



2020

Nachhaltigkeitsbericht
Wüstenrot & Württembergische AG

Wüstenrot & Württembergische AG

Inhaltsverzeichnis

Über diesen Bericht	2
Grundlagen des Konzerns	2
Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte	2
Nachhaltigkeitskonzept	4
Strategie	4
Prozessmanagement	7
Nachhaltigkeitsaspekte	9
Produkte und Kunden	9
Kapitalanlage	14
Mitarbeiterbelange	16
Umweltbelange	22
Sozialbelange	30
Compliance	33
Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers	36

Wüstenrot & Württembergische AG Nachhaltigkeitsbericht

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 verfügbar.

Der vorliegende Bericht umfasst die W&W-Gruppe 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 2020, d. h. den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020. An einigen Stellen wird zum Vergleich der Vorjahreswert angegeben.

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht ist der zusammengefasste, gesonderte nichtfinanzielle Bericht (NFB) der W&W-Gruppe integriert. Dieser wurde einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Die geprüften Textbestandteile sind absatzweise gekennzeichnet durch einen senkrechten Balken im W&W-Verbindungsverlauf.

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 heute die Geschäftsfelder Wohnen, Versichern und brandpool und bietet auf diese Weise über sechseinhalb Millionen Kunden passende Vorsorgelösungen. Dabei setzt der W&W-Konzern auf den Omnikanalvertrieb, der von eigenen Außendienstleistungen über Kooperations- und Partnervertriebe sowie Makleraktivitäten bis hin zu digitalen Initiativen reicht. Für den börsennotierten Konzern mit Sitz in Stuttgart arbeiten derzeit rund 13 000 Menschen im Innen- und Außendienst. Der W&W-Konzern agiert nahezu ausschließlich in Deutschland und ist mit zwei wesentlichen Standorten in Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim vertreten.

Zum 1. Januar 2020 erfolgte der Eigentümerwechsel der Aachener Bausparkasse AG (ABAG) auf 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.

Zum 1. April 2020 hat die Wüstenrot & Württembergische AG ihre tschechischen Tochterunternehmen Wüstenrot stavební spořitelna a.s. und Wüstenrot hypoteční banka a.s. an die MONETA Money Bank a.s. verkauft.

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.

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.

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.

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit der Wüstenrot Stiftung liegt 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. Die Stiftung versteht dabei das kulturelle Erbe als Ausgangspunkt und Orientierung für zukünftige Entwicklungen des Gemeinwesens.

Mit dem Denkmalprogramm setzt die Wüstenrot Stiftung 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.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Erforschung zentraler Zukunftsfragen. Dabei stehen Lebensqualität, Wohlstand und materielle Sicherheit der verschiedenen Generationen, die Zukunft der gebauten Umwelt sowie die Wohn- und Arbeitsverhältnisse in Städten und im ländlichen Raum im Mittelpunkt.

Produktmix des Konzerns

Unsere über sechseinhalb 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 2020 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.

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.

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

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

Das Geschäftsfeld brandpool steuert die Digitalmarke Adam Riese und bündelt die digitalen Aktivitäten der W&W-Gruppe. Ebenfalls der Vorsorge verschrieben, investiert die **W&W brandpool GmbH** in weitere digitale Geschäftsmodelle aus den Bereichen Wohnen, Finanzen, Gesundheit, Familie, Bildung und Mobilität.

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. Dabei haben wir nachhaltiges Handeln im Blick und setzen eine Vielzahl von Initiativen um, die Nachhaltigkeit fördern.

Verantwortliches Handeln und gesellschaftliches Engagement haben in der W&W-Gruppe eine lange Tradition und sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur. Unser Geschäft wollen wir umweltverträglich, sozial verantwortlich und ökonomisch erfolgreich betreiben – für die aktuellen und nachfolgenden Generationen, in deren Verantwortung wir uns sehen. Der Fokus innerhalb der drei Säulen der Nachhaltigkeit¹ 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, Kapitalanlage, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umwelt, soziales Engagement und Compliance.

Nachhaltiges Handeln und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung sind seit Jahren auch feste Bestandteile unserer Konzern-Leitsätze. Das Nachhaltigkeitsleitbild der W&W-Gruppe, das derzeit aktualisiert wird, fasst

unser Verständnis zusammen. 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, Risikschutz und Vermögensbildung. Durch unseren Beitrag zur bestmöglichen finanziellen Vorsorge breiter Bevölkerungsschichten ermöglichen wir den Menschen persönliche Freiheit bei größtmöglicher Sicherheit.
- 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.
- 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. Bei unseren Produkten und Dienstleistungen achten wir neben ökonomischen verstärkt auch auf soziale und ökologische Belange.

¹ Ökologie (Erhalt von Natur und Umwelt), Ökonomie (Art zu Wirtschaften, die dauerhaft betrieben werden kann) und Soziales (eine auf Dauer zukunftsfähige, lebenswerte Gesellschaft) bilden die drei Säulen der Nachhaltigkeit.

Kapitalanlage

- Im Rahmen der nachhaltigen Ausrichtung unseres Investmentgeschäfts werden Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen verstärkt in die Analyse- und Entscheidungsprozesse einbezogen und sukzessive weiterentwickelt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital.
- Veränderungen gestalten wir mit der Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Soziales Engagement

- Verantwortliches Handeln und gesellschaftliches Engagement haben in der W&W-Gruppe eine lange Tradition. Die Unternehmensgeschichte verbindet uns in ganz besonderer Weise mit den Menschen in der Region. Daher fördern wir schwerpunktmäßig gemeinnützige Projekte und Initiativen an den großen Standorten Stuttgart, Ludwigsburg und Kornwestheim.
- Wir unterstützen durch finanzielle Förderungen in Form von Spenden und Sponsoring. Förderfelder sind die Bereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung,

Gesellschaft und Soziales, Sport, Wirtschaft, Kunst und Kultur sowie Umwelt-, Klima- und Naturschutz.

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 2020 in Abstimmung mit den Fachabteilungen identifiziert. Da sich der Bericht der W&W-Gruppe an den GRI-Standards orientiert, wurden hierzu ausgewählte Leistungsindikatoren herangezogen.

In der Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende wesentliche Themen definiert:

- Produkte und Kunden: Nachhaltigkeitsaspekte im Produktportfolio.
- Kapitalanlage: Nachhaltigkeit und Achtung der Menschenrechte.

- Mitarbeiterbelange: Mitarbeiterzufriedenheit (Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Förderung von Mitarbeitern und Führungskräften).
- Umweltbelange: Gebäudebetrieb sowie Digitalisierung von Prozessen und Produkten.
- Compliance: Gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten (inkl. Geldwäsche-Compliance, Fraud) sowie Datenschutz.

Chancen und Risiken aus der Geschäftstätigkeit

Vor dem Hintergrund des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) wurden die Risiken für das Geschäftsjahr 2020 im Hinblick auf die oben definierten wesentlichen Themen analysiert. Es erfolgte eine Bewertung verschiedener Risikoszenarien anhand ihrer Netto-Eintrittswahrscheinlichkeit und des Schadenausmaßes. Die Schwere der Auswirkungen auf den jeweiligen Aspekt wurden durch die Kriterien der Anzahl der tatsächlich Betroffenen, der Möglichkeit zur Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands und des damit verbundenen Aufwands beurteilt. Im Rahmen dieser Risikobetrachtung hat die W&W-Gruppe für 2020 keine wesentlichen Risiken im Sinne des CSR-RUG identifiziert.

Ziele

Die einzelnen Handlungsfelder aus dem Nachhaltigkeitsleitbild wurden durch nachfolgende 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 bei Produkten und Dienstleistungen.
- Hochwertige Produkte, die einfach, transparent und leicht verständlich sind.

Kapitalanlage

- Verstärkter Einbezug sozialer und ökologischer Belange in der Anlagestrategie.
- Achtung von Menschenrechten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Erhöhung von Agilität und Dynamik sowie der 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.
- Verankerung der Diversität und Chancengleichheit für alle Diversity-Dimensionen im Verhaltenskodex.

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.

Soziales Engagement

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

Compliance

- Einhaltung gesetzlicher Vorgaben.
- Einhaltung der Datenschutzrichtlinien.

Prozessmanagement

Verantwortung

Um die strategische Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit zu verdeutlichen, liegen Zuständigkeit und strategische Verantwortung seit April 2020 in der Konzernentwicklung unter der Leitung von Dr. Jonas Eickholt, der direkt an den Vorstandsvorsitzenden der W&W AG berichtet. Dies wurde im September 2019 vom Management Board² der W&W-Gruppe beschlossen. Zudem liegt die zentrale Verantwortung für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts in der Abteilung Konzernentwicklung. Die interne und externe Berichterstattung erfolgt in enger Abstimmung mit der Abteilung Kommunikation. Verantwortlich für die einzelnen Nachhaltigkeitsthemen und deren Umsetzung wie z. B. die nachhaltige Produktentwicklung und nachhaltige Kapitalanlagen sind die jeweils zuständigen Fachbereiche.

Zusätzlich wurde im Jahr 2020 ein Nachhaltigkeitsboard eingerichtet, das sich zusammensetzt aus dem Leiter der Abteilung Konzernentwicklung (Vorsitzender des Nachhaltigkeitsboards), Vorstandsmitgliedern der W&W AG und Verantwortlichen aus den Bereichen Compliance, Treasury, Kommunikation, Asset Management, Vertrieb sowie Kunden- und Marktmanagement. Das Nachhaltigkeitsboard analysiert vierteljährlich gesellschaftliche Entwicklungen und Trends bezüglich Nachhaltigkeit sowie aktuelle und erwartete Normen und Vorschriften. Es prüft zudem die strategische Ausrichtung im Hinblick auf aktuelle Entwicklungen sowie die strategische Konformität der bestehenden und angedachten Maßnahmen in den Geschäftsfeldern.

Verhaltens- und Ethikkodizes³

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 sowie Beraterinnen und Berater im Außendienst, Führungskräfte und 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 2020 erfolgte eine grundlegende Überarbeitung. Dieser gilt für alle vorgeannten 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 Konzerns dar. Der Verhaltenskodex wird von der Unternehmensführung verabschiedet. Ergänzt wird der Verhaltenskodex 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 bei Tochtergesellschaften vergleichbare Regelungen implementiert.

Die Geschäftsstrategie des W&W-Konzerns basiert u. a. auf einem hohen Qualitätsanspruch bei der Beratung und Betreuung ihrer 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.

² Das Management Board ist das zentrale Steuerungsgremium des W&W-Konzerns. Es befasst sich u. a. mit der Konzernsteuerung sowie mit der Festlegung und Fortentwicklung der Geschäftsstrategie. Ihm gehörten im Geschäftsjahr 2020 neben den Vorständen der W&W AG auch die Geschäftsfeldleiter Bernd Hertweck (Wohnen), Thomas Bischof (Versichern) und Daniel Welzer (brandpool) an.

³ GRI SRS-102-16.

Die Versicherungsunternehmen des W&W-Konzerns sind dem „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft beigetreten. Dieser Beitritt auf freiwilliger Basis unterstreicht die Bestrebungen des W&W-Konzerns, durch einen hohen Produktstandard, eine hohe Qualität in der Kundenberatung sowie eine hohe Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine möglichst langfristige Kundenbeziehung zu erreichen. Zudem sind die Versicherungsunternehmen nach dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (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 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.

Kontrolle

Zur Kontrolle dienen folgende Leistungsindikatoren:

Kennzahl	Leistungsindikator (GRI)
Produkte und Kunden	
Kundenzufriedenheit	Net Promoter Score
Compliance	
Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	GRI SRS-205-1,-3
Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	GRI SRS-419-1
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
Weiterbildung pro Jahr für Führungskräfte und Mitarbeiter	GRI SRS-404-1
Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten	GRI SRS-404-2
Frauenquote in Führungspositionen	GRI SRS-405-1
Soziales Engagement	
Gesamtwert politischer Spenden	GRI SRS-415-1
Umwelt	
Eingesetzte Materialien	GRI SRS-301-1
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.



Der Boden für unsere Produkte: gemeinsames soziales und ökologisches Denken.

Nachhaltigkeitsaspekt

Produkte und Kunden

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.

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 Einbruch, 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 Konzerns folgen direkte relevante Umweltauswirkungen. Einerseits tragen die Produkte dazu bei, dass Umweltrisiken adäquat versichert sind und Folgen im Schadenfall behoben oder begrenzt werden können. Andererseits wer-

den 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 die Kunden dabei, schnellstmöglich wieder am sozialen Leben teilhaben zu können, etwa durch Hilfeleistungen, Reha-Management und Geldleistungen. Im Geschäftsfeld Wohnen ebnet die Bausparkasse mit ihren Bauspar- und Baufinanzierungsprodukten den Kunden den Weg ins Wohneigentum als millionenfach bewährte Form der Altersvorsorge. Hauseigentümern werden bei Modernisierungs- und energetischen Sanierungsvorhaben die passenden Finanzierungsprodukte angeboten.

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 werden sowohl in unserer An-

lagestrategie 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.

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 und ausgewählte Kooperationspartner, darunter auch viele starke Marken aus dem Banken- und Versicherungsbereich sowie Online-Makler wie Check24. Die Digitalmarke 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.

Wüstenrot

Im Geschäftsfeld Wohnen liegt der Fokus auf speziellen Produkten, Beratungs- und Serviceleistungen, um die Umsetzung erforderlicher energetischer Sanierungsmaßnahmen weiter zu forcieren. Die Wüstenrot Bausparkasse bietet ihren Kunden vielfältige Informationen, Services und Rechentools zu diesem Thema an: von Web-Seminaren, Fach- und Sachinformationen über Energiespar- und CO₂-Rechner bis hin zum Fördergeld-Service. Wüstenrot leistet damit einen Beitrag zur Erreichung des Ziels der Bundesregierung, den deutschen Wohnungsbestand bis zum Jahr 2050 energetisch auf ein „nahezu klimaneutrales Niveau“ zu bringen, und trägt somit zur Energiewende bei.

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 Klima mit vergünstigten Konditionen im Rahmen eines ganzjährigen Sonderkreditprogramms 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 ist für Wüstenrot ein Schlüssel- und zentrales Zukunftsthema. Rund die Hälfte der Auszahlungsfälle entfällt 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 (energiesparrechner.wuestenrot.de), 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.

Speziell für Wohneigentümer, die bereits konkrete Pläne für eine oder mehrere energetische Sanierungsmaßnahmen haben, bietet Wüstenrot mit dem Fördergeld-Service eine ganz besondere Unterstützung an. Der Fördergeld-Service stellt für Kunden und Interessenten sicher, dass diese in der komplexen Landschaft öffentlicher Förderangebote (circa 6 000 Programme) alle ihnen jeweils zustehenden Fördergelder erhalten. Sämtliche Förderanträge werden unterschriftsreif vorbereitet. Durch diesen Service wurden seit Einführung bereits rund 14 000 Vorgänge bearbeitet, für die so insgesamt circa 18,5 Mio € Zuschüsse ermittelt wurden.

Das Wüstenrot Wohnwelt-Portal bietet darüber hinaus Informationen, Beiträge und Ratgeber sowie Einkaufsvorteile im Bereich der energetischen Sanierungsmaßnahmen.

Trotz aller Bemühungen der staatlichen und institutionellen Akteure, die in Sachen energetischer Sanierung unterwegs sind, ist es bislang nicht gelungen, die jährliche Sanierungsrate von bisher 1 % auf die erforderlichen mindestens 2 % zu steigern. Wüstenrot hat vor diesem Hintergrund verschiedene repräsentative Befragungen durchgeführt. Die Ergebnisse lassen offenkundig ein Umdenken erkennen. Nachdem bereits eine Vorgängerbefragung im

Jahr 2019 ergeben hatte, dass immerhin jeder fünfte Hauseigentümer in den nächsten zwei bis drei Jahren größere energetische Maßnahmen durchführen möchte, kam eine im Herbst 2020 durchgeführte Befragung zu dem Ergebnis, dass knapp die Hälfte der Hauseigentümer in diesem Zeithorizont den Einbau einer oder mehrerer Anlagen zur Nutzung erneuerbarer Energie plant. Wüstenrot wird die Hauseigentümer bei der Umsetzung ihrer persönlichen Energiewende im Bestand nach Kräften unterstützen.

Württembergische

Die W&W-Gruppe hat im August 2020 die Principles for Sustainable Insurance (PSI) der Vereinten Nationen unterschrieben. Damit möchte die Vorsorgegruppe Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte noch stärker im Versicherungsgeschäft verankern. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich die W&W-Gruppe zu folgenden vier Prinzipien für nachhaltige Versicherungen:

- Wir werden die für unser Versicherungsgeschäft relevanten Umwelt-, Sozial- und Governance-Fragen in unsere Entscheidungsfindung einbeziehen.
- Wir werden mit unseren Kunden und Geschäftspartnern zusammenarbeiten, um das Bewusstsein für ESG-Themen zu schärfen, Risiken zu managen und Lösungen zu entwickeln.
- Wir werden mit Regierungen, Aufsichtsbehörden und anderen wichtigen Interessengruppen zusammenarbeiten, um ein umfassendes gesellschaftliches Vorgehen in ESG-Fragen zu fördern.
- Wir werden Rechenschaftspflicht und Transparenz demonstrieren, indem wir regelmäßig unsere Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsätze veröffentlichen.

Beim W&W-Konzern als Finanzdienstleistungsgruppe finden nachhaltige Aspekte vor allem bei Investmentlösungen Berücksichtigung. So bietet die Württembergische Lebensversicherung AG für das fondsgebundene Rentenversicherungsprodukt „Genius“ eine qualitativ hochwertige und vielseitige Palette frei wählbarer Fonds („3. Topf“ des dynamischen 3-Topf-Hybridproduktes Genius) an. Ein regelmäßiger Überprüfungsprozess, der auf interne und externe Bewertungen zurückgreift, sichert die Qualität und eine Einhaltung von Mindeststandards der Nachhaltigkeit. Beispielsweise werden keine Fonds mit Investitionen in Agrarrohstoffe zugelassen. Konzerninterne Fonds unterliegen konzernweit geltenden Ausschlusskriterien für gewisse Investitionen. Innerhalb der Fondspalette befinden sich zudem mehrere Fonds zum Themenschwerpunkt Nachhaltigkeit: Mischfonds, aktive Aktienfonds und aktuell ein Aktien-ETF. Bei diesen Fonds werden Nachhaltigkeitsaspekte im Investitionsprozess berücksichtigt,

etwa durch Ausschlüsse, Best-in-Class-Ansätze oder Nachhaltigkeitsratings auf Ebene der Einzeltitel und entsprechende Selektion. Einige Fonds gehen darüber hinaus und streben nachhaltige Investitionen an. Die meisten der Nachhaltigkeitsfonds stehen auch den Tarifen von Genius zur Verfügung.

Der Wertsicherungsfonds („2. Topf“) investiert ebenfalls nur innerhalb eines Universums an nachhaltigen Anlagen und ist den Ausschlusskriterien des W&W-Konzerns unterworfen.

Das Sicherungsvermögen der Württembergischen wiederum („1. Topf“ des Genius-Produktes) berücksichtigt interne Standards der Nachhaltigkeit, die ebenfalls gewisse Investitionen und Kontrahenten strikt ausschließen. Darauf geht das Kapitel Kapitalanlage näher ein.

Auch will die W&W-Gruppe dazu beitragen, die Folgen des Klimawandels zu bewältigen, und unterstützt die Transformation hin zu erneuerbaren Energien mit ihren Produkten, vor allem im Bereich Technische Versicherungen. In diesem werden vielseitige Versicherungslösungen zur Förderung erneuerbarer Energien verwirklicht, die sich von Windenergie im Bereich Onshore über Photovoltaik bis hin 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 CO₂-Emissionen reduzieren und die Energiewende in Deutschland vorantreiben. Im Bereich Windenergie sind Deckungen für die Errichtung und den Betrieb von Onshore-Anlagen vorhanden. Mit Blick auf Photovoltaik unterstützt die Württembergische Versicherung mit ihren Lösungen sowohl Privatkunden, die Kleinanlagen betreiben, als auch Energieerzeuger mit Anlagen im Megawattbereich. Hierbei beschränkt sich das Angebot nicht nur auf die allgemein bekannten Photovoltaikmodule mit direkter Umwandlung von Sonnenenergie in grünen Strom, sondern bietet Versicherungsschutz auch für klassische Solarthermieanlagen.

Darüber hinaus existieren in der W&W-Gruppe weitere nachhaltig orientierte Produkte. Die Württembergische Versicherung gewährt ihren Kunden seit Oktober 2020 Nachlässe in der Kfz-Versicherung auf die Haftpflicht- und Vollkaskoversicherung über nachhaltig orientierte Pkw-Tarife für Fahrzeuge aus der Liste des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle der förderfähigen Pkw. Diese belaufen sich auf 20 % für Elektrofahrzeuge und auf 10 % für Hybridfahrzeuge. Außerdem unterstützt die Württembergische mit der Telematik-Lösung für junge

Versicherungsnehmer über die Telematik-App die angepasste und bewusste Fahrweise durch Aufmerksammachen auf starke Bremsen- oder Beschleunigungsfahrten oder die unerlaubte Nutzung von Smartphones während der Fahrt.

In der Wohngebäudeversicherung offeriert die Württembergische verschiedene Leistungen. Hierzu zählen u. a. Mehrkosten für behördlich nicht veranlasste energetische Modernisierung, Kosten durch Falschalarm eines Gefahrenmelders, Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung und Kosten für die Müllentsorgung nach Auszug eines Messies.

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.

In der Hausratversicherung bietet die Württembergische folgende Leistungen an: Mehrkosten 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.

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.

Brandpool

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. Das Unternehmen bietet Versicherungsprodukte im Kompositbereich 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 von Familien zu verbessern. Die ökologische Wirkung der Produkte liegt vor allem im Online-Abschluss, der den Papierverbrauch reduziert.

Kundenzufriedenheit

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

Zur Umsetzung dieser zentralen Ziele werden mehrere Maßnahmen ergriffen. Dazu gehören der gezielte Abbau von Beschwerdebarrieren, die Erhöhung der Kundenzufriedenheit und die Beschwerdeerfassung mithilfe stetig angepasster Softwarelösungen. Außerdem werden die Auslöser von Unzufriedenheit im Rahmen einer Ursachenanalyse erfasst, um diese stetig zu minimieren.

Die Beschwerdeführer, d. h. jeder, der eine Beschwerde äußert, können ihre Anliegen über die gängigen Kommunikationskanäle inklusive sozialer Medien bekanntgeben. Für die Beantwortung der Anliegen und Beschwerden gelten definierte und überwachte Service Level. Grundsätzlich werden zur Beantwortung von Beschwerden im Geschäftsfeld Wohnen maximal fünf Arbeitstage veranschlagt; für Vorgänge, die die Beschaffung von Stellungnahmen oder Unterlagen erfordern, werden zehn Arbeitstage vorgegeben. Im Geschäftsfeld Versichern sind alle Beschwerden binnen vier Arbeitstagen zu beantworten. Zur operativen Umsetzung des Beschwerdemanagements wurden entsprechende Prozesse und Anweisungen implementiert.

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 Benchmark-Datenbank für den Bauspar- und Versicherungsmarkt verfügt. Die gemessenen Ergebnisse lassen sich dadurch mit den Wettbewerbern vergleichen und interpretieren.

Eine zentrale Steuerungsgröße in den Geschäftsfeldern Wohnen und Versichern des W&W-Konzerns ist der sogenannte Net Promoter Score (NPS)⁴. Dieses verbreitete Maß basiert auf der Frage der Weiterempfehlungsbereitschaft. Die Wüstenrot Bausparkasse erreichte 2020 einen NPS von +6 und konnte die Kundenzufriedenheit dadurch zum sechsten Mal in Folge steigern. Aktuell liegt Wüstenrot damit fast auf dem Marktdurchschnitt der Bausparkassen von +8. Der NPS der Württembergischen konnte gegenüber dem Vorjahr (+8) um zehn Punkte gesteigert werden. Mit einem Wert von +18 liegt er nun genau auf dem Niveau des Versicherungsmarktes.

Um den NPS zielgerichtet optimieren zu können, wurde bereits 2017 damit begonnen, an zentralen Kontaktpunkten die Kundenzufriedenheit kontinuierlich zu messen und damit ein kundenzentriertes Messverfahren zu schaffen. So werden die Kunden z. B. direkt nach der Schadenregulierung zu ihren Erfahrungen mit der Schadenbearbeitung befragt. Neben der Schadenregulierung sind wir dabei, bis Ende 2021 alle relevanten Kontaktpunkte der Württembergischen mit kontinuierlichem Feedback auszustatten. Die gewonnenen Kennzahlen für die Kundenzufriedenheit und Qualität einer Kundenreise werden in einem Service-Cockpit mit unseren bereits vorhandenen Steuerungskennzahlen (beispielsweise Bearbeitungszeit oder Erreichbarkeit) gebündelt, welches dem Management und den bearbeitenden Gruppen einen Echtzeitgradmesser im gesamten Jahr zum Thema Kundenzufriedenheit bietet.

Im Geschäftsfeld Brandpool, beispielsweise bei Adam Riese, wird die Kundenzufriedenheit in kontinuierlichen Feedbackumfragen erhoben, welche in verschiedene operative Prozesse integriert sind. Die Kunden bei Adam Riese erhalten z. B. automatisch nach einer Anfrage im Kundenportal, nach einem abgeschlossenen Schaden oder auch nach einer Kündigung einen Link zur jeweils passenden Feedbackumfrage. Die kontinuierliche Abfrage der Kundenzufriedenheit liefert einen sehr guten Überblick, was die Kunden beschäftigt und an welchen Stellen es Optimierungspotenzial gibt. Durch einen ausgearbeiteten

Feedbackprozess resultieren aus den Verbesserungswünschen zeitnah konkrete Maßnahmen zur Umsetzung. Auch der NPS ist ein wesentlicher Bestandteil der Feedbackumfragen bei Adam Riese. Im Jahr 2020 hat sich der NPS besonders in der Bearbeitung von Vertragsanliegen von +20 auf +27 und in der Schadenbearbeitung von +8 auf +23 gesteigert.

4 Der NPS-Wert kann zwischen -100 und +100 liegen.



Ungewöhnliche Lösungen schaffen nachhaltigen Erfolg.

Nachhaltigkeitsaspekt

Kapitalanlage

Als Kapitalgeber/Investor wissen wir, dass wir - zusammen mit anderen großen Kapitalsammelstellen - einen großen Einfluss auf den erfolgreichen Strukturwandel hin zu einer klimafreundlicheren und emissionsärmeren Wirtschaft bzw. Gesellschaft direkt ausüben können. Wir sind uns dieser Bedeutung bewusst und verfolgen in diesem Sinne einen aktiven Ansatz zur Reduktion von schädlichen Emissionen in unseren Kapitalanlageportfolios. Dieser zielt darauf ab, klimafreundliche Technologien und deren Verbreitung nachhaltig zu fördern.

Die Aspekte einer nachhaltigen Kapitalanlage werden im Geschäftsfeld Versichern und bei der W&W AG im jährlichen Kapitalanlageprozess der Strategischen Asset Allocation (SAA) berücksichtigt und dokumentiert. Im Rahmen des SAA-Prozesses werden die Anlageziele der jeweiligen Gesellschaft unter Berücksichtigung verschiedenster Rahmenbedingungen festgelegt. Dabei stehen marktseitig - neben den traditionellen und sehr wichtigen Aspekten wie z. B. die Rentabilität und Sicherheit des Portfolios - auch verstärkt Nachhaltigkeitsaspekte im Mittelpunkt der Betrachtungen. Auf Basis qualitativer (Empfehlungen) und quantitativer (Portfoliosimulationen) Ergebnisse erfolgen umfangreiche Simulationen zur Optimierung des gesamten Kapitalanlageportfolios.

Im Mai 2020 hat der W&W-Konzern die Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterzeichnet und unterstreicht damit auch nach außen die nachhaltige Ausrichtung des Investmentgeschäfts in der W&W-Gruppe. Des Weiteren sind auch unsere ausgewählten externen Manager für Aktien-, Renten- oder Immobilien-Fonds Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (PRI).

Zur Analyse unserer Kapitalanlagebestände setzen wir die Auswertungsplattform „ORBIT“ des Dienstleisters ISS ESG ein. Auf dieser Grundlage erfolgt eine verstärkte Berücksichtigung konkreter Nachhaltigkeitskriterien in der Kapitalanlage, z. B. die Definition und Implementierung folgender Ausschlusskriterien:

- Ausschluss von produzierenden Unternehmen, welche gegen die UN-Konventionen zum Verbot von Anti-Personen-Minen und Streumunition verstoßen.
- Ausschluss von Unternehmen, die $\geq 5\%$ ihres Umsatzes mit Waffenproduktion oder -handel erzielen.
- Ausschluss von Unternehmen, bei denen $\geq 10\%$ ihrer Tätigkeit im Zusammenhang mit Kohle stehen.

Im Jahr 2020 haben wir folgende neue Ausschlüsse im Bereich Menschenrechte definiert und implementiert:

- Ausschluss von Unternehmen, welchen Arbeitsrechtskontroversen hinsichtlich Zwangsarbeit nachgewiesen werden kann.
- Ausschluss von Unternehmen, welchen Arbeitsrechtskontroversen hinsichtlich Beschäftigung von Kindern nachgewiesen werden kann.

Darüber hinaus werden keine Investitionen in Nahrungsmittel und Agrarland getätigt, 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.

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

Neben der Berücksichtigung von Ausschlusskriterien verfolgen wir seit Langem auch einen aktiven Ansatz im Nachhaltigkeitsbereich. 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 Megawatt⁵ nachhaltiger und umweltfreundlicher Erzeugungskapazität ist. Daraus resultiert umgerechnet eine jährliche Stromproduktion über das Gesamtportfolio hinweg von rund 902 Gigawattstunden (GWh) pro Jahr.⁶ Damit können rund 212 297 Haushalte jährlich⁷ mit grünem Strom versorgt werden, was zu einer CO₂-Einsparung von rund 422 259 Tonnen p. a.⁸ führt.

Über die Hälfte der deutschen Immobilienanlagen im direkten und indirekten Bestand sind gemäß der Energiesparverordnung „ENEV2009“⁹ klassifiziert. Diese Quote wird sukzessive mit dem Erwerb neuer Objekte ausgebaut.

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 870 (Vj 508) Mio € aus. Zudem werden neue Marktentwicklungen, z. B. die vermehrten Emissionen von Social Bonds, von uns beobachtet und auf Integration/Umsetzung für unsere Portfolien geprüft.

Zur Erarbeitung und Implementierung der neuen gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (EU 2019/2088) sowie die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen (EU 2020/852 Taxonomie-Verordnung) wurde 2020 ein konzernübergreifendes Projekt aufgesetzt. Für das Jahr 2021 streben wir eine sukzessive Vertiefung der Analyse- und Entscheidungsprozesse im Bereich Environmental, Social and Governance (ESG) an und tragen somit einer stetigen Weiterentwicklung in Bezug auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der Kapitalanlage der W&W-Gruppe Rechnung.

5 Stichtag der Berechnungen: 30.09.2020.

6 Basierend auf der durchschnittlichen Windleistung und Sonneneinstrahlung.

7 Unterstellter durchschnittlicher Verbrauch von 4 250 kWh p. a.

8 Geschätzter CO₂-Emissionsfaktor auf Basis des Strommixes 2018 von 468 Gramm pro Kilowattstunde; Quelle: www.ise.fraunhofer.de.

9 Verordnung über energiesparenden Wärmeschutz und energiesparende Anlagentechnik bei Gebäuden.



Die beste Investition: der Schutz unserer Mitarbeiter.

Personalmanagement

Grundsätze Personal

Für die W&W-Gruppe als Dienstleistungsunternehmen nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Rolle ein. In der Geschäftsstrategie sind folgende strategische Stoßrichtungen für den Personalbereich verankert: Personalplanung vorausschauend gestalten, Mitarbeiter weiterentwickeln sowie Arbeitsmodelle und Kultur neu denken. Diese werden in den Grundsätzen Personal – dem Bindeglied zwischen den strategischen Stoßrichtungen aus der Geschäftsstrategie und operativer Personalarbeit – aufgegriffen und operationalisiert.

Das Ziel unserer zukunftsgerichteten Personalarbeit ist es, Leistung für den (internen und externen) Kunden zu ermöglichen. Dafür agieren wir kooperativ, in vertrauensvoller Zusammenarbeit und gemeinsamer Verantwortung für die W&W-Gruppe. Veränderungen gestalten wir mit den Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und entwickeln uns und unsere Organisation kontinuierlich weiter. Unsere Führungskräfte unterstützen wir dabei, klar und wertschätzend zu agieren und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Blick auf das Ganze zu steu-

Nachhaltigkeitsaspekt

Mitarbeiterbelange

ern. Unsere Personalinstrumente gestalten wir bedarfsorientiert, einfach und verständlich und wollen damit auf Dauer ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

Die im weiteren Verlauf dargestellten wesentlichen Sachverhalte sind das Ergebnis von Konzepten und Maßnahmen, die auf der Ableitung der personalwirtschaftlichen strategischen Stoßrichtungen der Geschäftsstrategie beruhen.

Arbeitnehmerrechte

Die W&W-Gruppe hat mit den Betriebsräten Betriebsvereinbarungen getroffen, welche sich an den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer orientieren. Als Mitglied sowohl im Arbeitgeberverband Versicherungen als auch im Arbeitgeberverband Banken gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Unternehmen die jeweils 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 eine Reihe von freiwilligen Zusatzleistungen wie z. B. betriebliche Altersvorsorge und konzernerfolgsabhängige Vergütung.

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 ihren Leitsätzen verpflichtet sich die W&W-Gruppe dazu, nachhaltig zu handeln und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Unterstützt wird dieser Leitsatz durch das Nachhaltigkeitsleitbild, welches das Verständnis der W&W-Gruppe für Nachhaltigkeit dokumentiert.

Mitarbeiterzufriedenheit

In der Geschäftsstrategie ist die Zielsetzung „Mitarbeiter begeistern“ verankert. Als strategische Kennzahl wird dabei die „Mitarbeiterzufriedenheit“ herangezogen. Ziel ist es, den Zufriedenheitswert der ersten Befragung aus dem Jahr 2018 langfristig zu halten oder zu übertreffen. Dies wurde sowohl im letzten als auch in diesem Jahr erreicht. Die Mitarbeiterzufriedenheit wird jährlich mittels einer Onlinebefragung gemessen.

Die Zielsetzung „Mitarbeiter begeistern“ wird über einen vielfältigen Maßnahmenmix aus den gesamten personalwirtschaftlichen Themenfeldern unterstützt. Insbesondere im Jahr der Corona-Pandemie 2020 war die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von besonderer Bedeutung. Die W&W-Gruppe bot daher eine Vielzahl von Maßnahmen an, um die Herausforderungen der Pandemie gemeinsam zu meistern.

Mit der Ausweitung des mobilen Arbeitens und der täglichen Rahmenarbeitszeit schaffte die W&W-Gruppe ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch flexiblere Arbeitsbedingungen, um Familie und Beruf – insbesondere in der Pandemie – zu vereinbaren. Angebote zur virtuellen Kinder- und Ferienbetreuung oder kostenfreie Webinare im Umgang mit der Pflege in der Pandemie ergänzten die flexiblen Rahmenbedingungen.

Bestehende Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte erweiterte die W&W-Gruppe um digitale Formate. Spezielle Trainings zur Technik oder zum virtuellen Zusammenarbeiten, aber auch Austauschformate und Webinare für Führungskräfte und deren Herausforderungen beim virtuellen Führen wurden den Bedarfen entsprechend neu konzipiert.

Um die Gesundheit der W&W-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, wurden passende Gesundheitsangebote entwickelt, beispielsweise Live-Kurse, Homeworkouts oder ein Video zum Thema „Gesund und flexibel arbeiten“. Zusammen mit der Techniker Krankenkasse bot die W&W-Gruppe außerdem einen virtuellen Gesundheitscoach zu den verschiedensten Themengebieten an.

Um die Auffindbarkeit und Übersichtlichkeit aller Angebote zu gewährleisten, entwickelte die W&W-Gruppe die Plattform „Leben und Arbeiten in der Corona-Pandemie“. Auf dieser Plattform finden die W&W-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell, übersichtlich und kompakt alle nützlichen Informationen, Links, Videos und Ansprechpartner.

Zum Jahresende wurden die bereits bestehenden Angebote um die Aktion „Gemeinsam durch den Winter“ ergänzt: Die virtuelle bewegte Pause, eine digitale Kinder-Adventsbetreuung und -Weihnachtsfeier sowie Seminare zur Gesundheit unterstützten die Mitarbeiter dabei, gesund durch die Wintertage in Pandemiezeiten zu kommen.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Zu den familienorientierten Maßnahmen der W&W-Gruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ gehört als entscheidender Bestandteil die Flexibilität von Arbeitszeit und -ort. So bietet die W&W-Gruppe eine Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle.

Die bereits 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.

Im Rahmen der Corona-Pandemie wurden diese Regelungen befristet erweitert und vereinfacht, sodass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig mobil bzw. von zu Hause aus arbeiten konnten. Insgesamt wurden 43 % der geleisteten Arbeitszeit mobil erbracht (zu Spitzenzeiten 2020 rund 65 %). Darüber hinaus haben 9,3 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Telearbeit gearbeitet. Des Weiteren wurde in den Konzerngesellschaften der W&W-Gruppe die tägliche Rahmenarbeitszeit befristet auf 06.00 bis 20.00 Uhr ausgeweitet, damit ein noch flexibleres Arbeiten im Rahmen der Pandemie möglich ist. Dies wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut angenommen. Daher beabsichtigt die W&W-Gruppe, die Regelung dauerhaft zu übernehmen bzw. zu implementieren.

Darüber hinaus wurde im Dezember 2020 vom Management Board beschlossen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der W&W-Gruppe ab 2021 die Möglichkeit haben werden, sich für das mobile Arbeiten einen 27-Zoll-Monitor sowie ein kabelgebundenes Headset über das Konzern-Intranet zu bestellen.

Eine wichtige Komponente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Angebot einer Regelbetreuung für die Kinder der W&W-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Diese umfasst über 40 Plätze in den Kindertagesstätten Feuerseepiraten in Stuttgart und Seepferdchen in Ludwigsburg. Für eine Notfallbetreuung stehen Eltern-Kind-Büros an den Hauptstandorten zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stuttgart profitieren bei der Notfallbetreuung zusätzlich von der Kooperation mit dem Eltern-Kind-Zentrum (EKiZ). Im Rahmen der Corona-Pandemie wurden Eltern in ihrer schwierigen Betreuungssituation durch das Angebot einer zeitweisen virtuellen Ferien- und Kinderbetreuung unterstützt.

Durch die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der pme Familienservice Gruppe besteht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich ausführlich online und telefonisch bei Fragen der Kinderbetreuung und Pflege sowie zum Lebenslagencoaching beraten zu lassen. In diesem Rahmen wurden zudem kostenfreie Webinare im Umgang mit der Pflege in der Pandemie angeboten. Die Anfragen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die Pandemie im Vergleich zu den Vorjahren stark gestiegen.

Qualifizierung

Die Intensität und Veränderungsgeschwindigkeit in der Arbeitswelt nehmen kontinuierlich zu. Außerdem verändern sich auch Berufsbilder, wodurch sich Fachkräfte noch intensiver weiterbilden müssen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Durch die sich veränderten Kundenerwartungen und Marktbedingungen werden schnelle Antizipations- und Reaktionsfähigkeit sowie agile Arbeitsweisen zu wettbewerbsrelevanten Skills. Arbeitsprozesse und -abläufe werden zunehmend digitalisiert und automatisiert, zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten gewinnen an Bedeutung. Die Corona-Pandemie verstärkte diese Flexibilisierung zusätzlich. Diesen Herausforderungen stellte sich die W&W-Gruppe mit ihrem Qualifizierungs- und Entwicklungsprogramm 2020.

Das W&W-Kompetenzmodell stellt den Ausgangspunkt sowie eine Orientierung für alle Personalentwicklungsmaßnahmen der W&W-Gruppe dar. Daran richten sich sowohl die Maßnahmen im Allgemeinen als auch die Kompetenzanforderungen für die in der W&W-Gruppe etablierten Laufbahnen „Führung“, „Projektleitung“ und „Experten“ aus. Das W&W-Führungsverständnis stellt ein weiteres wichtiges Konzept und Instrument der Personalentwicklung dar. Bisher eingeführte Führungsprinzipien werden mit modernem, agilem Führungsverhalten und einem einheitlichen Kundenverständnis kombiniert. Etablierte fachliche und überfachliche Qualifizierungsangebote wurden 2020 weitergeführt und ergänzt.

Weiterbildung pro Jahr für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹⁰

Weiterbildungen pro Jahr

	Gesamt	Weiblich	Männlich
<i>in Stunden pro Kopf</i>			
Führungskräfte	19	15	21
Mitarbeiter	10	8	12
Gesamt	10	8	13

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden sowohl einzelne Präsenzangebote als auch Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Austauschprogramme um virtuelle Formate ergänzt. Präsenztrainings, die aus methodischer und didaktischer Sicht nicht virtuell durchgeführt werden konnten und betriebliche Notwendigkeit aufwiesen, konnten unter definierten Hygieneregeln des W&W-Hygienekonzepts durchgeführt werden.

Neben dem Angebot im W&W-Trainingskatalog wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften bedarfsgerechte Lerninhalte und -formate auf der internen Plattform „Leben und Arbeiten in der Corona-Pandemie“ zur Verfügung gestellt. Diese umfassten sowohl Online-Seminare und Web-Based-Trainings als auch Austauschrunden und Impulsvorträge. Der Schwerpunkt lag insbesondere auf Themen der virtuellen Zusammenarbeit und Online-Kommunikation sowie der Nutzung der Kommunikationssoftware Skype for Business. Relevante Themenschwerpunkte für Führungskräfte waren u. a. das Führen im virtuellen Team sowie das Führen von virtuellen Mitarbeiter- und Jahresgesprächen. Sowohl das Ange-

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

bot von digitalem Coaching als auch die kollegiale Fallberatung wurden von den Führungskräften in Anspruch genommen.

Über die Online-Bibliothek getAbstract wurde im Rahmen einer Pilotphase interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zusätzliche Quelle zur selbstgesteuerten Weiterbildung zur Verfügung gestellt.¹¹

Gesundheitsmanagement

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

2019 wurde die W&W-Gruppe für einen Zeitraum von zwei Jahren als „Corporate Health Company“ ausgezeichnet und sogar in die höchste 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.

Das W&W-Gesundheitsmanagement bietet ein vielfältiges Angebot an Betriebssportgruppen und Gesundheitskursen sowie die mobile Massage an. Schon seit fünf Jahren hat sich die „bewegte Pause“ im Konzern etabliert und wird jährlich weiter ausgebaut. Ausgebildete Mentoren führen in ihren Einheiten Gymnastikübungen durch, die zweimal pro Woche für 15 Minuten während der Arbeitszeit stattfinden.

Während der Corona-Pandemie gab es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräfte der W&W-Gruppe ein digitales Alternativangebot: von Live-Kursen und Homeworkouts bis zur schnellen Hilfe in allen Lebenslagen durch den pme Familienservice. Zusammen mit der Techniker Krankenkasse konnte außerdem ein virtueller Gesundheitscoach angeboten werden.

Seminare und Vorträge zu Gesundheitsthemen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften regelmäßig angeboten. Hierzu gehören beispielsweise Raucherentwöhnungs-, Resilienz- und Burnout-Präventi-

onskurse. Durch das interne „Netzwerk Sucht“ organisiert, fanden zudem Präventionsschulungen zu Medien-sucht und Onlineglücksspielen zielgruppenspezifisch für alle Auszubildenden statt. Der Großteil der Gesundheitsseminare wurde im Jahr 2020 auf eine virtuelle Durchführung umgestellt.

Die W&W-Gruppe nimmt regelmäßig an lokalen unternehmensübergreifenden Sportevents teil: Beim „Stadtradeln“ haben sich 2020 trotz der schwierigen Situation wieder vier W&W-Standorte beteiligt; das Team in Ludwigsburg belegte sogar den ersten Platz. Passend dazu wurde ein Fahrrad-Sicherheitstraining angeboten.

In den Betriebsrestaurants wird eine ausgewogene und gesunde Verpflegung angeboten. Das eingeführte W&W-Hygienekonzept zu Covid-19 zielt darauf ab, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz keinem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt werden.

Der betriebsärztliche Dienst steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Notfall und bei der allgemeinen Gesundheitsberatung zur Verfügung. So spielte beispielsweise die diesjährige Durchführung der Gripeschutzimpfung eine wichtige Rolle. Die Standorte werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte betreut.

Mit dem etablierten Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), welches in einer Konzernbetriebsvereinbarung geregelt ist, möchte die W&W-Gruppe die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und deren Arbeitsfähigkeit und Know-How langfristig sichern. Alle involvierten Akteure des BEMs haben die Aufgabe, den konkreten betrieblichen Ursachen von Gesundheitsstörungen nachzugehen und auf deren Beseitigung hinzuwirken. Ebenso ist es ihr Ziel, allgemein darauf zu achten, dass gesundheitliche Risiken minimiert werden. Das Angebot auf Beratung und Begleitung besteht nicht nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen bereits eine Erkrankung diagnostiziert wurde, sondern auch für diejenigen, die sich gesundheitlich beeinträchtigt und nicht mehr voll leistungsfähig fühlen oder bei denen der Verdacht auf gesundheitliche Beeinträchtigung besteht. Im Rahmen der Corona-Pandemie wurden die BEM-Gespräche auch virtuell durchgeführt, sodass das Verfahren reibungslos weitergeführt werden konnte. Zudem

wurde ein neues Sensibilisierungsformat für Führungskräfte zu dem Thema aufgesetzt, damit die Durchführung der Gespräche noch besser gelingt.

Mit der Konzernbetriebsvereinbarung zur „Umsetzung der Gefährdungsanalyse nach § 5 Arbeitsschutzgesetz“ möchte die W&W-Gruppe sicherstellen, dass arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken rechtzeitig erkannt, geeignete Maßnahmen definiert sowie deren Wirksamkeit überprüft werden. Dies erfolgt regelmäßig in Form von persönlichen Interviews mit den definierten Tätigkeitsgruppen im Rahmen der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung. Durch die Pandemie konnten die persönlichen Interviews nicht stattfinden, daher wurde eine virtuelle Durchführung pilotiert.

Aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit der W&W-Gruppe sind die Risiken von körperlichen Verletzungen und Unfällen oder Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz verhältnismäßig gering. Dennoch werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich über die Themen Arbeitssicherheit und Verhalten im Notfall geschult. Die Arbeitsplätze an allen W&W-Standorten sind ergonomisch ausgestattet. Da Corona-bedingt viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice arbeiteten, wurde ein Video zum Thema "Gesund und flexibel arbeiten" gedreht, in dem speziell das gesunde Arbeiten zu Hause im Fokus steht.

Diversity und Chancengerechtigkeit

Bei der W&W-Gruppe gibt es bereits seit acht Jahren eine freiwillige Quote zur Förderung von Frauen. 25 % der Führungskräfte der ersten Führungsebene und 30 % der zweiten Führungsebene sollen bis 2022 mit Frauen besetzt sein.

Für die W&W-Gruppe liegt aktuell ein Schwerpunkt auf dem Ausbau der Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Zugang zu Laufbahn- und Karriereprogrammen.

Mit dem 2018 neu etablierten Potenzialentwicklungsprozess wurden Auswahl, Entwicklung und Beförderung neu aufgesetzt, vereinheitlicht und transparent gemacht. Ein eigens für die W&W-Gruppe entwickeltes Tool zur frühzeitigen Standortbestimmung, der sogenannte „Potenzial-Check“, identifiziert Stärken und Ansätze zur individuellen Entwicklung und spricht eine Laufbahnempfehlung aus.

Die anschließende Entwicklungs- und Karriereberatung ermöglicht es, die individuelle Weiterentwicklung zu betrachten und zielführende Maßnahmen festzulegen.

In der Rolle als „Coach“ – ein Aspekt des W&W-Führungsverständnisses – kommt der Führungskraft eine besondere Bedeutung bei der Unterstützung und Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu. Die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen kann durch individuelle Maßnahmen – speziell für die Belange der Frauen – passgenau begleitet werden, z. B. durch eine Karriereberatung oder ein Karriere-Coaching.

Das Frauennetzwerk „FiT – Frauen in Toppositionen“ ist seit Jahren in der W&W-Gruppe etabliert. Auch 2020 wurden zwei Dialogrunden mit dem Management zu strategischen Themen – ausschließlich für Frauen – durchgeführt. Darüber hinaus bietet das W&W-Frauennetzwerk das Hospitanz-Programm „Erstkontakt Führung“ an. Dieses richtet sich an Frauen, die herausfinden wollen, ob sie eine Führungsposition anstreben möchten.

Die konzernweite Anlaufstelle „FairSprechen“ besteht aus einem Netzwerk an gleichbleibenden, neutralen Ansprechpartnern mit unterschiedlichen Kompetenzen. Bei Diskriminierungsvorfällen oder anderen belastenden Konfliktsituationen können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertraulich an dieses Netzwerk wenden.

Frauenquote in Führungspositionen per Dezember 2020¹²

Führungskräfte		
	Weiblich	Männlich
in Prozent		
Führungskräfte gesamt	22	78
Vorstand/Geschäftsführung	6	94
Führungsebene 1	11	89
Führungsebene 2	21	79
Führungsebene 3	33	67

Die W&W-Gruppe ist eine Organisation, die die Vielfalt von Menschen wertschätzt, deren unterschiedliche Talente nutzt und ihnen ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld bietet, in dem sie ihr volles Potenzial entfalten können.

Daher ist für das Jahr 2021 ein Beitritt der W&W-Gruppe zur „Charta der Vielfalt“ geplant. Die Diversity-Dimensionen (u. a. Geschlecht, Nationalität, Religion, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, kultureller Hintergrund und Behinderung) sind bereits im Verhaltenskodex der W&W-Gruppe verankert. Eine Leitlinie zur Diversität soll bis Ende 2021 erarbeitet werden. Ebenso werden daraufhin auch verschiedene Prozesse und Instrumente schrittweise überarbeitet.



Fester Bestandteil unseres Arbeitsplatzes: die Umwelt.

Nachhaltigkeitsaspekt

Umweltbelange

Ressourcenmanagement

Als Finanzdienstleister hat die Arbeit der W&W-Gruppe geringere Auswirkungen auf die Umwelt als die eines produzierenden Unternehmens. Da im Konzern über 13 000 Menschen im Innen- und Außendienst¹³ tätig sind, 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 für uns in diesen Bereichen die größten Einflussmöglichkeiten.

Gebäudebetrieb

Gebäudebewirtschaftung im Bestand

Aus dem Gebäudemanagement werden fortlaufend Maßnahmen zur energetischen Optimierung entwickelt, bewertet und nach positiver Gesamtbewertung zur Umsetzung gebracht.

Im Jahr 2020 umgesetzte Maßnahmen gingen von den reinen Anpassungen der Betriebszeiten von Abluftanlagen über den hydraulischen Abgleich von Heizsystemen bis hin zur Berücksichtigung von Effizienzzielen bei notwendigen Anlagen- oder Bauteilerneuerungen. So konnte beispielsweise durch die Auswahl eines effizienteren und mit höherem Wirkungsgrad zu betreibenden Ventilators gegenüber dem auszutauschenden Altelement eine jährliche Einsparung von rund 60 000 Kilowattstunden elektrische Energie erreicht werden.¹⁴ Zu Jahresbeginn wurde außerdem der Bezug von Ökostrom ausschließlich aus Anlagen erneuerbarer Energien beschlossen. Hierdurch konnten 8 050 Tonnen CO₂ eingespart werden.

Im Zuge der Neustrukturierungen des Gebäudebestands ist angedacht, ein strukturiertes und dokumentiertes Energiemanagementsystem aufzubauen.

¹³ Angestellter und selbständiger Außendienst.

¹⁴ GRI SRS-302-4.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation¹⁵

in kWh	31.12.2020
Brennstoffverbrauch: Heizöl (Heizung)	163 489
Brennstoffverbrauch: Erdgas (Heizung)	7 413 368
Diesel (Notstrom)	62 818
Stromverbrauch	14 286 274
Fernwärme (Heizung)	7 577 020
Gesamt	29 502 969

W&W-Campus

Am Standort Ludwigsburg/Kornwestheim entsteht der W&W-Campus mit neuen Arbeitswelten an einem gemeinsamen Unternehmensstandort. 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 gesamte W&W-Campus mit rund 4 000 Arbeitsplätzen fertiggestellt sein.

Die Campus-Gebäude sind umgeben von naturnah gestalteten Außenanlagen mit standortgerechter Begrünung. Von der jahreszeitlich wechselnden bunten Bienenweide über Heckenpflanzungen bis zur Streuobstwiese werden Bereiche im und um den neuen Campus herum entstehen, die der Naherholung dienen und einen Ausgleich für die überbauten Flächen schaffen. Ergänzend dazu werden auch die Dächer der Gebäude in weiten Teilen begrünt.

Im Bereich Energieeffizienz werden im neuen W&W-Campus unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt – von der Wahl des Energieträgers über den vollflächigen Einsatz von LED-Beleuchtung bis zur Vorrüstung der Parkhausdächer für Photovoltaikanlagen. Im Vordergrund steht die Klimatisierung, also das Heizen, Kühlen und Belüften der Gebäude. Hier kommen sowohl eine Wärmeerzeugung mit Holzhackschnitzeln seitens des Energielieferanten als auch Wärmetauscher der Klimaanlage zur Wärmerückgewinnung sowie eine Wärmepumpe für die Rückgewinnung

der Abwärme des Rechenzentrums zum Einsatz. Durch den hohen Anteil des Holzhackschnitzelheizwerks ist die CO₂-Emission des Fernwärmebezugs der Liegenschaften am Campus besonders niedrig.¹⁶ Das Klimatisierungskonzept umfasst eine klassische Klimaanlage und eine Betonkernaktivierung in den Gebäudedecken. Diese energie- und kostensparende Methode 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, zentral gesteuertes Klimatisierungssystem.

Die Büros im Campus bieten mehr räumliche und organisatorische Flexibilität für eine effizientere Flächennutzung. So sollen beispielsweise Leerstände vermieden werden und Umzüge innerhalb des Unternehmens vereinfacht werden. Die offene Gestaltung soll eine Innovationskultur sowie eine abteilungsübergreifende Arbeitsweise und stärkere Vernetzung fördern. Entsprechende Arbeitsmittel – beschreibbare Wände oder Medientechniken wie Surface Hub und Videokonferenzen – dienen der Effizienz und Ressourcenschonung gleichermaßen. So kann auf Flipcharts und die Verwendung von Papier verzichtet werden. Darüber hinaus werden durch den Einsatz von Wasserspendern Getränkeverpackungen reduziert.

Ergänzend zu den Konzernbetriebsvereinbarungen zum Thema Telearbeit und zum fallweisen mobilen Arbeiten gilt für den W&W-Campus das Prinzip des Desksharings mit einer Quote von aktuell 10 %. Auch dies ist in einer eigenen Konzernbetriebsvereinbarung geregelt und soll die Flexibilität steigern. Mit Bezug des zweiten Bauabschnitts 2023 soll die Desksharingsquote auf 30 % erhöht werden.

Im Bereich Mobilität trägt der W&W-interne Shuttle dazu bei, den Anschluss zu den öffentlichen Verkehrsmitteln (ÖPNV) in Ludwigsburg zu verbessern. Weiterhin waren die Verhandlungen mit den Kommunen zur Anbindung des neuen Konzernstandorts an den ÖPNV erfolgreich. Seit Januar 2020 fahren zusätzliche Buslinien von den beiden umliegenden S-Bahnhöfen den Standort an. Im Campus stehen zudem kostenfreie E-Bike-Ladestationen zur Ver-

15 GRI SRS-302-1, in Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim. Die Datenbasis hat sich im Vergleich zum Vorjahr teilweise geändert. Die zwei Hauptstandorte Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim decken rund 86 % der vorwiegend genutzten Flächen der W&W-Gruppe ab. Deshalb nehmen wir nur auf die beiden Standorte Bezug. 2020 nutzte der W&W-Konzern in Stuttgart 44 874 m², in Ludwigsburg/Kornwestheim 56 534 m². Dazu zählen u. a. Büroflächen, Lager und Archive, Projekträume, Kantine 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 zur Verfügung. Der Gestaltungsspielraum in Bezug auf den Energieverbrauch ist dort zudem eher gering.

16 Laut der Ermittlung der Stadtwerke Ludwigsburg-Kornwestheim (mittels der Stromgutschriftmethode anhand der aktuellen Zahlen kalkuliert) liegt diese bei einem Wert von 57,45 g/kWh und damit um 90 g unter dem Vergleichswert aus Stuttgart (148 g/kWh).

fügung. Bei den Überlegungen zu künftigen Mobilitätskonzepten überprüfen wir kontinuierlich alternative Ansätze von Carsharing bis Elektroauto.

Digitalisierung von Prozessen und Produkten

Die zunehmende Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt tiefgreifend. Auch bei der W&W-Gruppe gewinnt der digitale Wandel immer mehr an Schwung. Der W&W-Konzern nutzt die Digitalisierung für mehr Effizienz, Produktivität, Automatisierung und Standardisierung – und zwar dort, wo Prozesse für Kunden vereinfacht und beschleunigt werden können. Nicht zuletzt kann die Verwendung vermehrt digitaler Lösungen helfen, den Papierverbrauch im Unternehmen zu senken und so zu einer umweltschonenderen Geschäftstätigkeit beizutragen.

Geschäftsfeld Wohnen

Digital bearbeiten, Papier sparen

Wie bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2019 berichtet, sieht die Bausparkasse in einer papiersparenden Kundenbetreuung eine Möglichkeit, die Umweltbelastung zu reduzieren. Im Sinne der Geschäftsfeldstrategie der Bausparkasse Wüstenrot werden gezielt Prozesse und Services ausgewählt, die digitalisiert und automatisiert werden sollen. Hierzu zählt beispielsweise die Umstellung der Ansprache unserer Kunden von papierhaften Antworten auf E-Mail, die in ausgewählten Serviceeinheiten startet. So gab es seit Anfang 2020 einen deutlichen Anstieg der Registrierungen im Kundenportal und Nutzer mit digitalem Postversand. Damit zählt Wüstenrot auf das strategische Ziel ein, im Jahr 2022 papierlos zu kommunizieren.

Auch die Unterstützung der Online-Beratung im Wüstenrot-Außendienst durch die Anwendung FinTrust dient dem Ziel, papierarme Prozesse zu ermöglichen. Über die Anwendung können virtuelle Formulare gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden digital bearbeitet und elektronisch unterschrieben werden. Diese werden im Anschluss zur weiteren Bearbeitung digital verteilt.

Durch die Bereitstellung verschiedener Dokumente im Kundenportal wie dem Jahreskontoauszug oder dem Antrag auf Wohnungsbauprämie wird eine ressourcenschonende Kommunikation angestrebt. So werden allein durch die digitale Bereitstellung von Jahreskontoauszügen über das W&W-Kundenportal jährlich fünf Tonnen Papier weniger bedruckt und versendet.

Mit der Initiative „Wohnen 4.0“ strebt Wüstenrot den Ausbau der Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen an. Ein Ziel ist dabei der Wegfall gedruckter Unterlagen und der Ersatz durch eine elektronische Kundenkommunikation in verschiedenen Prozessen. Da digitalisierte Prozessabläufe schneller abgewickelt werden können, führen sie zu einer weiteren Steigerung der Kundenzufriedenheit.

Geschäftsfeld Versicherern

Service.Besser!

Die strategische Initiative Service.Besser! der Württembergischen Versicherungen¹⁷ ist ein wichtiger Baustein in der Digitalisierungsstrategie der W&W-Gruppe. Im Vordergrund stehen veränderte Kundenbedürfnisse und stetig wachsende Ansprüche an digitale Prozesse.

Eines der strategischen Ziele von Service.Besser! ist deshalb die papierlose Kundenkommunikation: „Jeder Kunde kann bis Ende 2022 mit der Württembergischen ausschließlich papierlos und digital kommunizieren, wenn er das will und es rechtlich zulässig ist.“ In vielen Fällen, u. a. bei der Änderung der Bankdaten oder der Zahlweise, wird künftig z. B. keine Kundenunterschrift mehr erforderlich sein.

Ein wesentlicher Bestandteil auf dem Weg zur Digitalisierung der Württembergischen ist das Kundenportal „Meine Württembergische“. Hier können Kunden ihre Versicherungsprodukte der Württembergischen online rund um die Uhr verwalten und umfangreiche Online-Services nutzen.

Kunden wünschen sich eine unkomplizierte Registrierung und einen einfachen Portal-Zugang. Den Service einer verkürzten Registrierung für das Kundenportal der Württembergischen bieten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innen- wie im Außendienst den Kunden an. So erhalten sie in wenigen Schritten Zugang zu „Meine Württembergische“ und darüber auch zur gesamten W&W-Online-Welt, einschließlich „Mein Wüstenrot“ und „Finanz-Guide“.

Im Kundenportal stehen die vertragsrelevanten Dokumente für die Nutzerinnen und Nutzer zum Abruf bereit. Seit September 2020 wird Kunden, die sich für eine elektronische Postzustellung entschieden haben, die Post ausschließlich über das Kundenportal zur Verfügung gestellt.

¹⁷ Hierzu gehören die Württembergische Versicherung AG, die Württembergische Lebensversicherung AG und die Württembergische Krankenversicherung AG.

Alle Portal-Nutzer können außerdem über Self-Services und über das Kundenkontaktformular jederzeit papierlos mit der Württembergischen in Kontakt treten.

Auf dem Weg zum digitalen Service-Versicherer wird bis Ende 2022 das papierlose Selbstbedienungsangebot für Kunden ausgebaut: Zu den bereits bestehenden Self-Services Beitragsfreistellung und -änderung, Freistellungsauftrag, Lastschriftinzug sowie Beantragung der Wohnungsbauprämie durch Bauspar-Kunden kommen die Bezugsrechtsänderung, der Widerruf der Dynamik-Vereinbarung und die Meldung einer Arbeitsunfähigkeit hinzu.

Im Jahr 2021 wird neben dem Ausbau der Servicefunktionen die Vermarktung des Kundenportals im Mittelpunkt stehen. Für die W&W-Portalwelt haben sich inzwischen knapp 440 000 Kunden über das Kundenportal der Württembergischen, das Kundenportal von Wüstenrot, die Wüstenrot Wohnwelt oder die FinanzGuide-App registriert. Der stetige Ausbau der Portale zum Nutzen der Kunden hat eine hohe Priorität bei der Weiterentwicklung aller digitalen Maßnahmen.

Zur Digitalisierung der Württembergischen und der W&W-Gruppe insgesamt tragen diverse weitere Initiativen bei – vom Chatbot „Rock-e“ bis zum konzernweiten Text-Output-Management TOM. Service.Besser! bringt diese Themen in einen vernetzten und verbindlichen Gesamtplan.

Papierlos im Vertrieb

Das Projekt „Papierlos im Vertrieb“ zählt in das strategische Vorhaben der papierlosen Kommunikation bis 2022 der Württembergischen Versicherung ein und ist Mitte des Jahres 2020 gestartet. Dabei steht die kundenorientierte, nachhaltige, effiziente und ortsunabhängige Arbeitsweise im Vertriebsressort im Fokus.

Im Rahmen der Projektarbeit werden sämtliche Papierprozesse, die im Vertriebsressort der Württembergischen angestoßen werden, erfasst und anschließend bewertet. Zu den betrachteten Papierprozessen gehören neben den internen Unterlagen auch kaufverhaltensrelevante Papierprozesse. Um Nachteile im Neugeschäft zu vermeiden, erfordern die kaufverhaltensrelevanten Unterlagen eine Bewertung. Im Rahmen dieses Bewertungsverfahrens soll die Notwendigkeit der Unterlagen in Papierform identifiziert werden. Dabei werden Indikatoren wie z. B. Beratungsrelevanz, Vermittlerbedarf, Kundenbewertung, Papierquote und regulatorische Erfordernis betrachtet. Papierprozesse, die in digitaler Form einen Mehrwert für

Kunde und Vertrieb aufzeigen, werden auf ressourcenschonende Alternativen umgestellt.

Die Umstellung auf digitale Alternativen wird in Folgeprojekten fokussiert. So konnten 2020 bereits die Projekte „Altersvorsorge an elektronische Vermittlerakte“ und „Vermittlerabrechnung per Mail“ initiiert werden.

Eingesetzte Materialien¹⁸

Material

Menge/Stückzahl	31.12.2020
Kopierpapier gesamt	20 084 250
Davon Weiß (FSC/PEFC-Standard)	18 849 250
Davon Recycling-Papier (Blauer Engel)	1 235 000
Transaktionspapier (Papier f. Kundenbriefe)	56 752 522

Reisemanagement

Bei der Umsetzung der im Kapitel Nachhaltigkeitskonzept dargestellten Grundsätze spielt auch die Reiserichtlinie eine große Rolle, mit der die W&W-Gruppe die Treibhausgasemissionen verringern will. Demnach 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.

Außerdem stellt der Konzern seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 den Verkehrsverbänden VVS und KVV geschlossen, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Rabatten eines Firmen- oder Jobtickets profitieren können.

¹⁸ GRI SRS-301-1.

Im Jahr 2020 gab es erneut die Kooperation „bahn.business mit 100 % Ökostrom“ mit der Deutschen Bahn. Dabei soll der Primärenergieverbrauch gesenkt sowie CO₂-Emissionen, Stickoxid-Emissionen und Feinstaub-Emissionen verringert werden.

Darüber hinaus wurden zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes der Dienstwagenflotte entsprechende Regelungen innerhalb der Dienstwagenrichtlinien festgelegt. Es gibt zwei Arten von Dienstwagenrichtlinien: die „Richtlinie Vielfahrer“ für alle vielfahrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die „Richtlinie Leitende“ für Geschäftsführer/Führungskräfte F1. Mit der Einführung der neuen Dienstwagenrichtlinie für Geschäftsführer/Führungskräfte werden Begrenzungen von Motorentypen aufgenommen und als Referenzfahrzeuge Plug-in-Hybride angeboten. Dadurch wird der Fokus auf Fahrzeuge mit einem geringen CO₂-Ausstoß gelegt. Das Referenzfahrzeug für vielfahrende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das den weitaus größeren Teil der Dienstwagenflotte ausmacht, wird nach Kostengesichtspunkten und u. a. nach dem Kriterium niedriger CO₂-Emissionswert ausgewählt. Die Flotte wird dahingehend zusammengestellt, dass der durchschnittliche CO₂-Emissionswert kontinuierlich sinkt.

Durch den Anbieterwechsel für Tankkartenservices 2020 erhalten alle Dienstwagennutzer eine DKV CARD CLIMATE, wodurch sie immer CO₂-neutral unterwegs sind. Es wird in diesem Zusammenhang ein zusätzlicher Betrag für jeden Liter Kraftstoff in Klimaschutzprojekte investiert. Während der Corona-Pandemie wurden insgesamt weniger Kilometer gefahren, wodurch der CO₂-Ausstoß der Dienstwagenflotte erheblich gesunken ist.

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, Projektmanagement und Projektsteuerung für private Baugruppen bietet sie verschiedenste Leistungen rund um Immobilien aus einer Hand.

Beim Wohn- und Gewerbebau wird großer Wert auf hohe technische Standards gelegt, um den 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 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 reagiert sie auf den angespannten Wohnungsmarkt und übernimmt gesellschaftliche Verantwortung. Einige der Mietwohnungen werden zuerst den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WHS und ihres Mutterunternehmens, der W&W AG, angeboten. So finden sie Wohnraum in der Nähe ihres Arbeitsplatzes, wodurch lange Pendelzeiten vermieden und das Verkehrsaufkommen sowie die Umweltbelastung reduziert werden können.

Im Bereich Immobilienmanagement bewirtschaftet die WHS den eigenen Wohn- und Gewerbebestand und die ihr anvertrauten Einheiten Dritter. Im Rahmen dessen soll stets darauf geachtet werden, weder Energie noch sonstige Ressourcen zu verschwenden.

Denselben Anspruch stellt die WHS auch an ihre Arbeit im Geschäftsbereich Projektmanagement für Bauherren. Die Leistungen der Projektmanager reichen von der Definition und Strukturierung der projektspezifischen Anforderungen über die Beauftragung und Überwachung der ausführenden Gewerke bis zur Übergabe der fertiggestellten Gebäude an das Facility Management. Immer wichtiger werden dabei ökologische Konzepte, die Nachhaltigkeitsaspekte wie die Optimierung des Energieverbrauchs der Gebäude, Photovoltaikanlagen oder begrünte Dächer und insektenfreundliche Grünanlagen berücksichtigen.

Im Geschäftsfeld Projektsteuerung für Baugemeinschaften, dem fünften 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 Bauprojekte reibungslos verlaufen, übernimmt die WHS die Projektsteuerung für einzelne Baugruppen, koordiniert die gesamte Bauplanung und steuert die Bauphase bis hin zur finalen Objektabrechnung. In Form von Niedrigenergiehaus, E-Mobilität oder Gemeinschaftsgarten wird auch in diesem Bereich viel Wert auf Nachhaltigkeit gelegt.

Ziele und Maßnahmen¹⁹

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Umsetzung
Energie	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
Green IT	Ausbau der Energieeinsparungen in der IT	Durch die Corona-Anforderung wurde der Bereich Video-Telefonie vollständig umgesetzt.	Vollständig
		Der Schwärzungsgrad beim Drucken wurde auf 75 % reduziert. Dadurch kann der Tonerverbrauch um 25 % reduziert werden.	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-/Warmgangprinzip) und zusätzliche Einhausung der Schränke und des Kaltganges.	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		
Konzern-gastronomie	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
Mobilität	CO ₂ -Regelung	Einführung einer CO ₂ -Kompensation: Durch den neuen Tankkartenanbieter wird für jeden abgenommenen Liter Dieseldieselkraftstoff ein zusätzlicher Betrag i. H. v. 1,33 ct in Klimaschutzprojekte investiert.	Vollständig
W&W-Campus	Ablösung von energetisch ineffektiven Gebäuden am Standort Ludwigsburg/ Kornwestheim	Vollflächiger Einsatz von LED-Beleuchtung.	Vollständig
		Vorrüstung der Parkhausdächer für Photovoltaikanlagen.	Vollständig
		Nahezu CO ₂ -neutrale Wärmeerzeugung mit Holzhackschnitzeln.	Vollständig
		Wärmetauscher der Klimaanlage zur Wärmerückgewinnung.	Vollständig
		Wärmepumpe für die Rückgewinnung der Abwärme des Rechenzentrums.	Vollständig
	Energie- und kostensparendes Klimakonzept mit klassischer Klimaanlage und Betonkernaktivierung.	Vollständig	
	Effizientere Flächennutzung	Effizientere Flächennutzung durch räumliche und organisatorische Flexibilität.	Vollständig
		Desksharingsquote von 10 %.	Vollständig
		Beschluss für Desksharingsquote von 30 % mit Bezug des 2. Bauabschnitts 2023.	Vollständig
	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; insgesamt drei Buslinien fahren seit Januar 2020 den Standort an.	Vollständig	
Natur	Klimaschutz	Nistkästen für Mauersegler am Standort Stuttgart.	Vollständig
		Pflanzung eines Baums pro Abschluss eines FahrradPlus Bausteins der Württembergischen Versicherung.	Vollständig

19 Die Tabelle umfasst nur eine Auswahl der Maßnahmen.

Gesamtwasserentnahme²⁰

Der Wasserverbrauch an den Hauptstandorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim konnte 2020 im Vergleich zum Vorjahr nochmals um 13 918 m³ auf 46 863 m³ gesenkt werden.

Gesamtgewicht des Abfalls²¹

Im Berichtsjahr 2020 beträgt das an den Standorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim entsorgte Gesamtabfallgewicht 306 Tonnen. Dies entspricht einer verminderten Abfallmenge von 290 Tonnen gegenüber 2019. Gründe für das niedrigere Abfallaufkommen sind in der Minderauslastung durch die Corona-Pandemie zu sehen. Der Anteil an Deponie-Abfall beträgt auch 2020 wieder 0 Tonnen.

Erstmalig gab es die Aktion „Reduzierung Plastikmüll“, initiiert durch die Betriebsräte am Standort Ludwigsburg. Im Rahmen dessen wurde darauf aufmerksam gemacht, wieviel Plastik tagtäglich verwendet und dadurch gleichzeitig sehr viel Müll produziert wird. Über das Konzern-Intranet konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nützliche Tipps holen, um den Plastikmüll in ihrem Alltag zukünftig zu reduzieren. Darüber hinaus wurden umweltfreundliche Alternativen aufgezeigt und über Um- und Upcycling informiert.

Klimarelevante Emissionen

Als Finanzdienstleister sind für die W&W AG und ihre Tochtergesellschaften ökologische Auswirkungen 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.

Die stärkste auf die Gebäude bezogene Emission resultiert aus der Erzeugung von Heizwärme, also Heizöl, Erdgas und Fernwärme.²²

Treibhausgas-Emissionen²³

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

CO₂-Ausstoß

in kg	31.12.2020
Heizöl (Heizung)	45 777
Erdgas (Heizung)	1 630 941
Diesel (Notstrom)	17 589
Scope I	1 694 307
Strom	0
Fernwärme (Heizung)	868 016
Scope II	868 016
Abfall	6 525
Benutzung Deutsche Bahn	0
Benutzung Fuhrpark	1 851 811
Scope III	1 858 336

20 GRI SRS-303-1.

21 GRI SRS-306-2.

22 Für die Berechnung wurden folgende Quellen herangezogen: Umweltbundesamt, Bund der Energieverbraucher, heizkostenrechner.eu, Lieferant, Betreiber, Kuchling – Taschenbuch der Physik, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting\2020\Waste disposal.

23 GRI SRS-305-1, GRI SRS-305-2, GRI SRS-305-3, in Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim. Die Datenbasis hat sich im Vergleich zum Vorjahr teilweise geändert. Die zwei Hauptstandorte Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim decken rund 86 % der vorwiegend genutzten Flächen der W&W-Gruppe ab. Deshalb nehmen wir nur auf die beiden Standorte Bezug. 2020 nutzte der W&W-Konzern in Stuttgart 44 874 m², in Ludwigsburg/Kornwestheim 56 534 m². Dazu zählen u. a. Büroflächen, Lager und Archive, Projekträume, Kantine 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 zur Verfügung. 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.

Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen²⁴

Eine Ersparnis der Treibhausgas-Emissionen gab es im Jahr 2020 etwa durch die Kooperation „bahn.business mit 100 % Ökostrom“ mit der Deutschen Bahn. Im Berichtsjahr wurde durch die Bahnfahrt im Vergleich zum Pkw folgender Beitrag zur Ressourcenschonung geleistet²⁵:

- Senkung des Primärenergieverbrauchs: -31 521 l [Benzinäquivalent]
- Verringerung von CO₂-Emissionen: -93 648 kg
- Verringerung von Stickoxid Emissionen: -440 kg
- Verringerung von Feinstaub Emissionen: -4 kg

Gegenüber dem Vorjahr wurden die CO₂-Emissionen des Gebäudebetriebs, die aus dem Verbrauch von Strom, Fernwärme und fossiler Energieträger sowie der Entsorgung von Abfällen resultieren, um 5 527 670 kg gesenkt.

24 GRI SRS-305-5.

25 Die Zahlen stammen von der Deutschen Bahn und werden pro Kooperationsjahr angegeben. Die Reduzierung betrifft Scope 3 „weitere indirekte Emissionen“.



Aus Verantwortung erwächst Stärke.

Der W&W-Konzern ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Ihre Geschichte und Tradition verbindet 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 Initiativen.

Seit 2013 ist die Kindertagesstätte Feuersee Piraten 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 und Sponsoring

Ein Baustein unseres verantwortlichen Handelns und gesellschaftlichen Engagements sind finanzielle Förderungen in Form von Spenden. Damit unterstützt die W&W-Gruppe ausgewählte gemeinnützige Projekte und Initiativen. Förderfelder sind die Bereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung, Gesellschaft und Soziales, Sport, Wirtschaft, Kunst und Kultur sowie Umwelt-, Klima- und Naturschutz. Bei der Auswahl legen wir Wert darauf, uns im Vorfeld über die in Frage kommenden Initiativen und Einrichtungen digital oder persönlich zu informieren. Hierbei

Nachhaltigkeitsaspekt

Sozialbelange

fällt die Entscheidung sowohl über die zu unterstützenden Empfänger von finanzieller Förderung als auch über die jeweilige Höhe der Zuwendung auf Vorstandsebene.

Die Digitalmarke Adam Riese unterstützt mit jedem Abschluss soziale Projekte auf der Online-Spendenplattform betterplace.org. 2020 ging die Unterstützung an das „Clean River Project“ des Clean River Project e. V.

Im Jahr 2020 spendete die W&W-Gruppe insgesamt 199 460 €.

Darüber hinaus gab es 2020 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 Juni und Ende September legten 263 Radfahrerinnen und Radfahrer aus Stuttgart, Ludwigsburg, Karlsruhe und Bad Vilbel mehr als 76 500 Kilometer für die W&W-Gruppe zurück und sorgten damit für eine CO₂-Ersparnis von über 11 000 kg.

Mit der diesjährigen Teilnahme an der Initiative Stadtradeln hat sich die W&W-Gruppe nicht nur für den Klimaschutz eingesetzt, sondern auch soziales Engagement bewiesen. Erstmals konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein W&W-Stadtradel-Fahrradtrikot im Wert von

20 € erwerben. Der gesamte Erlös aus dem Trikotverkauf in Höhe von 1 840 € floss als Spende in den Corona-Nothilfefonds des Deutschen Roten Kreuzes. Damit unterstützen wir aktiv die Arbeit der Ehrenamtlichen, die seit Monaten bundesweit im Einsatz sind, um das Coronavirus zu bekämpfen und dessen weitere Ausbreitung einzudämmen.

Außerdem haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch 2020 Spendenaktionen für Hilfsbedürftige gestartet, etwa im Rahmen von „Menschen in Not“. Alljährlich sammelt der Wüstenrot-Gesamtbetriebsrat Geldspenden, die allesamt an regionale wie überregionale Menschen-Hilfsorganisationen weitergeleitet werden. 2020 gingen die Spenden an folgende Einrichtungen:

- Ärzte ohne Grenzen e. V.,
- Christoffel-Blindenmission Deutschland e. V. und
- Diakonie- und Sozialstation Ludwigsburg/ Sozialpädagogische Familienhilfe.

Zudem unterstützen die W&W AG und ihre Tochterunternehmen regionale Vereine und Veranstaltungen z. B. in den Bereichen Sport, 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.:

- SG BBM Bietigheim,
- SV Salamander Kornwestheim 1894 e. V.,
- LAZ Ludwigsburg und
- FV Wüstenrot e. V. 1928.

Außerdem vergibt die Wüstenrot Bausparkasse im Rahmen der Sportlerehrung der Stadt Ludwigsburg den „Wüstenrot Ehrenpreis“ für herausragende und förderungswürdige Sportlerinnen und Sportler sowie Mannschaften. Das Preisgeld soll vor allem eingesetzt werden, um junge Menschen verstärkt an den Sport heranzuführen.

Darüber hinaus können sich Kunden bei Abschluss eines Wüstenrot-Wohnsparvertrages entscheiden, ob sie auch für ein SOS-Kinderdorfprojekt in Dortmund spenden wollen. Die Mindestspendensumme beträgt 20 € und das Unternehmen legt bei jeder Spende nochmals 20 € drauf. Zusätzlich dazu kann der Außendienstpartner eine freiwillige

Spende leisten. Die gesamte Summe dieser bundesweiten Aktion kommt einem neuen Gebäudekomplex mit verschiedenen Räumlichkeiten zum Wohnen und Spielen zugute.

Die Württembergische sponsert insbesondere Vereine wie z. B.

- MHP RIESEN Ludwigsburg,
- VfB Stuttgart,
- SSC Weißenfels e. V. und
- Kevelaerer SV 1890/1920 e. V.

Zudem hat die Württembergische Versicherung im Jahr 2020 einen Spendenwettbewerb ausgerufen, um sich für Organisationen einzusetzen, die sich für unsere Gesellschaft engagieren. Im Rahmen dieser Aktion konnten sich die Außendienstagenturen für eine regionale Initiative ihrer Wahl starkmachen. Bundesweit wurden insgesamt rund 140 000 € an 65 Einrichtungen gespendet.

Hochschul-, Schul- und Medienkooperationen

Die W&W-Hochschulkooperationen bestehen weiterhin 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 auch während der Corona-Pandemie Kontakt zu qualifizierten Studierenden herzustellen und zu pflegen, wurden die Hochschulaktivitäten größtenteils ins Digitale übertragen. So nahm die W&W-Gruppe an digitalen Recruiting-Messen teil und führte virtuelle Unternehmensbesuche durch. Auch im Jahr 2020 engagierte sich die W&W-Gruppe mittels Fachvorträgen an den Hochschulen. Des Weiteren unterstützte die W&W-Gruppe Studierende durch die Vergabe von Stipendien und steuerte Willkommenspräsente zur Begrüßung von Erstsemester-Studierenden bei. Ziel der Hochschulaktivitäten ist es, Studierenden auf die W&W-Gruppe als attraktiven Arbeitgeber aufmerksam zu machen.

Um 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 engagierte sich die W&W-Gruppe im Jahr 2020 beispielsweise mittels einer „Starter-Info“ für die Klassenstufe 12 am Friedrich-List-Gymnasium zu den Themen Absicherung und Vorsorge während des Studiums und der Ausbildung. Am Informationstag der Erich-Bracher-Schule

war die W&W-Gruppe als Bildungspartner mit einem Info-stand vertreten. Für IT-interessierte Schülerinnen und Schüler zwischen 14 und 18 Jahren bot die W&W-Gruppe außerdem eine Praktikumswoche in der W&W Informatik GmbH an. Einige geplante Aktivitäten wie beispielsweise Vor-Ort-Messen, Bewerbertrainings oder die Workshop-Tage im Rahmen der „W&W Summer School“ konnten Corona-bedingt nicht stattfinden.

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. Diese fanden im Jahr 2020 aufgrund der Corona-bedingten Abstands- und Hygieneregeln virtuell statt.

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.

Verbandsarbeit

Die W&W AG und ihre Tochterunternehmen nehmen über Interessenvertreter in den Verbänden der Banken-, Bauspar- 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 19-köpfigen Präsidium des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft, das als vereinsrechtlicher Vorstand des Verbandes fungiert. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft mit Sitz in Berlin 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 für gesellschaftliche Stabilität relevant sind. Zum 1. Januar 2020 hat der Wüstenrot-Vorstandsvorsitzende Bernd Hertweck den Vorsitz der ARGE übernommen.

Bernd Hertweck ist darüber hinaus 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 zahlreiche Vereine durch Mitgliedsbeiträge finanziell unterstützt.

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

Gesamtwert politischer Spenden²⁶

Es gab im Jahr 2020 keine politischen Spenden oder Beiträge an politische Parteien.



Hintergrund für jedes Handeln: Verantwortung.

Nachhaltigkeitsaspekt

Compliance

Gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Unternehmen des W&W-Konzerns unterliegen den nationalen sowie 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 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. 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. Aufgab 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 bildet die dritte Verteidigungslinie. Sie 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

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 Rechtsänderungen im Zuge eines Rechtsmonitorings systematisch identifiziert; die Implementierung dieser Änderungen im Fachbereich wird anschließend durch Compliance begleitet und überwacht. Neben den rechtlichen Änderungen hat Compliance risikoorientiert weitere compliancerelevante Themen im Unternehmen identifiziert, welche dann ebenfalls systematisch begleitet und überwacht werden. Mit sogenannten Überwachungshandlungen wird ferner ein Prüfungsrecht auf Rechtskonformität ausgeübt.

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 potentielle 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 Mitarbeiter 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.

Im Jahr 2020 wurden keine Korruptionsverfahren gegen die W&W AG oder ihre Tochterunternehmen geführt. Eine Prüfung auf Korruptionsrisiken findet für die relevanten Geschäftsprozesse statt. Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken festgestellt. Wesentliche Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften wurden nicht verhängt. Es gab im Berichtsjahr keinen bestätigten Korruptionsfall.²⁷

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 Vertragservice, 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 sowie 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 erfüllen 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 rechtmäßigen 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. Die Einhaltung wird regelmäßig geprüft.

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 gemeinsam mit Unternehmensvertretern, Datenschutzbehörden und Verbraucherschützern erarbeitet und als verbindliche Verhaltensrichtlinie anerkannt. Die Umsetzungsbestätigungen zum Datenschutzkodex wurden der zuständigen Landesdatenschutzbehörde übermittelt.

Die Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung, weiterer relevanter Gesetze und der höchstrichterlichen Rechtsprechung wurden analysiert und entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Für die relevanten Verarbeitungsprozesse wurden Datenschutzfolgeabschätzungen durchgeführt und Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt.

Die Unternehmen der W&W-Gruppe, bei denen die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, haben einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt. Er leistet einen wesentlichen Beitrag zur Einhaltung der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes 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 erfolgt 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. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich unmittelbar mit Hinweisen, Anregungen oder Beschwerden dorthin wenden, wobei die Vertraulichkeit gewahrt wird. Für Kunden und Geschäftspartner sind die Kontaktdaten auf den Webseiten der W&W-Gruppe veröffentlicht.

In Deutschland wurden im Jahr 2020 keine wesentlichen Beschwerden in Bezug auf eine Verletzung des Datenschutzes identifiziert.

Wüstenrot & Württembergische AG Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers

Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart

Wir haben den nichtfinanziellen Bericht der Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart, im Sinne des § 289b HGB, der mit dem nichtfinanziellen Bericht des Konzerns im Sinne des § 315b HGB zusammengefasst ist, bestehend aus den im Nachhaltigkeitsbericht 2020 gesondert durch eine farbige Linie gekennzeichneten Angaben, für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des nichtfinanziellen 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 nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von dem Unternehmen 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 nichtfinanziellen 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 International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c HGB aufgestellt worden ist. 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, die wir im Wesentlichen von November 2020 bis März 2021 durchgeführt haben, haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für den nichtfinanziellen Bericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte der Wüstenrot & Württembergische AG und des Konzerns für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des nichtfinanziellen Berichts beauftragt sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben im nichtfinanziellen Bericht relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im nichtfinanziellen Bericht,
- Einsichtnahme in die relevanten Dokumentationen der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Aggregation und Validierung der Daten aus den relevanten Bereichen wie z. B. Compliance und Umwelt im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts auf Ebene des Mutterunternehmens und des Konzerns,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben des nichtfinanziellen Berichts.

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 nichtfinanzielle Bericht der Wüstenrot & Württembergische AG für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Wüstenrot & Württembergische AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen). Wir weisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 18. März 2021

Ernst & Young
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Hans-Georg Welz
Wirtschaftsprüfer

Wüstenrot & Württembergische AG Impressum

Herausgeber

Wüstenrot & Württembergische AG

Abteilung Konzernentwicklung

Dr. Jonas Eickholt

Redaktion: Meri Rohde und Laura Jopp

70163 Stuttgart

Telefon 0711 662-0

www.ww-ag.com

