbranche wie für uns zunehmend an Bedeutung. In diesem Sinne umfasst unser Verständnis einer nachhaltigen Entwicklung die Verbindung folgender Handlungsfelder: wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fortschritt, Produkte und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umwelt, Menschenrechte, soziales Engagement und Compliance.

Nachhaltiges Handeln und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung sind seit Jahren auch feste Bestandteile unserer Konzern-Leitsätze. Das Nachhaltigkeitsleitbild des W&W-Konzerns fasst unser Verständnis zusammen und wird regelmäßig aktualisiert. Folgende Grundsätze wurden dabei festgelegt:

### Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fortschritt

- Gemäß der W&W-Risikostrategie sind die Vergütungssysteme in der W&W-Gruppe im Einklang mit den Geschäfts- und Risikozielen so auszugestalten, dass der

langfristige Unternehmenserfolg und die Prosperität der W&W-Gruppe im Vordergrund stehen. Zielvereinbarungen sollen verstärkt auf Nachhaltigkeit ausgerichtet werden.

- Wir haben den gemeinsamen Anspruch, den gesellschaftlichen Wandel im Interesse unserer Kunden und des Unternehmens zu gestalten. Die kulturellen Stärken von Wüstenrot und der Württembergischen werden unter dem Dach der W&W-Gruppe zu einer offenen und vielfältigen Unternehmenskultur vereint. Wir stehen zu einer unternehmerischen, engagierten und wertschätzenden Führungskultur.

### Produkte und Kunden

- Aus dem gemeinsamen, auf sozialen Grundideen basierenden Leistungsspektrum heraus kann der W&W-Konzern persönliche Vorsorge-Lösungen zusammenstellen – aus Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung. Durch unseren Beitrag zur bestmöglichen finanziellen Vorsorge breiter Bevölkerungsschichten ermöglichen wir den Menschen persönliche Freiheit bei größtmöglicher Sicherheit.
- Eine nachhaltige Geschäftstätigkeit ist nicht nur eine Voraussetzung für eine langfristige Existenzsicherung des W&W-Konzerns, sondern macht das Unternehmen für alle die attraktiv, die bei ihren Anlageentscheidungen auf Nachhaltigkeit achten. Wir wollen sowohl in unserer Anlagestrategie als auch bei unseren Produkten und Dienstleistungen neben ökonomischen verstärkt soziale und ökologische Belange einbeziehen.
- Wir stehen für hochwertige Produkte, die in unabhängigen Tests zu den besten gehören. Unsere Produkte sind einfach, transparent und leicht verständlich. Die Wünsche unserer Kunden stehen im Vordergrund.

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital.
- Veränderungen gestalten wir mit ihrer Kompetenz wirksam und entwickeln uns kontinuierlich weiter. Dazu fördern wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und investieren systematisch in sie, besonders in Fähigkeiten, um die digitale Transformation zu gestalten.
- Wir ermuntern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bestehendes und eigene Entscheidungen auch zu hinterfragen, um Verbesserungen zu erreichen.

### Umwelt

- Wir gehen sparsam mit natürlichen Ressourcen um und streben danach, Umweltbelastungen zu vermeiden und zu vermindern.
- Wir nutzen Energie effizient, verbrauchen Wasser sparsam, verringern Schadstoffemissionen und Abwasser und vermeiden Abfall, soweit möglich.
- Beim Einkauf achten wir auf umweltverträgliche Materialien und ziehen verstärkt soziale und ökologische Kriterien mit ein.

- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen wir für umweltbewusstes Handeln sensibilisieren. Über den konzernweit gültigen Verhaltenskodex der W&W-Gruppe werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu umweltbewusstem und rechtskonformem Verhalten aufgefordert.

### Menschenrechte

- Die Achtung der Menschenrechte liegt uns am Herzen. Deshalb arbeiten wir hauptsächlich mit inländischen Lieferanten zusammen, die der deutschen Rechtsprechung unterliegen.

### Soziales Engagement

- Ihre Geschichte und Tradition verbindet die Unternehmen der W&W-Gruppe in ganz besonderer Weise mit den Menschen und ihrer Stammregion. Neben ihrem unternehmerischen Auftrag fühlt sich die W&W-Gruppe in besonderer Weise dem Lebenswunsch vieler Menschen und Familien nach individueller Entfaltung und privatem Schutz verpflichtet.
- Durch Spenden und Sponsoring unterstützt die W&W-Gruppe gemeinnützige Projekte und insbesondere lokale Initiativen.

### Compliance

- Wir wollen die Normen und Standards einhalten und dabei mehr als die minimalen Anforderungen erfüllen. Der Verhaltenskodex der W&W-Gruppe bildet ergänzend zu den gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien einen Mindeststandard, der die Integrität und Professionalität aller Unternehmensangehörigen gewährleisten soll. Dabei geht es nicht nur um die praktische Umsetzung von geltenden Gesetzen und Verordnungen, sondern auch um ethisch einwandfreies Verhalten in der täglichen Arbeit.
- Eine gute Corporate Governance steht für eine Unternehmensführung und -kontrolle im Hinblick auf verantwortungsbewusste, transparente und langfristige Wertschöpfung. Die Unternehmensführung stellt die Grundlage für den langfristigen Unternehmenserfolg der W&W AG und des gesamten W&W-Konzerns dar.

Die Ziele und Maßnahmen der einzelnen Handlungsfelder werden in den nachfolgenden Kapiteln näher erläutert.

### Wesentlichkeit

Als wesentlich definieren wir in Übereinstimmung mit dem CSR-Richtliniengesetz bzw. gemäß HGB (§ 289c Abs. 3) die Aspekte, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des W&W-Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Mitarbeiter-, Umwelt- und Sozialbelange sowie auf die Achtung der Menschenrechte und die Korruptionsbekämpfung erforderlich sind. Zusätzlich wurde in der Wesentlichkeitsanalyse die Definition von



Wesentlichkeit der Global Reporting Initiative (GRI) berücksichtigt.

Die wesentlichen Themenfelder für die Berichterstattung wurden im Jahr 2019 in Abstimmung mit den Fachabteilungen identifiziert. Da sich der Bericht der W&W-Gruppe an den GRI-Standards orientiert, wurden dazu ausgewählte Leistungsindikatoren herangezogen.

In der Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende wesentliche Themen definiert:

- Kapitalanlage: Nachhaltigkeit und Achtung der Menschenrechte.
- Mitarbeiterbelange: Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit und Qualifizierung.
- Compliance: Gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten (inkl. Geldwäsche-Compliance, Fraud) und Datenschutz.
- Produkte und Kunden: Kundenzufriedenheit und Produkte der einzelnen Geschäftsfelder.
- Umweltbelange: Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen, Ressourcenmanagement und klimarelevante Emissionen.
- Achtung der Menschenrechte an Standorten und bei Lieferanten.
- Sozialbelange: Gesellschaftliches Engagement und politische Einflussnahme.

#### Chancen und Risiken aus der Geschäftstätigkeit

Die gesamthafte Darstellung des Risikomanagementsystems sowie die Chancen und Risiken aus der Geschäftstätigkeit werden im Chancen- und Risikobericht der W&W-Gruppe dargestellt. Sofern darüber hinaus weitere wesentliche Risiken für die im Bericht genannten Belange definiert wurden, werden diese in den einzelnen Kapiteln aufgeführt.

#### Ziele

Die einzelnen Handlungsfelder aus dem Nachhaltigkeitsleitbild wurden durch folgende Ziele ergänzt. Im Hinblick auf die Erreichung dieser Ziele wird die Entwicklung von Kennzahlen durch die verantwortlichen Fachbereiche überwacht. Kennzahlen und Leistungsindikatoren, die für den Nachhaltigkeitsbericht relevant sind, sind im Kapitel Kontrolle aufgeführt.

#### Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fortschritt

- Langfristiger Unternehmenserfolg und Prosperität des W&W-Konzerns stehen im Vordergrund.
- Die der Vergütung zugrundeliegenden Parameter leiten sich aus der Geschäftsstrategie ab.
- Ausrichtung der Zielvereinbarungen verstärkt auf Nachhaltigkeit.
- Arbeitsmodelle und Kultur neu denken.

#### Produkte und Kunden

- Steigerung der Kundenzufriedenheit durch verbesserte Produktpalette, Produkte an den Kunden anpassen.
- Verstärkter Einbezug sozialer und ökologischer Belange in der Anlagestrategie sowie bei Produkten und Dienstleistungen.
- Hochwertige Produkte, die einfach, transparent und leicht verständlich sind.

#### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Erhöhung von Agilität und Dynamik sowie von Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Nachhaltig in die Ressource Mensch investieren und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Krankheiten unterstützen und präventiv dagegen vorbeugen.
- Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Angemessene Bezahlung.
- Förderung von Frauen in Top-Positionen/Gender Diversity.
- Anti-Diskriminierung.
- Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Standards.

#### Umwelt

- Sparsamer Umgang mit natürlichen Ressourcen: Energie effizient nutzen, Wasser sparsam verbrauchen, Abwasser und Abfall, wo möglich, vermeiden.
- Umweltbelastungen vermeiden bzw. vermindern.
- Verstärkter Einbezug ökologischer und sozialer Kriterien beim Einkauf.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für umweltbewusstes Handeln sensibilisieren.
- Schadstoffemissionen verringern.

#### Menschenrechte

- Achtung der Menschenrechte an Standorten, bei Lieferanten und bei Kapitalanlagen.

#### Soziales Engagement

- Einsatz für gesellschaftliche Belange, Unterstützung gemeinnütziger Projekte und Initiativen.

#### Compliance

- Einhaltung gesetzlicher Vorgaben.
- Einhaltung der Datenschutzrichtlinien.

## Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Zusammenschluss der beiden Traditionsunternehmen Wüstenrot und Württembergische verbindet die W&W-Gruppe die Geschäftsfelder Wohnen und Versichern als gleich starke Säulen. Zudem wurde mit brandpool eine neue Säule für digitale Produkte geschaffen. Damit deckt der W&W-Konzern die vier Bausteine moderner Vorsorge ab: Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung. Durch unseren Beitrag zur bestmöglichen finanziellen Vorsorge breiter Bevölkerungsschichten ermöglichen wir den Menschen persönliche Freiheit bei größtmöglicher Sicherheit.

Die Unternehmen des W&W-Konzerns sind bestrebt, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit gesellschaftliche, ökologische und soziale Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu beachten.

Der Fokus der Wertschöpfung bei der Wüstenrot Bausparkasse AG liegt auf der Entwicklung von Finanzprodukten, Bausparverträgen und Baufinanzierungen, die es Menschen ermöglichen, ihre Wohnwünsche zu verwirklichen. Die Idee des Bausparens, dem Prinzip nach eine Solidargemeinschaft, basiert auf einem Kollektivgedanken, der bis heute nichts an Aktualität verloren hat. Wüstenrot ist Teil des Geschäftsfelds Wohnen, zu dem neben der Baufinanzierung auch die Entwicklung und der Handel von Immobilien gehören.

Die Württembergische Versicherung AG und die Württembergische Lebensversicherung AG entwickeln Versicherungslösungen aus einer Hand für Privat- und Gewerbekunden. Die Württembergische Versicherung AG bietet Produkte in nahezu allen Sparten der Schaden- und Unfallversicherung an. Die Württembergische Lebensversicherung AG ermöglicht mit ihren Produkten die Absicherung des Langlebighkeitsrisikos, des Todesfallrisikos sowie des Berufsunfähigkeitsrisikos. Im Bereich der fondsgebundenen Rentenversicherung, also einem Produkt mit Anlageoptionen für den Kunden, stehen Fonds zur Verfügung, die unter strengen Ökologie- und Nachhaltigkeitskriterien gemanagt werden.

Die W&W brandpool GmbH bündelt und entwickelt die neu gestarteten Geschäftsmodelle der W&W-Gruppe. Unter dem Dach von W&W brandpool waren 2019 die Marken Adam Riese, treefin/FinanzGuide, NIST, Keleya, Kinderheldin und Looping angesiedelt.

Entwickelt werden die Bauspar- und Baufinanzierungsprodukte der Wüstenrot Bausparkasse sowie die Versicherungs- und Absicherungslösungen der Württembergischen Versicherungsgruppe ausschließlich im hauseigenen Produktmanagement. Der Vertrieb bzw. die Vermittlung erfolgt durch die Außendienstpartner sowie ausgewählte Kooperationspartner, darunter auch viele starke Marken aus dem Banken- und Versicherungsbereich sowie Online-Makler wie Check24. Die Digital-Marke Adam Riese entwickelt ihre Produkte ebenfalls im Haus. Vertrieben werden ihre Produkte über Makler und

Vergleichsportale sowie über den Direktkanal unter [www.adam-riese.de](http://www.adam-riese.de).

Zu einer nachhaltigen Wertschöpfungskette trägt die Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in der Geschäftsstrategie und im Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Außendienstpartner bei. Das Nachhaltigkeitsleitbild des W&W-Konzerns beleuchtet relevante Nachhaltigkeitsthematiken. Wesentliche soziale und ökologische Probleme auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette sind nicht bekannt.

## Prozessmanagement

### Verantwortung

Die zentrale Verantwortung für die Nachhaltigkeitsberichterstattung lag im Geschäftsjahr 2019 in der W&W-Konzernabteilung Kommunikation, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden der W&W AG berichtet. Weitere Nachhaltigkeitsthemen und deren Umsetzung wie z. B. nachhaltige Produktentwicklung und nachhaltige Kapitalanlagen liegen in den jeweils zuständigen Fachbereichen vor dem Hintergrund ihres jeweiligen Kerngeschäfts.

Um die strategische Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit zu verdeutlichen, soll dies zukünftig von der W&W-Abteilung Konzernentwicklung unter der Leitung von Dr. Jonas Eickholt strategisch verantwortet werden, der ebenfalls an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Dies wurde im September 2019 vom Management Board der W&W-Gruppe beschlossen.

### Regeln und Prozesse

In den Vergütungsgrundsätzen des W&W-Konzerns ist festgehalten, dass die Zielvereinbarungen auch auf Nachhaltigkeit ausgerichtet werden sollen.

Im Bereich Logistik und Transport sind die Reiserichtlinien für den angestellten Innendienst zu beachten. Zum Beispiel ist vor der Planung jeder Reise generell zu prüfen, ob statt der Reise auch alternative Kommunikationsformen wie etwa Telefon-, Web- oder Videokonferenzen genutzt werden können. Bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen.

Zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes der Dienstwagenflotte wurden entsprechende Regelungen innerhalb der Dienstwagenrichtlinien implementiert. Es gibt zwei Arten von Dienstwagenrichtlinien: die „Richtlinie Vielfahrer“ für alle vielfahrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die „Richtlinie Motivationsfahrzeuge“ für Geschäftsführer/Führungskräfte F1. Im Bereich der Motivationsfahrzeuge wurde eine CO<sub>2</sub>-Bonus-/Malus-Regelung vereinbart. Das Referenzfahrzeug, das den weitaus größeren Teil der Kfz-Flotte ausmacht, wird nach Kostengesichtspunkten und u. a. nach dem Kriterium niedriger CO<sub>2</sub>-Emissionswert ausgewählt. Künftig sollen verstärkt Fahrzeuge mit alternativen Antrieben in Betracht gezogen werden.

## Verhaltens- und Ethikkodizes<sup>1</sup>

Rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten ist uns wichtig. Im Nachfolgenden werden die Standards erläutert, die in der W&W-Gruppe den Umgang der Unternehmensangehörigen – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst und Beraterinnen und Berater im Außendienst, Führungskräfte, Organmitglieder – untereinander sowie im Verhältnis zu Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnern, Behörden und Aktionären regelt. Eine große Rolle spielt dabei insbesondere der Verhaltenskodex des Konzerns, über den die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu umweltbewusstem und rechtskonformem Verhalten aufgefordert werden.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des W&W-Konzerns eine verbindliche Orientierung für ihr tägliches Handeln zu geben, existiert ein Verhaltenskodex, der fortlaufend aktualisiert wird. Im Jahr 2019 erfolgten überwiegend redaktionelle Anpassungen. Er gilt für alle vorgenannten Unternehmensangehörigen und legt den Mindeststandard fest, der den Umgang von Unternehmensangehörigen untereinander sowie im Verhältnis zu Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnern, Behörden und unseren Aktionären regelt. Er ist verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des W&W-Konzerns und stellt ein zentrales Element der Compliance-Kultur des W&W-Konzerns dar. Der Verhaltenskodex wird von der Unternehmensführung verabschiedet. Ergänzt wird er durch ein Handbuch, das anhand konkreter Beispiele mögliche Konfliktsituationen und den richtigen Umgang mit diesen aufzeigt. Der Verhaltenskodex ist elementarer Bestandteil der Vertragsunterlagen bei Neueinstellungen. Ferner ist er in der jeweils gültigen Fassung im Konzern-Intranet veröffentlicht. Ebenso vermitteln im Intranet verfügbare Kurzvideos die wesentlichen Inhalte.

Die sich bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex ergebenden Konsequenzen orientieren sich an der Art und der Schwere des Verstoßes. Dabei kann grundsätzlich die gesamte Bandbreite rechtlicher Sanktionen, d. h. arbeitsrechtliche, zivilrechtliche oder auch strafrechtliche Maßnahmen, genutzt werden. Um im gesamten W&W-Konzern ein einheitliches Verständnis zum Verhaltensstandard zu schaffen, sind beispielsweise auch bei den tschechischen Tochtergesellschaften vergleichbare Regelungen implementiert.

Die Geschäftsstrategie des W&W-Konzerns basiert u. a. auf einem hohen Qualitätsanspruch bei der Beratung und Betreuung seiner Kunden durch den Vertrieb. Die verständliche Beratung der Kunden, insbesondere durch den Außendienst, nimmt dabei eine zentrale Rolle ein. Um der hieraus erwachsenden Verantwortung gerecht zu werden, existieren für die Vertriebsorganisationen von Wüstenrot und der Württembergischen weitere Verhaltenskodizes,

welche besondere Aspekte der vertrieblichen Tätigkeit verbindlich regeln.

Die Versicherungsunternehmen des W&W-Konzerns sind dem „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) beigetreten. Dieser Beitritt auf freiwilliger Basis unterstreicht die Bestrebungen des W&W-Konzerns, durch einen hohen Produktstandard, eine hohe Qualität in der Kundenberatung und eine hohe Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine möglichst langfristige Kundenbeziehung sicherzustellen. Zudem sind die Versicherungsunternehmen nach dem GDV dazu angehalten, nur mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die ihrerseits die GDV-Leitsätze anerkennen und praktizieren. Die Versicherungsgesellschaften des W&W-Konzerns überprüfen alle drei Jahre, ob sie die Regelungen des GDV-Vertriebskodex in ihre eigenen Vorschriften aufgenommen und ob sie diese Regelungen auch tatsächlich praktiziert haben. Die W&W AG sowie die Versicherungstochterunternehmen haben alle Überprüfungen erfolgreich bestanden. Der Vertrieb der Wüstenrot Bausparkasse AG hat sich ebenfalls freiwillig zur Einhaltung der Leitsätze verpflichtet.

<sup>1</sup> GRI SRS-102-16.

## Kontrolle

Zur Kontrolle dienen folgende Leistungsindikatoren:

Kennzahl	Leistungsindikator (GRI)
<b>Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fortschritt</b>	
Konzern- und Einzeljahresergebnisse (hier: Thesaurierung)	GRI SRS-201-1
<b>Produkte und Kunden</b>	
Kundenzufriedenheit	Net Promoter Score
<b>Compliance</b>	
Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	GRI SRS-205-1,-3
Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	GRI SRS-419-1
<b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	
Weiterbildung pro Jahr für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	GRI SRS-404-1
Vielfalt in der Personalstruktur	GRI SRS-405-1
Frauenquote in Führungspositionen	GRI SRS-405-1
Diskriminierung und Maßnahmen	GRI SRS-406-1
<b>Menschenrechte</b>	
Geschäftsstandorte mit Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	GRI SRS-412-1
Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	GRI SRS-414-2
<b>Soziales Engagement</b>	
Gesamtwert politischer Spenden	GRI SRS-415-1
<b>Umwelt</b>	
Energieverbrauch	GRI SRS-302-1,-4
Wasserverbrauch	GRI SRS-303-1
Treibhausgas-Emissionen	GRI SRS-305-1,-2,-3,-5
Abfall	GRI SRS-306-2

Für die Vergleichbarkeit und Konsistenz der Kennzahlen sorgt eine jährlich unter ähnlichen Bedingungen stattfindende Erfassung und Berechnung der Daten in den zuständigen Unternehmensbereichen.

## Anreizsysteme

### Vergütungsgrundsätze

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 den jeweiligen aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu entsprechen: insbesondere dem Aktiengesetz, der Institutsvergütungsverordnung bzw. des Artikels 275 der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 (Solvency II) sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex, welche eine transparente, angemessene und auf nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtete Vergütung vorschreiben.
- Die Vergütungssysteme der W&W-Gruppe sind im Einklang mit der integrierten Risikostrategie und der Group Risk Policy so auszugestalten, dass sie zur nachhaltigen Sicherung der Existenz und des Unternehmenserfolgs beitragen. Im Sinne einer gelebten Risikokultur sind schädliche Anreize und die Belohnung von Fehlleistungen zu vermeiden.
- Die in den Zielvereinbarungen geltenden Zielgrößen sind verstärkt auf langfristige Komponenten ausgerichtet. Die Unternehmensziele, die sich aus der strategischen Planung der Gesellschaft ableiten, bestehen aus den Kennzahlen Jahresergebnis nach Steuern (IFRS), Verwaltungsaufwendungen, Konzernkunden und Mitarbeiterzufriedenheit.
- Die Vergütungssysteme sind nicht nur darauf ausgerichtet, die gesetzlichen Vorgaben und regulatorischen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung zu erfüllen, sondern insbesondere auch negative Anreize, die die nachhaltige und wertorientierte Entwicklung des Unternehmens behindern könnten, zu vermeiden.
- Darüber hinaus soll das abgestufte, differenzierte und regelbasierte System die angemessene Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern, faire Arbeitsbedingungen innerhalb der gesamten Gruppe herstellen, eine marktgerechte Bezahlung ermöglichen und die Attraktivität als Arbeitgeber sichern.

### Vorstand

Im W&W-Konzern wird das Vergütungssystem für den Vorstand einschließlich der wesentlichen Vertragselemente vom Aufsichtsrat der Gesellschaften beschlossen. Soweit ein Vergütungskontroll- und Personalausschuss vorhanden ist, führt dieser alle für den Beschluss notwendigen Vorbereitungen durch. Das Aufsichtsratsplenum prüft das Vergütungssystem mindestens einmal jährlich.

Das Vergütungssystem des Vorstands setzt sich aus einer erfolgsunabhängigen und einer erfolgsabhängigen Komponente im Verhältnis vier zu eins zusammen. Die erfolgsunabhängige Komponente ist eine fixe Vergütung, die aus einem Festgehalt (pensionsberechtigt) und einer Zulage besteht. Die erfolgsabhängige Komponente wird in Form einer Zieltantieme gewährt. Die erfolgsabhängige Tantieme ist an ein Zielvereinbarungssystem gekoppelt. Die für ein abgelaufenes Geschäftsjahr zugeteilte Höhe der Tantieme eines Vorstandsmitglieds hängt von der jeweiligen Erreichung der betreffenden Unternehmensziele und Individualziele ab. Die Bandbreite der relevanten Zielerreichung liegt zwischen 0 % und 140 %. Das gesamte Konzept erlaubt eine erfolgsabhängige und an operationalen Zielgrößen orientierte Bemessung des variablen Vergütungsbestandteils und somit eine in angemessenem Maße leistungsorientierte Vergütung.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und langfristige Wertentwicklung der Gesellschaften ausgerichtet. Hierzu tragen zum einen mittel- und langfristige Zielgrößen wie Verwaltungsaufwendungen, Konzernkunden, Mitarbeiterzufriedenheit, Entwicklung und Steuerung von Projekten und Maßnahmen bei. Zum anderen werden die Ziele teilweise über mehrere Jahre gemessen.

Zudem erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder gestreckt über einen längeren Zeitraum.

Die Vorstandsmitglieder der Wüstenrot & Württembergische AG, der Württembergische Versicherung AG, der Württembergische Lebensversicherung AG und der Württembergische Krankenversicherung AG erhalten 40 % ihrer Tantiemen im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrades sofort ausgezahlt, die restlichen 60 % werden über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten und unter den Vorbehalt von Verfallsklauseln gestellt. Die Auszahlung des zurückgehaltenen Betrags erfolgt nur, wenn der W&W-Konzern in den betreffenden drei Jahren ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis nach Steuern in Höhe von mindestens 100 Mio € p. a. und in keinem der drei Jahre einen Verlust ausweist. Liegt das durchschnittliche Konzernergebnis unterhalb der

Schwelle von 100 Mio € p. a. oder weist der Konzern in einem oder mehreren Jahren einen Verlust aus, verfällt der zurückgehaltene Betrag für das betreffende Geschäftsjahr endgültig und vollständig. Vor jeder Auszahlung erfolgt darüber hinaus eine Prüfung dahingehend, ob – unter Berücksichtigung des Risikoprofils des Unternehmens und der Kapitalkosten – eine Abwärtskorrektur für Expositionen aktueller und zukünftiger Risiken bei der Auszahlung der Tantieme vorzunehmen ist.

Die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder der Wüstenrot Bausparkasse AG erfolgt ebenfalls in mehreren Teilbeträgen: 20 % der variablen Vergütung werden im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrads sofort und weitere 20 % der variablen Vergütung nach einem weiteren Jahr nach Ablauf einer sogenannten Verfügungssperrfrist ausgezahlt. 60 % werden über einen Zeitraum von fünf bzw. sieben Jahren gestreckt und in fünf bzw. sieben gleichen Tranchen pro rata temporis ausgezahlt. Von jeder Tranche werden ebenfalls 50 % mit einer Verfügungssperrfrist von einem Jahr versehen, nach der frühestens über diesen Teil verfügt werden darf. Die einer Verfügungssperrfrist unterliegenden Beträge sind an die Entwicklung des Unternehmenswerts der Gesellschaft geknüpft. Nach Ablauf der Verfügungssperrfrist wird der zurückgehaltene Anteil der Tantieme entsprechend ausgezahlt. Vor jeder Auszahlung der Teilbeträge werden die Zielerreichungen des betroffenen Zieljahres erneut auf das Vorliegen negativer Erfolgsbeiträge geprüft. Negative Erfolgsbeiträge verringern die Höhe der variablen Vergütung oder führen zum vollständigen Verlust. Ein Verhalten, das zu erheblichen Verlusten oder regulatorischen Sanktionen geführt hat, die Verletzung externer oder interner Regeln in Bezug auf Eignung und Verhalten sowie sitten- oder grob pflichtwidriges Verhalten führen ebenfalls zum teilweisen oder vollständigen Verlust der Tantieme. Darüber hinaus kann die Gesellschaft bereits ausgezahlte variable Vergütungen zurückfordern.

Für die Vorstände im W&W-Konzern bestehen Altersversorgungen über leistungsorientierte Versorgungszusagen in Form eines Festbetrags oder über eine beitragsorientierte Versorgungszusage. Die beitragsorientierte Versorgungszusage ist an eine Rückdeckungsversicherung gekoppelt. Der Jahresbeitrag beträgt 23 % des pensionsberechtigten Festgehalts.

Für die Vorstände im W&W-Konzern sind Anstellungsprämien und Zahlungen als Anstellungsanreize nicht vorgesehen. Für den Fall der vorzeitigen Vertragsbeendigung ohne wichtigen Grund sind Abfindungs-Caps vereinbart. Eine Rückforderungsmöglichkeit bereits ausgezahlter variabler Vergütungen ist nur bei der Wüstenrot Bausparkasse AG vorgesehen.

2 GRI SRS-102-35a. Im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung wird insbesondere die Vergütungspolitik des Vorstands erläutert. Die bereits dargelegten Vergütungsgrundsätze gelten für alle Mitarbeitererebenen. Weiterführende Informationen zur Vergütung der Kontrollorgane finden sich im Vergütungsbericht im Geschäftsbericht.

Die jeweiligen Vergütungskontroll- und Personalaus-schüsse sowie der Aufsichtsrat prüfen jährlich nach Fest-stehen der Ist-Werte zu den jeweiligen quantitativen Un-ternehmens- und Individualzielen den sich hieraus erge-benden Zielerreichungsgrad. Die Festlegung der Zielerrei-chung von qualitativen Individualzielen erfolgt in den Gre-mien u. a. nach einer ausführlichen Darstellung der Pro-jektstände, Maßnahmen und Tätigkeiten zur Umsetzung der Vorgaben sowie deren Überprüfung. Anschließend setzen die Gremien die Zielerreichungsgrade und die sich daraus ergebenden Höhen der variablen Vergütung fest.

### **Aufsichtsrat**

Aufsichtsratsvergütungen erfolgen in Form einer Festver-gütung, deren Höhe die Hauptversammlung festsetzt. Für den Vorsitz, den stellvertretenden Vorsitz sowie für Aus-schusstätigkeiten sind Erhöhungsbeträge festgelegt. Da-rüber hinaus wird bei der W&W AG ein Sitzungsgeld für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen gewährt. Bei der W&W AG sind im Vergütungsbericht als Teil des Ge-schäftsberichts alle Informationen zum Vergütungssystem und zur Zusammensetzung und Höhe der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat offengelegt.

### **Anspruchsgruppen und ihre Themen<sup>3</sup>**

Als Finanzdienstleistungsunternehmen hat der W&W-Konzern Anspruchsgruppen aus vielen Bereichen und Institutionen. Aus der Geschäftstätigkeit, der Ge-schäftsstrategie sowie dem Verhaltenskodex und der Bör-sennotiz der W&W AG ergeben sich folgende Stakeholder, die für den Konzern besonders relevant sind:

- Intern: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innen-dienst und Beraterinnen und Berater im Außendienst inkl. Führungskräfte, Aktionäre und Fremdkapitalinves-toren.
- Extern: Kunden, Anteilseigner und Kapitalgeber, Me-dien sowie die Öffentlichkeit insgesamt.

Den Dialog mit seinen Stakeholdern führt der W&W-Konzern auf verschiedenen Ebenen. Um eine größt-mögliche Transparenz zu gewährleisten und das Vertrauen der Öffentlichkeit in das Unternehmen zu stärken, berich-tet die W&W AG regelmäßig und zeitnah über die Ge-schäftsentwicklung und wesentliche strategische und operative Initiativen. Im Rahmen der Investor Relations-Aktivitäten findet ein kontinuierlicher Austausch mit An-teilseignern und Finanzanalysten statt. Vorstände nehmen an der Bilanzpresse- und Analystenkonferenz und einer Vielzahl weiterer Investorengespräche teil. Sofern der W&W-Konzern mit seinen Aktivitäten und Projekten die Interessen einer breiteren Öffentlichkeit berührt, stellt er sich dem offenen und konstruktiven Austausch mit den beteiligten Parteien.

### **Anteilseigner und Kapitalgeber**

Als Kontaktstelle für Fragen, Anliegen und Anregungen der Aktionäre rund um das Thema Aktien der W&W AG und der Württembergische Lebensversicherung AG steht der Bereich Konzerncontrolling Investor Relations (IR) zur Verfügung. Der Kontakt mit den Aktionären der W&W AG wird aktiv durch regelmäßige Roadshows und die Teil-nahme an Kapitalmarktkonferenzen gepflegt. Auf der IR-Webseite können sich die Aktionäre außerdem rund um das Thema Aktie informieren und Kontakt zum IR-Team aufnehmen. Aktuelle Informationen werden jeweils zeit-nah und entsprechend den gesetzlichen Anforderungen im Investor-Relations-Bereich auf der Konzernwebseite veröffentlicht. Mit einem regelmäßigen Newsletter infor-miert IR über die neuesten Veröffentlichungen von W&W-Finanzberichten. Darüber hinaus können Anteilseigner per Telefon, E-Mail oder Briefpost Kontakt aufnehmen.

Auf der jährlichen Hauptversammlung treffen die Anteil-seigner wichtige Entscheidungen für die Gesellschaft. Au-ßerdem bietet die Hauptversammlung ein Forum, Fragen zur Geschäftsentwicklung an die Geschäftsführung zu stellen. Die Kommunikation mit Anteilseignern ist recht-lich stark reglementiert. In diesem gesetzlichen Rahmen bewegt sich der Dialog mit den Anlegern.

Als Kontaktstelle für alle Fragen von Kapitalgebern rund um die Themen Bausparkasse und Emissionen von Wert-papieren steht die Abteilung Treasury der Wüstenrot Bau-sparkasse AG zur Verfügung. Auf der IR-Webseite der W&W AG können sich die Investoren der Bausparkasse über ausstehende Emissionen, Ratingberichte, den Ba-sisprospekt und veröffentlichte IR-Präsentationen infor-mieren und direkten Kontakt aufnehmen. Der Kontakt mit den Fremdkapitalanlegern wird aktiv durch regelmäßige Roadshows gepflegt. An diesen Aktivitäten sind der Vor-stand der Bausparkasse und Mitarbeiterinnen und Mitar-beiter des Bereichs Treasury beteiligt.

### **Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

W&W-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst können sich über das Konzern-Intranet über betriebliche Belange und aktuelle Entwicklungen in den Unternehmen informieren. Die interne Berichterstattung umfasst z. B. Artikel, Kurzmeldungen, Interviews und Videos. Außerdem werden im Intranet Presse-Informationen der W&W-Gruppe veröffentlicht. Im Personal-Portal finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle personalwirtschaft-lich relevanten Informationen. Die Außendienstpartnerin-nen und -partner erhalten Informationen über wichtige Entwicklungen im Konzern über diverse Formate wie Por-tale, Videos oder Newsletter. Über unterschiedliche Ver-anstaltungsreihen wie z. B. Tagungen, Vorträge und andere Veranstaltungen wird der kontinuierliche Austausch zwi-

<sup>3</sup> GRI SRS-102-44.

schen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Innendienst oder Beraterinnen und Beratern aus dem Außendienst und dem Top-Management gefördert.

Die Betriebsräte sind Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Probleme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Betriebsräten und Arbeitgebern u. a. über aktuelle Themen des Personal- und Sozialwesens, die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens informiert.

## Medien

Darüber hinaus steht die W&W-Gruppe mit den Stakeholdern Kunden, Medien und Öffentlichkeit in regelmäßigem Austausch. So dienen die Social-Media-Kanäle der Tochterunternehmen des Konzerns auf Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, WhatsApp, LinkedIn und XING dazu, Beziehungen zu den Nutzern aufzubauen, die Zielgruppen zu informieren und den Dialog zu fördern. Auf den Webseiten der W&W AG und der Tochterunternehmen können sich alle Stakeholder über die Produkte und Neuigkeiten der W&W-Gruppe informieren.

Über eine kontinuierliche Berichterstattung in Fach- und Tagespresse werden Stakeholder über Neuigkeiten im Konzern sowie in den Einzelunternehmen informiert. Der W&W-Konzern steht zudem in engem Austausch mit den Medien, insbesondere mit Wirtschaftsblättern und regionalen Zeitungen. Dazu finden regelmäßig Pressekonferenzen und/oder -gespräche, Interviews sowie Redaktionsbesuche statt.

Außerdem bestehen Bildungspartnerschaften mit regionalen Universitäten und Hochschulen sowie Schulen, welche im Kapitel Sozialbelange erläutert sind.

## Kundenzufriedenheit

Der W&W-Konzern unterhält im Rahmen seiner Risikostrategie ein konzerneinheitliches Beschwerdemanagement für die Geschäftsfelder Wohnen und Versichern. Dieses ist von entscheidender Bedeutung bei der Erhaltung bzw. Wiederherstellung von Kundenzufriedenheit und der Vermeidung von Kundenverlusten und Reputationsrisiken.

Zur Erreichung dieser Kernziele werden verschiedene Maßnahmen ergriffen. Dazu zählen ein gezielter Abbau von Beschwerdebarrieren, eine Steigerung der Beschwerdezufriedenheit und eine umfassende Beschwerdeerfassung mithilfe weiterentwickelter Softwarelösungen und Ursachenanalyse, um Auslöser für Unzufriedenheit nachhaltig zu beseitigen.

Die Beschwerdeführer können ihre Anliegen über die üblichen Kanäle einbringen. Dabei bedienen wir zuverlässig

auch die sozialen Medien. Für die Beantwortung der Anliegen und Beschwerden gelten definierte und überwachte Service-Levels. Bewährte Grundlagen, Prozesse und Regelungen sind die Basis unseres Handelns.

Die Zufriedenheit der Kunden ist ein zentraler nichtfinanzieller Indikator der Kundenbindung. Der W&W-Konzern erhebt die Zufriedenheit seiner Kunden seit 2008 in einer jährlichen Befragung. Die Interviews werden von einem unabhängigen Marktforschungsinstitut durchgeführt, das über eine umfangreiche Benchmarkdatenbank für den Bauspar- und Versicherungsmarkt verfügt. Dadurch können die gemessenen Ergebnisse mit Wettbewerbern verglichen und interpretiert werden.

Zentrale Steuerungsgröße in den Geschäftsfeldern Wohnen und Versichern des W&W-Konzerns ist der sogenannte Net Promoter Score (NPS)<sup>4</sup>. Dieses verbreitete Maß basiert auf der Frage der Weiterempfehlungsbereitschaft. Die Wüstenrot Bausparkasse erreichte einen NPS von +1 und konnte die Kundenzufriedenheit dadurch zum fünften Mal in Folge steigern. Damit erreicht Wüstenrot erstmals seit Beginn der Messung einen positiven Wert und liegt fast auf dem Marktdurchschnitt von aktuell +2. Der NPS der Württembergischen konnte gegenüber dem Vorjahr (+5) um drei Punkte gesteigert werden. Mit einem Wert von +8 liegt er nun fast auf dem Durchschnitt von +10 im Versicherungsmarkt.

Um den NPS als Steuerungsgröße zielgerichtet beeinflussen zu können, wurde bereits 2017 damit begonnen, an zentralen Kontaktpunkten die Kundenzufriedenheit kontinuierlich zu messen. So werden die Kunden z. B. direkt nach der Schadenregulierung zu ihren Erfahrungen mit der Schadenbearbeitung befragt. Neben den ganz überwiegend positiven Rückmeldungen sind es aber auch gerade die kritischeren Hinweise unserer Kunden, die ganz konkret dabei helfen, Prozesse noch kundenorientierter zu gestalten und Komplexität zu reduzieren. Neben der Schadenregulierung in der Sachversicherung werden wir auch damit beginnen, die Kundenzufriedenheit mit der Leistungserbringung in der Krankenversicherung kontinuierlich zu messen.

## Themen von Stakeholdern

Konjunkturelle Schwankungen, das anhaltende Niedrigzinsniveau, die hohen regulatorischen Anforderungen sowie die Herausforderung des wachsenden Einflusses der Digitalisierung auf das Kundenverhalten nahmen auch im Geschäftsjahr 2019 für die Finanzbranche und im medialen Diskurs einen hohen Stellenwert ein. Die Bedürfnisse der Kunden und ihr Verhalten haben in den letzten Jahren einen beträchtlichen Wandel vollzogen. Sicherheit und Flexibilität, Transparenz und Kosteneffizienz sowie Beratungsqualität werden noch wichtiger. Dies geht einher mit der fortschreitenden Digitalisierung.

<sup>4</sup> Der NPS-Wert kann zwischen -100 und +100 liegen.

Die W&W-Gruppe hat deshalb auch 2019 daran gearbeitet, neue Zugangs-, Informations-, Kommunikations-, Handlungs- und Abschlussmöglichkeiten für den Kunden zu schaffen.

So wurde im Mai 2018 das dritte Geschäftsfeld des W&W-Konzerns aufgebaut. Die W&W brandpool GmbH bündelt neue Aktivitäten – z. B. die digitale Marke Adam Riese, den webbasierten Finanzierungsassistenten für den Immobilienkauf NIST sowie den digitalen Finanzassistenten treefin/FinanzGuide – und treibt damit die Digitalisierung im Konzern weiter voran.

Adam Riese ist mit einer Privathaftpflichtversicherung erfolgreich am Markt präsent. Im Jahr 2018 hat die digitale Marke mit einer Rechtsschutz- und einer Hausratversicherung im Privatkundenbereich sowie einer Betriebshaftpflichtversicherung im Gewerbesegment drei weitere Produkte auf den Markt gebracht. 2019 baute Adam Riese das Privatkundenportfolio mit einer Hundehalterhaftpflichtversicherung weiter aus.

## Innovationsmanagement und Produkte

### Innovationsmanagement

Das Innovationspotenzial der W&W-Gruppe wird aktuell durch die Förderung von Wissen und Kompetenz im Bereich des Veränderungsmanagements sichergestellt. Diese Veränderungsfähigkeit und damit die Anpassung an neue Entwicklungen und Bedürfnisse der Stakeholder werden durch verschiedene Formate der Abteilungen Personal und IT sowie des Innovationsteams gefördert. Dazu gehören beispielsweise Seminare zum Innovationsprojektmanagement, Web Based Trainings zu „Trends der Digitalisierung“ und Vernetzungs- und Austauschveranstaltungen wie Barcamps oder Informations-Messen (Innovation Talks).

Zudem steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern online ein Wissensmanagement zur Verfügung, das einen umfangreichen Methodenbaukasten für agile und kreative Methoden beinhaltet und stetig weiterentwickelt wird. Darüber hinaus werden Trainings und Workshops zu den agilen Arbeitsformen wie Design Thinking, Scrum und Kanban angeboten, um den Innovationsprozess besser zu strukturieren und z. B. neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Unterstützend dazu werden zunehmend neue Kollaborationsmedien wie etwa digitale Media Boards eingesetzt, die einen kreativen Innovationsprozess unterstützen können.

Seit 2017 gibt es in der W&W-Gruppe das Innovations-Team, das die Aufgabe hat, Neuerungen zu fördern und erlebbar zu machen. Hierzu vernetzt das Team Innovationstreiber im Konzern und stellt Formate zum Kennenlernen von Trends und zum Entwickeln und Entscheiden von neuen Ideen zur Verfügung. Das Innovations-Team erstellt jährlich den Trend Radar, in dem Trends strukturiert und bewertet werden. Wissen über Trends, Innovationen und

Digitalisierung bei der W&W-Gruppe werden vom Team in die Breite gebracht.

Seit März 2018 arbeitet der Wüstenrot-Vertriebsinnendienst (VE) außerdem in sogenannten VE-Sprints. Hierbei werden ad hoc kleine circa sechsköpfige Projektteams aus unterschiedlichen Vertriebsbereichen zusammengestellt, um komplexe vertriebs-, kunden- oder marketingrelevante Problemstellungen in einem kurzen, befristeten Zeitraum zu lösen. Bei der Teamzusammenstellung achtet man u. a. auf eine hohe Unterschiedlichkeit – sowohl bei den Charakteren und beim Expertenwissen als auch bei der Funktion. Das Format basiert auf agilen Vorgehensweisen. Dank Methoden wie Design Thinking, Scrum und Kanban gehen die Kolleginnen und Kollegen durch einen Prozess, der für die digitale Transformation sehr wichtig ist. Sie lernen auf diese Weise unsere Kunden und deren Bedürfnisse noch besser kennen. Schritt für Schritt entwickeln sie einfache und schlanke Lösungen, die genau dem entsprechen, was der jeweilige Kunde wünscht und benötigt. In regelmäßigen Abständen überprüfen die Kolleginnen und Kollegen sowohl ihre Ergebnisse als auch sich selbst und ihre Zusammenarbeit im Team. Dieses Format wurde bereits zu fünf komplexen Fragestellungen durchgeführt. Sobald eine Idee ausgereift ist, wird sie dem sogenannten Innovation Board, bestehend aus dem Wüstenrot-Vertriebsleiter sowie den Leitern aus dem Produktmanagement, Marketing, der Marktforschung oder Vertriebsstrategie, präsentiert. Nach Freigabe startet die Umsetzung. Hieraus sind innovative Lösungen wie beispielsweise [www.wuestenrot.de/howto](http://www.wuestenrot.de/howto) und eine Plattform zur persönlichen Online-Beratung zwischen Vertrieb und Kunde entstanden.

### Produkte

Aus dem gemeinsamen, auf sozialen Grundideen basierenden Leistungsspektrum heraus kann die W&W-Gruppe persönliche Vorsorge-Lösungen zusammenstellen – aus Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung. Durch unseren Beitrag zur bestmöglichen finanziellen Vorsorge breiter Bevölkerungsschichten ermöglichen wir den Menschen persönliche Freiheit bei größtmöglicher Sicherheit. Durch Versicherungen und private Altersvorsorge können Menschen und die Gesellschaft ihren Lebensstandard absichern. Präventive Maßnahmen mindern zudem die Wahrscheinlichkeit von Schäden wie Einbrüchen, Bränden oder Betriebsunfällen.

Großen Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt hat der W&W-Konzern vor allem aufgrund seiner Tätigkeit als Kapitalanleger. Aber auch aus den Dienstleistungen des W&W-Konzerns folgen direkte relevante Umweltauswirkungen. Einerseits tragen die Produkte dazu bei, dass Umwelttrisiken adäquat versichert sind und Folgen im Schadenfall behoben oder begrenzt werden können. Andererseits werden beispielsweise in der Hausrat- und Wohngebäudeversicherung Mehrkosten für die energieeffiziente Wiederherstellung zerstörter Sachen gezahlt. Positiv wirken sich die Produkte auch gesellschaftlich im Rahmen



ihres Kerngeschäfts aus: Sie schützen vor möglichen finanziellen Verlusten durch Schadenereignisse und können der Absicherung des Lebensstandards im Alter dienen. Eine aktive Absicherung von Naturgefahren und damit die Übernahme sozialer Verantwortung erfolgt beispielsweise über die Hausrat- und Wohngebäudeversicherung. Im Falle eines Unfalls unterstützen wir in der Unfallversicherung unsere Kunden dabei, schnellstmöglich wieder am sozialen Leben teilhaben zu können, etwa durch Hilfeleistungen, Reha-Management und Geldleistungen.

Eine nachhaltige Geschäftstätigkeit ist nicht nur eine Voraussetzung für eine langfristige Existenzsicherung der W&W-Gruppe, sondern macht das Unternehmen auch für Anleger attraktiv, die bei ihren Anlageentscheidungen auf Nachhaltigkeit achten. Wir wollen sowohl in unserer Anlagestrategie als auch bei unseren Produkten und Dienstleistungen neben ökonomischen verstärkt soziale und ökologische Belange einbeziehen. Daher fließen auch bei der Gestaltung neuer Produkte Belange der Nachhaltigkeit mit ein, sowohl in den Bereichen der Bausparkasse als auch in verschiedenen Bereichen der Versicherungen.

### **Wüstenrot**

Im Geschäftsfeld Wohnen liegt der Fokus auf speziellen Produkten, Beratungs- und Serviceleistungen, um die Umsetzung erforderlicher energetischer Sanierungsmaßnahmen weiter zu unterstützen: Die Wüstenrot Bausparkasse bietet ihren Kunden u. a. einen Energiesparrechner und einen Fördergeld-Service an.

Die soziale Wirkung der Produkte der W&W-Gruppe liegt vor allem in der Vorsorge-Idee, d. h. Menschen Vorsorgelösungen zusammenzustellen und ihnen damit persönliche Freiheit in Form von Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung zu bieten. So besteht die seit nahezu 100 Jahren bewährte Kernidee des Bausparens darin, durch kollektives, kapitalmarktunabhängiges Vorsparen einen wesentlichen Baustein für solide finanziertes Wohneigentum zur Verfügung zu stellen. So entsteht Sicherheit, u. a. für wohneigentumsbildende Familien.

Über das klassische Bausparen hinaus bietet Wüstenrot Eigentümern von Wohnimmobilien besondere Produkte zur Finanzierung von (energetischen) Modernisierungen. Zu nennen sind insbesondere die Baufinanzierungs- bzw. bausparbasierten Produkte Wohndarlehen und Turbo-Darlehen sowie die sogenannten Cash-Produkte, die dem periodischen Aufbau von Rücklagen zu Instandhaltungs- und Modernisierungszwecken dienen. Die Produkte von Wüstenrot sind in der Vergangenheit mehrfach von namhaften, unabhängigen Testorganisationen ausgezeichnet worden.

Die energetische Sanierung und Modernisierung von Immobilien sind für Wüstenrot ein Schlüssel- und zentrales Zukunftsthema. Bereits heute entfällt rund die Hälfte der

Auszahlungsfälle auf Modernisierungen, die regelmäßig auch energetische Sanierungsmaßnahmen enthalten. Wüstenrot unterstützt seine Kunden bei dem komplexen Thema energetische Sanierung unter Einsatz eines breiten Angebots an Informationen, Finanzierungsprodukten und Beratungsangeboten.

Auf der Homepage gibt es einen kostenlosen Energiesparrechner ([wuestenrot.de/de/rechner/energiesparrechner.html](http://wuestenrot.de/de/rechner/energiesparrechner.html)), 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.

Zu Beginn des Jahres 2018 ging die Plattform Wüstenrot Wohnwelt online. Dabei handelt es sich um die Kombination eines Immobilienvermittlungsportals mit einem ganzheitlichen Informations-, Beratungs- und Serviceangebot rund um das Thema „Wohnen“. Damit unterstützt Wüstenrot seine Kunden und alle interessierten Wohneigentümer sowie Mieter auch dabei, in die Werthaltigkeit und Zukunftsfestigkeit ihrer Wohnimmobilie zu investieren bzw. Wohneigentum zu erwerben. So finden sich auf der Wohnwelt Informationen und Beiträge etwa zum altersgerechten Umbau und zu energetischen Sanierungsmaßnahmen.

Für Wohneigentümer, die planen, (auch) energetisch zu sanieren, bietet Wüstenrot auf der Wohnwelt darüber hinaus einen Fördergeld-Service an. Dieser unterstützt energieeffizientes Bauen und trägt damit zur Erreichung der Klimaschutzziele der Bundesregierung bei. Der Fördergeld-Service stellt für die Nutzer sicher, dass diese in der komplexen Landschaft öffentlicher Förderangebote alle ihnen jeweils zustehenden Fördergelder erhalten. Sämtliche Förderanträge werden unterschriftsreif vorbereitet. Durch diesen Service wurden seit Einführung bereits über 13 000 Vorgänge bearbeitet, für die so insgesamt circa 18 Mio € Zuschüsse ermittelt wurden.

Trotz aller Bemühungen der staatlichen und institutionellen Akteure, die in Sachen energetischer Sanierung unterwegs sind, ist es bislang nicht gelungen, die jährliche Sanierungsrate von seither 1% auf die erforderlichen mindestens 2% zu steigern. Wüstenrot hat vor diesem Hintergrund im Sommer 2019 eine bundesweite repräsentative Befragung zu Motiven, Hemmnissen und aktuellen Planungen der Ein- und Zweifamilienhausbesitzer durchgeführt. Die Ergebnisse lassen zwischenzeitlich offenkundig ein Umdenken erkennen. So gab immerhin jeder fünfte Hauseigentümer an, in den nächsten zwei bis drei Jahren größere energetische Maßnahmen durchführen zu wollen. Rund jeder Dritte nannte als Motivation neben der Energiekostensparnis auch den Klimaschutz. Wüstenrot wird die Hauseigentümer bei der Umsetzung ihrer persönlichen Energiewende im Bestand nach Kräften unterstützen.

## Württembergische

Nachhaltig orientierte Produkte existieren auch in verschiedenen Bereichen der Versicherungen. So gewährte die Württembergische Versicherung 2019 ihren Kunden in der Kfz-Versicherung über nachhaltig orientierte Tarife einen Nachlass für umweltfreundliche Elektro- oder Hybrid-Antriebe. Darüber hinaus erhalten Kunden von Elektrorollern und E-Scootern das Versicherungskennzeichen für 29,90 € im Jahr. Mit unserer Telematik-Lösung für junge Versicherungsnehmer unterstützten wir über die Telematik-App die angepasste und bewusste Fahrweise durch Aufmerksammachen von starken Bremsen- oder Beschleunigungsfahrten bis hin zur unerlaubten Nutzung von Smartphones während der Fahrt.

Die Württembergische Lebensversicherung AG bietet für das fondsgebundene Rentenversicherungsprodukt „Genius“ eine qualitativ hochwertige und vielseitige Fondspalette an. Ein regelmäßiger Überprüfungsprozess, der auf interne und externe Bewertungen zurückgreift, sichert die Qualität und die Einhaltung von Mindeststandards der Nachhaltigkeit. Beispielsweise werden keine Fonds mit Investitionen in Agrarrohstoffe zugelassen. Innerhalb der Fondspalette befinden sich zudem aktuell zwei Fonds der Verwaltungsgesellschaft Ökoworld, die Maßstäbe setzen im Hinblick auf Kontrolle und Einhaltung strenger Nachhaltigkeitsstandards. Diese Fonds stehen im Übrigen auch den meisten Tarifen von Genius zur Verfügung.

Das Sicherungsvermögen der Württembergischen wiederum ist internen Standards der Nachhaltigkeit unterworfen, die ebenfalls gewisse Investitionen und Kontrahenten strikt ausschließen. Darauf geht das Kapitel Nachhaltige Kapitalanlagen näher ein.

Durch Technische Versicherungen werden vielseitige Versicherungslösungen zur Förderung erneuerbarer Energien verwirklicht, die sich von Windenergie im Bereich Onshore über Photovoltaik bis zu Biogas erstrecken. Auch Prototypenentwicklungen wie der Einsatz von Energiespeichertechnik sind in Deckung. Der Versicherungsschutz beginnt bei der Errichtung und begleitet den Kunden noch viele Jahre im Betrieb. Dadurch unterstützt die Württembergische Versicherung AG Technologien, die den Ausstoß von CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren und die Energie- wende in Deutschland vorantreiben. Im Bereich Windenergie sind Deckungen für die Errichtung und den Betrieb von Onshore-Anlagen vorhanden. Mit Blick auf Photovoltaik unterstützen wir mit unseren Lösungen sowohl Privatkunden, die Kleinanlagen betreiben, als auch Energieerzeuger mit Anlagen im Megawattbereich. Hierbei beschränkt sich unser Angebot nicht nur auf die allgemein bekannten Photovoltaikmodule mit direkter Umwandlung von Sonnenenergie in grünen Strom, sondern es bietet Versicherungsschutz auch für klassische Solarthermieanlagen.

In der Wohngebäudeversicherung offeriert die Württembergische Versicherung folgende Leistungen:

### Ab KomfortSchutz:

- Mehrkosten für behördlich nicht veranlasste energetische Modernisierung bis maximal 10 000 € und
- Kosten durch Falschalarm eines Gefahrenmelders (Rauch-, Gas-, Wassermelder oder Einbruchmeldebzw. Smart Home-Anlage; gilt auch für die Hausratversicherung).

### Im PremiumSchutz:

- Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung bis maximal 10 000 € und
- Kosten für Müllentsorgung nach Auszug eines Messies und für Gebäudeschäden nach unbemerktem Tod bis 5 000 €.

Für Photovoltaikanlagen ebenso wie für haustechnische Anlagen von Ein- und Zweifamilienhäusern wird ab dem KomfortSchutz eine „Allriskversicherung“ angeboten (für Photovoltaikanlagen einschließlich Ertragsausfall).

Aufgrund des Risikoverlaufs und der besseren energetischen Bilanz werden Neubauten beitragsmäßig bessergestellt. Außerdem übernimmt die Württembergische die Dekontaminationskosten bis zur Versicherungssumme, sollte der Boden beispielweise nach einem Brand mit giftigen Substanzen verunreinigt sein.

Im der Hausratversicherung bietet die Württembergische Versicherung folgende Leistungen an:

### Im PremiumSchutz:

- Mehrkosten bis maximal 5 000 € für nach einem Versicherungsfall neu zu beschaffende wasser- bzw. energiesparende Waschmaschinen, Kühlschränke, Geschirrspüler usw. der zu diesem Zeitpunkt verfügbaren höchsten Effizienzklasse und
- Mehrkosten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nach einem Schaden bis 2 500 €.

Außerdem werden in der Wohngebäude- und Hausratversicherung Mehrkosten übernommen, die entstehen, wenn die Wiederherstellung oder -beschaffung der Sache in derselben Art und Güte infolge eines Technologiefortschritts nicht mehr möglich ist oder nur mit unwirtschaftlichem Aufwand möglich wäre. Die Ersatzgüter müssen dabei den vorhandenen Sachen möglichst nahe kommen.

## Brandpool

Seit Mai 2018 bündelt die W&W-Gruppe ihre neuen digitalen Aktivitäten in der W&W brandpool GmbH. Das dritte Geschäftsfeld treibt den Aufbau neuer Produkte und Services voran. Die durchgehend digitalen Produkte sollen regelmäßig weiterentwickelt und passgenau auf die Kundenbedürfnisse ausgerichtet werden. Damit unterstützt die W&W brandpool die Forcierung des Wachstumskurses und leistet einen wichtigen Beitrag zu vielfältigeren Kundenschnittstellen, mehr Agilität, Schnelligkeit und kundenorientierten Lösungen in der W&W-Gruppe.

Die Digitalmarke Adam Riese für den Versicherungsmarkt fokussiert sich speziell auf online-affine Kunden, die sich

insbesondere auf das Preis-Leistungs-Verhältnis eines Produkts konzentrieren und Anbieter entsprechend über Makler oder selbst vergleichen wollen. Adam Riese richtet sich damit konsequent an diejenigen Kundengruppen, für die ein stationärer Berater nicht oder nicht zwingend erforderlich ist. Produkte bietet das neue Versicherungsunternehmen bisher im Bereich Schaden an. Alle Versicherungslösungen sind durchgehend digital und ergänzen damit das bestehende Angebot der Württembergischen.

Der digitale Finanzassistent treefin/FinanzGuide hilft Kunden, einen Überblick über ihre Finanzen und Versicherungen zu behalten. Nutzer können mit der App und auf der Webseite ihr persönliches Versicherungs-, Bauspar- und Bankportfolio einsehen, verwalten und optimieren, Überweisungen tätigen oder Angebote anfordern.

Durch seine Produkte unterstützt W&W brandpool seine Kunden dabei, sich vor finanziellen Verlusten bei Schadenfällen abzusichern, Geld für kleine und große Wünsche anzusparen und das Wohlbefinden junger Familien zu verbessern. Die ökologische Wirkung der Produkte liegt vor allem im Online-Abschluss, der den Papierverbrauch reduziert.

### **Nachhaltige Kapitalanlagen**

Die Aspekte einer nachhaltigen Kapitalanlage werden im Geschäftsfeld Versichern und bei der W&W AG im jährlichen Kapitalanlageprozess der Strategischen Asset Allocation berücksichtigt und dokumentiert. Dies beinhaltet u. a. einen konzernweiten Ausschluss von Anlagen in Produzenten von Streubomben bzw. Antipersonenminen. Zudem wird zur weiteren Analyse der Kapitalanlagebestände seit Anfang des Jahres 2019 die Auswertungsplattform „ORBIT“ unseres Dienstleisters ISS ESG eingesetzt. Auf Basis dieser Auswertungen wurden folgende zusätzliche Regeln zur Erstanwendung für die Kapitalanlagen zum Jahresende 2019 definiert und implementiert:

- Ausschluss von Unternehmen, die > 5% ihres Umsatzes mit Waffenproduktion oder -handel erzielen und
- Ausschluss von Unternehmen, bei denen  $\geq 10\%$  ihrer Tätigkeit im Zusammenhang mit Kohle stehen.

Die Umsetzung und Überwachung dieser Ausschlüsse erfolgen konzernweit im Direktbestand und in den indirekten Anlagen (Fonds), sofern diese vom W&W-Konzern gesteuert werden.

Darüber hinaus achten wir bei der Kapitalanlage stark darauf, dass keine Investitionen in Nahrungsmittel und Agrarland getätigt werden, sofern diese der Spekulation dienen. Beim überwiegenden Teil der indirekten Anlagen (Fonds) erfolgt ein systematischer Ausschluss solcher Investments. Da im Rahmen der Strategischen Asset Allocation keine Investitionen in Agrarstoffe vorgesehen sind, haben wir für den Direktbestand keinen systematischen Prozess im Sinne eines ESG-Screenings installiert.

Unsere ausgewählten externen Manager für Aktien-, Renten- oder Immobilien-Fonds sind alle Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (PRI).

Als Kapitalgeber haben wir zusammen mit anderen Kapitalsammelstellen einen großen Einfluss auf den erfolgreichen Strukturwandel hin zu einer klimafreundlicheren und emissionsärmeren Wirtschaft bzw. Gesellschaft. Wir sind uns dieser Bedeutung bewusst und verfolgen einen aktiven Ansatz zur Reduktion von schädlichen Emissionen in unseren Kapitalanlageportfolien. Dieser zielt darauf ab, klimafreundliche Technologien und deren Verbreitung stärker zu fördern. In diesem Rahmen sind „Erneuerbare Energien“ seit vielen Jahren fester Bestandteil des strategischen Kapitalanlageprozesses. Konkret bedeutet dies, dass der Konzern im mittelbaren und unmittelbaren Besitz von rund 585 Megawatt nachhaltiger und umweltfreundlicher Erzeugungskapazität ist. Daraus resultiert umgerechnet eine jährliche Stromproduktion über das Gesamtportfolio hinweg von rund 847 Gigawattstunden (GWh) pro Jahr. Damit können rund 199 310 Haushalte (bei einem unterstellten durchschnittlichen Verbrauch von 4 250 kWh p. a.) jährlich mit grünem Strom versorgt werden, was zu einer CO<sub>2</sub>-Einsparung von rund 401 509 Tonnen p. a. führt (geschätzter CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktor für den Strommix 2018 in Deutschland von 474 Gramm pro Kilowattstunde).

Auch im traditionell größten Teil unserer Kapitalanlagen, den festverzinslichen Wertpapieren, hält das Thema Nachhaltigkeit in Form von „Green Bonds“ immer stärker Einzug. Wir sind bestrebt, diese Anlageform bei der Neu- und Wiederanlage zu berücksichtigen, um dadurch einen weiteren Beitrag zur Finanzierung von klimafreundlichen Projekten zu leisten. Der Bestand an Green Bonds im W&W-Konzern weist zum Jahresende einen Marktwert von rund 508 Mio € aus.

Für das Jahr 2020 werden weitere Nachhaltigkeitskriterien in Bezug auf die Kapitalanlagen untersucht. Somit wird einer verstärkten Berücksichtigung konkreter Nachhaltigkeitskriterien in der Kapitalanlage des W&W-Konzerns Rechnung getragen.

# Nachhaltigkeitsaspekte

## Mitarbeiterbelange

Für den W&W-Konzern als Dienstleistungsunternehmen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Gut und nehmen eine besondere Rolle ein. Um die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, ist es deshalb erforderlich, nicht nur auf Kosten zu achten, sondern auch nachhaltig in die Ressource Mensch zu investieren. Die Wahrung von Arbeitnehmerrechten sowie die Förderung von Diversität bilden hierbei eine wichtige Basis für die Personalarbeit der W&W-Gruppe.

Angesichts des Fachkräftemangels und des gesellschaftlichen Wandels ist die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zudem ein wichtiges Anliegen des W&W-Konzerns. Um als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten, bietet die W&W-Gruppe vielfältige Angebote und Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Qualifizierung und zum Gesundheitsmanagement an. Im Folgenden werden einige Beispiele zu diesen Aktivitäten genannt.

## Arbeitnehmerrechte

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

Die W&W-Gruppe hat mit den Betriebsräten Betriebsvereinbarungen getroffen, welche sich an den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer orientieren. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Innendienstes sowie des angestellten Außendienstes des Württembergischen Gemeinschaftsbetriebs gelten je nach Unternehmenszugehörigkeit die mit den Gewerkschaften ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und DHV-Die Berufsgewerkschaft e. V. vereinbarten Tarifverträge. Darin sind u. a. Regelungen zur Vergütung von Mehrarbeit wie auch jährliche Sonderzahlungen enthalten.

Über die gesetzlich vorgeschriebenen Standards hinaus gewährt die W&W-Gruppe ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Reihe von freiwilligen Zusatzleistungen.

Da der Kernmarkt der W&W-Gruppe Deutschland ist – mit wesentlichen Betriebsstätten in Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim – stehen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge die deutschen Standards im Fokus. In seinen Leitsätzen verpflichtet sich der W&W-Konzern dazu, nachhaltig zu handeln und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Unterstützt wird dieser Leitsatz durch das Nachhaltigkeitsleitbild, welches das Verständnis des Konzerns für Nachhaltigkeit dokumentiert.

## Chancengerechtigkeit

Der W&W-Verhaltenskodex bildet ergänzend zu internen Richtlinien einen Mindeststandard, der den Umgang aller Unternehmensangehörigen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst und Beraterinnen und Berater im Außendienst, Führungskräfte, Organmitglieder) untereinander wie auch im Verhältnis zu Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnern, Behörden und Aktionären regelt. Dabei geht es nicht nur um die praktische Umsetzung von geltenden Gesetzen und Vorschriften, sondern auch um ethisch einwandfreies Verhalten in der täglichen Arbeit. So duldet die W&W-Gruppe keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung, gewerkschaftlicher Betätigung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte werden nach ihren Leistungen und ihrem Potenzial beurteilt. Eine vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit wird auch in den Leitsätzen des W&W-Konzerns und im W&W-Führungsverständnis gefordert. Bereits 2008 formuliert, wurde das Führungsverständnis 2019 weiterentwickelt. Neben der Potenzialentfaltung und -entwicklung als Kernaufgabe von Führung sind die Führungskräfte angehalten, Transparenz zu schaffen, Raum für Feedback und persönlichen Austausch zu geben, Konflikte frühzeitig zu erkennen und aktiv bei der Konfliktlösung zu unterstützen. Eine konstruktive Zusammenarbeit auf Augenhöhe ebenso wie eine Befähigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Entscheidungskompetenz zu übernehmen, sind ferner im W&W-Führungsverständnis verankert.

## Gender-Diversity

Die von der W&W-Gruppe gestartete „Gender-Diversity“-Initiative wurde im Jahr 2019 konstant weiterverfolgt. Dadurch soll ein von Offenheit und Integration geprägtes Arbeitsklima geschaffen werden, in dem Menschen mit vielerlei individuellen Fähigkeiten gern zusammenarbeiten.

Zur gezielten Weiterentwicklung von Frauen in Richtung Führung berät die Personalabteilung Organisationseinheiten, Führungskräfte und Vorstände individuell. Neben der gesetzlichen Quote, die 2016 eingeführt wurde, gibt es bereits seit 2012 eine freiwillig verordnete Quote zur Förderung von Frauen im W&W-Konzern. Demnach sollen 25 % der Führungskräfte der Ebene 1 und 30 % der Führungskräfte der Ebene 2 mit Frauen besetzt werden. Gemäß Vorstandsbeschluss vom 16. Oktober 2017 wurde die Frist zur Erreichung des Ziels auf den 30. Juni 2022 verlängert.

Zur weiteren Förderung von Gender-Diversity und Frauen gibt es bei der W&W-Gruppe folgende Maßnahmen:

- Karriere-Beratung und Mentoring-Programme für Frauen.

- Übergreifende Führungskräfte-Workshops zum Thema Gender-Diversity, teilweise in Kooperation mit Netzwerkpartnern.
- Gezielte Förderung von weiblichen Nachwuchstalenten durch Führungshospitanzen, Karrierecoaching und Mentoring-Programme wie beispielsweise die Teilnahme am Premium-Managementprogramm.
- Verschiedenste Arbeitszeitmodelle und -angebote wie beispielsweise Teilzeit, Gleitzeit, Telearbeit oder fallweises mobiles Arbeiten unterstützen Frauen wie Männer bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Frauennetzwerk „FiT – Frauen in Toppositionen“ ist gut etabliert. Der Netzwerkverteiler umfasst aktuell über 240 Mitglieder. Darüber hinaus bietet das W&W-Frauenetzwerk das Hospitanz-Programm „Erstkontakt Führung“ an. Dieses richtet sich an Frauen, die herausfinden wollen, ob sie eine Führungsposition anstreben möchten.

Im Jahr 2019 feierte die W&W-Gruppe ihr zehnjähriges Jubiläum als aktives Mitglied des X-Company-Netzwerks Region Stuttgart. Seit Ende 2009 zeigt die Initiative der Diversity-Netzwerke von HP, HPE, KPMG, SAP, der Mercedes Benz Bank/DFS, der Stadt Stuttgart, den VPV-Versicherungen und der W&W-Gruppe den Mehrwert von gemischten Führungsteams auf und stößt in den beteiligten Unternehmen konkret Maßnahmen an. Im Jahr 2019 fanden für die Teilnehmerinnen hierzu ein firmenübergreifendes Mentoring, themenbezogene Workshops mit Vorständen und Geschäftsführern der beteiligten Unternehmen sowie regelmäßige Veranstaltungen zum Austausch und der Vernetzung statt. 2019 nahmen zwei Mentees und zwei Mentoren der W&W-Gruppe an den Veranstaltungen des X-Company-Netzwerks teil.

Die W&W-Gruppe wurde 2018 bereits zum vierten Mal für die Dauer von drei Jahren mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet. Das Prädikat würdigt das nachhaltige Engagement der W&W-Gruppe für vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik.

### Frauenquote in Führungspositionen per Dezember 2019<sup>5</sup>

Führungskräfte	Weiblich	Männlich
<i>in Prozent</i>		
<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>22</b>	<b>78</b>
Vorstand/Geschäftsführung	6	94
Führungsebene 1	10	90
Führungsebene 2	20	80
Führungsebene 3	35	65

5 GRI SRS-405-1. Konzern-Inland laut Geschäftsbericht, Innen- und Außendienst.

### Angemessene Vergütung

Die Unternehmen der W&W-Gruppe unterliegen größtenteils dem Tarifvertrag für die private Versicherungswirtschaft, dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe sowie Haustarifverträgen. Eine Eingruppierung in die jeweilige Tarifgruppe findet ausschließlich über die Tätigkeit statt, unabhängig vom Geschlecht des Stelleninhabers.

Für Führungskräftestellen, insbesondere auf der ersten Führungsebene, wird ein externes Stellenbewertungssystem angewendet. Dieses ermittelt über verschiedene Kriterien die Wertigkeit der Stelle, ebenfalls unabhängig vom Geschlecht der Stelleninhaber. Daran orientiert sich die Vergütung.

In den Vergütungsgrundsätzen des W&W-Konzerns ist festgehalten, dass die Gesamtvergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wettbewerbsfähig sein muss, d. h. sie ist so gestaltet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen, gehalten und bestmöglich motiviert werden. Die erneute Auszeichnung als Fair Company im Jahr 2019 bestätigt den fairen Umgang mit Praktikanten, Werkstudenten und Berufseinsteigern in der W&W-Gruppe.

### Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Zu den familienorientierten Maßnahmen der W&W-Gruppe, die unter dem Konzept „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ laufen, gehört entscheidend die Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort. So bietet die W&W-Gruppe über 100 flexible Arbeitszeitmodelle.

Die 2017 abgeschlossenen Konzernbetriebsvereinbarungen zum fallweisen mobilen Arbeiten sowie zur Telearbeit bilden die Grundlage dafür, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch außerhalb des W&W-Büros stationär von zu Hause oder mobil arbeiten können. Durch diese Regelungen wird beispielweise eine temporäre Betreuung oder Pflege von Kindern und Angehörigen erleichtert. Auch können Lebensumstände, z. B. eine eigene vorübergehende körperliche Einschränkung, besser bewältigt werden. Lange Fahrzeiten zur Arbeit können reduziert und die gewonnene Zeit für das eigene Privatleben genutzt werden.

Zudem wird das räumlich und zeitlich flexible Arbeiten durch die Kommunikationssoftware „Skype“ unterstützt, die Telefonie, Desktop-Sharing sowie Online-Konferenzen ermöglicht. Im Jahr 2019 wurde eine softwarebasierte IT-Lösung für die Kundentelefonie in den operativen Bereichen pilotiert, die das fallweise mobile Arbeiten auch in diesen Tätigkeitsgruppen technisch ermöglicht. Mit dem Rollout von 500 Lizenzen im Jahr 2019 konnte das fallweise mobile Arbeiten weiter gesteigert werden. Das neue Schulungsformat „Praxiswerkstatt Führen auf Distanz“

unterstützt zudem Führungskräfte im Umgang mit den flexiblen Arbeitsformen.

Durch die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der pme Familienservice Gruppe besteht weiterhin bundesweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich ausführlich online und telefonisch bei Fragen der Kinderbetreuung und Pflege sowie zum Lebenslagencoaching beraten zu lassen.

Außerdem bieten wir eine Regelbetreuung für die Kinder der W&W-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mit zusammen über 40 Plätzen in den Kindertagesstätten Feuerseepiraten in Stuttgart und Seepferdchen in Ludwigsburg an. Für eine Notfallbetreuung stehen Eltern-Kind-Büros an den Standorten Stuttgart, Ludwigsburg, Karlsruhe und Bad Vilbel zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stuttgart profitieren bei der Notfallbetreuung zusätzlich von der Kooperation mit dem Eltern-Kind-Zentrum (EKiZ). Auch 2019 fanden wieder Weihnachtsfeiern für Mitarbeiterkinder an den W&W-Hauptstandorten statt.

### Diskriminierung und Maßnahmen<sup>6</sup>

Die bereits bestehenden präventiven und interventiven Maßnahmen bei Diskriminierungsfällen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden erweitert. Zur bestehenden Beschwerdestelle AGG (Allgemeines Gleichstellungsgesetz) gibt es seit 2019 weitere Ansprechpartner im Rahmen des Konzepts „FairSprechen“. Durch die Etablierung dauerhafter, gleichbleibender und neutraler Ansprechpartner wird so ein Netzwerk unterschiedlicher Kompetenzen geschaffen, um zielgerichtet Lösungen zu finden. 2019 gab es keine gemeldeten Diskriminierungsfälle im Sinne des AGG.

### Qualifizierung

Gesellschaftliche Veränderungen wie etwa 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 der W&W-Gruppe lag daher 2019 erneut darauf, agiles und flexibles Arbeiten zu ermöglichen und damit Kreativität, geschäftsfeldübergreifendes Denken und Handeln, Entscheidungsfreudigkeit und Anpassungsgeschwindigkeit zu steigern. Hierfür wurde das im Vorjahr etablierte Qualifizierungsangebot zu

„Digitaler Fitness“ konsequent weitergeführt. Unter anderem wurde dabei für Führungskräfte ein digitales Online-Coaching zur Begleitung innerhalb des Führungskräfteentwicklungsprogramms pilotiert. Laufende Weiterbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte ist der W&W-Gruppe ein wichtiges Anliegen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben knapp 35 000 Fortbildungsangebote aus unserem Trainingskatalog wahrgenommen. Insgesamt lag die Weiterbildung bei den Mitarbeiterinnen im Schnitt bei circa elf Stunden und bei den Mitarbeitern bei 21 Stunden.<sup>7</sup> Ein wichtiger Bestandteil des Trainingsangebots sind Schulungen zur digitalen Fitness – jeder Teilnehmer absolvierte hierzu durchschnittlich 10,3 Stunden. Die aktuellen Weiterbildungszahlen sind Ansporn für uns, zukünftig für jede Mitarbeitergruppe und jede Lebensphase noch besser passende Angebote bereitzustellen.

Um einen Einblick in agile Arbeitsweisen wie Scrum, Kanban oder Design Thinking zu ermöglichen, wird z. B. der „Agile Tag bei W&W“ angeboten. Unternehmensübergreifender Wissens- und Informationsaustausch wird durch das Qualifizierungsangebot „Von Mitarbeitern für Mitarbeiter“ gestärkt, indem interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr fachliches Wissen an interessierte Kolleginnen und Kollegen weitergeben. Zusätzlich werden Austauschformate zur Vernetzung angeboten. Dabei lag der diesjährige Fokus auf dem Thema „New Work“.

Auch der im April 2018 eingeführte Trendexplorer wurde im Jahr 2019 fortgeführt. Die Datenbank bietet Zugriff auf weltweites Trend- und Innovationswissen und ermöglicht einen schnellen Überblick über veränderte Technologien, Produkte und Geschäftsmodelle in insgesamt zwölf Branchen. Sie dient Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern somit weiterhin als Inspirationsquelle für neue Ideen und Innovationsprozesse.

### Gesundheitsmanagement

In Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet die W&W-Gruppe vielfältige Leistungen zum Gesundheitsmanagement an. Diese Angebote unter dem Motto „W&W bewegt sich“ finden im gesamten Konzern statt.

Das W&W-Gesundheitsmanagement wurde 2019 erneut als „Corporate Health Company“ ausgezeichnet und sogar in die höchste Kategorie, die sogenannte „Exzellenz-Kategorie“, eingestuft. Der Corporate Health Award ist die führende Qualitätsinitiative zum nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagement im deutschsprachigen Raum. Voraussetzung für die Auszeichnung ist das Vorhandensein eines systematischen, strategischen und ganzheitlichen Gesundheitsmanagements, das zu den besten der jeweiligen Branche zählt und Vorbildfunktion hat.

6 GRI SRS-406-1.

7 GRI SRS-404-1. Konzern-Inland laut Geschäftsbericht, Innen- und Außendienst.

Der W&W-Konzern bietet ein ständiges Angebot an Betriebssportgruppen mit rund 20 Sportarten an. Daneben finden zahlreiche Gesundheitskurse – z. B. Rückenkurse, Yoga, BodyWorkout, Faszientraining, Selbstverteidigung oder Aquafitness – statt, mit im Jahr 2019 über 600 belegten Plätzen. Das Angebot von Massagen besteht an den Hauptstandorten ebenfalls dauerhaft. Das im Jahr 2015 gestartete Projekt zur Bewegten Pause wurde in den Regelbetrieb überführt und wird jährlich weiter ausgebaut. 2019 fand neben weiteren Mentorenschulungen auch eine Auffrischungsschulung für alle Mentoren statt. Diese führen dann in ihren Einheiten Gymnastikübungen durch, die zweimal pro Woche für 15 Minuten während der Arbeitszeit stattfinden.

Zudem nimmt die W&W-Gruppe an lokalen unternehmensübergreifenden Sportevents teil: 2019 stellte sie das größte Team beim „Ludwigsburger Citylauf“. Auch beim „Stadtradeln“ haben sich in diesem Jahr die drei teilnehmenden Gruppen des W&W-Konzerns in die Top 100 geradelt.

Seminare und Vorträge zu Gesundheitsthemen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften regelmäßig angeboten. Hierzu gehören beispielsweise Raucherentwöhnungs-, Resilienz- und Burnoutkurse. Darüber hinaus fanden auch 2019 Sonderaktionen mit externen Anbietern statt.

In den Betriebsrestaurants wird eine ausgewogene und gesunde Verpflegung angeboten.

Ergänzend steht der betriebsärztliche Dienst unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Notfall und bei der allgemeinen Gesundheitsberatung zur Verfügung. Unsere Standorte werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte betreut. Sollte eine längere Krankheit aufgetreten sein, findet ein Wiedereinstieg im Rahmen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements statt.

2012 hat die W&W-Gruppe eine Konzernbetriebsvereinbarung zur „Umsetzung der Gefährdungsanalyse nach § 5 Arbeitsschutzgesetz“ abgeschlossen. Mit dieser Vereinbarung möchte die W&W-Gruppe sicherstellen, dass für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz gesorgt ist. Um Risiken zu erkennen und dementsprechend vorzubeugen, erfolgen bei der W&W-Gruppe seit 2013 regelmäßig sogenannte ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen. Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung wurde diese Methodik im Jahr 2019 weiterentwickelt, um Handlungsfelder noch besser zu identifizieren und passgenaue Lösungen zu finden.

Aufgrund der Geschäftstätigkeit der W&W-Gruppe sind die Risiken von körperlichen Verletzungen und Unfällen oder Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz verhältnismä-

ßig gering. Dennoch ist es für uns wichtig, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Themen Arbeitssicherheit und Verhalten im Notfall Bescheid wissen. Daher absolvieren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Form eines „Web-Based-Trainings“ jährliche Schulungen dazu.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Angehörige sowie Pensionäre des W&W-Konzerns können eine finanzielle Unterstützung von Stiftungen, Verbänden und verschiedenen Unterstützungskassen (Alex-Möller-Stiftung, Raiser Stiftung, Unterstützungskasse der Wüstenrot-Unternehmen) erhalten.

### Personalstruktur

Ende 2019 beschäftigte die W&W-Gruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 47 verschiedenen Nationalitäten. Lediglich 2 % sind in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig. 74 % arbeiten in Vollzeit, 26 % in verschiedenen Teilzeitarbeitsmodellen.

### Mitarbeiteranzahl der W&W-Gruppe

	Gesamt	Weiblich	Männlich
<b>in Köpfen</b>			
GF Wohnen	1 706	1 056	650
GF Versichern	3 673	1 811	1 862
GF brandpool	49	23	26
Sonstige	2 202	1 009	1 193
W&W-Gruppe	7 630	3 899	3 731
davon < 30 Jahre	692	435	257
davon 30-50 Jahre	3 433	1 882	1 551
davon > 50 Jahre	3 505	1 582	1 923

Per 31. Dezember 2019 bildete die W&W-Gruppe insgesamt 316 Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule in 17 verschiedenen Berufsbildern und Studiengängen aus. 119 Auszubildende und dual Studierende begannen im Jahr 2019 ihre berufliche Laufbahn beim W&W-Konzern. Auch 2019 wurde nahezu allen Absolventinnen und Absolventen ein Angebot zur Übernahme gemacht – die Bindung der jungen Menschen ist für die W&W-Gruppe ein wichtiges Anliegen.

### Umweltbelange

#### Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Als Finanzdienstleister hat die Arbeit des W&W-Konzerns geringere Auswirkungen auf die Umwelt als die eines produzierenden Unternehmens. Da im Konzern über 13 000 Menschen im Innen- und Außendienst<sup>8</sup> tätig sind, die den Weg von und zur Arbeit mit dem Auto oder den öffentli-

<sup>8</sup> Angestellter und selbstständiger Außendienst.

chen Verkehrsmitteln zurücklegen, werden dennoch Energie und Materialien verbraucht. Zudem benötigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diverse Betriebsmittel für ihre tägliche Arbeit, u. a. Papier, IT-Produkte oder Nahrungsmittel. Da auch diese Aspekte Auswirkungen auf die Umwelt haben können, sehen wir in diesen Bereichen die größten Einflussmöglichkeiten. Bei der Beschaffung der genannten Betriebsmittel spielen außerdem gesellschaftliche Aspekte eine Rolle, etwa die Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette und die Einhaltung der Menschenrechte. Darauf geht das Kapitel Menschenrechte ein.

Ergänzend zu den nachfolgenden Leistungsindikatoren erfolgt in diesem Punkt die Offenlegung des Flächenverbrauchs der Hauptnutzungsfläche der W&W-Gruppe an den zwei Hauptstandorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim. Dazu zählen u. a. Büroflächen, Lager und Archive, Projekträume, Kantinen und Rechenzentren sowie Sport- und Versammlungsräume. Darüber hinaus hat die W&W-Gruppe weitere Standorte, z. B. in Karlsruhe und Bad Vilbel sowie weitere Außenstellen. Da es sich dabei jedoch um angemietete Flächen handelt, stehen der W&W-Gruppe keine exakten Zahlen dazu zur Verfügung. Der Gestaltungsspielraum in Bezug auf den Energieverbrauch ist dort zudem eher gering.

Die zwei Hauptstandorte Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim decken rund 86 % der vorwiegend genutzten Flächen der W&W-Gruppe ab. Deshalb nehmen wir im Bericht nur auf die Standorte Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim Bezug. 2019 nutzte der W&W-Konzern in Stuttgart 44 854 m<sup>2</sup> Bürofläche, in Ludwigsburg/Kornwestheim 55 213 m<sup>2</sup>.

## Ressourcenmanagement

### Reisemanagement

Bei der Umsetzung der im Kapitel Nachhaltigkeitskonzept dargestellten Grundsätze spielt auch die Reiserichtlinie eine große Rolle, mit der wir die Treibhausgasemissionen verringern wollen. Danach ist vor jeder Reise generell zu prüfen, ob statt der Reise auch alternative Kommunikationsformen wie etwa Telefon-, Web- oder Videokonferenzen genutzt werden können. Bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel wie Bus oder Bahn zu benutzen, insbesondere bei Fahrten zum und vom Flughafen. Bei Nutzung eines Pkw ist die Bildung von Fahrgemeinschaften zu prüfen, welche im Reiseportal über die Rubrik Mitfahrzentrale eingestellt bzw. gebucht werden können. Sollte eine Flugreise geplant sein, so ist vorab zu prüfen, ob ein Bahnticket günstiger wäre.

Für den Weg zwischen den beiden Standorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim können die W&W-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter einen Shuttle-Service nutzen, der mehrmals täglich von Stuttgart nach Ludwigsburg/Kornwestheim und wieder zurückfährt. Außerdem stellt der Konzern seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern für Fahrten zwischen den beiden Standorten VVS-Tickets zur Verfügung, damit diese kostenfrei den ÖPNV nutzen können. Die W&W-Gruppe hat zudem Rahmenverträge mit der Deutschen Bahn (DB) und dem Verkehrs- und Tarifverbund Stuttgart (VVS) geschlossen, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Rabatten eines Firmen- oder Jobtickets profitieren können.

Im Jahr 2019 gab es erneut die Kooperation „bahn.corporate mit 100 % Ökostrom“ mit der Deutschen Bahn. Dabei sollen der Primärenergieverbrauch gesenkt sowie CO<sub>2</sub>-Emissionen, Stickoxid-Emissionen und Feinstaub-Emissionen verringert werden.

Darüber hinaus gelten zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes der Dienstwagenflotte entsprechende Regelungen innerhalb der Dienstwagenrichtlinien. Dort wird der Fokus auf Fahrzeuge mit einem geringen CO<sub>2</sub>-Ausstoß gelegt. Im Bereich der Motivationsfahrzeuge für Geschäftsführer/Führungskräfte ist eine CO<sub>2</sub>-Bonus-/Malus-Regelung vereinbart. Das Referenzfahrzeug, das den weitaus größeren Teil der Kfz-Flotte ausmacht, wird nach Kostengesichtspunkten und u. a. nach dem Kriterium niedriger CO<sub>2</sub>-Emissionswert ausgewählt. Die Flotte wird dahingehend zusammengestellt, dass der durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Emissionswert kontinuierlich sinkt.

### W&W-Campus

Auf dem Gelände der W&W-Gruppe am Standort Ludwigsburg/Kornwestheim entsteht derzeit ein neuer Campus, mit dem wir neue Arbeitswelten und einen gemeinsamen Unternehmensstandort schaffen, an dem die Unternehmen unseres Konzerns noch enger zusammenwachsen. Rund 1 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Ende 2017 in den ersten Bauabschnitt gezogen. Der Baubeginn des zweiten Bauabschnitts erfolgte 2018 mit dem Abriss der Bestandsgebäude. Im Jahr 2023 soll der neue W&W-Campus fertiggestellt sein und Raum für insgesamt rund 4 000 Arbeitsplätze bieten.

Eingerahmt werden die künftigen Campus-Gebäude durch naturnah gestaltete Außenanlagen, die u. a. mit standortgerechter Begrünung bepflanzt werden. Von der jahreszeitlich wechselnden bunten Bienenweide über Heckenpflanzungen bis zur Streuobstwiese werden Bereiche im und um den neuen Campus herum entstehen, die zum einen der Naherholung dienen und zum anderen einen Ausgleich für die überbauten Flächen schaffen. Ergänzend dazu werden auch die Dächer der Gebäude in weiten Teilen begrünt.

Auch Effizienz und Energie stehen im neuen W&W-Campus im Fokus. Hier werden unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt – von der Wahl des Energieträgers über den vollflächigen Einsatz von LED-Beleuchtung bis zur Vorrüstung der Parkhausdächer für Photovoltaikanlagen. Schwerpunkt dabei ist die Klimatisierung, also das Heizen, Kühlen und Belüften der Gebäude. Hier kommen sowohl eine nahezu CO<sub>2</sub>-neutrale Wärmeherzeugung mit Holzhackschnitzeln seitens des Energielieferanten als auch



Wärmetauscher der Klimaanlage zur Wärmerückgewinnung sowie eine Wärmepumpe für die Rückgewinnung der Abwärme des Rechenzentrums zum Einsatz. Die Schwerpunkte des Klimatisierungskonzepts sind eine klassische Klimaanlage und eine sogenannte Betonkernaktivierung in den Decken der Campus-Gebäude. Diese zeitgemäße Methode, die mit einer Fußbodenheizung vergleichbar ist, heizt oder kühlt die Räume. Das innovative, energie- und somit kostensparende System nutzt die Fähigkeit der Bauteile, thermische Energie zu speichern und damit Räume zu heizen oder zu kühlen. In Kombination mit einer mechanischen Belüftung entsteht ein ganzheitliches Klimatisierungssystem. Dieses wird zentral gesteuert, lässt sich aber dennoch anpassen.

Auf dem W&W-Campus entstehen moderne und attraktive Räume für zeitgemäßes Arbeiten, die mehr räumliche und organisatorische Flexibilität für eine effizientere Flächennutzung bieten. So sollen beispielsweise Leerstände vermieden und Umzüge innerhalb des Unternehmens vereinfacht werden. Zudem schaffen das räumliche Zusammenwachsen und die neue, offene Bürogestaltung eine Innovationskultur sowie eine abteilungsübergreifende Arbeitsweise, stärkere Vernetzung und Kommunikation, aber auch flexible Arbeitsmodelle. Moderne Arbeitsmittel – etwa beschreibbare Wände oder Medientechniken wie Surface Hub oder Videokonferenzen – sorgen für Effizienz und Ressourcenschonung gleichermaßen. Durch die neue Medientechnik kann auf Flipcharts und somit auf die Verwendung von Papier verzichtet werden. Darüber hinaus werden durch den Einsatz von Wasserspendern mit Karaffen Getränkeverpackungen reduziert.

2017 wurden eine neue Konzernbetriebsvereinbarung zum Thema Telearbeit sowie eine Konzernbetriebsvereinbarung zum fallweisen mobilen Arbeiten geschlossen. Konzernweit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nun die Möglichkeit, mobiles Arbeiten und Telearbeit nach den Bedingungen der Konzernbetriebsvereinbarungen zu beantragen. Das erleichtert das Arbeiten von zu Hause und von anderen Standorten und trägt somit zur Entspannung der Verkehrssituation auf den Straßen bei. Ergänzend dazu gilt für den W&W-Campus das Prinzip des Desksharings mit einer Quote von 10 %. Auch dies ist in einer eigenen Konzernbetriebsvereinbarung geregelt und soll die Flexibilität steigern.

Beim neuen W&W-Campus setzen wir zudem einen W&W-Shuttle ein, der den Anschluss an die öffentlichen Verkehrsmittel in Ludwigsburg verbessert und die verlängerten Wegstrecken überbrückt. Kostenfreie E-Bike-Ladestationen im Campus fördern zusätzlich eine nachhaltige Mobilität. Weiterhin waren die Verhandlungen mit den Kommunen zur optimalen Anbindung des neuen Konzernstandorts an den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) erfolgreich. Bereits ab 2020 werden zusätzliche Buslinien von den beiden umliegenden S-Bahnhöfen, Ludwigsburg und Kornwestheim, den Campus anfahren.

## Umweltschutz in der Bau- und Immobilienbranche

Auch in anderen Bereichen des Konzerns wird Umweltschutz großgeschrieben: so etwa bei der W&W-Tochtergesellschaft Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH (WHS), die in der Bau- und Immobilienbranche zu Hause ist. Mit ihren Geschäftsbereichen Wohn- und Gewerbebau, Städtebau, Immobilienmanagement und Projektsteuerung für Baugemeinschaften ist sie in der Lage, alle Leistungen rund um Immobilien aus einer Hand anzubieten.

Beim Wohn- und Gewerbebau wird großer Wert auf hohe technische Standards gelegt, um sämtlichen Ansprüchen an Nachhaltigkeit und Energieeffizienz gerecht zu werden. Deshalb beabsichtigt die WHS auch weiterhin, alle Projekte nach den Energieeffizienz-Kriterien der neuesten EnEV-Richtlinien zu erstellen sowie auf eine nachhaltige und ökologische Bauweise zu achten.

Im Bereich städtebaulicher Dienstleistungen agiert die WHS als wichtiger Impulsgeber und kompetenter Unterstützer bei der zukunftsorientierten, nachhaltigen Erneuerung von Städten und Gemeinden. Hier sind insbesondere die Beratungsangebote zur energetischen Sanierung von Bestandsgebäuden und zum Klimaschutz zu erwähnen.

2018 hat die WHS zudem mit dem Aufbau eines eigenen Vermietungsportfolios begonnen, das nun stetig erweitert wird. Durch den Bau von Mietwohnungen will sie beruhigend auf den angespannten Wohnungsmarkt einwirken und gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Einige der Mietwohnungen werden zuerst den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WHS und ihres Mutterunternehmens, der W&W AG, angeboten. So finden sie Wohnraum, der in der Nähe ihres Arbeitsplatzes liegt. Dadurch können lange Pendelzeiten vermieden und das Verkehrsaufkommen sowie die Umweltbelastung reduziert werden.

Im Bereich Immobilienmanagement bewirtschaftet die WHS den eigenen Wohn- und Gewerbebestand und die ihr anvertrauten Einheiten Dritter mit einem ganzheitlichen Ansatz. Es soll stets darauf geachtet werden, weder Energie noch sonstige Ressourcen zu verschwenden – davon profitieren sowohl die Umwelt als auch die Kunden der WHS.

Im Geschäftsfeld Projektsteuerung für Baugemeinschaften, dem vierten und jüngsten Standbein der Wüstenrot-Tochter, unterstützt die WHS Baugemeinschaften bei der Umsetzung ihrer Pläne. Diese Art des Bauens gewinnt bei Privatpersonen zunehmend an Beliebtheit; auch Gemeinden, Kommunen und Städte fördern sie mit der gezielten Vergabe von Bauflächen. Damit diese Bauprojekte reibungslos verlaufen, übernimmt die WHS die Projektsteuerung für einzelne Baugruppen, koordiniert die gesamte Bauplanung und steuert die Bauphase bis hin zur finalen Objektanrechnung. Ob Niedrigenergiehaus, E-Mobilität oder Gemeinschaftsgarten – auf Nachhaltigkeit und Weitblick wird auch hier viel Wert gelegt.

## Ziele und Maßnahmen<sup>9</sup>

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Umsetzung
<b>Energie</b>	Reduzierung des Energieverbrauchs in Gebäuden	Erneuerung der Lüftungsanlage im Gebäude Rotebühlstraße 74, Stuttgart. Reduzierung des Energieverbrauchs durch den Einsatz frequenzgesteuerter Motoren.	Vollständig
		Optimierung der gebäudetechnischen Anlagen mit hohem Energieverbrauch und Anpassung an den tatsächlichen Bedarf. Einige Anlagen wurden komplett außer Betrieb gesetzt.	Vollständig
	Steigerung der Energieeffizienz	Erneuerung der vorhandenen Umwälzpumpen durch um ein Vielfaches effizientere Pumpen mit elektronischer Drehzahlregelung. Fortlaufender Austausch durch effizientere Pumpen bei notwendigem Ersatz der bisherigen alten Umwälzpumpen.	Laufend
<b>Green IT</b>	Ausbau der Energieeinsparungen in der IT	Möglichkeit für Telefon- und Videokonferenzen werden ausgebaut. Einsparung von separaten Telefongeräten durch PC-gestützte Telefonie (Skype for Business).	Teilweise
		Der Schwärzungsgrad beim Drucken wurde auf 75 % reduziert. Dadurch kann der Tonerverbrauch um 25 % reduziert werden.	Vollständig
		Auslieferung von neuen effizienten Notebooks im Außendienst im Jahr 2018.	Vollständig
	Verbesserung der Energieeffizienz in den Rechenzentren	Energieeffizientere Kälteanlagen und Umluftkühlgeräte.	Vollständig
		Gleitende freie Kühlung ab einer Außentemperatur unter 12 C° (100 % freie Kühlung mind. 3 800 h/a).	Vollständig
		Optimierte Aufstellung der IT-Schränke (Ausrichtung nach Kalt-/Wärmegangprinzip) und zusätzliche Einhausung der Schränke und des Kaltgangs.	Vollständig
		Strom- und Datenkabel befinden sich in separaten Trassen an der Decke, sodass der Doppelboden von Kabeln und anderen Einbauten frei ist und damit die kalte Luft ungehindert zirkulieren kann.	Vollständig
	Optimierung der Rechenzentrum-Geografie.	Vollständig	
<b>Konzern-gastronomie</b>	Nachhaltiger Konsum	Einkauf der Ware in vielen Teilen bei regionalen Lieferanten, z. B. Mineralwasser der Firma Teinacher.	Laufend
		Verkauf von Lebensmitteln mit verschiedenen Gütesiegeln, z. B. Fairtrade- und Bio-Kaffee.	Laufend
		Umweltfreundliche Kühlung der Theken in der Kantine am Standort Ludwigsburg durch chlorfreies Niederdruckkältemittel.	Laufend
<b>Mobilität</b>	CO <sub>2</sub> -Regelung	Anpassung der CO <sub>2</sub> -Regelungen innerhalb der Dienstwagenrichtlinien, sofern sich Gesetzesvorgaben ändern bzw. geändert haben.	Laufend
<b>W&amp;W-Campus</b>	Ablösung von energetisch ineffektiven Gebäuden am Standort Ludwigsburg/Kornwestheim	Vollflächiger Einsatz von LED-Beleuchtung.	Vollständig
		Vorrüstung der Parkhausdächer für Photovoltaikanlagen.	Vollständig
		Nahezu CO <sub>2</sub> -neutrale Wärmeerzeugung mit Holzhackschnitzeln.	Vollständig
		Wärmetauscher der Klimateanlagen zur Wärmerückgewinnung.	Vollständig
		Wärmepumpe für die Rückgewinnung der Abwärme des Rechenzentrums.	Vollständig
		Energie- und kostensparendes Klimakonzept mit klassischer Klimateanlage und Betonkernaktivierung.	Vollständig
	Effizientere Flächennutzung	Effizientere Flächennutzung durch räumliche und organisatorische Flexibilität.	Vollständig
		Desksharingsquote von 10 %.	Teilweise
		Neue Konzernbetriebsvereinbarungen zur Telearbeit und zum fallweisen mobilen Arbeiten.	Vollständig
	Verbesserung der Anbindung des Standorts Ludwigsburg/Kornwestheim an den ÖPNV in Ludwigsburg	W&W-Campus-Shuttle.	Vollständig
Kostenfreie E-Bike-Ladestationen im Campus.		Vollständig	
Verhandlungen mit den Kommunen zur optimalen Anbindung des neuen Konzernstandorts an den ÖPNV Ende 2019 abgeschlossen; erste Busse fahren ab Januar 2020.		Vollständig	

<sup>9</sup> Die Tabelle umfasst nur eine Auswahl der Maßnahmen.

## Energieverbrauch innerhalb der Organisation<sup>10</sup>

in kWh	31.12.2019
Brennstoffverbrauch: Heizöl (Heizung)	65 865
Brennstoffverbrauch: Erdgas (Heizung)	7 834 290
Diesel (Notstrom)	60 038
Stromverbrauch	16 052 560
Fernwärme (Heizung)	8 669 760
<b>Gesamt</b>	<b>32 682 513</b>

## Verringerung des Energieverbrauchs<sup>11</sup>

Durch den Austausch der Klimaanlage im Gebäude Rotebühlstraße 74 in Stuttgart wurde der Energieverbrauch reduziert.

Die Einstellungen der technischen Anlagen (vor allem der Betriebszeiten) des Campus Bauabschnitt 1 wurden sukzessive an die tatsächliche Nutzung angepasst, sodass weniger Primärenergie verbraucht wird.

## Gesamtwasserentnahme<sup>12</sup>

Der Wasserverbrauch an den Standorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim konnte im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr nochmals um 1 600 m<sup>3</sup> auf 60 781 m<sup>3</sup> gesenkt werden.

## Gesamtgewicht des Abfalls<sup>13</sup>

Im Berichtsjahr 2019 beträgt das an den Hauptstandorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim entsorgte Gesamtgewicht des Abfalls 596 Tonnen. Dies entspricht einer verminderten Abfallmenge von etwas über 400 Tonnen gegenüber 2018. Grund für das erhöhte Abfallaufkommen 2018 waren umzugsbedingte Entsorgungen. Der Anteil an Deponie-Abfall beträgt auch im Jahr 2019 wieder 0 Tonnen.

## Klimarelevante Emissionen

Als Finanzdienstleister bieten die W&W AG und ihre Tochtergesellschaften vor allem Dienstleistungen im Bereich Versicherung und Finanzen an. Die ökologischen Auswirkungen sind daher vor allem hinsichtlich der Wärmeerzeugung sowie der Dienstreisen und Arbeitswege der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevant. Der W&W-Konzern ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Umwelt

bewusst. Deshalb möchte er Schadstoffemissionen verringern. Ziele und Maßnahmen finden sich unter den vorhergehenden Kapiteln.

Die stärkste auf die Gebäude bezogene Emission resultiert aus der Erzeugung von Heizwärme, also Heizöl, Erdgas und Fernwärme. Für die Berechnung wurden folgende Quellen herangezogen: Umweltbundesamt, Bund der Energieverbraucher, heizkostenrechner.eu, Lieferant, Betreiber, Kuchling – Taschenbuch der Physik und UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting\2019\Waste disposal.

## Treibhausgas-Emissionen<sup>14</sup>

Hierunter werden sowohl direkte als auch indirekte Treibhausgas-Emissionen zusammengefasst.

### CO<sub>2</sub>-Ausstoß

in kg	31.12.2019
Heizöl (Heizung)	18 442
Erdgas (Heizung)	1 723 544
Diesel (Notstrom)	16 811
<b>Scope I</b>	<b>1 758 797</b>
Strom	4 735 505
Fernwärme (Heizung)	1 582 964
<b>Scope II</b>	<b>6 318 469</b>
Abfall	12 726
Benutzung Deutsche Bahn	15 664
Benutzung Fuhrpark	2 203 905
<b>Scope III</b>	<b>2 232 295</b>

## Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen<sup>15</sup>

Eine Ersparnis der Treibhausgas-Emissionen gab es im Jahr 2019 etwa durch die Kooperation „bahn.corporate mit 100 % Ökostrom“ mit der Deutschen Bahn. Im Berichtsjahr wurde durch die Bahnfahrt im Vergleich zum Pkw folgender Beitrag zur Ressourcenschonung geleistet<sup>16</sup>:

- Senkung des Primärenergieverbrauchs: -155 816 l [Benzinäquivalent]
- Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen: -445 205 kg
- Verringerung von Stickoxid-Emissionen: -2 115 kg
- Verringerung von Feinstaub-Emissionen: -18 kg

<sup>10</sup> GRI SRS-302-1, in Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim. Die Datenbasis hat sich im Vergleich zum Vorjahr teilweise geändert.

<sup>11</sup> GRI SRS-302-4.

<sup>12</sup> GRI SRS-303-1.

<sup>13</sup> GRI SRS-306-2.

<sup>14</sup> GRI SRS-305-1, GRI SRS-305-2, GRI SRS-305-3. Die Datenbasis hat sich im Vergleich zum Vorjahr teilweise geändert. Unter der Emissions-Kategorie Scope 1 werden alle direkten Treibhausgas-Emissionen angegeben. Unter Scope 2 fallen indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen. Unter Scope 3 fallen sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen.

<sup>15</sup> GRI SRS-305-5.

<sup>16</sup> Die Zahlen stammen von der Deutschen Bahn und werden pro Kooperationsjahr angegeben. Die Reduzierung betrifft Scope 3 „sonstige indirekte Emissionen“.

Gegenüber dem Vorjahr wurden die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Gebäudebetriebs, die aus dem Verbrauch von Strom, Fernwärme und fossilen Energieträgern sowie der Entsorgung von Abfällen resultieren, um 175 673 kg gesenkt.

## Menschenrechte

Der W&W-Konzern setzt im Einkauf und bei der Beschaffung von Produkten und Betriebsmitteln bundesweit vorwiegend inländische Lieferanten ein. Diese unterliegen der deutschen Rechtsprechung und insbesondere den deutschen Arbeitsgesetzen (ArbG). Insofern gehen wir davon aus, dass die Arbeitspraktiken, d. h. das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen oder die Wahrung der Menschenrechte, eingehalten werden.

Dennoch ist uns bewusst, dass Menschenrechtsverletzungen auch nachgelagert – etwa durch Investments und Kapitalanlagen – bestehen können und die Wahrung von Menschenrechten und Arbeitsnormen auch bei Kapitalanlageentscheidungen eine Rolle spielen kann. Untersuchungen unserer Kapitalanlagebestände haben ergeben, dass wir im Bereich „Kinderarbeit“ nicht in Unternehmen investiert sind, die gemäß unserem Datenanbieter (ISS ESG) dagegen verstoßen. Zudem wurden die Kapitalanlagebestände auf Unternehmen hin untersucht, die nachweislich mit Zwangsarbeit in Verbindung stehen. Auch hier sind wir nicht investiert. Weitere Auswertungen und auch Maßnahmen zur Berücksichtigung des Themas Menschenrechte in Bezug auf Restriktionen in den Kapitalanlagen werden im Jahr 2020 angestrebt.

## Geschäftsstandorte und Beziehungen zu Lieferanten<sup>17</sup>

Als regional tätiger Finanzdienstleister erachten wir eine gesonderte Menschenrechtsprüfung unserer Geschäftsstandorte bisher als nicht relevant. Alle unsere Geschäftsstandorte befinden sich in Deutschland und in Europa bzw. sämtliche Geschäftsstandorte haben ihren Sitz in den Ländern, die der OECD angehören.

Bei keinem unserer Lieferanten wurden Vorfälle hinsichtlich negativer sozialer Auswirkungen bekannt. Im Falle eines Bekanntwerdens erfolgt eine gesonderte Prüfung des Sachverhalts, der bei negativem Ergebnis bis zum Abschluss der Geschäftsbeziehungen führen kann.

## Sozialbelange

Der W&W-Konzern ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Ihre Geschichte und Tradition verbinden die Unternehmen der W&W-Gruppe dabei in ganz besonderer Weise mit den Menschen und ihrer Stammregion. Als „Corporate Citizen“ setzen wir uns daher für gesellschaftliche Belange ein und unterstützen gemeinnützige Projekte und lokale Initiativen.

Seit 2013 ist die Kindertagesstätte Feuerseepiraten auch für die Bürgerinnen und Bürger in Stuttgart geöffnet. So werden zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen, die zu einer Entlastung bei den Kommunen hinsichtlich des Ausbaus von Kindertagesstätten führen.

## Spenden & Sponsoring

Über die W&W AG und ihre Tochterunternehmen spendet der W&W-Konzern an regionale Vereine und Institutionen, vor allem in den Bereichen Kultur, Wirtschaft und Bildung. Dazu gehören u. a.:

- Staatsgalerie Stuttgart,
- Ludwigsburger Schlossfestspiele,
- PIN. Freunde der Pinakothek der Moderne e. V.,
- Universität Ulm Deutschlandstudium,
- Kinderarmut in Deutschland e. V.,
- Joblinge e. V. und
- Deutscher Rollstuhl-Sportverband e. V.

Die Digitalmarke Adam Riese unterstützt mit jedem Abschluss soziale Projekte auf der Online-Spendenplattform betterplace.org. 2019 wurde die Spende auf vier verschiedene Projekte aufgeteilt. Den Löwenanteil erhielt die Aktion „Eine warme Mahlzeit für Alle“ des Caritasverbandes Bonn.

Im Jahr 2019 spendete die W&W-Gruppe insgesamt 131 827 €.

Darüber hinaus gab es auch wieder Aktionen, die vor allem durch das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zustande kamen, z. B. die Teilnahme an der bundesweiten Aktion „Stadtradeln. Radeln für ein gutes Klima“. Zwischen Mai und Ende September legten 370 Radfahrerinnen und Radfahrer aus Stuttgart, Ludwigsburg, Karlsruhe und Bad Vilbel mehr als 94 000 km für die W&W-Gruppe zurück und sorgten damit für eine CO<sub>2</sub>-Ersparnis von über 13 000 kg.

Außerdem haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch 2019 Spendenaktionen für Hilfsbedürftige gestartet, etwa im Rahmen von „Menschen in Not“. Alljährlich sammelt der Wüstenrot-Gesamtbetriebsrat Geldspenden, die

<sup>17</sup> GRI SRS-412-1, GRI SRS-414-2.

allesamt an regionale wie überregionale Menschen-Hilfsorganisationen weitergeleitet werden. 2019 gingen die Spenden an folgende Einrichtungen:

- Ärzte ohne Grenzen e. V.,
- Cap Anamur/Deutsche Not-Ärzte e. V.,
- Christoffel-Blindenmission Deutschland e. V.,
- Diakonie- und Sozialstation Ludwigsburg/ Sozialpädagogische Familienhilfe und
- Wohnungslosenhilfe im Landkreis Ludwigsburg gGmbH.

Zudem unterstützen die W&W AG und ihre Tochterunternehmen regionale Vereine und Veranstaltungen, insbesondere im Bereich Sport, aber auch in den Bereichen Kultur und Soziales. So hat sie einige Bezugspunkte zu Museen der Region. Ein besonderes Verhältnis pflegt der Konzern u. a. zur Staatsgalerie Stuttgart, in deren Kuratorium der W&W-Vorstandsvorsitzende ist. Die Hauptsponsoring-Aktivitäten entfallen jedoch auf die Wüstenrot Bausparkasse sowie die Württembergische Versicherung.

Wüstenrot unterstützt u. a.:

- 1. TC Ludwigsburg e. V.,
- FV Wüstenrot 1928 e. V.,
- SpVgg 07 Ludwigsburg e. V. und
- SV Salamander Kornwestheim 1984 e. V.

Darüber hinaus ist die Wüstenrot Bausparkasse AG Hauptsponsor der ESL Meisterschaft, die deutsche Königsklasse für elektronische Spiele.

Die Württembergische sponsert insbesondere Vereine und Organisationen wie z. B.:

- Kultureinrichtung Rosenau e. V. Stuttgart,
- Porsche Tennis Grand Prix,
- Spvgg 1897 Cannstatt e. V. und
- SSV Fortschritt Lichtenstein.

### **Hochschul-, Schul- und Medienkooperationen**

W&W-Hochschulkooperationen bestehen mit der Universität Hohenheim, der Universität Ulm, der Hochschule für Technik Stuttgart, der Hochschule Reutlingen und der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wurden die Kooperationen 2019 intensiv genutzt, beispielsweise durch die Teilnahme an Hochschulmessen und einem Mentoring-Programm, die Vergabe von Stipendien sowie die Durchführung eines Fachvortrags. Auch bei der Begrüßung der neuen Studierenden ist die W&W-Gruppe präsent. Ziel hierbei ist es, die Studierenden auf den W&W-Konzern als attraktiven Arbeitgeber aufmerksam zu machen.

Um auch bei Schülerinnen und Schülern frühzeitig als Ausbildungsunternehmen bekannt zu werden, pflegt die W&W-Gruppe neben den Hochschulkooperationen auch Schulkooperationen. Partnerschaften bestehen aktuell mit dem Friedrich-List-Gymnasium in Asperg, der Erich-Kästner-Realschule in Steinheim und der Erich-Bracher-Schule in Kornwestheim. Im Rahmen dieser Kooperationen bot der W&W-Konzern im Jahr 2019 den Schülerinnen und Schülern unterschiedliche Teilnahmemöglichkeiten an: beispielsweise an Bewerbertrainings, den Jugendinformatiktagen sowie den Praktikumswochen im kaufmännischen Bereich und im Informatikbereich. Im Rahmen des Projekts „Experten im Unterricht“ stellte zudem ein W&W-Mitarbeiter den Schülerinnen und Schülern in einem zweistündigen Workshop die Grundlagen des Projektmanagements vor.

Im Jahr 2019 wurde das Förderprogramm „W&W Summer School“ fortgeführt, das sich an Schülerinnen und Schüler aus Real- und Gemeinschaftsschulen in Ludwigsburg und Kornwestheim richtet. Mit dem Programm möchte die W&W-Gruppe begabte junge Menschen fördern, denen ein Mentor für ihre persönliche Weiterbildung nützen könnte. Aktuell nehmen sieben Schülerinnen und Schüler aus den Klassen 8 und 9 daran teil. Das Programm ist in Modulen strukturiert, welche inhaltlich aufeinander aufbauen. Durchgeführt wurden im Jahr 2019 eine zweitägige Exkursion zur W&W-Gruppe sowie ein Bewerbertraining. Schirmherr und Mentor des Programms ist der W&W-Vorstandsvorsitzende.

Im Jahr 2019 begann die W&W-Gruppe eine enge Zusammenarbeit mit den „Jungen Freunden Staatsgalerie“. Ziel hierbei ist es, Azubis und junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des W&W-Konzerns für Kunst zu begeistern und gleichzeitig die Staatsgalerie Stuttgart dabei zu unterstützen, die Besucherzahlen der jüngeren Generationen zu erhöhen. Eine entsprechende Maßnahme hierfür war die Beteiligung der W&W AG als Sponsor der „Jungen Nacht 2019“. Die durch das Sponsoring zur Verfügung gestellten Freikarten wurden innerhalb der W&W-Gruppe verlost.

Darüber hinaus bestehen Kooperationen mit lokalen Zeitungen. So arbeitet die W&W-Gruppe im Rahmen von Zisch – Zeitung in der Schule seit Ende 2013 mit Schulen bzw. Schülerinnen und Schülern zusammen. Die Initiative der Ludwigsburger Kreiszeitung soll jungen Menschen das Medium Zeitung nahebringen und Bildung vermitteln. Der W&W-Konzern ist Kooperationspartner und betreut dabei Veranstaltungen mit unterschiedlichen Schulen aus der Region.

Aktuell ist die W&W AG zudem Zeitungspate der Stuttgarter Nachrichten. Im Rahmen der Aktion spendet das Unternehmen ein Jahresabo an Schulen. Damit ermöglicht die W&W AG den Schülerinnen und Schülern den täglichen Zugang zu einer Zeitung und fördert deren Allgemeinbildung.

## Politische Einflussnahme

Die W&W AG und ihre Tochterunternehmen nehmen über Interessenvertreter in den Verbänden der Banken-, Bau-, Spar- und Versicherungsbranche aktiv an der gesellschaftlichen und politischen Entwicklung teil. Die Verbände werden vor allem über die Mitgliedsbeiträge der W&W-Unternehmen finanziell unterstützt.

Der Vorstandsvorsitzende der W&W AG, Jürgen A. Junker, ist Mitglied im 17-köpfigen Präsidium des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), das als vereinsrechtlicher Vorstand des Verbandes fungiert. Der GDV ist die Dachorganisation der privaten Versicherer in Deutschland.

Die Wüstenrot Bausparkasse ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen (ARGE). Die ARGE versteht sich als Einrichtung zur Erörterung von Themen, die unmittelbar oder mittelbar für werthaltiges Wohneigentum, Altersvorsorge und gesellschaftliche Stabilität relevant sind.

Der Wüstenrot-Vorstandsvorsitzende Bernd Hertweck ist seit Mai 2018 Vorstandsvorsitzender des Verbands der Privaten Bausparkassen e. V. Die Bausparkasse ist außerdem Mitglied im Verband deutscher Pfandbriefbanken e. V.

Darüber hinaus haben die W&W AG und ihre Tochtergesellschaften u. a. folgende Vereine durch Mitgliedsbeiträge finanziell unterstützt:

- BWV – Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft (Stuttgart e. V.),
- Europäische Bausparkassenvereinigung,
- Freundeskreis der Karlshöhe Ludwigsburg e. V.,
- Vereinigung Baden-Württembergische Wertpapierbörse e. V. – boerse stuttgart und
- Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft, Uni Mannheim.

Relevante Gesetzgebungsverfahren beziehen sich beim Finanzkonglomerat W&W-Gruppe vor allem auf das Versicherungsaufsichtsrecht, das Kreditwesengesetz sowie das Aktiengesetz.

### Gesamtwert politischer Spenden<sup>18</sup>

Es gab 2019 keine politischen Spenden oder Beiträge an politische Parteien.

## Compliance

### Gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Unternehmen des W&W-Konzerns unterliegen den nationalen und europäischen Anforderungen der Versicherungs- und Bankenaufsicht. Für die Versicherungsunternehmen des W&W-Konzerns sind u. a. die Anforderungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG), für die Bankenbranche u. a. das Kreditwesengesetz (KWG) sowie die jeweiligen Konkretisierungen relevant.

Sowohl die Versicherungsunternehmen als auch die Institute (i. S. v. § 1 Abs. 1 KWG) haben vor diesem Hintergrund eine sogenannte Compliance-Funktion vorzuhalten, die auf die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien hinwirkt. Dies geschieht bei der W&W AG durch eine konzernweite Compliance-Organisation in Zusammenarbeit mit weiteren dezentralen Einheiten. Die Gesamtheit aller im W&W-Konzern eingerichteten Maßnahmen und Prozesse zur Überwachung der Einhaltung der Regelkonformität werden als Compliance Management System (CMS) bezeichnet. Bei der Ausgestaltung des CMS orientiert sich der W&W-Konzern am IDW Prüfungsstandard 980.<sup>19</sup> Zu dessen Grundelementen gehören neben der Compliance-Kultur auch die Compliance-Ziele und -Risiken, die Compliance-Organisation, das Compliance-Programm, die Compliance-Kommunikation sowie die Compliance-Überwachung und -Verbesserung. Aufgabe des CMS ist es, hinreichend dafür zu sorgen, dass Risiken für wesentliche Regelverstöße und damit potenziell einhergehende Vermögens- und Reputationsschäden rechtzeitig erkannt und verhindert werden.

Die Compliance-Funktion ist ein wesentlicher Bestandteil des CMS, eingebettet in das W&W-Governance-System und Teil des internen Kontrollsystems des W&W-Konzerns. Der W&W-Konzern folgt dabei dem Konzept der drei Verteidigungslinien, wodurch u. a. Rechtsrisiken kontrolliert, überwacht und geprüft werden können. So sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte in der ersten Verteidigungslinie dafür verantwortlich, Risiken im operativen Tagesgeschäft zu identifizieren, zu analysieren, zu steuern und auch zu kontrollieren. Die Compliance-Funktion der W&W AG agiert gemeinsam mit der Risikomanagement- und Risikocontrollingfunktion auf der zweiten Verteidigungslinie. Sie überwacht, dass prozessintegrierte, compliancerelevante Kontrollen im operativen Bereich eingerichtet und durchgeführt werden. Durch Überwachungs- und Kontrollhandlungen trägt die Compliance-Funktion zur Reduzierung von Risiken bei. Die interne Revision der W&W AG hat als objektive und unabhängige Prüfungsinstanz die Zielsetzung, dass die Aufgaben der ersten und zweiten Verteidigungslinie anhand konkreter Prüfungshandlungen wirksam erreicht werden. Schließlich werden alle internen

<sup>18</sup> GRI SRS-415-1.

<sup>19</sup> Es erfolgte im Berichtsjahr keine Prüfung nach IDW Prüfungsstandard 980.

Verteidigungslinien ihrerseits durch externe Verteidigungslinien, z. B. durch Wirtschaftsprüfer oder weitere externe Aufsichtsorgane, hinsichtlich deren Funktionsfähigkeit überwacht. Sämtliche Regelungen sind dabei Teil der schriftlich fixierten Ordnung der W&W AG.

Zur Berücksichtigung entsprechender aufsichtsrechtlicher Anforderungen einerseits und zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten andererseits ist bei der W&W AG bzw. bei der Compliance-Funktion ein sogenannter Compliance-Regelkreis etabliert. Die Compliance-Funktion hat dabei die Einhaltung der für die Unternehmen des W&W-Konzerns relevanten und wesentlichen rechtlichen Verpflichtungen zu überwachen und auf die Einhaltung hinzuwirken. Dazu werden neue bzw. sich verändernde rechtliche Verpflichtungen im Zuge eines Rechtsmonitorings oder interne Änderungsvorhaben nach definierten Kriterien identifiziert und fortlaufend überwacht. Anschließend erfolgt die Bestimmung der Fachbereiche, welche die Rechtsvorschrift einzuhalten bzw. operativ umzusetzen haben. Schließlich überwacht und beurteilt die Compliance-Funktion im Rahmen des Compliance-Regelkreises die Angemessenheit und Wirksamkeit der Maßnahmen, die zur Einhaltung der Rechtsvorschriften oder internen Änderungsvorhaben erforderlich sind.

Der Gesamtprozess wird mittels eines elektronischen Workflows unter Einbindung verschiedener interner und externer Informationsquellen einheitlich gesteuert und durchgeführt.

Der W&W-Konzern setzt sich überwiegend aus Unternehmen zusammen, die im Finanzdienstleistungsbereich tätig sind. Aufgrund der Geschäftsmodelle des W&W-Konzerns, der Interaktion an Kapitalmärkten und einer Vielzahl von Geschäftspartnern ist die Gefahr von wirtschaftskriminellen Handlungen, sowohl von externer als auch von interner Seite, grundsätzlich vorhanden. Mögliche strafrechtlich relevante Handlungen sind neben korrupten Vorgängen auch Geldwäschehandlungen und Eigentumsdelikte. Die gesetzlichen Anforderungen zur Verhinderung von wirtschaftskriminellen Handlungen (Fraud) ergeben sich für den W&W-Konzern u. a. aus § 9 GwG, § 91 Abs. 2 AktG und § 161 AktG. Darüber hinaus existieren ergänzende aufsichtsrechtliche Anforderungen (z. B. MaRisk BA). Seit 2010 werden für die wichtigsten W&W-Gesellschaften in jährlichen Gefährdungsanalysen potenzielle Fraud-Risiken identifiziert, analysiert und bewertet. Soweit erforderlich werden geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Fraud implementiert oder angepasst. Ferner erfolgt im Zuge der laufenden Weiterentwicklung der Betrugsprävention bzw. des Anti-Fraud-Managements ein regelmäßiger Austausch zwischen den involvierten Bereichen.

Neben Kontrollen und technischen Systemen sind entsprechend sensibilisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter zur Vermeidung und Aufdeckung korrupter Handlungen wesentlich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des W&W-Konzerns sollen daher auffällige Vorgänge an die Führungskraft melden. Darüber hinaus stehen die Compliance-Beauftragten sowie der Leiter der internen Revision für derartige Hinweise zur Verfügung. Entsprechende Wahrnehmungen können außerdem einem externen Ombudsmann anonym mitgeteilt werden.

Für die Berichterstattung in Sachen Korruption nutzt die W&W AG etablierte Compliance-Kommunikationskanäle und -Methoden, insbesondere die systematische Berichterstattung an das zentrale Group Compliance Committee sowie die Erkenntnisse aus den Fraud-Gefährdungsanalysen.

2019 wurden keine Korruptionsverfahren gegen die W&W AG oder ihre Tochterunternehmen geführt. Eine Prüfung auf Korruptionsrisiken findet für die relevanten Geschäftsprozesse statt.<sup>20</sup> Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken festgestellt. Wesentliche Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften wurden keine verhängt. Es gab im Berichtsjahr keinen bestätigten Korruptionsfall.<sup>21</sup>

## Datenschutz

Die Unternehmen der W&W-Gruppe und ihre Dienstleister erheben, verarbeiten und speichern in großem Umfang personenbezogene Daten. Die Daten werden in der Antragstellung, bei der Beratung von Kunden, im Kunden- und Vertragsservice, in der Spar- und Darlehensbearbeitung sowie im Schaden- und Leistungsmanagement benötigt. Personenbezogene Daten werden auch im Zusammenhang mit Personaleinsatz und den Aktionären verarbeitet. Das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Schutz und die Sicherheit von Daten ist ein wesentlicher Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit der W&W-Gruppe und maßgeblich für die Reputation. Zudem muss die W&W-Gruppe die gesetzlichen Anforderungen an den Datenschutz sicherstellen und hat hierfür entsprechende Verfahren und Methoden implementiert.

Der Umgang mit personenbezogenen Daten ist in Konzernstandards über entsprechende Vorgaben und durch die Verpflichtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelt, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. Personenbezogene Daten dürfen von Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeitern und ihren Dienstleistern nur erhoben und verarbeitet werden, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtmä-

20 Dies betrifft die Wüstenrot & Württembergische AG, die Wüstenrot Bausparkasse AG und die Württembergischen Versicherungen.

21 GRI SRS-419-1, GRI SRS-205-1, GRI SRS-205-3.

ßigen Aufgabenerfüllung erforderlich und eine Rechtsgrundlage vorhanden ist. In Zweifelsfällen ist die Abteilung Kundendatenschutz einzubinden.

Zusätzlich bestehen die Konzern-Datenschutzrichtlinie und Arbeitsanweisungen. In diesen werden u. a. die Rechte der Kunden sowie erforderliche organisatorische Maßnahmen zur Sicherstellung der gesetzlichen Anforderungen beschrieben.

Am 1. Januar 2014 sind die Versicherungsgesellschaften des Konzerns dem Datenschutzkodex der Versicherungswirtschaft beigetreten. Diese Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten wurden vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) gemeinsam mit Unternehmensvertretern, Datenschutzbehörden und Verbraucherschützern erarbeitet und als verbindliche Verhaltensrichtlinie anerkannt. Die Umsetzungsbestätigungen zum Datenschutzkodex wurden der zuständigen Landesdatenschutzbehörde übermittelt.

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung gilt seit Mai 2018. Die Anforderungen hieraus wurden analysiert und entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Dazu wurde die Konzern-Rahmenbetriebsvereinbarung IT und Datenschutz aktualisiert. Außerdem wurden für die relevanten Verarbeitungsprozesse Datenschutzfolgeabschätzungen durchgeführt und Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt.

Jedes Konzernunternehmen der W&W-Gruppe, bei dem die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, bestellt einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte leistet einen wesentlichen Beitrag zur Einhaltung der Bestimmungen des Bundesda-

tenschutzgesetzes und der EU-Datenschutz-Grundverordnung. Hierfür nimmt er die ihm kraft Gesetzes und in der Konzern-Datenschutzrichtlinie zugewiesenen Aufgaben im Rahmen der weisungsfreien Anwendung seiner Fachkunde wahr. Bei der Ausübung seiner Aufgaben erfolgen eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit wichtigen Schnittstellen wie Revision, Compliance, Recht und Informationssicherheit. In der Informationssicherheit wird im Rahmen der Zuständigkeit des IT-Sicherheitsbeauftragten die Vermeidung von Schaden durch den Verlust der Verfügbarkeit, Vertraulichkeit oder Integrität von Kunden-, Geschäfts- und Mitarbeiterdaten verfolgt. Sämtliche Datenschutzrisiken werden an das Risikomanagement gemeldet.

Die Abteilung Kundendatenschutz berichtet in Form eines Jahresberichts den Unternehmensvorständen sowie den Geschäftsbereichen über stattgefundene Prüfungen, Beanstandungen und gegebenenfalls noch zu beseitigende Organisationsmängel. Bei relevanten Datenschutzvorkommnissen wird zudem unterjährig an die Geschäftsleitung berichtet.

Den Fachbereichen und Projekten der W&W-Gruppe steht die Abteilung Kundendatenschutz in allen Fragen des Datenschutzes beratend zur Verfügung. Jeder Mitarbeiter kann sich unmittelbar mit Hinweisen, Anregungen oder Beschwerden dorthin wenden, wobei die Vertraulichkeit gewahrt wird. Für die Kunden und Geschäftspartner sind die Kontaktdaten auf den Webseiten der W&W-Gruppe veröffentlicht.

In Deutschland wurden im Jahr 2019 keine wesentlichen Beschwerden in Bezug auf eine Verletzung des Datenschutzes identifiziert.



## Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts

An den Aufsichtsrat der Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart

Wir haben den für die Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart (im Folgenden „W&W“), und den Konzern zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (im Folgenden „Bericht“) nach §§ 341a, 341j i. V. m. 315b und c sowie 289b bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2019 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter von W&W sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 341a, 341j i. V. m. 315b und c sowie 289b bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 341a, 341j i. V. m. 315b und c sowie 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer

Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von W&W zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von W&W in der Berichtsperiode.
- Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind.
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten Ludwigsburg und Stuttgart.
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

### **Prüfungsurteil**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht von W&W für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 341a, 341j i. V. m. 315b und c sowie 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

### **Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel**

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 26. März 2020

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

ppa. Frasch

# Wüstenrot & Württembergische AG

## Impressum

Herausgeber

**Wüstenrot & Württembergische AG**

Abteilung Kommunikation

Dr. Immo Dehnert

Redaktion: Laura Jopp

70163 Stuttgart

Telefon 0711 662-0

[www.ww-ag.com](http://www.ww-ag.com)

