

Entsprechenserklärung: Wüstenrot & Württembergische AG

Berichtsjahr	2013
Leistungsindikatoren-Set	GRI 3.1
Kontakt	Wüstenrot & Württembergische AG (W&W) Leiter Konzern Recht und Compliance (KR) Carsten Beisheim Gutenbergstrasse 30 70176 Stuttgart Deutschland carsten.beisheim@ww-ag.com

Allgemeine Informationen

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

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

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

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

Erarbeitet von: Kim Fuchs

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

Die Angaben in der Entsprechenserklärung beziehen sich, wo nicht anders vermerkt, auf den Berichtszeitraum vom 01.01.2013 - 31.12.2013.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase, des veränderten Kundenverhaltens, des verschärften Wettbewerbs und der zunehmenden regulatorischen Anforderungen nimmt die W&W-Gruppe seit 2013 mit dem Stärkungsprogramm „W&W 2015“ wichtige strategische Weichenstellungen vor. Ziel ist es, die veränderten Rahmenbedingungen in der Produktentwicklung zukunftsorientiert zu berücksichtigen sowie den Kapitaleinsatz und die Kostenstruktur weiter zu optimieren. Das Strategieprogramm folgt damit den bereits erfolgreich abgeschlossenen Erneuerungsprogrammen „W&W 2009“ und „W&W 2012“.

Auf die erschwerten Bedingungen der „Neuen Realität“ stellt sich die W&W strategisch und nachhaltig mit den folgenden sechs Stoßrichtungen ein:

1.) Marktdifferenzierung durch Vorsorge aus verlässlicher Hand

LEISTUNGSTARK – Stärkung der Leistungsfähigkeit für unsere Kunden.

KUNDENORIENTIERT – Ausrichtung des Vertriebs, der Produkte und der Kommunikation an den veränderten Kundenbedürfnissen.

WERTEORIENTIERT – Den Wertewandel aufgreifende, sich an den eigenen Stärken orientierende, nachhaltige Unternehmens- und Führungskultur

2.) Sicherung der Unabhängigkeit und unternehmerischer Freiheit der W&W Gruppe

SOLIDE – Sicherung der Eigenkapitalbasis und Beherrschung der Risiken.

ERTRAGSTARK – Sicherung nachhaltiger Ertragskraft auch bei ungünstigen

Marktbedingungen

EFFIZIENT – Schlanke, effiziente Strukturen und Abläufe als Grundlage unseres Geschäftsmodells

(http://intranet.ww-intern.de/wisdok/5/9/0/391906_Gesch%E4ftsstrategie_W%26W_2014_Intranet.pdf)

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

(Siehe: [Geschäftsbericht W&W AG 2013, S. 45-93](#))

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit im Unternehmen dienen die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), der Verhaltenskodex der W&W-Gruppe und bezüglich des betrieblichen Umweltschutzes die ECOfit - Mitgliedschaft. Die W&W plant außerdem sich an der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) des Baden- Württembergischen Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft ab 2014 zu beteiligen.

Der **Deutsche Corporate Governance Kodex** dient der Erhöhung der Transparenz für nationale und internationale Investoren bezüglich der in Deutschland geltenden Regeln für Unternehmensleitung und Unternehmensführung.

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

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

2. Wesentlichkeit

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

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

Aus dem Geschäftsbericht 2013:

„**Vorsorge und Nachhaltigkeit** sind für uns als Finanzdienstleister und Vorsorge-Spezialist untrennbar miteinander verbunden. Wir sind davon überzeugt, dass sich nur solche Unternehmen langfristig behaupten können, die in einer sich im Wandel befindlichen Welt die Initiative ergreifen und Verantwortung für die damit verbundenen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt übernehmen. Nachhaltigkeit drückt sich in einer Vielzahl von Aktivitäten aus. Im Rahmen der Umweltschutzmaßnahmen wurde beispielsweise eine konzernweite Regelung eingeführt, um den CO₂-Ausstoß der Dienstwagenflotte langfristig zu senken. Einen Beitrag zur Energiewende leistet der Konzern zudem mit der Installation von Fotovoltaikanlagen auf Dächern von Betriebsgebäuden in Gronau, Bad Vilbel und München. Auch beim geplanten Ausbau des Standorts Ludwigsburg/Kornwestheim dominieren hohe ökologische Standards. Ebenso unterstützt die W&W-Gruppe ihre Kunden beim energieeffizienten Bauen und Modernisieren mit Finanzierungs- und Versicherungslösungen.“

Durch enge Zusammenarbeit zwischen Strategieteam und Programmmanagement W&W 2015 werden entsprechende Anpassungen auf Basis des Strategiechecks sichergestellt.

Die ambitionierten Ziele des Programms unterliegen aufgrund vielfältiger interner und externer Einflussfaktoren diversen strategischen Risiken. Durch vorausschauende Beurteilung der für das Geschäftsmodell kritischen Erfolgsfaktoren versucht die W&W AG, die strategischen Ziele zu erreichen. Es wird angestrebt, strategische Risiken frühzeitig zu erkennen, um geeignete Maßnahmen zur Risikostreuung entwickeln und einleiten zu können.

Alle Aspekte der internen und externen Analysen werden in strategischen Dialogen mit dem Vorstand erarbeitet, bewertet und bei Anpassungen der Geschäftsstrategie berücksichtigt.

Die wesentlichen externen und internen Einflussfaktoren sind im Dokument „Strategieprozess 2014“ im Intranet aufgeführt, von dem Teile im Investorrelations-Bereich auf der W&W Homepage veröffentlicht wurden (http://www.ww-ag.com/de/investorrelations/investorrelations_1.html).

Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Alexander Erdland:

[Sich der neuen Realität stellen](#)

3. Ziele

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

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

„Ziel unseres Handelns ist es, Leistung für den (internen und externen) Kunden zu ermöglichen. Dafür agieren wir kooperativ, in vertrauensvoller Zusammenarbeit und in gemeinsamer Verantwortung für die gesamte W&W-Gruppe. Wir stehen für einheitliche Regelungen und Arbeitsbedingungen wo möglich und üben in diesem Sinn auch eine Governance-Funktion aus. Veränderungen gestalten wir mit der Kompetenz unserer Mitarbeiter/innen wirksam und entwickeln uns und unsere Organisation kontinuierlich weiter. Unsere Führungskräfte unterstützen wir dabei, klar und wertschätzend zu agieren und mit dem Blick auf das Ganze zu steuern. Als Vorsorge-Spezialisten wirtschaften wir nachhaltig und ressourcenschonend und tragen damit dazu bei, auf Dauer ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.“

Um dies zu erreichen wollen wir...

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit fördern:

Wir arbeiten vertrauensvoll und kooperativ innerhalb und außerhalb Konzernpersonal zusammen und fördern Transparenz in Entscheidungen, Instrumenten und Prozessen. Wir pflegen eine wertschätzende Feedbackkultur und gehen offen und konstruktiv mit Kritik um. Wir fördern Teamleistung vor Einzelleistung und unterstützen das gruppenübergreifende Engagement von Mitarbeiter/innen und Führungskräften.

- Wirksam Veränderungen gestalten:

Wir investieren in die Lern- und Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen und geben ausreichend Zeit für wirksame Veränderungen. Für uns zählt das Ergebnis und nicht die Anwesenheit unserer Mitarbeiter/innen. Wir lassen Fehler zu und übernehmen gemeinsam Verantwortung. So schaffen wir Gestaltungsspielräume für alle auf Basis der jeweiligen Kompetenzen und Verantwortung. Die demografischen Veränderungen sind eine zentrale Herausforderung, die wir durch eine ausgewogene Personalstruktur und begleitende Maßnahmen mitgestalten.

- Uns kontinuierlich weiterentwickeln:

Wir fördern kontinuierliches Lernen und damit die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter/innen und der Organisation insgesamt. Wir ermuntern unsere Mitarbeiter/innen, Dinge und sich selbst zu hinterfragen, um Verbesserungen im Sinn der Organisation zu erreichen. Dazu fördern wir insbesondere interne Fachlichkeit in Form von Produkt-, Prozess- und IT-nahem Wissen. Gewonnene Erkenntnisse werden weitergegeben und durch eine offene Kommunikation unterstützt.

- Nachhaltig und ressourcenschonend wirtschaften:

Wir investieren nachhaltig, wo nötig und sparen, wo möglich. Auch wenn dies Verzicht bedeuten kann, bleiben wir weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber. Wir fokussieren uns auf die wirklich relevanten Aufgaben und Herausforderungen und setzen diese mit angemessenem Servicelevel und Qualität um. Für all dies benötigen wir stabile Zielvorgaben und Strukturen.

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

Seit 2006 ist W&W Mitglied im **ECOfit Netzwerk**. Dessen Ziel ist es, langfristiges und vor allem nachhaltiges Wirtschaften zu fördern, neue Kosteneinsparpotenziale zu ermitteln und die umweltrechtliche Situation in den Unternehmen weiter zu verbessern. W&W erhielt 2013 erneut die ECOfit-Zertifizierung.

Die Rahmen der **Umweltschutzmaßnahmen** der W&W gesetzten Ziele und Maßnahmen sind im DNK 12 beschrieben.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

Das Risikomanagementsystem der W&W-Gruppe umfasst, an den Umfang des Geschäftsmodells angepasst, einen Emerging Risk Management Prozess der Risiken des Klimawandels im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementprozesses aufgreift.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 1 bis 4

Leistungsindikator GRI 1,2.
Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Chancen-, und Risikobericht (Siehe [Geschäftsbericht 2013](#) Chancenbericht S. 42-44; Risikobericht S. 45-95)

Prognosebericht (Siehe [Geschäftsbericht 2013](#) S. 94 -99)

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

6. Regeln und Prozesse

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

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

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

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

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

Außerdem ist die Einhaltung der **CO2-Richtlinien** zur Reduktion des CO₂-Ausstosses bei der Dienstwagenflotte ein Bestandteil der Umweltstrategie.

Einbezug von Anspruchsgruppen (z.B. Mitarbeiter/Kunden):

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

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

Die Württembergische Versicherung zieht ihre Kunden über **nachhaltig orientierte Tarife**, z. B. bei Kfz-Versicherungen durch Nachlässe und Sondereinstufungen für umweltfreundliche Antriebe und Kleinwagen, mit ein. (Weitere Tarife siehe GRI EN 6)

7. Kontrolle

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

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

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

Durch eine entsprechende Gewichtung soll die verstärkte Berücksichtigung von Komponenten mit mehrjähriger Anreizwirkung (innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung) erfolgen.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI 4,8

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

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

- Ressourcenverbrauch und Beschaffung:

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

- Mitarbeiterinformation:

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

- Einhaltung rechtlicher Vorschriften:

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

- Produktökologie:

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

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

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

Um die Integrität der Mitarbeiter in dem Ausschließlichkeitsvertrieb der Bausparkasse Wüstenrot sicherzustellen, nutzt sie einen eigenen Vertriebskodex. Um in beiden Ausschließlichkeitsvertrieben der W&W-Gruppe einen konzerneinheitlichen Mindeststandard zu gewährleisten, haben die Ausschließlichkeitsorganisationen der W&W-Gruppe „**gemeinsame Handlungsprinzipien**“ entwickelt und sich zu deren Umsetzung verpflichtet. Dabei wird im besonderen Wert auf integriertes Verhalten der Mitarbeiter in der Öffentlichkeit und auch im Verhalten gegenüber den Kunden gelegt.

Die Versicherungsunternehmen der W&W-Gruppe sind dem **Verhaltenskodex** für den Vertrieb des **GDV** (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft) beigetreten. Dieser Beitritt auf freiwilliger Basis unterstreicht die Bestrebungen der W&W-Gruppe, dass deren Unternehmen ein besonderes Interesse haben, durch einen hohen Produktstandard, eine hohe Qualität in der Kundenberatung, eine gute Qualifikation der Mitarbeiter eine möglichst langfristige Kundenbeziehung sicherzustellen. Die Einhaltung der in dem Verhaltenskodex enthaltenen Leitsätzen werden durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erstmals Anfang 2015 geprüft.

Die **Reiserichtlinien der W&W-Gruppe** sehen vor, dass vor der Planung jeder Reise generell zu prüfen ist, ob statt der Reise auch alternative Kommunikationsformen wie z. B. Telefon- und Videokonferenzen genutzt werden können. Bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel (Bus und Bahn) zu benutzen, insbesondere auch für Fahrten zum und vom Flughafen. Diese Maßnahme soll zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes der W&W-Gruppe beitragen.

Leistungsindikator GRI 4,9

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

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

(Siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2013](#) S. 103)

8. Anreizsysteme

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

Im Sinne einer **verantwortungsbewussten und auf langfristige Wertschöpfung** ausgerichteten Führung und Kontrolle der Unternehmen sind auch die Vergütungsgrundsätze der W&W-Gruppe verstärkt auf Nachhaltigkeit ausgerichtet:

- Die Vergütungssysteme der W&W-Gruppe haben mindestens den jeweiligen gesetzlichen Anforderungen, insbesondere dem Aktiengesetz, der Instituts-Vergütungsverordnung bzw. der Versicherungs-Vergütungsverordnung sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex zu entsprechen, welche eine transparente, angemessene und auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtete Vergütung vorschreiben.
- Gemäß der W&W-Risikostrategie sind die Vergütungssysteme in der W&W-Gruppe so auszugestalten, dass der langfristige Unternehmenserfolg und die Prosperität der W&W-Gruppe im Vordergrund stehen. Schädliche Anreize und die Belohnung von Fehlleistungen sind zu unterbinden.
- Die in den Zielvereinbarungen geltenden Zielgrößen sind verstärkt auf Nachhaltigkeit und langfristige Komponenten ausgerichtet. Die Unternehmensziele, die sich ableiten aus der strategischen Planung der Gesellschaft, bestehen aus den Kennzahlen Jahresergebnis nach Steuern (IFRS), Kosteneffizienz und Marktperformance, die als kurz-, mittel- und langfristig klassifiziert werden können.
- Soweit im jeweiligen Vergütungssystem individuelle Zielvereinbarungen vorgesehen sind, sind diese auch auf Nachhaltigkeit auszurichten.
- Mindestens 2/3 der gewichteten individuellen Ziele müssen bei F1-Führungskräften auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sein.

Der im Geschäftsbericht enthaltene Vergütungsbericht zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat erfolgt nach den Regeln des **Deutschen Corporate Governance Kodex** und umfasst zugleich die nach Handelsrecht vorgesehene Offenlegung der Gesamtbezüge. (Siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2013](#) S. 101 und 102)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI 4,5

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

Im **Vergütungsbericht** als Teil des Geschäftsberichts sind alle Informationen zur Vergütung (Zusammensetzung, Höhe etc.) von Vorständen und Aufsichtsrat offengelegt. (Siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2013](#) S. 101 und 102)

Leistungsindikator GRI 4,10

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

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Die letzte Effizienzprüfung fand im Geschäftsjahr 2012 statt. Eine erneute Effizienzprüfung der Aufsichtsrats-tätigkeit anhand eines intern erstellten Fragebogens wird im Geschäftsjahr 2014 durchgeführt. Im Mittelpunkt werden dabei wieder die Themenkomplexe Struktur des Aufsichtsrats, Information des Aufsichtsrats, Aufsichtsratssitzungen, Ausschüsse und Interessenkonflikte/ Sonstiges stehen.

(Siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2013](#) S. 103-108)

Eine Bewertung der Leistung des Vorstandes erfolgt im Übrigen auch durch jährliche Zielvereinbarungen zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat. (Die Ausgestaltung des Anreizsystems ist unter DNK 8 beschrieben)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Mit den verschiedenen Stakeholder der W&W-Gruppe wie Kunden und Investoren, Mitarbeitern, Aktionären, Medien, Nachbarn und weiteren Interessensgruppen wird über diverse Kanäle wie Internet, Social Media, Informationsveranstaltungen, Umfragen, Pressearbeit, das Konzern-Intranet und weitere Plattformen kommuniziert sowie ein offener Dialog angestrebt und gepflegt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI 4,16

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

Kunden und Investoren

- **Social Media-Kanäle der W&W AG auf Facebook, Twitter, Xing und Youtube (seit 2011) und Google+ (seit 2014).** Diese Web-Präsenzen dienen u.a. dazu, Stimmung, Themen und Trends zu identifizieren und darauf zu reagieren, die Zielgruppe mit Mehrwert zu informieren, Beziehungen zu Nutzern aufzubauen und den Dialog zu fördern. Die Kanäle werden von einem Redaktionsteam kontinuierlich betreut und weiterentwickelt. Fragen und Beschwerden von Nutzern werden aufgenommen und beantwortet.

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

- **Jährliche Kundenzufriedenheitsbefragung** über ein unabhängiges Marktforschungsinstitut. Ein besonderer Fokus lag dabei in 2013/2014 auf den Serviceanforderungen von Kunden.

- Konzerneinheitliches **Anliegen-/Beschwerdemanagement** für die Geschäftsfelder Versicherung und BausparBank, bei dessen Einführung die Mitarbeiter im Rahmen so genannter Sensibilisierungsveranstaltungen eingebunden wurden. Dem Beschwerdemanagement kommt eine entscheidende Bedeutung bei der Vermeidung von Reputationsrisiken und Kundenverlusten sowie bei der Wiederherstellung von Kundenzufriedenheit zu. Zur Erreichung dieser Kernziele wird ein gezielter Abbau von Beschwerdebarrieren, eine Steigerung der Beschwerdezufriedenheit und eine umfassende Beschwerdeerfassung und Ursachenanalyse angestrebt, um Unzufriedenheitsanlässe nachhaltig zu beseitigen.

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

Mitarbeiter

- Über **Konzern-Intranet** (seit 2001) stehen den Mitarbeitern Informationen zur Verfügung, die alle betrieblichen Belange abdecken – angefangen bei Arbeitsschutz bis Umweltschutz. Im Personal Portal finden Mitarbeiter alle personalwirtschaftlich relevanten Informationen.

- Weitere Instrumente der **Internen Kommunikation** sind die Online-Medien EINBLICK Online (Zwei Ausgaben im Jahr mit einem Schwerpunktthema), EINBLICK Spezial sowie diverse Newsletters, die im Intranet veröffentlicht werden.

Betriebliches Vorschlagwesen

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

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

- Seit Ende 2010 ist die W&W AG aktives Mitglied des **X-Company-Netzwerks Region Stuttgart**, eine Initiative der Diversity-Netzwerke von HP, KPMG, dem Verband Business und Professional Woman (BPW), SAP, T-System, Mercedes Benz Bank/DFS und der W&W-Gruppe zum Thema „Frauen in Führungspositionen“. Das Ziel des Netzwerkes ist es den Mehrwert von gemischten Führungsteams aufzuzeigen und in den beteiligten Unternehmen konkret Maßnahmen anzustoßen. (Vgl. und Ausführungen dazu siehe DNK 14-16)

Aktionäre

- Investor Relations als Kontaktstelle für Fragen und Anregungen sowie für die Kontaktpflege zu Investoren, Analysten, Privatanlegern wie auch Mitarbeiteraktionären.

- Jährliche Hauptversammlung

- Aktuelle Informationen werden jeweils zeitnah und entsprechend den gesetzlichen Anforderungen im Investor Relations Bereich auf der Homepage der W&W-Gruppe veröffentlicht.

Gesellschaft

- Im Jahr 2013 wurde im Bereich Öffentlichkeitsarbeit verstärkt auf das Instrument **Umfragen**, in Zusammenhang mit einem Meinungsforschungsinstitut, gesetzt. Es gab acht Umfragen zu Themen wie Leitzins, Immobilienmarkt, Reise oder energetische Sanierung.
- **Bildungspartnerschaften** mit regionalen Universitäten und Hochschulen.
- **Social Media-Aktivitäten** auf Facebook, Twitter, Youtube, Xing, Google +
- Über Presseinfos, Interviews, Fachartikel, Pressekonferenzen und Redaktionsbesuche wird zu den **Medien** ein regelmäßiger Kontakt gepflegt.
- Die Wüstenrot Bausparkasse ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Baden- Württembergischer Bausparkassen (ARGE), welche sich als Einrichtung zur Erörterung von Themen, die unmittelbar oder mittelbar für die Wohnungseigentumsbildung, Altersvorsorge und für gesellschaftliche Stabilität relevant sind, versteht. Sie will auf die Landesebene Erkenntnisse und Zusammenhänge vermitteln und initiativ werden zu Fragen, die für die Wohnungseigentümer und für breite Bevölkerungsgruppen, die zum Wohneigentum streben, von Bedeutung sind. Bernd Hertweck (**Vorsitzender des Vorstands der Wüstenrot Bausparkasse AG in Ludwigsburg**) ist [neuer Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen \(ARGE\)](#)
- Die **Württembergische Lebensversicherung** realisiert in der Stuttgarter Innenstadt das Neubauvorhaben „Das Gerber“, bestehend aus Einkaufs-, Wohn-, und Büroflächen auf einer Gesamtgröße von mehr als 100.000 m². Um die Stuttgarter Bevölkerung, insbesondere die Anwohner des betroffenen Gebietes, aktiv in das Bauvorhaben einzubeziehen, wurde eine **Internetplattform** geschaffen, die einen **offenen Dialog** zwischen Planern und Bevölkerung ermöglichen soll (www.das-gerber.de/aktuell/fragen-und-antworten).

Leistungsindikator GRI 4,17

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

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

Im Jahr 2013 wurde im Bereich Öffentlichkeitsarbeit verstärkt auf das Instrument Umfragen, in Zusammenhang mit einem Meinungsforschungsinstitut, gesetzt. Es gab acht Umfragen zu Themen wie Leitzins, Immobilienmarkt, Reise oder energetische Sanierung.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

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

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

Im Jahr 2013 wurde in der W&W mit Microsoft Windows 8 die aktuellste und innovativste Betriebssystemplattform eingeführt. Dies entspricht dem Wunsch der Mitarbeiter nach aktueller Technik und besserer Performance.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator GRI EN6

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

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

Einen Beitrag zu Energiewende leistet die W&W auch mit der Installation von **Photovoltaik-Anlagen** auf Dächern von Betriebsgebäuden in Gronau, Bad

Vilbel und München (Siegerkonzept der Mitarbeiter-Innovationsmesse 2009).

Seit dem Jahr 2010 werden die nationalen und internationalen Beteiligungen im Anlagensegment der **Erneuerbaren Energien** stetig ausgebaut. Die W&W sieht darin ein langfristiges Engagement mit attraktiven und stabilen Erträgen, mit dem gleichzeitig ein Beitrag zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz geleistet werden kann.

Von denen im Rahmen der strategischen Kapitalanlagepolitik im Jahr 2013 vorgesehenen Neuanlagen im Bereich Alternative Investment wurden rund 130 Millionen Euro in die **nachhaltige Produktion von umweltfreundlicher Energie aus Wind, Sonne und Biomasse** gelenkt. Künftig sollen jährlich rund 100 Millionen Euro neu investiert werden, womit ein langfristiger Portfolioausbau der Assetklasse Erneuerbare Energien erfolgen wird.

Die **energetische Sanierung und Modernisierung** von Immobilien ist für **Wüstenrot** ein Schlüssel- und zentrales Zukunftsthema. Bereits heute fließt ein Großteil der Auszahlungen in den Modernisierungsbereich, insbesondere auch in energetische Sanierungen. Jährlich werden von Wüstenrot rd. 1,6 Mrd. € für Modernisierungsvorhaben ausgezahlt, davon entfallen rd. 700 Mio. € bzw. 35 % auf energetische Maßnahmen. Durch energetische Sanierungsmaßnahmen, die mit Wüstenrot in nur drei Jahren finanziert werden, können 400.000 t CO₂ pro Jahr eingespart werden. Dies entspricht dem Verbrauch einer Flotte von 190.000 Mittelklassewagen mit einer jährlichen Fahrleistung von 15.000 Kilometern. Diese Zahlen wurden von der dena Deutsche Energieagentur geprüft und bestätigt (Untersuchungszeitraum 2010-2012).

Interesse wecken und informieren

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

Produkte

- Ideal Bausparen: Bausparen ist ein idealer Klimaschutzbrief und eine Instandhaltungsrücklage für den Immobilienbesitzer zur Finanzierung zukünftiger (energetischer) Modernisierungen.
- Im Rahmen des 2013 neu eingeführten Bauspartarifs wird Haushalten, die ihre Bausparmittel auf energetische Sanierung verwenden, ein Energiesparbonus ausgezahlt.
- Finanzierungsprodukte: Insbesondere Turbodarlehen, Cash 3 und Cash 5; die Produkte von Wüstenrot sind in der Vergangenheit mehrfach von namhaften unabhängigen Testorganisationen ausgezeichnet worden (z.B. Turbodarlehen).

Beratung

- Wüstenrot arbeitet mit den Energiefachberatern des Baustoffgroßhandels zusammen, die eine kostenlose Erstberatung vor Ort durchführen; um auf dieses Angebot aufmerksam zu machen, werden gemeinsam Informationsveranstaltungen in den Regionen durchgeführt, die von Wüstenrot veranlasst werden.
- Kostenloser Fördergeld-Service exklusiv bei Wüstenrot für Kunden, die energetisch sanieren (seit Anfang 2011): Bisher wurden rd. 8.600 Beratungen durchgeführt, durch die Kunden rd. 13,5 Mio. € an Zuschüssen erhalten haben

Wüstenrot engagiert sich auch auf politischer Ebene zum Thema energetische Sanierung:

- Die Bausparkasse ist Mitglied bei der [geea, der Allianz für Gebäude-Energieeffizienz](#)
- Darüber hinaus beteiligt sich Wüstenrot 2013/2014 an der geea-Kampagne „die Hauswende“, dabei handelt es sich um die erste bundesweite Kampagne zur neutralen, gewerkeübergreifenden Information der Bürger in Kooperation von Bundesministerien und Unternehmen u. a. der Dämmstoffindustrie, Heizungs- und Klimatechnikbranche und von Fensterherstellern; durch die Kampagne werde Menschen bundesweit erreicht und dazu angeregt, sich mit der energetischen Sanierung ihrer Immobilie sachkundig auseinanderzusetzen (www.die-hauswende.de)

Nachhaltig orientierte Produkte existieren auch in verschiedenen Bereichen der Versicherungen:

Kompositversicherung

Kfz-Versicherung

Förderung von

- Umweltfreundlichen Antrieben, z.B. Elektrofahrzeuge,
- Kleinwagen (mit geringem CO₂-Ausstoß),
- Wenigfahren,
- Fahrassistenzsystemen bei LKWs und Zugmaschinen sowie
- Saisonkennzeichen und Wechselkennzeichen.

durch Nachlass und Sondereinstufungen.

Sachversicherung

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

- Übernahme von Mehrkosten im Schadenfall für energetische sinnvolle Substitute

Lebensversicherung

- ÖkoWorld ÖkoVision Classic: Investiert wird global in ausgewählte Unternehmen, die in ihrer jeweiligen Branche und Region unter ökologischen, sozialen, ethischen und fundamentalen Aspekten führend sind sowie die größten Ertragsaussichten besitzen.

- LBBW Global Warming: Der Fonds investiert in Unternehmen, die sich mit den immer größer werdenden Auswirkungen der Erderwärmung auseinandersetzen. Schwerpunktmäßig gehören dazu regenerative Energien, der Wassersektor, die Baubranche, Versicherer, Versorger sowie der Anlagenbau.

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

- Photovoltaikversicherung
- Versicherung für Biogas-Anlagen
- Versicherung für Wasserturbinen
- Versicherung für Windkraftanlagen (onshore) ab 2015

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

- Bausteine „Mehrkosten für behördliche nicht angeordnete energetische Modernisierung“: Übernahme der Mehrkosten für behördliche nicht veranlasste energetische Modernisierung bis max. 10.000 €.

- Baustein „Mehrkosten für altersgerecht Umgestaltung“ für die Zielgruppe privat60plus (Mindesteintrittsalter 50 Jahre): Übernahme der Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung bis max. 10000 €.

- Baustein „Platinum“ in der Hausratversicherung: Versicherungsschutz für Mehrkosten für nach einem Versicherungsfall neu zu beschaffenden wasser- bzw. energiesparende Waschmaschinen, Kühlschränke, Trockner, Geschirrspüler und Gefrierschränke der zu diesem Zeitpunkt verfügbaren höchsten Effizienzklasse; Übernahme der Mehrkosten bis max. 2.500 €

- Wohngebäude/Hausrat: Übernahme Mehrkosten, wenn die Wiederherstellung oder Wiederbeschaffung der Sache in derselben Art und Güte infolge Technologiefortschritt nicht mehr möglich ist oder nur mit unwirtschaftlichem Aufwand möglich wäre. Die Ersatzgüter müssen hierbei den vorhandenen Sachen möglichst nahe kommen.

Leistungsindikator GRI EN26

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

Zur Minimierung der Umweltauswirkungen der Dienstreisen innerhalb der W&W-Gruppe existieren eine konzernweite **CO2-Regelung und Reiserichtlinien** für Mitarbeiter im Innendienst:

- Einführung einer konzernweiten CO2-Regelung mit dem Ziel, den CO2-Ausstoß der Dienstwagenflotte sukzessive zu senken. Als Basis dienen die Freigrenzwerte, die auch zur Berechnung der Kfz-Steuer herangezogen werden. Je nach Fahrzeugwahl erhält der Dienstwagenbesitzer einen Bonus oder muss Zusatz-Zahlungen leisten.

- Vor der Planung jeder Reise ist generell zu prüfen, ob statt der Reise auch alternative Kommunikationsformen wie z. B. Telefon- und Videokonferenzen genutzt werden können.

- Bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel (Bus und Bahn) zu benutzen, insbesondere auch für Fahrten zum und vom Flughafen.

- Bei Entfernungen unter 600 km einfache Wegstrecke darf das Flugzeug nur in begründeten Ausnahmefällen benutzt werden.

Kooperation mit der Deutschen Bahn „bahn.corporate mit 100 % Ökostrom“ (April 2013 bis Dezember 2013)

- Senkung des Primärenergieverbrauchs: - 132,155 [Liter, Benzinäquivalent]
- Verringerung von CO2-Emissionen: - 416,509 [kg]
- Verringerung von Stickoxid Emissionen: -1,082.79 [kg]
- Verringerung von Feinstaub Emissionen: 30.40 [kg]

Anzahl Nutzer DB-Job-Ticket 2013: > 405 (vgl. 2012: > 401 MA)

Anzahl Nutzer VVS für Firmen-Ticket 2013: > 1349 MA (vgl. 2012: > 1316 MA)

Anzahl Nutzer KVV-Tickets 2013: MA 242 (vgl. 2012: > 281 MA)

Leistungsindikator GRI FS11

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

Stand: 2013, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

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

Derzeit werden Prinzipien nachhaltiger Kapitalanlagen erarbeitet und deren Implikationen auf den Kapitalanlageprozess analysiert.

Die Vorgehensweise im Anlageprozess sieht aktuell Folgendes vor:

- zielgerichteter Ausbau von nachhaltigen Investments in konkreten Asset-Klassen (beispielsweise in Erneuerbare Energien)
- Konkreter Ausschluss einzelner Emittenten
- Umgesetzt ist der Ausschluss von Anlagen in Hersteller von Streubomben bzw. Antipersonenminen bei direkten und selbst gesteuerten, indirekt gehaltenen Aktienanlagen.
- Ab 2014 werden Aspekte der nachhaltigen Ausrichtung der Kapitalanlagen im jährlichen SAA-Prozess berücksichtigt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

Eine Offenlegung erfolgt im Rahmen des **ECOfit-Programms** und mit der Teilnahme am **Carbon Disclosure Project**. Im Jahr 2013 wurden die drei Standorte Ludwigsburg, Karlsruhe und Stuttgart erneut erfolgreich mit dem ECOfit-Zertifikat ausgezeichnet.

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

Karlsruhe: 14.582,11 m²
Ludwigsburg :49.186,48 m²
Stuttgart: 40.073,00 m²
München: 3.337,12 m²
Bad Vilbel: 4.032,33 m²
Gesamt: **111.211,04 m²**

12. Ressourcenmanagement

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

Ziele und Maßnahmen 2012/2013

(nach Bereich, konkretes Ziel und Umsetzung)

Abfall

Müll- und Abfalltrennung an den HV-Standorten optimieren: **Vollständig**

-Abfallwegweiser im Intranet für die Standorte Ludwigsburg, Karlsruhe und Stuttgart.

Papierverbrauch stabilisieren und schrittweise senken:**Teilweise**

- Sensibilisierung der Mitarbeiter zum doppelseitigem Drucken.

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

Flyer: Mitarbeiterinformation zur Müllvermeidung und Mülltrennung: "Vollständig"

- Information im Intranet

Energie

Klimaanlagensteuerung über Luftqualitätsfühler: **Teilweise**

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

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

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

Testversuch mit LED-Spots in der Cafeteria Ludwigsburg: **Teilweise**

- Beibehaltung am Test-Strandort, jedoch kein konzernweiter Einsatz geplant

Behördenventile für Flure und Sanitärräume in Stuttgart und Karlsruhe: **Nicht Erfüllt**

- Fehlende Kosteneffizienz

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

Kooperation bei Energieeinsparungsmaßnahmen mit der IT-GmbH (Stichworte: Green IT, Rechenzentren, Serverräume): **Teilweise**

- zentrale Ausschaltung der Computerstationen über Nacht

- Möglichkeit für Telefon- und Videokonferenzen

- Virtualisierung dezentraler Serversysteme, dadurch Verhinderung von Mehrkosten und Verbesserung der Energiebilanz.

- In 2014 kommen neue Geräte mit Windows 8 Betriebssystem für Innen- und Außendienst

Projekt Erneuerbare Energieformen (Rahmenbedingungen des Einsatzes verschiedener Energiearten klären): "Teilweise"

- Installation einer dritten Photovoltaikanlage auf Dach des Seminar- und Konferenzentrums in Oberstenfeld / Gronau

- Projekt Windpark; Installation von Windrädern auf Dächern von

Betriebsgebäuden (Machbarkeitsanalysedurchgeführt -> Projekt aus

Kostengründen abgesagt)

Mobilität

CO2-Standard für Poolfahrzeuge festlegen: **Vollständig**

- Umsetzung CO2-Regelung: konzernweite CO2- Richtwerte für 2013: 110 g/km sowie 2014: 95 g/km.

Kennzahlen des dienstlichen Reiseverkehrs ermitteln, um Maßnahmen ableiten zu können, rsp. Verbrauch zu senken: **Vollständig**

- siehe GRI EN 26

Produktökologie

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

(Energieeinsparverordnung, Energie-Check u.ä.): **Vollständig**

- siehe GRI EN6

Information der Kunden über ökologische Aspekte bei Bauvorhaben: **Vollständig**

- siehe GRI EN6

Darlehens- und Fondsangebote unter ökologischem Gesichtspunkten: **Vollständig**

- siehe GRI EN6

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

Tonerkartuschen (Stückzahl):

9.987

Tintenpatronen Drucker (Stückzahl):

2.165

CD-Rohlinge (Stückzahl):

3.306

Kopier-Papier (Anzahl Blatt):

Weiss-TCS (FSC-Standard): 49.157.752
Recycling-Papier (Blauer Engel): 12.500.620

Total: 61.658.372 Blatt

Alle in der W&W-Gruppe verwendeten Papier-Arten sind mindestens FSC zertifiziert. Alle Finanzberichte der W&W-Unternehmen werden auf Papier aus nachhaltiger Holzwirtschaft bedruckt. Die Auflagenhöhe wird ständig überprüft. Das Gütesiegel CO₂-kompensiert stellt darüber hinaus sicher, dass die bei der Herstellung der Berichte entstehenden Emissionen über international anerkannte Klimaschutzprojekte finanziell ausgeglichen werden.

*Leistungsindikator GRI EN3
Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.*

Energieverbrauch in kWh

Stromverbrauch: 22.770.769
Brennstoffverbrauch (Erdgas/Heizöl): 15.712.995
Diesel: 0
Benzin: 0
Fernwärme: 10.801.755

Gesamt: 49.285.519 kWh

*Leistungsindikator GRI EN8
Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.*

Wasserverbrauch 2013 (Quelle: Stadtwerke)

Gesamt: 81.714 m³

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

Abfallart: Menge (in t)

Abfälle zur Vewertung/Recycling (v.a. Papier/Pappe aus Aktenvernichtung und Verpackungen): 909
Abfälle zur energetischen Verwertung/Verbrennung: 1880
Gefährlicher Abfall (v.a. Elektroschrott, Druckfarbenabfälle und Leuchtstoffröhren): 467
Metalle: 10
Biologisch abbaubare Abfälle: 265
Sperrmüll: 80
Holz: 12
Sonstiges (Bauabfälle etc.): 19

Gesamt: 3.642

13. Klimarelevante Emissionen

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

Offenlegung durch Teilnahme am **Carbon Disclosure Project** 2013. Angaben zum CO₂ Ausstoß nach Kategorie siehe GRI EN16.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI EN16
Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.

CO₂ Ausstoß 2013 in kg

Heizöl EL: 699.260
Erdgas: 2.997.291
Propangas/Flüssiggas: 0
Diesel: 0
Benzin: 0
Strom: 14.527.751
Fernwärme: 2.268.369
Regenerative Energien: 0

CO₂ gesamt: 20.492.670 kg

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

Konzerngastronomie:

- Regionaler und saisonaler Einkauf von Ware bei hiesigen Lieferanten. Konzernweit wird Mineralwasser der Fa. Teinacher ausgeschenkt, welches das Prüfsiegel 2014 „Gesicherte Nachhaltigkeit“ trägt.
- Durch die Bündelung von Lieferanten konnten die WWS von ca. 70 auf 30 Lieferanten für KG reduziert; dadurch wird der CO² - Ausstoß reduziert
- Optimierung im Reinigungsbereich. Neue Schaum-Reinigungstechnik senkt durch Zumischung von Luft zum Reinigungsmittel-Wassergemisch den Verbrauch von Reinigungsmittel und Wasser um ca. 15%
- Realisierung des Projektes der neuen Automatenlandschaft in 2015 senkt den Energieverbrauch um ca. 40%.
- Ersatz von 2 alten Küchengeräten durch die neue Generation dieser Geräte senkt den Stromverbrauch um ca. 10% an diesen Geräten.

Reisemanagement:

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

Green IT:

Schaffung **zukunftsicherer und energieeffizienter W&W Rechenzentren** unter Berücksichtigung ökologischer Auswahlkriterien (Stromverbrauch, CO₂-Emission, Flächenverbrauch, etc.). Anhand diesen Auswahlkriterien wurde am Standort Stuttgart (Ro74) ein neues, ökologisch effizienteres Rechenzentrum Mitte 2013 in Betrieb genommen. Die Umzüge der IT-Systeme aus dem bisherigen Rechenzentrum am Standort Ludwigsburg wurden größtenteils Ende 2013 abgeschlossen.

Durch den großen Abstand zwischen den Rechenzentren Kornwestheim und Stuttgart liegt jetzt eine höhere Sicherheit bei Großschadensereignissen vor.

Zur Energieeffizienz tragen folgende Punkte wesentlich bei:

- neue, modernere und energieeffizientere Klimaanlage
- weniger Quadratmeter/Kubikmeter zu kühlen
- Serverschränke wurden optimiert aufgestellt - Ausrichtung nach Kalt- und Warmgang (Einhausung)
- Doppelboden frei von Kabeln und anderen Einbauten, dadurch keine Verluste bei der Luftzirkulation und keine Druckabfälle

Vorschau: Für 2017/2018 ist die Inbetriebnahme eines zweiten neuen Rechenzentrums am Standort Kornwestheim geplant, wodurch eine noch effizientere Nutzung erreicht werden soll.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

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

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

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

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

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

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

15. Chancengerechtigkeit

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die W&W-Gruppe als Dienstleistungsunternehmen ein äußerst wichtiges Kapital. Die Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, verlangt deshalb nicht nur Kosten einzusparen, sondern selbstverständlich auch nachhaltig in die Ressource Mensch zu investieren. Dazu gehören für die W&W insbesondere Angebote und Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum Gesundheitsmanagement sowie zur Weiterbildung und -entwicklung. Im Folgenden einige Beispiele, die diese Aktivitäten widerspiegeln:

Der **Verhaltenskodex** bildet ergänzend zu den gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien einen Mindeststandard, der die Integrität und Professionalität aller Unternehmensangehörigen gewährleisten soll. So duldet die W&W-Gruppe keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung. Die W&W-Gruppe beurteilt alle Mitarbeiter und Führungskräfte nach deren Leistung und Potenzial. Etwaige Probleme am Arbeitsplatz werden ernsthaft, vertraulich und unverzüglich gelöst. Daneben ist der Kontakt zu den Geschäftspartnern durch eine enge Kooperation und offene Kommunikation geprägt, die es dem W&W-Gruppe ermöglicht, einer diskriminierenden Handlungsweise entschieden entgegenzutreten.

Mitarbeiter können sich bei der Feststellung von wirtschaftskriminellen oder unternehmensschädigenden Handlungen vertraulich an einen **externen Ombudsmann** wenden.

Ebenso wird von der Personalabteilung der W&W AG die 2012 gestartete „**Gender-Diversity**“-Initiative weiterverfolgt:

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Innendienst konnte auf 22% gesteigert werden. Freiwerdende oder neu geschaffene Führungspositionen wurden zu 34,8% mit Frauen besetzt – ebenfalls eine Steigerung zum Vorjahr. Möglich wurde dies durch die unterschiedlichsten Maßnahmen, wie beispielsweise Zielvereinbarungen zur Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte, Karriereberatung oder das Frauennetzwerk – aber insbesondere auch durch das ernsthafte Bemühen der betroffenen Führungskräfte bei der Besetzung von Führungspositionen.

Besonders erwähnenswert ist, dass vom Frauennetzwerk „FIT – Frauen in Toppositionen“ mit Unterstützung von F1-Führungskräften ein Hospitanzprogramm ins Leben gerufen wurde. Ergänzt wurden diese Maßnahmen 2013 um die „comply or explain“-Regelung, die das Bewusstsein für eine ausreichende Berücksichtigung von Frauen für die Führungslaufbahn weiter schärfen hilft. Denn nun müssen Führungskräfte schriftlich begründen, warum sie eine Bewerberin aus der Shortlist (Top-3-Bewerber) nicht für eine Stellenbesetzung berücksichtigt haben.

Aufgrund der erfolgreichen Initiative im Bereich Frauen in Führungspositionen hat die W&W im vergangenen Jahr einen unternehmens- und hierarchieübergreifenden Austausch initiiert. Damit sollte herausgefunden werden, wie das Thema möglicherweise breiter aufgestellt werden kann. Besonderer Fokus lag dabei auf der Stärkung eines Führungsinteresses bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führen in Teilzeit sowie lebensphasenorientiertem Arbeiten.

Integration von Menschen mit Behinderung

Die W&W gibt jungen behinderten Auszubildenden von der Diakonischen Einrichtung Karlshöhe in Ludwigsburg die Chance einen Tag die Arbeitswelt bei W&W kennenzulernen.

Dabei haben die Jugendlichen die Gelegenheit, die größten Teils theoretische Ausbildung durch praktische Erfahrungen anzureichern. Den Jugendlichen wird zudem eine Betriebsführung sowie ein Bewerbertraining angeboten.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Betriebsärzte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte, Erst- und Löschhelfer
- Arbeitsschutzausschuss
- Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

W&W Gesundheitsmanagement

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

2011 hat sich die W&W-Gruppe mit den Leistungen innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagement im Rahmen des Corporate Health Award als Exzellenz-Unternehmen in der höchsten Kategorie platziert. Diese Auszeichnung ist zwei Jahre gültig. Voraussetzung für die Auszeichnung ist das Vorhandensein eines systematischen, strategischen und ganzheitlichen Gesundheitsmanagements, das zu den besten der Branche zählt und Vorbildfunktion hat.

Das Akkreditierungsverfahren für eine Weiterführung des Corporate Health Awards in 2014 läuft aktuell. Zudem ist das Projekt „Resilienz“ des W&W Gesundheitsmanagements für den InnoWard des BWV nominiert und wird im Oktober beim Bildungskongress in Berlin prämiert werden.

Angemessene Bezahlung

- In den Vergütungsgrundsätzen der W&W-Gruppe ist festgehalten, dass die Gesamtvergütung der Mitarbeiter wettbewerbsfähig sein muss, d.h. sie ist so gestaltet, dass Mitarbeiter gewonnen, gehalten und bestmöglich motiviert werden.
- Die Auszeichnung als FairCompany von Karriere.de bestätigt den fairen Umgang mit Berufsanfängern in der W&W-Gruppe.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gehört entscheidend die Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort. Während die W&W mit über **100 flexiblen Arbeitszeitmodellen** bereits ein hohes Maß an Flexibilität bieten, sind die aktuellen Aktivitäten insbesondere auf die Flexibilisierung des Arbeitsortes, zusätzlich zur klassischen Teleheimarbeit, ausgerichtet.

Im vergangenen Jahr wurde deshalb in der W&W AG eine Betriebsvereinbarung zur anlassbezogenen, mobilen Arbeit für zunächst ein Jahr abgeschlossen. Damit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb des Büros arbeiten.

Eine temporäre Betreuung oder Pflege von Kindern oder Angehörigen wird so möglich gemacht oder es können Lebensumstände, wie z.B. eine eigene vorübergehende körperliche Einschränkung, besser bewältigt werden.

Nach dem großen Erfolg des Pilotprojekts in der W&W-AG soll die Arbeitsform „fallweise mobiles Arbeiten“ nun auf weitere Unternehmen der W&W-Gruppe ausgeweitet werden, um gezielt gute Fachkräfte zu binden und die Arbeit bedarfsgerecht und flexibel zu gestalten. Zudem wird das virtuelle Arbeiten durch die beschlossene Einführung der Kommunikationssoftware „Lync“, die Internet-Telefonie, Desktop-Sharing, Statusanzeigen, Video-, Audio- und Online-Konferenzen ermöglicht, optimal unterstützt

Im Bereich der **Angebote für Eltern und Pflegende** wurde die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem **pme Familienservice** verlängert. Damit besteht weiterhin bundesweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich ausführlich online und telefonisch bei Fragen der Kinderbetreuung und Pflege beraten zu lassen.

Auch die Kosten für individuelle Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wie z.B. Vermittlungen einer Kinderbetreuung oder von Pflegeplätzen, werden vom Arbeitgeber übernommen.

Mit **Tickermeldungen, einem neuen Intranetauftritt** und **Kantinenaktionen** an verschiedenen Standorten wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im vergangenen Jahr über die Angebote des pme Familienservice informiert und das Angebot in Erinnerung gerufen.

Ebenfalls fortgeführt bzw. ausgebaut wurde das **betriebliche Angebot zur Kinderbetreuung**.

Eine Regelbetreuung gewährleistet die W&W Gruppe in unseren Kindertagesstätten Feuerseepiraten in Stuttgart und ab 2014 bei den Seepferdchen in Ludwigsburg. Für eine Notfallbetreuung stehen Eltern-Kind-Büros an den Standorten Stuttgart, Ludwigsburg und seit 2013 auch in Karlsruhe zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stuttgart profitieren bei der Notfallbetreuung zusätzlich von der Kooperation mit dem Eltern-Kind-Zentrum (EKIZ). Trotz Kostendruck haben wir auch 2013 an unseren Hauptstandorten wieder eine Weihnachtsfeier für Mitarbeiterkinder mit Theaterprogramm, Verköstigung und kleinem Geschenk veranstaltet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Pflegefall in der Familie finden seit vergangenem Jahr im **Intranet wichtige Informationen zu Pflegestützpunkten, Unterstützungsleistungen, Vollmachten** etc. Auch konkrete **Workshopangebote** oder **Informationsveranstaltungen** rund um die Themen Home- und Eldercare sind dort bereitgestellt.

Insgesamt wurde der Intranetauftritt für den gesamten Themenbereich **„Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“** neu und zielgruppengerecht gestaltet. So können im Bedarfsfall schnell Informationen und Angebote gefunden werden.

Die W&W-Gruppe wurde 2012 zum zweiten Mal mit dem **Total E-Quality Prädikat** ausgezeichnet. Das Prädikat würdigt das nachhaltige Engagement der W&W-Gruppe zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie zur Chancengleichheit (Neue Zertifizierung steht 2015 an)

Beispiele für Maßnahmen:

- Beratung durch Familienservice Stuttgart
- Modellprojekt „famplus“: Vermittlungsportal
- Notfallbetreuung im Eltern-Kind-Zentrum S-West
- Eltern-Kind-Büros
- Ferienbetreuung
- Betriebliche Kindertagesstätten in S und LB
- Elternseminar „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- Betriebliche Pflegezeit
- Workshops für MitarbeiterInnen mit pflegebedürftigen Angehörigen

16. Qualifizierung

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

Gesellschaftliche Veränderungen, wie z. B. der Einsatz neuer Medien und Kommunikationstechnologien oder die notwendige Steigerung von Flexibilität und Selbstorganisation der Arbeitswelt von morgen, lassen die personalwirtschaftlichen Herausforderungen immer anspruchsvoller werden. Auch der Arbeitsmarkt verändert sich durch den **demografischen Wandel**. Der Anteil älterer Erwerbstätiger steigt, der von Nachwuchskräften sinkt. Gleichzeitig wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer höher, um die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt und deren Herausforderungen zu bewältigen. Der Fokus der Personalarbeit lag 2013 auf den folgenden vier Handlungsfeldern, innerhalb derer die Folgenden aufgelisteten Maßnahmen, Instrumente und Projekte durchgeführt wurden:

- Durchführung von Jahresgesprächen
- Nominierungsprozesse und Potenzialeinschätzungsverfahren
- Führungskräfteentwicklungsprogramm „Wirksam führen @ W&W“ Ebene F3/F2 und F1
- offene Seminare zum Thema „Strategisches Denken und Handeln“
- Mobile Arbeit in der W&W AG mit Ziel des Ausbaus für die W&W-Gruppe
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Weiterentwicklung Maßnahmen zur Gender Diversity
- Gesundheitsmanagement
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gesundheitsmanagement
- Demografiemanagement
- Ausgezeichnetes Premium Talentprogramm
- Expertenlaufbahn
- Kooperation mit Schulen und Hochschulen
- Unterschiedliche Mentorenprogramme für verschiedene Ebenen

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI LA7

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

Betriebs- und Wegeunfälle, sowie krankheitsbedingte Fehlzeitenquote:

(Stand 31.12.2013)

Ab- oder Anwesenheitsart

Name der Firma; Fälle; in Tagen

Betriebsunfall

W&W Informatik GmbH;2;12

W&W Service GmbH;2;14

Wüstenrot Haus-, und Städtebau GmbH;2;65

Württ. Lebensvers. AG;1;3

Württ. Versicherung AG;4;65

Wüstenrot Bausparkasse AG ;1;2

Betriebsunfall Ergebnis: 12;161

Wegeunfall

W&W AG;1;3

W&W Asset Management GmbH;1;4

W&W Informatik GmbH;5;78

W&W Service GmbH;5;47

Wüstenrot Haus-, und Städtebau GmbH;4;12

Württ. Lebensvers. AG;5;36

Württ. Versicherung AG;18;156

Wüstenrot Bank AG Pfandb.;1;7

Wüstenrot Bausparkasse AG;20;281

Wegeunfall Ergebnis: 60;624

Gesamtergebnis: 72;785

Leistungsindikator GRI LA8

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

Gesundheitsmanagement

Gerade in Zeiten der Veränderung und erhöhten Belastungen ist die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der W&W ein besonderes Anliegen. Deshalb wurde im vergangenen Jahr das umfangreiche Angebot des W&W- Gesundheitsmanagements fortgeführt. Neben dem ständigen Angebot an Rücken- und Yogakursen sowie Gesundheitsseminaren lagen die Schwerpunkte 2013 auf **drei Themen**:

- Beim **TrophoTraining** konnten Mitarbeiter/innen in einem 5-stündigen Seminar eine neue Technik zur Blitzentspannung und Stressbewältigung kennenlernen und vertiefen.
- Bei den **W&W - Herzwochen** wurden verschiedene Informations- und Mitmach-Angebote zum Thema Herzgesundheit angeboten. In Anlehnung an die Herzwochen der Deutschen Herzstiftung e.V. haben das Gesundheitsmanagement, die Betriebsräte der W&W-Gruppe, die Konzerngastronomie sowie die Salus BKK ein vielfältiges Programm mit vier Schwerpunkten zusammengestellt: gesundes Herz, herzigesunde Ernährung, herzigesunde Bewegung und herzigesundes Arbeiten.
- Bei den **Impulsveranstaltungen zum Thema Gehirnfitness** ging es allgemein um das Thema Gehirn und die Möglichkeiten zur Gehirnaktivierung. Neben einer inhaltlichen Einführung gab es mehrere interaktive Übungen zum Mitmachen und Ausprobieren.

Die Qualität des Angebots bestätigten auch im vergangenen Jahr wieder die sehr positiven Ergebnisse der Befragungen, die die W&W seit Anfang 2012 bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Gesundheitsprogramm durchführen.

Ergänzend steht der **betriebsärztliche Dienst** unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Notfall und bei der allgemeinen Gesundheitsberatung zur Verfügung. Angefangen bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen bis zu Arbeitsplatzbegehungen und Beratungen bei Wiedereingliederung nach längerer Krankheit.

Die 2012 geschlossene **Konzernbetriebsvereinbarung zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung** wurde im letzten Jahr in 15 Organisationseinheiten umgesetzt. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass sich wichtige Hinweise für die Verbesserung der Bereiche Arbeitsaufgaben, Arbeitsmittel, Arbeitsablauf/-organisation und Arbeitsumgebung aus den Erhebungen ableiten lassen. Zusätzlich unterstützen die W&W die Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichsten Betriebssportgruppen finanziell und räumlich. Die Angebote bieten eine breite Palette zur regelmäßigen sportlichen Betätigung und sind eine wichtige und sinnvolle Ergänzung zu den Aktionen unseres Gesundheitsmanagements.

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

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

Die **Alex-Möller-Stiftung** hat den Zweck, Pensionären der Württembergische Lebensversicherung AG sowie den Pensionären der „ehemaligen“ Karlsruher Lebensversicherung AG und deren Angehörigen freiwillige einmalige, wiederholte oder laufende Unterstützung bei Hilfsbedürftigkeit, vollständiger oder teilweiser Invalidität sowie bei sonstigen Notfällen zu gewähren.

Die **Raiser Stiftung** verfolgt den Zweck, festangestellten Mitarbeitern im Innen- und Außendienst sowie Pensionären der Württembergische Versicherungen in Fällen finanzieller Not Unterstützung zu gewähren.

Zweck der **Unterstützungskasse der Wüstenrot-Unternehmen** ist die Gewährung freiwilliger Unterstützung an die aktiven und ehemaligen Mitarbeiter (angestellte Mitarbeiter und Handelsvertreter) und zwar mittels einmaligen oder wiederholten Unterstützungen von Fall zu Fall, bei Hilfsbedürftigkeit und bei Sterbefällen

Leistungsindikator GRI LA10

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

Weiterbildung pro Mitarbeiterkategorie und Geschlecht:
(Stand 31.12.2013)

Führungskräfte TOTAL: 20649 Std.

- FK weiblich: 4 736 Std. = durchschnittlich 35 Std. pro weibliche Führungskraft
- FK männlich: 15 913 Std. = durchschnittlich 26 Std. pro männliche Führungskraft

Mitarbeiter TOTAL: 104.538 Std.

- MA weiblich: 44 895 Std. = durchschnittlich 12 Std. pro Mitarbeiterin
- MA männlich: 59 643 Std. = durchschnittlich 17 Std. pro Mitarbeiter

Anzahl Auszubildende unterteilt nach Geschlecht:
(Stand 31.12.2012)

Im Jahr 2013 haben **154 neue Auszubildende** ihre Ausbildung an den Standorten Stuttgart, Ludwigsburg und Karlsruhe im Innen- und Außendienst begonnen:

- Weiblich: 46,1% = 71
- Männlich: 53,9 % = 83

Auszubildende TOTAL: 465

- Azubis weiblich: 49,5 % = 230
- Azubis männlich: = 50,5 % = 235

Leistungsindikator GRI LA13

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

TOTAL Personalbestand Inland (ohne Ausbildung):
(Stand 31.12.2013)

9.096 Mitarbeiter mit 46 verschiedenen Nationalitäten (Vgl. Vorjahr: 9.470)

Frauenanteil in Führungspositionen 2013 in % (ohne Auszubildende):

- 2013: 22,08%
- 2012: 21,17 %

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

Vorstand / Geschäftsführung

- 8,7 % Frauen
- 91,3 % Männer

Führungsebene 1

- 14,6 % Frauen
- 85,4 % Männer

Führungsebene 2/3

- 24,7 % Frauen
- 75,3 % Männer

Beschluss Gesamtboard im Juli 2011: betriebliches Ziel von **30 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen bis Ende 2015**

Altersstruktur in der W&W-Gruppe
(Stand 2013)

- < 20 Jahre: 5
- 20-24 Jahre: 215
- 25-29 Jahre: 681
- 30-34 Jahre: 882
- 35-39 Jahre: 971
- 40-44 Jahre: 1.287
- 45-49 Jahre: 1.598
- 50-54 Jahre: 1.522
- 55-59 Jahre: 1.241
- > 60 Jahre: 349

Leistungsindikator GRI HR4
Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.

Im Jahr 2013 hat die W&W **keinen Fall** von Diskriminierung zu verzeichnen.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI HR2
Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen.

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

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Geschichte und Tätigkeitsfelder der W&W AG und ihrer Tochterunternehmen basieren auf sozialen Grundideen. Ihrem Grundverständnis von gesellschaftlicher Verantwortung entspricht die **Wüstenrot Stiftung**, die hinter der Mehrheitseigentümerin, der Wüstenrot Holding AG, steht. Sie fördert Projekte aus den Bereichen Denkmalschutz und Denkmalpflege, Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung sowie Lehre, Bildung und Erziehung. Die W&W-Gruppe ergänzt dieses Engagement vor allem durch Unterstützung des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft, der Friedrich-August-von-Hayek-Stiftung, des Festspielhauses Baden-Baden sowie der Bachakademie Stuttgart. Zusammen mit der Stadt Stuttgart fördert W&W den Preis „Partner für Sicherheit“ zur Kriminalitätsvorbeugung und W&W unterstützt ebenso die Kriminalprävention der Stadt Ludwigsburg. Weiteres Engagement in und für die Region gibt es in den Bereichen Sponsoring und Spenden, Corporate Volunteering, Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, W&W Kunstsammlung und auch über die Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH und die Württembergische Classic sowie ab 2013 im Bereich der Kindertagesbetreuung.

Sponsoring

Die W&W-Gruppe ist über die W&W AG und ihre Tochterunternehmen Sponsor von regionalen Vereinen und Veranstaltungen in den Bereichen Sport, Kultur und Soziales. Bei der Württembergischen sind es Vereine und Organisationen wie z.B. VfB Stuttgart, TV Bittenfeld, Schwäbischer Albverein, die Kultureinrichtung Rosenau eV oder Ottokars Puppentheater. Die Wüstenrot sponsert SpVgg 07 Ludwigsburg, SV Salamander Kornwestheim, 1. TC Ludwigsburg, den Gehörlosen-Sport-Club Ludwigsburg, sowie die Karlshöhe Ludwigsburg.

Spenden

Die W&W-Gruppe spendet über die W&W AG und ihre Tochterunternehmen an diverse regionale Vereine und Institutionen in den Bereichen Kultur und Soziales, wie z.B. Ludwigsburger Schlossfestspiele, Internationale Bachakademie, die Fördervereine für Kriminalprävention in Stuttgart und Ludwigsburg und die Schoewel Stiftung Fairchance.

W&W Kunstsammlung

Die W&W Kunstsammlung umfasst rund 3.600 Werke, wovon etwa 900 aktiv genutzt werden. Vertreten sind viele lokale und regionale Künstler mit international hohem Rang.

Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH

Im Bereich städtebauliche Dienstleistungen gibt die Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH Impulse für zukunftsorientierte und nachhaltige Städte- und Gemeindeentwicklung und unterstützt diese in der Umsetzung. Beim Wohn- und Gewerbebau wird ein besonderes hohes Stellenwert auf technische Standards gelegt, um nachhaltigen Gesichtspunkten gerecht zu werden. Die Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH beabsichtigt im Laufe des Jahres 2013 in zwei Gebieten in Ludwigsburg 14 neue Reihenhäuser und zehn Eigentumswohnungen zu erstellen. Energieeffizienz nach KfW 70-Kriterien (EnEV 2009) werden ebenso wie eine nachhaltige ökologische Bauweise bei allen Projekten beachtet. Aktiv ist die WHS vorrangig in der Heimatregionen, aber auch in Frankfurt am Main, Köln oder München.

Kindertagesbetreuung

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

W&W-Hochschulkooperationen sind aktuell mit der Uni Hohenheim, Uni Ulm, HFT Stuttgart, vereinbart.

2011 wurde erstmals eine Bildungspartnerschaft mit dem Friedrich-List-Gymnasium aus Asperg geschlossen. Diese Bildungspartnerschaft wurde 2012 mit der Erich-Kästner-Realschule aus Steinheim erweitert. Im Rahmen dieser Partnerschaften bietet Wüstenrot & Württembergische den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit zu Bewerbertrainings, Betriebsführungen und zur Teilnahme an den Praktikumswochen „Step-One“.

Im Rahmen von Medienkooperationen arbeitet die W&W seit Ende 2013 auch darüber hinaus mit Schulen bzw. Schülern zusammen: ZISCH, ein Projekt der Ludwigsburger Kreiszeitung, und ZETT, Projekt der Stuttgarter Nachrichten, sind beides Initiativen lokaler Tageszeitungen, mit dem Ziel, das Medium an eine junge Zielgruppe heranzubringen und Bildung zu vermitteln. W&W ist Kooperationspartner und betreut dabei Veranstaltungen mit unterschiedlichen Schulen aus der Region

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI EC1

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

Gewinn- und Verlustrechnung:

Stand 31.12.2013 in Tsd. €

Jahresüberschuss: 71.646
Gewinnvortrag aus dem Vorjahr: 200
Gewinnrücklagen: 20.000
Bilanzgewinn: 51.846

Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns:

Stand 31.12.2013 in Tsd. €

0,50 € Dividende je Stückaktie: 45.996,311
Einstellungen in anderen Rücklagen: 5.000,000
Vortrag auf neue Rechnung: 849,40414
Gesamt: 51.845,71514

Steueraufkommen:

Stand 31.12.2013 in Tsd. €

Lohnsteuer: 117.810
Versicherungssteuer: 280.623
Feuersteuer: 7.768
Kapitalertragssteuer (Produktsteuern) W&W AG: 82.486
Kapitalertragssteuer (Anteilseigner) W&W AG: 12.132
WL: 59
Ertragssteuern: 26.470
Umsatzsteuer: 2.848
Grundsteuer: 4.011
Grunderwerbssteuer: 10.771
Gesamt: 544.978

Personalaufwendungen:

Stand 31.12.2013 in Tsd. €

Löhne und Gehälter: 37.678

Stand: 2013, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

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

Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung: 5.462
Aufwendungen für Altersversorgung: 3.071
Gesamt: 46.211

Spendenaufwendungen (nicht politisch):
Stand 31.12.2013

Gesamt: 138.500

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die W&W AG und ihre Tochtergesellschaften nehmen über Interessensvertreter in diversen Verbänden und Vereinen aktiv an der gesellschaftlichen Entwicklung teil. So ist der Vorstandsvorsitzende der W&W AG, Dr. Alexander Erdland, seit 2012 Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), dessen Aufgabe die Vertretung der Versicherungsunternehmen gegenüber gesellschaftlichen und politischen Positionen ist. Finanziell unterstützt wurde der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) e.V., der Bundesverband der Assekuranzführungskräfte (VGA) e. V., das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. und ähnliche Institutionen. Von der Bankenseite gab es Beitragszahlungen an den Verband privater Bausparkassen e.V., den Bundesverband deutscher Banken e.V., den Verband deutscher Pfandbriefbanken e.V. und ähnlichen Institutionen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SO6

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

Von der Versicherungsseite wurden insgesamt **1.841.018,57 Euro** an den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) e.V., dem Bundesverband der Assekuranzführungskräfte (VGA) e.V., dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. und ähnliche in Deutschland ansässigen Institutionen geleistet. (Stand 31.12.13)

Von der Bankenseite wurden insgesamt **1.151.251,58 Euro** (exklusiv Pflichtbeiträge in Einlagensicherungsfonds, Restrukturierungsfonds o.ä.) an den Verband privater Bausparkassen, den Bankenverband, Arbeitgeberverbände und ähnliche in Deutschland ansässige Institutionen geleistet. (Stand 31.12.2013)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Corporate Governance / Compliance

Corporate Governance steht in der W&W AG und in der gesamten W&W-Gruppe für eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle der Unternehmen. (Siehe [Geschäftsbericht W&W AG 2013](#) S.103)

Die W&W wirkt auf die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien durch eine konzernweite Compliance-Organisation hin. Zur Steigerung der Effizienz der Compliance wurde ein „**Group Compliance Committee**“ eingerichtet, das sich aus dem Leiter Konzern Recht und Compliance, dem Leiter Konzernrisikomanagement, dem Konzern-Compliance-Beauftragten, dem Konzern-Beauftragten für Geldwäsche und Wertpapiercompliance, dem Leiter Konzernrevision sowie dem Konzern-Datenschutzbeauftragten zusammensetzt. Das Gremium tagt regelmäßig, mindestens einmal im Monat, und tritt bei Bedarf auch ad hoc zusammen. Dies gewährleistet die enge Zusammenarbeit und den laufenden

Informationsaustausch zwischen den relevanten Compliance-Bereichen im Konzern.

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

http://www.ww-ag.com/rmedia/media/konzern/dokumente_2/verhaltenskodex/Verhaltenskodex-091201.pdf

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

Um den besonderen Anforderungen von Compliance im Vertrieb gerecht zu werden, gibt es für die Ausschließlichkeitsvertriebe der Württembergischen und der Wüstenrot eigene Vertriebkodizes.

Die W&W AG ist mit ihren Tochterunternehmen, die das Erstversicherungsgeschäft betreiben, dem in 2013 vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) verabschiedeten überarbeiteten **Verhaltenskodex für den Vertrieb** beigetreten.

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

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

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SO2

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

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

Leistungsindikator GRI SO7

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

Im Geschäftsjahr 2013 wurden keine Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigen Verhalten, Kartell – oder Monopolbildung erhoben

Leistungsindikator GRI SO8

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

Im Geschäftsjahr 2013 sind keine wesentlichen Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen gegen die W&W wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften erhoben worden.