

BERICHT 2018

Wüstenrot & Württembergische AG

Wüstenrot & Württembergische AG

Inhaltsverzeichnis

Über diesen Bericht	4
Grundlagen des Konzerns	4
Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte	4
Geschäftsverlauf und Lage des Unternehmens	6
Nachhaltigkeitskonzept	7
Strategie	7
Prozessmanagement	10
Nachhaltigkeitsaspekte	19
Mitarbeiterbelange	19
Umweltbelange	24
Menschenrechte	29
Sozialbelange	30
Compliance	31
Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers	34

Wüstenrot & Württembergische AG

Nachhaltigkeitsbericht

Über diesen Bericht

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht legt der Wüstenrot & Württembergische-Konzern (W&W) Informationen zu Mitarbeiter-, Umwelt- und Sozialbelangen sowie zur Achtung von Menschenrechten und zur Korruptionsbekämpfung vor. Der Bericht wurde in Anlehnung an das Rahmenwerk Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK), ergänzt um Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI), erstellt. Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich.

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

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

Der Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2018, d. h. den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018. An einigen Stellen wird zum Vergleich der Vorjahreswert angegeben.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG geprüft.

Grundlagen des Konzerns

Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte

Der W&W-Konzern

Der W&W-Konzern entwickelt und vermittelt vier Bausteine moderner Vorsorge: Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung. Der Konzern ist 1999 aus der Fusion der beiden Traditionsunternehmen Wüstenrot und Württembergische entstanden. Der W&W-Konzern setzt auf einen Omnikanalvertrieb. Die größte Bedeutung haben die beiden Ausschließlichkeitsvertriebe. Hinzu kommen zahlreiche Kooperationen, Makler sowie Online-Vertriebsaktivitäten.

Der W&W-Konzern agiert nahezu ausschließlich in Deutschland und ist hier mit wesentlichen Betriebsstätten in Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim vertreten. Im Ausland konzentriert sich die W&W auf Tschechien und bietet dort Bauspar- und Baufinanzierungsprodukte an.

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 der Gruppe tätig. Darüber hinaus erbringt sie für den gesamten Konzern Dienstleistungen für verschiedene Bereiche. Die W&W AG ist börsennotiert und im SDAX gelistet.

Mit dem Bau des neuen Campus am Standort 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 W&W-Campus dann neben zwei Parkhäusern sieben miteinander verbundene Bürogebäude und rund 4 000 moderne und flexibel nutzbare Arbeitsplätze für die Mitarbeiter bieten. Am angrenzenden Standort Ludwigsburg werden im Bestand zudem weitere Arbeitsplätze für bis zu 1 000 Personen zur Verfügung stehen.

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

Wüstenrot Stiftung

Die Wüstenrot Stiftung ist als Eigentümerin der Wüstenrot Holding AG und der WS Holding AG mehrheitlich 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. Ein wichtiger Teil der Stiftungsarbeit sind dabei die Unterstützung und Herausbildung der Fähigkeiten junger Menschen durch Stipendien und Wettbewerbe.

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

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

Durch wissenschaftliche Arbeit greift die Wüstenrot Stiftung zentrale Zukunftsfragen auf, um sie zu erforschen

und Lösungsansätze zu entwickeln. So untersucht sie z. B. die positiven und negativen Auswirkungen des demografischen Wandels.

Produktmix des Konzerns

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

Die Wüstenrot Bausparkasse AG hat im Geschäftsjahr 2018 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 bedarfsgerechtes und attraktives Angebot an Bauspar- und Finanzierungsprodukten.

Im September 2018 hat die Bausparkasse eine zusätzliche Tarifvariante im Wüstenrot Wohnsparen eingeführt. Für Kunden, die größere Summen finanzieren wollen, ist die neue Tarifvariante „Wüstenrot Wohnsparen Spezial“ geeignet. Mit einer Mindestbausparsumme von 250 000 € bietet sie Kostentransparenz, günstige Konditionen und flexible Optionen. Der neue Tarif kann bei einer Sofortfinanzierung zur Zinssicherung integriert werden.

Im Jahr 2018 lag der Fokus der Aktivitäten auf dem Baufinanzierungsgeschäft. Die Finanzierungsmöglichkeiten bei der Bausparkasse wurden deutlich erweitert, die Kreditprozesse wurden beschleunigt und kundenfreundlicher ausgestaltet. Zusätzlich wurde die Präsenz der Marke Wüstenrot in Ballungsgebieten durch die Einrichtung neuer Wohn- und Baufinanzierungscenter gestärkt. Auch die Möglichkeiten für den Vertrieb wurden durch die Integration der Wüstenrot Wohndarlehen auf den zwei großen Finanzierungsplattformen Interhyp und Europace erweitert.

Weiterentwickelt wurden im Jahr 2018 die Onlineangebote für Bausparen, Baufinanzierung, Spar- und Anlageprodukte der Bausparkasse sowie das Online-Service-Portal für Kunden von www.mein.wuestenrot.de. Mit der Wüstenrot Wohnwelt ist ein bedarfsgerechtes Komplettpaket zum Thema „Wohnen“ entstanden. Das Online-Portal bietet Kunden Informationen auf dem Weg in die eigenen vier Wände und darüber hinaus mit Service-Themen wie „Ratgeber“ und „Rechner“.

Auch 2018 konnte Wüstenrot wieder überzeugen und erhielt zahlreiche Auszeichnungen, die die hervorragende Qualität der Produkte und des Services bestätigen.

Die Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank bietet ihren Kunden bedarfsgerechte, attraktive und einfache Bankprodukte wie Girokonten, Karten und Wertpapiere an. Neben einem leistungsfähigen digitalen Kommunikationsangebot bleibt die Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank auch in Zukunft für ihre Kunden persönlich erreichbar. Aufgrund einer vereinbarten Vertriebskooperation können ihre Produkte auch unter neuer Eignerschaft weiterhin über die rund 6 000 Außendienstpartner des W&W-Konzerns abgeschlossen werden.

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

Im Berichtsjahr war im Kraftfahrtgeschäft der Bestandteil des Pkw-Premiumtarifs weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Das Leistungsniveau wurde nochmals gesteigert und durch die Einführung des neuen Bausteins „Wertausgleich+“ in der Kaskoversicherung abgerundet. Die eingeführte Telematik-Lösung wurde auch 2018 sehr gut angenommen und übertrifft mit einer Steigerungsrate von rund 300 % gegenüber dem Vorjahr die Erwartungen. Das Wachstum im Geschäftssegment Firmenkunden konnte an das erfolgreiche Vorjahr anschließen. Durch die Integration der Cyberversicherung als Baustein in die Firmen-Police wurde die Attraktivität dieses Produkts erheblich gesteigert.

Neu überarbeitet wurden die Rechtsschutz- und die Unfallversicherung. Franke und Bornberg zeichnete den Premiumschutz beider Produkte im Produktrating mit „herorragend“ (FFF) aus. Zudem wurde die Württembergische Versicherung AG von FOCUS-MONEY für ihre Wohngebäude- und private Haftpflichtversicherung als fairster Versicherer ausgezeichnet. Für den Elektronik-Baustein in der Hausratversicherung erhielt sie den Financial Advisors Award vom Magazin Cash.ONLINE. Als Serviceversicherer erhielt die Württembergische Versicherung AG 2018 von MSR Consulting nach Befragungen für die „Gesamtzufriedenheit“, die „Betreuungsqualität“ und das „Preis-Leistungs-Verhältnis“ ein „sehr gut“.

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

Zum Jahresbeginn 2018 wurde als Ergänzung des Angebots in der Altersvorsorge die neue, moderne Rentenversicherung KlassikClever eingeführt. Sie löst die konventionelle Klassikrente ab. Kunden können zwischen KlassikClever, IndexClever und der fondsgebundenen Rentenversicherung Genius im Rahmen der Ansparprodukte wählen. Zeitgleich haben wir unser Angebot in der betrieblichen Altersvorsorge verstärkt: Für die Unterstützungskassen stehen nun die modernen klassischen Altersvorsorgeprodukte KlassikClever und IndexClever zur Verfügung. Am 1. Juli 2018 wurde mit dem ParkKonto eine attraktive Wiederanlagemöglichkeit geschaffen. Das Produkt ergänzt

das Angebot im Bereich der kurzfristigen Kapitalanlage und bietet zeitgleich eine attraktive Verrentungsmöglichkeit.

Mit der KombiRente bieten wir seit Anfang 2019 ein innovatives Direktversicherungsprodukt im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge an, das steuerliche Förderungsmöglichkeiten in einem Tarif zusammenführt. Zudem wurde die KlassikClever um eine Todesfall-Zusatzversicherung ergänzt.

Auch im Jahresverlauf 2019 werden wir unser Produktspektrum weiter konsequent an den aktuellen Kundenwünschen ausrichten.

Die Württembergische Krankenversicherung AG bietet neben der Krankheitskostenvollversicherung ein breites Produktportfolio in der Krankenzusatzversicherung und Pflegezusatzversicherung an. Neben der privaten Vorsorge stellt sie als „Partner des Mittelstands“ ein umfassendes Produktangebot für Firmenkunden im Bereich der betrieblichen Krankenversicherung bereit.

Das Ende 2017 vollständig überarbeitete Angebot in der stationären Zusatzversicherung konnte sich in allen Vertriebswegen erfolgreich am Markt etablieren. Das Produktportfolio in der Pflegezusatzversicherung wurde im vergangenen Jahr mit der Einführung des „Pflegetagegelds Komfort“ um einen Tarif im mittleren Preissegment ergänzt.

Die Qualität unserer Produkte zeigt sich in zahlreichen Auszeichnungen von Rating-Agenturen. Zu nennen wäre hier beispielsweise die Auszeichnung von FOCUS-MONEY in Zusammenarbeit mit der Ratingagentur Franke und Bornberg, die die stationäre Zusatzversicherung erneut als beste Krankenzusatzversicherung in diesem Segment ausgezeichnet hat. Finanztest hat die Positionierung unseres Premiumtarifs in der Zahnzusatzversicherung bestätigt und erneut mit der Note „sehr gut“ ausgezeichnet.

Auch 2019 wird die Württembergische Krankenversicherung ihr Produktspektrum an aktuellen Kundenwünschen und den Herausforderungen des demografischen Wandels ausrichten und weiterentwickeln, mit dem Ziel, ihren Wachstumskurs erfolgreich fortzusetzen.

Geschäftsverlauf und Lage des Unternehmens

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

Nachhaltigkeitskonzept

Strategie

Strategische Analyse

Politik, Gesellschaft und Kunden, 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. Der Anspruch an Geschwindigkeit, Transparenz und Komfort wächst. Angebote und Produkte müssen flexibel und fair gestaltet sein. Die Kunden agieren verstärkt selbstständiger, sind besser informiert und nutzen vermehrt moderne Kommunikationsformen. Sie achten bei Unternehmen häufiger auf deren Umgang mit der Umwelt, deren soziales Engagement und eine nachhaltige Unternehmensführung.

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

Verantwortliches Handeln und gesellschaftliches Engagement haben im W&W-Konzern eine lange Tradition und sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur. Für die W&W bedeutet Nachhaltigkeit, so zu handeln, dass sowohl heutige als auch nachfolgende Generationen lebenswerte Bedingungen vorfinden. Der Fokus innerhalb der drei Säulen der Nachhaltigkeit – ökonomisch, ökologisch und sozial – liegt beim W&W-Konzern als Finanzdienstleister vor allem auf wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten. Die ökologische Säule findet durch verschiedene Maßnahmen ebenfalls Beachtung, nimmt aber im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe und zur Industrie einen niedrigeren Stellenwert ein. In diesem Sinne umfasst unser Verständnis einer nachhaltigen Entwicklung die Verbindung folgender Handlungsfelder: wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fortschritt, Produkte und Kunden, Mitarbeiter, Umwelt, Menschenrechte, soziales Engagement und Compliance.

Nachhaltiges Handeln und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung sind seit Jahren auch feste Bestandteile unserer Konzern-Leitsätze. Das Nachhaltigkeitsleitbild des W&W-Konzerns fasst unser Verständnis zusammen und wird regelmäßig, zuletzt im Jahr 2018, aktualisiert. Folgende Grundsätze wurden dabei festgelegt:

Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fortschritt

- Gemäß der W&W-Risikostrategie sind die Vergütungssysteme in der W&W-Gruppe im Einklang mit den Geschäfts- und Risikozielen so auszugestalten, dass der langfristige Unternehmenserfolg und die Prosperität der W&W-Gruppe im Vordergrund stehen. Zielvereinbarungen sollen verstärkt auf Nachhaltigkeit ausgerichtet werden.
- Wir haben den gemeinsamen Anspruch, den gesellschaftlichen Wandel im Interesse unserer Kunden und des Unternehmens zu gestalten. Die kulturellen Stärken von Wüstenrot und der Württembergischen werden unter dem Dach der W&W 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 die Wüstenrot & Württembergische persönliche Vorsorge-Lösungen zusammenstellen – aus Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung. Durch unseren Beitrag zur bestmöglichen finanziellen Vorsorge breiter Bevölkerungsschichten ermöglichen wir den Menschen persönliche Freiheit bei größtmöglicher Sicherheit.
- Eine nachhaltige Geschäftstätigkeit ist nicht nur eine Voraussetzung für eine langfristige Existenzsicherung der W&W-Gruppe, sondern macht das Unternehmen auch für Anleger attraktiv, die bei ihren Anlageentscheidungen auf Nachhaltigkeit achten. Wir wollen sowohl in unserer Anlagestrategie als auch bei unseren Produkten und Dienstleistungen neben ökonomischen verstärkt soziale und ökologische Belange einbeziehen.
- 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.

Mitarbeiter

- Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital.
- Veränderungen gestalten wir wirksam mit der Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 sich selbst zu hinterfragen, um Verbesserungen zu erreichen.

Umwelt

- Wir gehen sparsam mit den 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 so weit wie möglich.
- Beim Einkauf achten wir auf umweltverträgliche Materialien und beziehen verstärkt soziale und ökologische Kriterien mit ein.
- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen wir für umweltbewusstes Handeln sensibilisieren. Über den konzernweit gültigen Verhaltenskodex der W&W-Gruppe werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu umweltbewusstem und rechtskonformem Verhalten aufgefordert.

Menschenrechte

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

Soziales Engagement

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

Compliance

- Wir wollen die Normen und Standards einhalten und dabei mehr als die minimalen Anforderungen erfüllen. Der Verhaltenskodex der W&W-Gruppe bildet ergänzend zu den gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien einen Mindeststandard, der die Integrität und Professionalität aller Unternehmensangehörigen gewährleisten soll. Dabei geht es nicht nur um die praktische Umsetzung von geltenden Gesetzen und Verordnungen, sondern auch um ethisch einwandfreies Verhalten in der täglichen Arbeit.
- Eine gute Corporate Governance steht für eine Unternehmensführung und -kontrolle im Hinblick auf verantwortungsbewusste, transparente und langfristige Wertschöpfung. Die Unternehmensführung stellt die Grundlage für den langfristigen Unternehmenserfolg der Wüstenrot & Württembergische 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 Deutschen Nachhaltigkeitskodex die Themen, die für das Verständnis der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte erforderlich sind. Die Informationen sollen die wechselseitige Bedeutung zwischen Geschäftstätigkeit des Unternehmens und der Umwelt sowie der Gesellschaft darlegen.

Die wesentlichen Themenfelder für die Berichterstattung wurden im Jahr 2018 in Abstimmung mit den Fachabteilungen identifiziert. Da sich der Bericht der W&W-Gruppe am Deutschen Nachhaltigkeitskodex orientiert, wurden dazu auch die 20 Kriterien des DNK, ergänzt um ausgewählte Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative, herangezogen.

In der Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende wesentliche Themen definiert:

- Kapitalanlage: Nachhaltigkeit und Achtung der Menschenrechte.
- Mitarbeiterbelange: Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit und Qualifizierung.
- Compliance: Gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten (inkl. Geldwäsche-Compliance, Fraud) und Datenschutz.

Darüber hinaus gibt das Nachhaltigkeitsleitbild der W&W-Gruppe wichtige Themen vor, die ebenfalls im Bericht berücksichtigt werden. Dazu zählen:

- Produkte und Kunden: Kundenzufriedenheit und Produkte der einzelnen Geschäftsfelder.
- Umweltbelange: Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen, Ressourcenmanagement und klimarelevante Emissionen.
- Achtung der Menschenrechte an Standorten und bei Lieferanten.
- Sozialbelange: Gesellschaftliches Engagement und politische Einflussnahme.

Chancen und Risiken aus der Geschäftstätigkeit

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

Ziele

Die einzelnen Handlungsfelder aus dem Nachhaltigkeitsleitbild wurden durch folgende Ziele ergänzt. Die Erreichung dieser Ziele wird mithilfe von Kennzahlen durch die jährliche Nachhaltigkeits-Berichterstattung kontrolliert. Kennzahlen und Leistungsindikatoren, die für den Nachhaltigkeitsbericht relevant sind, sind im Kapitel Kontrolle aufgeführt.

Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fortschritt

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

Produkte und Kunden

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

Mitarbeiter

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

Umwelt

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

Menschenrechte

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

Soziales Engagement

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

Compliance

- Einhaltung gesetzlicher Vorgaben.
- Einhaltung der Datenschutzrichtlinien.

Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Zusammenschluss der beiden Traditionsunternehmen Wüstenrot und Württembergische verbindet die W&W-Gruppe die Geschäftsfelder BausparBank, Versicherung und brandpool als gleich starke Säulen. Damit deckt der W&W-Konzern die vier Bausteine moderner Vorsorge ab: Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung. Durch unseren Beitrag zur bestmöglichen finanziellen Vorsorge breiter Bevölkerungsschichten ermöglichen wir den Menschen persönliche Freiheit bei größtmöglicher Sicherheit.

Die 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 der Gruppe tätig. Darüber hinaus erbringt sie für den gesamten Konzern Dienstleistungen für verschiedene Bereiche. Das operative Vertriebsgeschäft liegt in den Tochtergesellschaften, insbesondere bei der Wüstenrot Bausparkasse AG, der Württembergische Versicherung AG und der Württembergische Lebensversicherung AG.

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

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

Die Württembergische Versicherung AG und die Württembergische Lebensversicherung AG entwickeln Versicherungslösungen aus einer Hand für Privat- und Gewerbetunden. Die Württembergische Versicherung AG bietet

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

Die W&W brandpool GmbH bündelt und entwickelt die neu gestarteten Geschäftsmodelle der W&W-Gruppe. Unter dem Dach von brandpool sind die Marken Adam Riese, treefin/FinanzGuide, NIST und Keleya angesiedelt. Die Digitalmarke Adam Riese richtet sich speziell an Kunden, die Preise und Produkte über Makler oder selbst online vergleichen. Produkte bietet das Versicherungsunternehmen bisher im Bereich Schaden an. Mit dem digitalen Finanzassistenten treefin/FinanzGuide haben Nutzer ihre Finanzen und Versicherungen in einer App. NIST ist ein digitaler Finanzierungsassistent für den Immobilienkauf.

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

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

Prozessmanagement

Verantwortung

Im Geschäftsjahr 2018 lag die zentrale Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit, insbesondere für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, in der W&W-Konzernabteilung Kommunikation, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden der W&W AG berichtet. Weitere Nachhaltigkeitsthemen und deren Umsetzung, wie z. B. nachhaltige Produktentwicklung und nachhaltige Kapitalanlagen, liegen in den

jeweils zuständigen Fachbereichen vor dem Hintergrund ihres jeweiligen Kerngeschäfts.

Regeln und Prozesse

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

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

Zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes der Dienstwagenflotte wurden entsprechende Regelungen innerhalb der Dienstwagenrichtlinien implementiert. Dienstfahrzeuge werden je nach CO₂-Wert subventioniert oder sanktioniert. Im Bereich der Motivationsfahrzeuge wurde hierfür eine CO₂-Bonus-/Malus-Regelung vereinbart. Die Referenzfahrzeuge, die den weitaus größeren Teil der Kfz-Flotte ausmachen, werden nach Kostengesichtspunkten und unter anderem nach dem Kriterium niedriger CO₂-Emissionswert ausgewählt. Künftig sollen verstärkt Fahrzeuge mit alternativen Antrieben in Betracht gezogen werden.

Verhaltens- und Ethikkodizes¹

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 Innen- und Außendienst, Führungskräfte, Organmitglieder – untereinander sowie im Verhältnis zu Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnern, Behörden und Aktionären regeln. 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, zuletzt im Juni 2018, aktualisiert wird. Dieser gilt für alle vorgenannten Unternehmensangehörigen und legt den Mindeststandard fest, der den Umgang untereinander sowie im Verhältnis zu Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnern, Behörden und Aktionären regelt. Er ist verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des W&W-Konzerns und stellt ein zentrales Element der Compliance-Kultur des W&W-Konzerns dar. Der Verhaltenskodex wird von der Unternehmensführung verabschiedet. Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch ein Handbuch, das anhand konkreter Beispiele mögliche Kon-

¹ GRI SRS-102-16

fliktsituationen und den richtigen Umgang mit diesen aufzeigt. Der Verhaltenskodex ist elementarer Bestandteil der Vertragsunterlagen bei Neueinstellungen. Ferner ist er in der jeweils gültigen Fassung im Konzern-Intranet veröffentlicht. Ebenso vermitteln im Intranet verfügbare Kurzvideos die wesentlichen Inhalte.

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

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

Die Versicherungsunternehmen des W&W-Konzerns sind dem „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) beigetreten. Dieser Beitritt auf freiwilliger Basis unterstreicht die Bestrebungen des W&W-Konzerns, durch einen hohen Produktstandard, eine hohe Qualität in der Kundenberatung und eine hohe Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine möglichst langfristige Kundenbeziehung sicherzustellen. Zudem sind die Versicherungsunternehmen nach dem GDV dazu angehalten, nur mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die ihrerseits die GDV-Leitsätze anerkennen und praktizieren. Die Versicherungsgesellschaften des W&W-Konzerns überprüfen alle drei Jahre², ob sie die Regelungen des GDV-Vertriebskodex in ihre eigenen (internen) Vorschriften aufgenommen haben (sog. Angemessenheitsprüfung) und ob sie diese Regelungen auch tatsächlich während eines bestimmten Zeitraums praktiziert haben (sog. Wirksamkeitsprüfung). Die W&W AG sowie die Versicherungstochterunternehmen haben alle bisherigen Angemessenheits- und Wirksamkeitsprüfungen 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)
Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fortschritt	
Konzern- und Einzeljahresergebnisse (hier: Thesaurierung)	GRI SRS-201-1
Produkte und Kunden	
Kundenzufriedenheit	Net Promoter Score
Compliance	
Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	GRI SRS-205-3
Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	GRI SRS-419-1
Mitarbeiter	
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	GRI SRS-404-1
Vielfalt in Leitungsorganen und bei den Angestellten	GRI SRS-405-1
Anzahl weiblicher Führungskräfte/Frauenquote	GRI SRS-405-1
Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	GRI SRS-403-2
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	GRI SRS-406-1
Menschenrechte	
Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	GRI SRS-414-2
Soziales Engagement	
Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GRI SRS-201-1
Umwelt	
Eingesetzte Materialien	GRI SRS-301-1
Energieverbrauch	GRI SRS-302-1
Wasserverbrauch	GRI SRS-303-1
Treibhausgas-Emissionen	GRI SRS-305-1,-2,-3
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.

² Novellierung des GDV-Kodex zum 25.09.2018. Zuvor fand die Überprüfung alle zwei Jahre statt.

Anreizsysteme

Vergütungsgrundsätze

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

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

Vergütungspolitik³

Vorstand

Im W&W-Konzern wird das Vergütungssystem für den Vorstand einschließlich der wesentlichen Vertrags Elemente vom Aufsichtsrat der Gesellschaften beschlossen. Soweit ein Vergütungskontroll- und Personalausschuss

vorhanden ist, führt dieser alle für den Beschluss notwendigen Vorbereitungen durch. Das Aufsichtsratsplenum prüft das Vergütungssystem mindestens einmal jährlich.

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

Altersversorgungen bestehen über leistungsorientierte Versorgungszusagen in Form eines Festbetrags oder über eine beitragsorientierte Versorgungszusage. Die beitragsorientierte Versorgungszusage ist an eine Rückdeckungsversicherung gekoppelt. Der Jahresbeitrag beträgt 23 % des pensionsberechtigten Festgehalts.

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

Führungskräfte und Mitarbeiter

Ein Wert, der das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) angibt, kann aus Gründen der Aussagefähigkeit nicht genannt werden.⁴

Vergütung des Vorstands

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und langfristige Wertentwicklung der Gesellschaften ausgerichtet. Hierzu tragen zum einen mittel- und langfristige Zielgrößen wie Verwaltungsaufwendungen, Konzernkunden, Kundenzufriedenheit, Entwicklung und Steuerung von

³ GRI SRS-102-35a
Im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung wird insbesondere die Vergütungspolitik des Vorstands erläutert. Die bereits dargelegten Vergütungsgrundsätze gelten für alle Mitarbeitererebenen. Weiterführende Informationen zur Vergütung der Kontrollorgane finden sich im Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichts.

⁴ GRI SRS-102-38

Projekten und Maßnahmen bei. Zum anderen werden die Ziele teilweise über mehrere Jahre gemessen.

Zudem erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder gestreckt über einen längeren Zeitraum. Die Vorstandsmitglieder der Versicherungsunternehmen erhalten 40 % ihrer Tantiemen im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrades sofort ausgezahlt; die restlichen 60 % werden über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten und unter den Vorbehalt von Verfallsklauseln gestellt. Die Auszahlung des zurückgehaltenen Betrags erfolgt nur, wenn der W&W-Konzern in den betreffenden drei Jahren ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis nach Steuern in Höhe von mindestens 100 Mio € p. a. und in keinem der drei Jahre einen Verlust ausweist. Liegt das durchschnittliche Konzernergebnis unterhalb der Schwelle von 100 Mio € p. a. oder weist der Konzern in einem oder mehreren Jahren einen Verlust aus, verfällt der zurückgehaltene Betrag für das betreffende Geschäftsjahr endgültig und vollständig. Vor jeder Auszahlung erfolgt darüber hinaus eine Prüfung dahingehend, ob – unter Berücksichtigung des Risikoprofils des Unternehmens und der Kapitalkosten – eine Abwärtskorrektur für Exponierungen aktueller und zukünftiger Risiken bei der Auszahlung der Tantieme vorzunehmen ist.

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

Anstellungsprämien, Zahlungen als Anstellungsanreize und Abfindungen sind nicht vorgesehen. Für den Fall der vorzeitigen Vertragsbeendigung ohne wichtigen Grund

sind Abfindungs-Caps vereinbart. Eine Rückforderungsmöglichkeit bereits ausgezahlter variabler Vergütungen ist nur bei der Wüstenrot Bausparkasse AG vorgesehen.

Die jeweiligen Vergütungskontroll- und Personalausschüsse sowie der Aufsichtsrat prüfen jährlich nach Festsetzen der Ist-Werte zu den jeweiligen quantitativen Unternehmens- und Individualzielen den sich hieraus ergebenden Zielerreichungsgrad. Die Festlegung der Zielerreichung von qualitativen Individualzielen erfolgt in den Gremien unter anderem nach einer ausführlichen Darstellung der Projektstände, Maßnahmen und Tätigkeiten zur Umsetzung der Vorgaben sowie deren Überprüfung. Anschließend setzen die Gremien die Zielerreichungsgrade und die sich daraus ergebenden Höhen der variablen Vergütung fest.

Anspruchsgruppen und ihre Themen⁵

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

- Intern: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innen- und Außendienst inkl. Führungskräfte, Aktionäre und Fremdkapitalinvestoren.
- Extern: Kunden, Medien sowie die Öffentlichkeit insgesamt.

Den Dialog mit seinen Stakeholdern führt der W&W-Konzern auf verschiedenen Ebenen. Um eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten und das Vertrauen der Öffentlichkeit in das Unternehmen zu stärken, berichtet die W&W regelmäßig und zeitnah über die Geschäftsentwicklung und wesentliche strategische und operative Initiativen. Im Rahmen der Investor-Relations-Aktivitäten findet ein kontinuierlicher Austausch mit institutionellen Anlegern, Finanzanalysten und Privataktionären statt. Vorstände nehmen sowohl an der Bilanzpresse- und Analytikonferenz als auch an einer Vielzahl weiterer Investorengespräche teil. Sofern der W&W-Konzern mit seinen Aktivitäten und Projekten die Interessen einer breiteren Öffentlichkeit berührt, stellt er sich dem offenen und konstruktiven Austausch mit den beteiligten Parteien.

Aktionäre und Fremdkapitalinvestoren

Als Kontaktstelle für Fragen, Anliegen und Anregungen der Aktionäre rund um das Thema Aktien der W&W AG und der Württembergische Lebensversicherung AG steht der Bereich KC Investor Relations zur Verfügung. Der Kontakt mit den Aktionären der W&W wird aktiv durch regelmäßige Roadshows und die Teilnahme an Kapitalmarktkonferenzen gepflegt. Auf der IR-Webseite können sich die Aktionäre außerdem rund um das Thema Aktie infor-

⁵ GRI SRS-102-44

mieren und Kontakt zum IR-Team aufnehmen. Aktuelle Informationen werden jeweils zeitnah und entsprechend der gesetzlichen Anforderungen im Investor-Relations-Bereich auf der Konzernwebseite veröffentlicht. Mit einem regelmäßigen Newsletter informiert IR über die neuesten Veröffentlichungen von W&W-Finanzberichten. Darüber hinaus können Privatanleger per Telefon, E-Mail und Briefpost Kontakt aufnehmen.

Auf der jährlichen Hauptversammlung treffen die Anteilseigner wichtige Entscheidungen für die Gesellschaft. Außerdem bietet die Hauptversammlung ein Forum, Fragen zur Geschäftsentwicklung an die Geschäftsführung zu stellen. Die Kommunikation mit Aktionären ist rechtlich stark reglementiert, etwa durch WpHG und Aktiengesetz. In diesem gesetzlichen Rahmen bewegt sich der Dialog mit den Anlegern.

Die Betreuung der Fremdkapitalinvestoren ist in der Bausparkasse im Bereich Treasury angesiedelt. Investoren können jederzeit per E-Mail Kontakt aufnehmen. Zudem werden Roadshows durchgeführt. Themen aus den gemeinsamen Gesprächen und Diskussionen nehmen wir auf und prüfen diese.

Austausch mit den Mitarbeitern

W&W-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst können sich über das Konzern-Intranet über betriebliche Belange und aktuelle Entwicklungen in den Unternehmen informieren. Die interne Berichterstattung umfasst z. B. Artikel, Kurzmeldungen, Interviews oder Videos. Außerdem werden im Intranet Presse-Informationen der W&W-Gruppe veröffentlicht. Im Personal-Portal finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle personalwirtschaftlich relevanten Informationen. Die Außendienstpartnerinnen und -partner erhalten Informationen über wichtige Entwicklungen im Konzern über diverse Formate wie Portale, Videos und Newsletter. Über unterschiedliche Veranstaltungsreihen, wie z. B. Tagungen, Vortrags-Veranstaltungen und Vorstandsfrühstücke, wird der kontinuierliche Austausch zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Innen- oder Außendienst und dem Top-Management gefördert.

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

Medien

Darüber hinaus steht die W&W-Gruppe mit den Stakeholdern Kunden, Medien und Öffentlichkeit in regelmäßigem Austausch. So dienen die Social-Media-Kanäle der Tochterunternehmen des Konzerns auf Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, WhatsApp und XING dazu, Beziehungen zu den Nutzern aufzubauen, die Zielgruppe zu informieren

und den Dialog zu fördern. Auf den Webseiten der W&W AG und der Tochterunternehmen können sich alle Stakeholder über die Produkte und Neuigkeiten der W&W-Gruppe informieren.

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

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

Kundenzufriedenheit

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

Zur Erreichung dieser Kernziele wird ein gezielter Abbau von Beschwerdebarrieren, eine Steigerung der Beschwerdezufriedenheit und eine umfassende Beschwerdeerfassung mit Hilfe weiterentwickelter Softwarelösungen und Ursachenanalyse verfolgt, um Auslöser für Unzufriedenheit nachhaltig zu beseitigen.

Die Beschwerdeführer können ihre Anliegen über eine Vielzahl von Kanälen einbringen. Dabei werden unter anderem auch alle geläufigen sozialen Medien zuverlässig von uns bedient. Für die Beantwortung der Anliegen und Beschwerden gelten definierte und überwachte Service-Levels. Basis unseres Handelns sind bewährte Grundlagen, Prozesse und Regelungen.

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

Zentrale Steuerungsgröße ist im W&W-Konzern der sogenannte Net Promoter Score (NPS). Dieses verbreitete Maß basiert auf der Frage der Weiterempfehlungsbereitschaft. Der NPS der Württembergischen liegt mit einem Wert von + 5 leicht unter dem Durchschnitt von + 7 im Versicherungsmarkt; der Wert ist im Vergleich zum Vorjahr etwas

gesunken.⁶ Die Wüstenrot Bausparkasse erreichte einen NPS von 0 und konnte die Kundenzufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr erneut steigern. Damit liegt die Wüstenrot Bausparkasse zum ersten Mal seit Beginn der Messung über dem Marktdurchschnitt von aktuell - 4.

Um den NPS als Steuerungsgröße noch zielgerichteter beeinflussen zu können, lag 2018 ein großer Fokus auf dem weiteren Ausbau der kontinuierlichen Messung der Zufriedenheit direkt an zentralen Kontaktpunkten. So wurde z. B. die testweise im Jahr 2017 begonnene kontinuierliche Befragung von Schadenkunden 2018 auf ganz Deutschland ausgerollt und verstetigt. Die Kunden werden dabei direkt nach der Regulierung zu ihren Erfahrungen mit der Schadenbearbeitung befragt. Neben den überwiegend positiven Rückmeldungen sind es vor allem die kritischen Stimmen, die ganz konkret dabei helfen, Prozesse noch kundenorientierter zu gestalten und Komplexität zu reduzieren. Daher werden die kontinuierlichen Feedbackbefragungen auch an weiteren wichtigen Kontaktpunkten eingerichtet und ausgebaut, sodass ein durchgängiges, klar kundenorientiertes Customer Experience Management möglich wird.

Themen von Stakeholdern

Das zunehmend dynamische Umfeld, das anhaltende Niedrigzinsniveau, die hohen regulatorischen Anforderungen sowie die Herausforderung des wachsenden Einflusses der Digitalisierung auf das Kundenverhalten nahmen auch im Geschäftsjahr 2018 für die Finanzbranche und im medialen Diskurs einen hohen Stellenwert ein. Die Bedürfnisse der Kunden und ihr Verhalten haben in den letzten Jahren einen beträchtlichen Wandel vollzogen. Sicherheit und Flexibilität, Transparenz und Kosteneffizienz sowie Beratungsqualität werden noch wichtiger. Dies geht einher mit der fortschreitenden Digitalisierung.

Die W&W hat deshalb auch 2018 daran gearbeitet, neue Zugangs-, Informations-, Kommunikations-, Handlungs- und Abschlussmöglichkeiten für den Kunden zu schaffen.

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

2018 hat Adam Riese, seit Ende Oktober 2017 mit einer Privathaftpflichtversicherung erfolgreich am Markt präsent, mit einer Rechtsschutzversicherung und einer Hausratversicherung im Privatkundenbereich sowie einer Betriebshaftpflichtversicherung im Gewerbesegment drei weitere Produkte auf den Markt gebracht. Die Produkte sind durchgehend digital und auf die Bedürfnisse online-affiner Kunden ausgerichtet.

Innovationsmanagement und Produkte

Innovationsmanagement

Das Innovationspotenzial der W&W-Gruppe wird aktuell durch die Förderung von Wissen und Kompetenz im Bereich des Veränderungsmanagements sichergestellt, denn nur wer sich ständig verändert, bleibt innovativ. Diese Veränderungsfähigkeit und damit die Anpassung an neue Entwicklungen und Bedürfnisse der Stakeholder werden durch verschiedene Formate wie Mitarbeiterworkshops, kollegiale Beratung und das Seminarangebot Resilienz gefördert.

Zudem wird eine systematische Stärkung der Change-Kompetenz in der Projektleiter- und Expertenlaufbahn, der Aufbau von Innovations-/Digitalisierungskapazitäten, die systematische und für Fachbereiche kostenfreie Nutzung der Formate zur Stärkung der Veränderungsfähigkeit und zusätzliche digitale Netzwerke und Arbeitsformen umgesetzt. Den Mitarbeitern steht online ein Wissensmanagement zur Verfügung, das einen umfangreichen Methodenbaukasten für agile und kreative Methoden beinhaltet und stetig weiterentwickelt wird. Darüber hinaus werden Trainings und Workshops zu den agilen Arbeitsformen wie Design Thinking, Scrum und Kanban angeboten, um den Innovationsprozess besser zu strukturieren und z. B. neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Unterstützend dazu werden zunehmend neue Kollaborationsmedien wie etwa digitale Media Boards eingesetzt, die einen kreativen Innovationsprozess unterstützen können.

Als mögliche Inspirationsquelle für neue Ideen und den Innovationsprozess wurde im April 2018 der Trendexplorer in der W&W eingeführt. Die Datenbank bietet Zugriff auf weltweites Trend- und Innovationswissen und einen schnellen Überblick über veränderte Technologien, Produkte und Geschäftsmodelle in insgesamt zwölf Branchen.

Seit 2017 gibt es in der W&W-Gruppe das Innovations-Team, das die Aufgabe hat, Neuerungen zu fördern und erlebbar zu machen. Hierzu vernetzt das Team Innovations-treiber im Konzern und stellt Formate zum Kennenlernen von Trends und zum Entwickeln und Entscheiden neuer Ideen zur Verfügung.

Im März 2018 wurde bei Wüstenrot außerdem der VE-Sprinterpool gegründet. Ihm gehören 30 Kolleginnen und Kollegen aus allen Vertriebsbereichen von Wüstenrot an, die sich freiwillig mit einem Kurzprofil beworben haben. Kleine interdisziplinäre Teams von jeweils vier bis fünf Mitarbeitern bearbeiten die einzelnen Vertriebsthemen, die sich im vorgegebenen Zeitraum (Sprint) ausschließlich auf diese Aufgabe fokussieren. Bei diesen Sprints werden mithilfe der Schwarm-Intelligenz und von Ansätzen aus Scrum, Kanban und Design Thinking kundenzentrierte Lösungsmöglichkeiten für ein konkretes Problem entwickelt.

⁶ Der NPS-Wert kann zwischen -100 und +100 liegen.

Innerhalb des Entwicklungsprozesses werden Anregungen bzw. Änderungen, die sich im Interview mit dem Kunden ergeben, schnell aufgegriffen, getestet und umgesetzt. Sobald eine Idee ausgereift ist, wird sie dem sogenannten Innovation Board, bestehend aus dem Wüstenrot-Vertriebsleiter sowie den Leitern aus Produktmanagement, Marketing, Marktforschung oder Strategie, präsentiert. Nach Freigabe startet die Umsetzung.

Produkte

Aus dem gemeinsamen, auf sozialen Grundideen basierenden Leistungsspektrum heraus kann die Wüstenrot & Württembergische 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.

Besondere Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt hat der W&W-Konzern aufgrund seiner Tätigkeit vor allem durch seine Kapitalanlagen. Aus den Dienstleistungen des W&W-Konzerns folgen keine direkten relevanten Umweltauswirkungen. Die Produkte tragen vielmehr dazu bei, dass Umweltrisiken adäquat versichert sind und Folgen im Schadensfall behoben oder begrenzt werden können. Positiv wirken sich die Produkte auch gesellschaftlich im Rahmen ihres Kerngeschäfts aus: Sie schützen vor möglichen finanziellen Verlusten durch Schadenereignisse und können der Absicherung des Lebensstandards im Alter dienen. Eine aktive Absicherung von Naturgefahren und damit die Übernahme sozialer Verantwortung erfolgt beispielsweise über die Hausrat- und Wohngebäudeversicherung. Im Falle eines Unfalls unterstützen wir in der Unfallversicherung unsere Kunden dabei, schnellstmöglich wieder am sozialen Leben teilhaben zu können, etwa durch Hilfeleistungen, Reha-Management und Geldleistungen.

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

Wüstenrot

Im Geschäftsfeld BausparBank liegt der Fokus auf speziellen Produkten, Beratungs- und Serviceleistungen, um die

Umsetzung erforderlicher energetischer Sanierungsmaßnahmen weiter zu unterstützen: Die Wüstenrot Bausparkasse bietet z. B. ihren Kunden einen Fördergeld-Service an und kooperiert mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg, um ihren Mitarbeitern und Kunden eine hersteller- und gewerkeneutrale Informationsbasis zu gewährleisten.

Die soziale Wirkung der Produkte von W&W liegt vor allem in der „Vorsorge-Idee“, d. h. Menschen eine Vorsorge-Lösung zusammenzustellen und ihnen damit persönliche Freiheit in Form von Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung zu bieten. So besteht die seit nunmehr 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 unter anderem für wohneigentumsbildende Familien.

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

Die energetische Sanierung und Modernisierung von Immobilien sind für Wüstenrot ein Schlüssel- und zentrales Zukunftsthema. Bereits heute fließt ein Großteil der Auszahlungen in den Modernisierungsbereich, insbesondere auch in energetische Sanierungen. 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.

Wüstenrot hat 2017 eine neue Kooperation mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg vereinbart. Der Schwerpunkt liegt während des Kooperationszeitraums auf der hersteller- und gewerkeneutralen Grundlageninformation der Innendienstmitarbeiter über energetische Modernisierungsmaßnahmen. Die Innendienstmitarbeiter sind wichtige Multiplikatoren für den Außendienst. Ziel ist es, im Unternehmen eine positive, konstruktive und durch Sachargumente gestützte Grundhaltung zum Thema energetische Wohngebäudesanierung zu befördern und damit

einer teilweise verzerrten Medienberichterstattung entgegenzuwirken.

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

Für Wohneigentümer, die planen, (auch) energetisch zu sanieren, bietet Wüstenrot auf der Wohnwelt darüber hinaus einen Fördergeld-Service an. Dieser unterstützt energieeffizientes Bauen und trägt damit zur Erreichung der Klimaschutzziele der Bundesregierung bei. Der Fördergeld-Service stellt für die Nutzer sicher, dass diese in der komplexen Landschaft öffentlicher Förderangebote alle ihnen jeweils zustehenden Fördergelder erhalten. Sämtliche Förderanträge werden unterschriftsreif vorbereitet. Diesen Service haben seit Einführung bereits über 13 000 Kunden in Anspruch genommen, für die so insgesamt über 17,5 Mio € Zuschüsse eingeworben wurden.

Württembergische

Auch in verschiedenen Bereichen der Versicherungen existieren nachhaltig orientierte Produkte. So gewährte die Württembergische Versicherung 2018 ihren Kunden in der Kfz-Versicherung über nachhaltig orientierte Tarife einen Nachlass für umweltfreundliche Elektro- oder Hybrid-Antriebe.

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

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

Durch Technische Versicherungen werden vielseitige Versicherungslösungen zur Förderung erneuerbarer Energien verwirklicht, die sich von Windenergie im Bereich Onshore

über Photovoltaik bis 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 unterstützen wir mit unseren Lösungen sowohl Privatkunden, die Kleinanlagen betreiben, als auch Energieerzeuger mit Anlagen im Megawattbereich. Hierbei beschränkt sich unser Angebot nicht nur auf die allgemein bekannten Photovoltaikmodule mit direkter Umwandlung von Sonnenenergie in grünen Strom, sondern bietet Versicherungsschutz auch für klassische Solarthermieanlagen.

Im Bereich der Wohngebäudeversicherung wird – sofern die Deckungsformen Komfortschutz oder Premiumschutz vereinbart sind – für Photovoltaikanlagen eine „Allriskversicherung“ einschließlich Ertragsausfall angeboten. Ebenso bieten wir eine AllRisk-Deckung für haustechnische Anlagen für Ein- und Zweifamilienhäuser an. Unabhängig von der Deckungsform kann der Versicherungsschutz zudem um zwei nachhaltige Bausteine erweitert werden:

- Ab der Linie Komfortschutz: Übernahme der Mehrkosten für behördlich nicht veranlasste energetische Modernisierung bis maximal 10 000 €.
- Baustein „Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung“ für die Zielgruppe privat50plus (Mindesteintrittsalter 50 Jahre): Übernahme der Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung bis maximal 10 000 €.

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

Im Bereich der Hausratversicherung werden im Premiumschutz Mehrkosten bis maximal 5 000 € für nach einem Versicherungsfall neu zu beschaffende wasser- bzw. energiesparende Waschmaschinen, Kühlschränke, Trockner, Geschirrspüler und Gefrierschränke der zu diesem Zeitpunkt verfügbaren höchsten Effizienzklasse übernommen. Außerdem werden in der Wohngebäude- und Hausratversicherung Mehrkosten übernommen, die entstehen, wenn die Wiederherstellung oder -beschaffung der Sache in derselben Art und Güte infolge eines Technologiefortschritts nicht mehr möglich ist oder nur mit unwirtschaftlichem Aufwand möglich wäre. Die Ersatzgüter müssen hierbei den vorhandenen Sachen möglichst nahekommen.

Brandpool

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

Unter dem Dach von brandpool sind derzeit die Marken Adam Riese, treefin/FinanzGuide, NIST und Keleya angesiedelt.

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 über Makler oder selbst vergleichen wollen. Adam Riese richtet sich damit konsequent an diejenigen Kundengruppen, für die ein stationärer Berater nicht oder nicht zwingend erforderlich ist. Produkte bietet das Versicherungsunternehmen bisher im Bereich Schaden an. Alle Versicherungslösungen sind durchgehend digital und ergänzen damit das bestehende Angebot der Württembergischen.

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

NIST ist ein digitaler Finanzierungsassistent für den Immobilienkauf. Er steht dem Kunden vom Start der Immobiliensuche bis zum Kauf des Objekts als digitaler Begleiter zur Seite. Auf Wunsch erhalten Kaufinteressenten auch einen persönlichen Berater mit jahrelanger Branchenexpertise. Mit einem Finanzierungszertifikat, das dem Nutzer seinen maximalen Kaufpreis und Kreditrahmen innerhalb weniger Minuten ausweist, wird seine Bonität bestätigt. So kann verhindert werden, dass Käufe in letzter Minute an einer geplatzen Finanzierung scheitern.

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

Nachhaltige Kapitalanlagen⁷

Die Aspekte einer nachhaltigen Kapitalanlage werden im jährlichen Kapitalanlageprozess der Strategischen Asset Allocation berücksichtigt und dokumentiert.

Im Rahmen der Einhaltung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) hat sich der W&W-Konzern unter anderem verpflichtet, Aspekte der Nachhaltigkeit im Rahmen der Kapitalanlagen zu berücksichtigen. Dies beinhaltet unter anderem einen konzernweiten Ausschluss von Anlagen in Produzenten von Streubomben bzw. Antipersonenminen im Direktbestand und in den indirekten Anlagen (Fonds), sofern diese vom W&W-Konzern gesteuert werden.

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

Das Anlageuniversum der Wüstenrot Bausparkasse AG ist aufgrund der Vorgaben des Bausparkassengesetzes sehr eng begrenzt. Die Bausparkasse investiert daher fast ausschließlich in festverzinsliche und variabel verzinsliche Wertpapiere von Staaten, unterstaatlichen Stellen und Banken. In einem ganz geringen Umfang wird in Corporate Bonds und Aktien investiert, für die aber ebenfalls die Konzernvorgaben, wie oben bereits erläutert, gelten.

Als Kapitalgeber haben wir zusammen mit anderen Kapitalsammelstellen einen großen Einfluss auf den erfolgreichen Strukturwandel hin zu einer klimafreundlicheren und emissionsärmeren Wirtschaft bzw. Gesellschaft. Die Württembergische Lebensversicherung AG, neben den anderen Gesellschaften im Geschäftsfeld Versicherung, ist sich dieser Bedeutung bewusst und verfolgt einen aktiven Ansatz zur Reduktion von schädlichen Emissionen in ihrem Kapitalanlageportfolio. Dieser zielt darauf ab, klimafreundliche Technologien und deren Verbreitung stärker zu fördern. In diesem Rahmen sind erneuerbare Energien seit vielen Jahren fester Bestandteil des strategischen Kapitalanlageprozesses der Württembergische Lebensversicherung AG. Konkret bedeutet dies, dass der Konzern aktuell im mittelbaren und unmittelbaren Besitz von rund 570 Megawatt nachhaltiger und umweltfreundlicher Erzeugungskapazität ist. Daraus resultiert umgerechnet eine jährliche Stromproduktion über das Gesamtportfolio hinweg von rund 811 Gigawattstunden (GWh) pro Jahr. Damit können rund 191 000 Haushalte (bei einem unterstellten durchschnittlichen Verbrauch von 4 000 bis 4 500 kWh p. a.) jährlich mit grünem Strom versorgt werden, was zu

⁷ GRI G4-FS11
Bisher wurde keine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchgeführt, da hierfür noch keine geeigneten Systeme vorhanden waren.

einer CO₂-Einsparung von rund 397 000 Tonnen p. a. führt.

Auch im traditionell größten Teil der Kapitalanlagen deutscher Lebensversicherer, den festverzinslichen Wertpapieren, hält das Thema Nachhaltigkeit in Form von „Green Bonds“ immer stärker Einzug. Seit 2015 ist die Württembergische Lebensversicherung AG 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 Geschäftsfeld Versicherung und bei der W&W AG weist zum Jahresende einen Marktwert von rund 133 Mio € aus.

Für das Jahr 2019 sollen die Anstrengungen bezüglich einer Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsreportings, einer detaillierteren Analyse der Bestände und damit einer verstärkten Berücksichtigung konkreter Nachhaltigkeitskriterien in der Kapitalanlage des W&W-Konzerns weiter intensiviert werden.

Nachhaltigkeitsaspekte

Mitarbeiterbelange

Arbeitnehmerrechte

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

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

Über die gesetzlich vorgeschriebenen Standards hinaus gewährt die W&W AG ihren Arbeitnehmern eine Reihe von freiwilligen Zusatzleistungen.

Da der Kernmarkt des W&W-Konzerns Deutschland ist – mit wesentlichen Betriebsstätten in Stuttgart, Ludwigsburg/Kornwestheim, Karlsruhe, Bad Vilbel und Berlin – stehen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge die deutschen Standards im Fokus.

In seinen Leitsätzen verpflichtet sich der W&W-Konzern dazu, nachhaltig zu handeln und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Unterstützt wird dieser Leitsatz durch das Nachhaltigkeitsleitbild, welches das Verständnis des Konzerns für Nachhaltigkeit dokumentiert.

Über einen konzernweit geltenden Verhaltenskodex werden alle Organmitglieder, Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innen- und Außendienst zu einem umweltbewussten und rechtskonformen Verhalten aufgefordert. Mit dem Verhaltenskodex bekennt sich der W&W-Konzern im Rahmen seiner geschäftlichen Aktivitäten zu seiner Nachhaltigkeitsphilosophie.

Chancengerechtigkeit

Der W&W-Verhaltenskodex bildet ergänzend zu den gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien einen Mindeststandard, der die Integrität und ein rechtskonformes Verhalten aller Unternehmensangehörigen gewährleisten soll. So duldet der W&W-Konzern keinerlei Diskri-

minierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte werden nach ihren Leistungen und ihrem Potenzial beurteilt. Etwaige Probleme am Arbeitsplatz sollen ernsthaft, vertraulich und unverzüglich gelöst werden. Eine vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit wird auch in den Leitsätzen des W&W-Konzerns gefordert, ebenso das Bekenntnis zu einer unternehmerisch engagierten und wertschätzenden Führungskultur.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen für den W&W-Konzern als Dienstleistungsunternehmen eine entscheidende Rolle. Die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, verlangt deshalb nicht nur, auf Kosten zu achten, sondern auch nachhaltig in die Ressource Mensch zu investieren. Dazu gehören für die W&W insbesondere Angebote und Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum Gesundheitsmanagement sowie zur Weiterbildung und -entwicklung. Im Folgenden werden einige Beispiele genannt, die diese Aktivitäten widerspiegeln.

Förderung von Frauen und Gender-Diversity

Neben der gesetzlichen Quote, die 2016 eingeführt wurde, gibt es bereits seit 2012 eine freiwillig verordnete Quote zur Förderung von Frauen im W&W-Konzern. Diese wurde auch 2018 fortgesetzt und führte im Laufe der Jahre zur Etablierung folgender Maßnahmen:

- Shortlist-Vorgaben (comply or explain): verpflichtende Begründung bei Nichtbesetzung von Frauen in Führungspositionen der Ebene 1.
- Karriere-Beratung und Mentoring-Programme für Frauen.
- Übergreifende Führungskräfte-Workshops zum Thema Gender-Diversity, teilweise in Kooperation mit Netzwerkpartnern.
- Ein firmenübergreifendes Talentprogramm für Frauen in Kooperation mit Unternehmen der Region Stuttgart.
- Verschiedenste Arbeitszeitmodelle sowie weitere Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Frauennetzwerk „FiT – Frauen in Toppositionen“ hat sich inzwischen gut etabliert, wobei sich die Art und die Ziele der Veranstaltungen geändert haben. Neben gelegentlichen großen Netzwerktreffen haben sich kleinere Dialogrunden mit dem Top-Management etabliert, häufig als Expertenrunden für Potenzialträgerinnen zu strategisch relevanten Themen. 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.

Seit Ende 2009 ist die W&W AG aktives Mitglied des X-Company-Netzwerks Region Stuttgart, eine Initiative der

Diversity-Netzwerke von HP, KPMG, SAP und der Mercedes Benz Bank/DFS, der Stadt Stuttgart, der VPV-Versicherungen und der W&W zum Thema „Frauen in Führungspositionen“. Das Ziel des Netzwerks ist es, den Mehrwert von gemischten Führungsteams aufzuzeigen und in den beteiligten Unternehmen konkret Maßnahmen anzustoßen. Es finden regelmäßig themenbezogene Workshops mit Vorständen und Geschäftsführern der beteiligten Unternehmen statt. Es existiert bereits seit mehreren Jahren ein X-Company-Mentoring-Programm für Frauen. Seit 2017 gibt es das „Leadership Evolution-Programm“, ein firmenübergreifendes Talentprogramm, das Potenzialträgern aller beteiligten Unternehmen in einem gemeinsamen Programm auf vielfältige und innovative Weise das Thema „Führung“ nahebringt. Jedes Unternehmen führt ein bis zwei Module des Programms durch und ist „Gastgeber“ für die jeweiligen Module.

Ebenso wird von der Personalabteilung der W&W AG die 2012 gestartete „Gender-Diversity-Initiative“ weiterverfolgt. Dadurch soll ein von Offenheit und Integration geprägtes Arbeitsklima geschaffen werden, in dem Menschen mit vielerlei individuellen Fähigkeiten gerne zusammenarbeiten.

Angemessene Bezahlung

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

Für Führungskräftestellen, insbesondere im Bereich der Leitenden Angestellten, wird ein externes Stellenbewertungssystem angewendet, welches über verschiedene Kriterien eine Wertigkeit der Stelle ermittelt, ebenfalls unabhängig vom Geschlecht der Stelleninhaber.

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

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

Zu den familienorientierten Maßnahmen, die unter dem Konzept „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ laufen, gehört entscheidend die Agilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort. So bietet die W&W über 100 flexible Arbeitszeitmodelle. Zusätzlich zur klassischen Teleheimarbeit wird

darüber hinaus eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsortes angestrebt.

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

Zudem wird das virtuelle Arbeiten durch die Kommunikationssoftware „Skype“ ermöglicht, die Internet-Telefonie, Desktop-Sharing, Statusanzeigen, Video-, Audio- und Online-Konferenzen unterstützt.

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

Außerdem bieten wir eine Regelbetreuung für die Kinder der W&W-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mit zusammen über 40 Plätzen in den Kindertagesstätten Feuerseepiraten in Stuttgart und Seepferdchen in Ludwigsburg an. Für eine Notfallbetreuung stehen Eltern-Kind-Büros an den Standorten Stuttgart, Ludwigsburg, Karlsruhe und Bad Vilbel zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stuttgart profitieren bei der Notfallbetreuung zusätzlich von der Kooperation mit dem Eltern-Kind-Zentrum (EKIZ). Auch 2018 fand wieder eine Weihnachtsfeier mit rund 900 Mitarbeiterkindern mit Theaterprogramm, Verköstigung und kleinem Geschenk an unseren Hauptstandorten statt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Pflegefall in der Familie finden im zielgruppengerechten Auftritt im Intranet wichtige Informationen, unter anderem zu Pflegestützpunkten, Unterstützungsleistungen und Vollmachten. Auch konkrete Workshopangebote oder Informationsveranstaltungen rund um die Themen Home- und Elder-care sind dort bereitgestellt.

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

Qualifizierung

Gesellschaftliche Veränderungen wie etwa der Einsatz neuer Medien und Kommunikationstechnologien oder die notwendige Steigerung von Flexibilität und Selbstorganisation der Arbeitswelt von morgen lassen die personalwirtschaftlichen Herausforderungen immer anspruchsvoller werden. Auch der Arbeitsmarkt verändert sich durch den demografischen Wandel. Der Anteil älterer Erwerbstätiger steigt, der von Nachwuchskräften sinkt. Gleichzeitig wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer höher, um die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt und deren Herausforderungen zu bewältigen.

Der Fokus der Personalarbeit der W&W-Gruppe lag daher 2018 darauf, die Agilität und Dynamik zu erhöhen und damit Kreativität, geschäftsfeldübergreifendes Denken und Handeln, Entscheidungsfreudigkeit und das Tempo der Veränderung zu steigern. Dementsprechend haben wir beispielsweise für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als 50 Qualifizierungsangebote zum Thema „Digitale Fitness“ zur Verfügung gestellt. Zudem werden regelmäßig digitale Begrifflichkeiten im Newsletter „Digitalwissen kompakt!“ vorgestellt. Neben diesen Trainingsmaßnahmen gibt es auch eine Reihe von Veranstaltungen wie „Digitaler Tag bei W&W“, „Von Mitarbeitern für Mitarbeiter“ oder Workshops zu personeller Transformation.

Ein weiterer Schwerpunkt lag darauf, die Arbeitgeberattraktivität von Wüstenrot und der Württembergischen in Bezug auf Zukunftssicherheit, Entwicklungschancen und Arbeitsflexibilität auszubauen, ganz im Sinne des laufenden gesellschaftlichen Wandels. Dazu investieren wir in einen neuen Campus, der neue Arbeitsweisen und vernetztes Arbeiten in einem attraktiven und modernen Arbeitsumfeld am Standort Kornwestheim ermöglicht.

Abwesenheiten⁸

Aufgrund der Geschäftstätigkeit der W&W sind die Risiken von körperlichen Verletzungen und Unfällen oder Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz verhältnismäßig gering. Dennoch ist für uns die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter natürlich von hoher Bedeutung, denn sie leisten einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Unsere Belegschaft unterstützen wir daher durch ein aktives Gesundheitsmanagement, diverse Sportangebote im Haus, Kooperationen mit Fitnessstudios und individuelle Beratungsangebote. Unsere Standorte werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte betreut.

⁸ GRI SRS-403-2
Die Zahlen werden im Nachfolgenden grundsätzlich für Mitarbeiter im Innendienst des Konzern-Inlands angegeben, da Deutschland den Kernmarkt des W&W-Konzerns darstellt. Eine Aufschlüsselung der Arbeits- und Wegeunfälle nach Geschlecht und Region ist für die W&W nicht relevant.

Art ⁹	Name der Firma	Anzahl Fälle	Summe Tage
Betriebsunfall	Wüstenrot & Württembergische AG	2	18
	Württembergische Versicherung AG	5	153
	Württembergische Lebensversicherung AG	1	11
	W&W Informatik GmbH	2	23
	Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH	1	19
Ergebnis		11	224
Wegeunfall	Wüstenrot Bausparkasse AG	3	91
	Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank	1	28
	Württembergische Versicherung AG	12	280
	Württembergische Lebensversicherung AG	2	19
	W&W Service GmbH	3	34
	W&W Informatik GmbH	2	90
	W&W Produktion GmbH	1	2
	Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH	1	8
Ergebnis		25	552
Gesamtergebnis		36	776

⁹ Darunter werden alle Unfälle berichtet, die als Betriebsunfälle geltend gemacht werden, also ggf. auch Unfälle, die während des Betriebssports und auf Dienstreisen passieren. Darüber hinaus werden Wegeunfälle berichtet. Die Unfälle werden ab einem Unfalltag in Abwesenheitstagen ausgewiesen.

Es gab 2018 keine arbeitsbedingten Todesfälle im W&W-Konzern.

Gesundheitsmanagement¹⁰

Die Verantwortung gegenüber Mitarbeitern ist Teil unseres nachhaltigen Handelns. Um die Zukunft und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, müssen nicht nur Kosten eingespart werden, sondern es muss auch nachhaltig in die Ressource Mensch investiert werden. Deshalb bietet die W&W insbesondere Leistungen zum Gesundheitsmanagement an. Diese Angebote unter dem Motto „W&W bewegt sich“ finden im gesamten Konzern statt, je nach Standort und Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Ausprägungen.

Der W&W-Konzern bietet ein ständiges Angebot an Betriebssportgruppen mit ca. 20 Sportarten von Badminton, Karate über Fußball und Tennis bis hin zu Volleyball. Daneben finden unter anderem Rücken-, Yoga-, Gehirnfitness-, Zumba- und Faszienkurse, an denen 2018 rund 600 Personen teilnahmen, sowie Gesundheitsseminare statt. Darüber hinaus gab es umfangreiche Sonderaktionen mit externen Anbietern, z. B. ein Körper-Screening

und eine Rücken-Analyse. Außerdem wurden 2018 eine Reihe von Gesundheitsvorträgen zum Themenkomplex Muskel-Skelett-Erkrankungen angeboten.

Das im Jahr 2015 gestartete Projekt zur Bewegten Pause wurde in den Regelbetrieb überführt und wird jährlich weiter ausgebaut. 2018 wurden weitere interessierte dezentrale Standorte eingebunden. Bei diesem Projekt werden einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Mentoren ausgebildet und führen dann in ihren Einheiten Gymnastikübungen durch, die für zweimal 15 Minuten pro Woche auf Arbeitszeit gemacht werden können.

Unter dem Motto „Stark in die Zukunft“ wurde 2015 außerdem das Seminar zum Thema Resilienz in das Nachwuchsförderprogramm mit aufgenommen. Die sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Gesundheitsmanagement-Programm bestätigten die Qualität des Angebots.

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

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

Die Risiken für ein Unternehmen, die darin bestehen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Krankheiten ausfallen, versucht die W&W zu minimieren, indem ein Kursangebot im Bereich der Stressprävention und der Resilienz angeboten wird. Ebenfalls wird mit externen Coaches zusammengearbeitet und (psychologische) Unterstützung in schwierigen Lebensphasen und -situationen angeboten. Sollte eine längere Krankheit aufgetreten sein, findet ein Wiedereinstieg im Rahmen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements statt.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Angehörige sowie Pensionäre des W&W-Konzerns bestehen in Form von Stiftungen und Verbänden verschiedene Unterstützungskassen:

Die **Alex-Möller-Stiftung** unterstützt Pensionäre der Württembergische Lebensversicherung AG sowie Pensionäre der „ehemaligen“ Karlsruher Lebensversicherung AG

¹⁰ GRI SRS-403-4

Diese Maßnahmen dienen auch der Erfüllung der gemeinsamen Erklärung der Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe zum Betrieblichen Gesundheitsschutz. Ein Ausweis einer prozentualen Erfüllung ist nicht möglich.

und deren Angehörige durch freiwillige einmalige, wiederholte oder laufende Leistungen bei Hilfsbedürftigkeit, vollständiger oder teilweiser Invalidität sowie bei sonstigen Notfällen.

Die **Raiser Stiftung** gewährt festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Innen- und Außendienst sowie Pensionären der Württembergischen Versicherungsgruppe in Fällen von finanzieller Not Unterstützung.

Die **Unterstützungskasse der Wüstenrot-Unternehmen** bietet aktiven und ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Handelsvertretern bei Hilfsbedürftigkeit freiwillige einmalige oder wiederholte Unterstützung an.

Weiterbildung¹¹

Bei den weiblichen Führungskräften lag die Weiterbildung im Schnitt bei 31 Stunden. Die männlichen Führungskräfte haben durchschnittlich 43 Stunden Weiterbildung in Anspruch genommen.

Bei den Mitarbeiterinnen lag die Weiterbildung im Schnitt bei 13 Stunden, bei den Mitarbeitern im Durchschnitt bei 25 Stunden.

Personalbestand¹²

Ende 2018 waren im W&W-Konzern 7 816 Mitarbeiter beschäftigt, davon rund 49 % männlich und knapp 51 % weiblich, mit 47 verschiedenen Nationalitäten. Bei der W&W AG waren im Berichtsjahr 532 Personen angestellt, bei der Wüstenrot Bausparkasse waren es 1 697. Die Württembergische Versicherung hatte 2 982 und die Württembergische Lebensversicherung 803 Angestellte.

Per 31. Dezember 2018 waren 327 Auszubildende und Duale Studenten im W&W-Konzern angestellt, davon waren 40 % weiblich und 60 % männlich. Insgesamt 130 Auszubildende und Duale Studenten starteten im Jahr 2018 ihre Ausbildung in der W&W. Nahezu allen Absolventen des Jahres 2018 wurde ein Angebot zur Übernahme nach der Ausbildung gemacht.

Der Frauenanteil in Führungspositionen im Konzern-Innendienst lag im Jahr 2018 bei rund 25 %. Der Vorstand der W&W AG hat Frauenquoten für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands eingeführt. Demnach sollen 25 % der Führungskräfte der Ebene 1 und 30 % der Führungskräfte der Ebene 2 mit Frauen besetzt werden. Gemäß Vorstandsbeschluss vom 16. Oktober 2017

wurde die Frist zur Erreichung des Ziels auf den 30. Juni 2022 verlängert.

Altersstruktur im W&W-Konzern per Dezember 2018¹³

Konzern Inland

Alter	in Prozent	Anzahl
< 30 Jahre	10	748
30 – 50 Jahre	47	3 566
> 50 Jahre	44	3 345

Führungskräfte im W&W-Konzern per Dezember 2018¹⁴

	Frauen	Männer
in Prozent		
Innendienst		
Vorstand/Geschäftsführung	5	95
Führungsebene 1	15	85
Führungsebenen 2 und 3	28	72

Diskriminierungsvorfälle¹⁵

Im Jahr 2018 hat die W&W keinen Fall von Diskriminierung zu verzeichnen.

¹¹ GRI-404-1
Im Innendienst, ohne Mitarbeiter in der Passivphase der Altersteilzeit und ohne Auszubildende.

¹² GRI SRS-405-1
Personalbestand im Innendienst inklusive des festangestellten Außendienstes im Konzern-Inland. Der Personalbestand wird ohne Azubildende, Aushilfen und Praktikanten, aber inklusive der Mitarbeiter in der Passivphase der Altersteilzeit sowie ruhender Arbeitsverhältnisse (z. B. Mitarbeiter in Elternzeit, Mutterschutz) ausgewiesen. Mitarbeiter werden in Köpfen ausgewiesen. Jeder Mitarbeiter wird einmal gezählt. Detaillierte Angaben zu Vorstand und Aufsichtsrat finden sich auf unserer Homepage unter https://www.www-ag.com/de/ueber_uns/vorstand__aufsichtsrat/vorstand-und-aufsichtsrat.html.

¹³ Ohne Mitarbeiter in der Passivphase der Altersteilzeit. Mitarbeiter werden in Köpfen ausgewiesen.

¹⁴ Im Innendienst, ohne festangestellten Außendienst. Eine Unterscheidung nach Alter wird nicht vorgenommen, da sie als nicht relevant angesehen wird.

¹⁵ GRI SRS-406-1

Umweltbelange

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Als Finanzdienstleister hat der W&W-Konzern geringere Auswirkungen auf die Umwelt als ein produzierendes Unternehmen. Dennoch beschäftigt der Konzern im Innen- und Außendienst rund 13 000 Menschen, die Energie und Materialien verbrauchen und den Weg von und zu der Arbeit mit dem Auto oder den öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen. Zudem benötigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diverse Betriebsmittel für ihre tägliche Arbeit, unter anderem Papier, IT-Produkte oder Nahrungsmittel. Da auch diese Aspekte Auswirkungen auf die Umwelt haben können, sehen wir in diesen Bereichen die größten Einflussmöglichkeiten. Bei der Beschaffung der genannten Betriebsmittel spielen außerdem gesellschaftliche Aspekte eine Rolle, etwa die Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette und die Einhaltung der Menschenrechte. Darauf geht das Kapitel Menschenrechte ein.

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

Die zwei Hauptstandorte Ludwigsburg/Kornwestheim und Stuttgart decken rund 86 % der vorwiegend genutzten Flächen der W&W ab. Deshalb nehmen wir im Bericht nur auf die Standorte Ludwigsburg/Kornwestheim und Stuttgart Bezug. 2018 nutzte der W&W-Konzern in Ludwigsburg/Kornwestheim 56 589m² Bürofläche, in Stuttgart waren es 45 022m².

Ressourcenmanagement

Das Thema Umwelt ist auch im Nachhaltigkeitsleitbild der W&W-Gruppe integriert. Dabei wurden folgende Grundsätze festgelegt:

- Wir gehen sparsam mit den 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 so weit wie möglich.
- Beim Einkauf achten wir auf umweltverträgliche Materialien und beziehen 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.

Reisemanagement

Bei der Umsetzung dieser Grundsätze spielt auch die Reiserichtlinie eine große Rolle, mit der wir die Treibhausgas-Emissionen verringern wollen. 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. Für Fahrten zwischen den Standorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim stellt der Konzern seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenlose VVS-Tickets zur Verfügung. 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 ist.

Für den Weg zwischen den beiden Standorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim können die W&W-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter einen Shuttle-Service nutzen, der mehrmals täglich von Stuttgart nach Ludwigsburg/Kornwestheim und wieder zurückfährt. Außerdem bietet der Konzern Vergünstigungen für die tägliche Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs mit dem DB-Jobticket und dem VVS-Firmenticket.

Im Jahr 2018 gab es erneut die Kooperation „bahn.corporate mit 100 % Ökostrom“ mit der Deutschen Bahn. Dabei soll der Primärenergieverbrauch gesenkt werden sowie CO₂-Emissionen, Stickoxid-Emissionen und Feinstaub-Emissionen verringert werden.

Darüber hinaus gelten zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes der Dienstwagenflotte entsprechende Regelungen innerhalb der Dienstwagenrichtlinien. Dort wird der Fokus auf Fahrzeuge mit einem geringen CO₂-Ausstoß gelegt. Dienstfahrzeuge werden je nach CO₂-Wert subventioniert oder sanktioniert. Im Bereich der Motivationsfahrzeuge wurde hierfür eine CO₂-Bonus-/Malus-Regelung vereinbart. Die Referenzfahrzeuge, die den weitaus größeren Teil der Kfz-Flotte ausmachen, werden nach Kostengesichtspunkten und unter anderem nach dem Kriterium niedriger CO₂-Emissionswert ausgewählt. Der derzeitige CO₂-Ziel-emissionswert der W&W-Kfz-Flotte liegt bei ca. 120 g/km (nach NEFZ). Die Flotte wird dahingehend gemanagt, dass sich künftig ein niedrigerer Wert ergibt.

W&W-Campus

Auf dem Gelände der W&W am Standort Ludwigsburg/Kornwestheim entsteht derzeit ein neuer Campus, mit dem wir neue Arbeitswelten und einen gemeinsamen Unternehmensstandort schaffen, an dem die Unternehmen unseres Konzerns noch enger zusammenwachsen. Rund

1 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Ende 2017 in den ersten Bauabschnitt gezogen. Der Baubeginn des zweiten Bauabschnitts erfolgte 2018 mit dem Abriss der Bestandsgebäude. Im Jahr 2023 soll der neue W&W-Campus fertiggestellt sein und Raum für rund 4 000 Arbeitsplätze bieten.

Auch im neuen W&W-Campus stehen Effizienz und Nachhaltigkeit im Fokus. Insbesondere beim Thema Energie werden unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt – von der Wahl des Energieträgers über den vollflächigen Einsatz von LED-Beleuchtung bis hin zur Vorrüstung der Parkhausdächer für Photovoltaikanlagen. Schwerpunkt dabei ist die Klimatisierung, also das Heizen, Kühlen und Belüften der Gebäude. Hier kommen sowohl eine CO₂-neutrale Wärmeerzeugung mit Holzhackschnitzeln als auch Wärmetauscher der Klimaanlage zur Wärmerückgewinnung sowie eine Wärmepumpe für die Rückgewinnung der Abwärme des Rechenzentrums zum Einsatz. Die Hauptakteure des Klimatisierungskonzepts sind eine klassische Klimaanlage und eine sogenannte Betonkernaktivierung in den Decken der Campus-Gebäude. Diese zeitgemäße Methode, die mit einer Fußbodenheizung vergleichbar ist, heizt oder kühlt die Räume. Das innovative, energie- und somit kostensparende System nutzt die Fähigkeit der Bauteile, thermische Energie zu speichern und damit Räume zu heizen oder zu kühlen. In Kombination mit einer mechanischen Belüftung entsteht ein ganzheitliches Klimatisierungssystem. Dieses wird zentral gesteuert, lässt sich aber dennoch anpassen.

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

2017 wurden eine neue Konzernbetriebsvereinbarung zum Thema Telearbeit sowie eine Konzernbetriebsvereinbarung zum fallweisen mobilen Arbeiten geschlossen. Konzernweit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nun die Möglichkeit, mobiles Arbeiten und Telearbeit nach den Bedingungen der Konzernbetriebsvereinbarungen zu beantragen. Das erleichtert das Arbeiten von zu Hause und von anderen Standorten und trägt somit zur Entspannung der Verkehrssituation auf den Straßen bei. Ergänzend

dazu gilt für den W&W-Campus das Prinzip des Desksharings mit einer Quote von 10 %. Auch dies ist in einer eigenen Konzernbetriebsvereinbarung geregelt und soll sowohl Flexibilität steigern als auch Leerstand von Arbeitsplätzen vermeiden.

Auf dem neuen W&W-Campus setzen wir zudem einen W&W-Shuttle im Pilotprojekt ein, der den Anschluss zu den öffentlichen Verkehrsmitteln in Ludwigsburg verbessert und die verlängerten Wegstrecken überbrückt. Kostenfreie E-Bike-Ladestationen im Campus fördern zusätzlich eine nachhaltige Mobilität. Weiterhin laufen die Verhandlungen mit den Kommunen zur optimalen Anbindung des neuen Konzernstandorts ab 2023 an den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Projektseitig ist bereits eine Bushaltestelle an zentraler Stelle eingepplant.

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 Städtebau, Wohn- und Gewerbebau, Immobilienmanagement und Steuerung von Baugemeinschaften ist sie in der Lage, alle Leistungen rund um Immobilien aus einer Hand anzubieten.

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

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

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

Im Bereich Immobilienmanagement bewirtschaftet die WHS sowohl die eigenen Wohn- und Gewerbeeinheiten als auch die Dritter mit einem ganzheitlichen Ansatz. Es wird stets darauf geachtet, weder Energie noch sonstige

Ressourcen zu verschwenden – davon profitieren sowohl die Umwelt als auch die Kunden der WHS.

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

Konzerngastronomie

Unsere Ware kaufen wir in vielen Teilen regional und saisonal bei hiesigen Lieferanten ein. Zudem wird konzernweit das Mineralwasser der Firma Teinacher ausgeschenkt, welches das Prüfsiegel 2016 „Gesicherte Nachhaltigkeit“ trägt; der Kaffee der Firma Darboven ist mit den Siegeln „fair trade“ und „BIO“ ausgezeichnet. Die Salat- und Desserttheke am Standort Ludwigsburg werden umweltfreundlich gekühlt, indem chlorfreies Niederdruckkältemittel genutzt wird.

Den Reinigungsmittelverbrauch haben wir durch eine Schaum-Reinigungstechnik und den dauerhaften Einsatz von Dosierstationen optimiert. Durch Zumischung von Luft zum Reinigungsmittel-Wassergemisch werden weniger heißes Wasser und Reinigungsmittel verbraucht.

Ziele und Maßnahmen¹⁶

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Umsetzung
Energie	Reduzierung des Energieverbrauchs in Gebäuden	Erneuerung Lüftungsanlage im Gebäude Rotebühlstraße 74, Stuttgart. Reduzierung des Energieverbrauchs durch Einsatz frequenzgesteuerter Motoren.	Vollständig
		Optimierung der gebäudetechnischen Anlagen mit hohem Energieverbrauch und Anpassung an tatsächlichen Bedarf. Einige Anlagen wurden komplett außer Betrieb gesetzt.	Vollständig
	Steigerung der Energieeffizienz	Erneuerung der vorhandenen Umwälzpumpen durch um ein Vielfaches effizientere Pumpen mit elektronischer Drehzahlregelung. Fortlaufender Austausch durch effizientere Pumpen bei notwendigem Ersatz der bisherigen alten Umwälzpumpen.	Laufend
Green IT	Ausbau der Energieeinsparungen in der IT	Zentrale Ausschaltung der Computerstationen über Nacht.	Vollständig
		Möglichkeit für Telefon- und Videokonferenzen werden ausgebaut. Einsparung von separaten Telefongeräten durch PC-gestützte Telefonie (Skype for Business).	Teilweise
		Der Schwärzungsgrad beim Drucken wurde auf 75 % reduziert. Dadurch kann der Tonerverbrauch um 25 % reduziert werden.	Vollständig
		Auslieferung von neuen effizienten Notebooks im Außendienst im Jahr 2018.	Vollständig
	Verbesserung der Energieeffizienz in den Rechenzentren	Energieeffizientere Kälteanlagen und Umluftkühlgeräte.	Vollständig
		Gleitende freie Kühlung ab einer Außentemperatur unter 12 C° (100 % freie Kühlung mind. 3800 h/a).	Vollständig
		Optimierte Aufstellung der IT-Schränke (Ausrichtung nach Kalt-/Wärmegangprinzip) 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	
Mobilität	CO ₂ -Regelung	Ständige Anpassung der CO ₂ -Regelungen innerhalb der Dienstwagenrichtlinien an Gesetzesvorgaben.	Laufend
W&W-Campus	Ablösung von energetisch ineffektiven Gebäuden am Standort Ludwigsburg/Kornwestheim	Vollflächiger Einsatz von LED-Beleuchtung.	Teilweise
		Vorrüstung der Parkhausdächer für Photovoltaikanlagen.	Teilweise
		CO ₂ -neutrale Wärmezeugung mit Holzhackschnitzeln.	Teilweise
		Wärmetauscher der Klimaanlage zur Wärmerückgewinnung.	Teilweise
		Wärmepumpe für die Rückgewinnung der Abwärme des Rechenzentrums.	Teilweise
		Energie- und kostensparendes Klimakonzept mit klassischer Klimaanlage und Betonkernaktivierung.	Teilweise
	Effizientere Flächennutzung	Effizientere Flächennutzung durch räumliche und organisatorische Flexibilität.	Teilweise
		Desksharingsquote von 10 %.	Teilweise
		Neue Konzernbetriebsvereinbarungen zur Telearbeit und zum fallweisen mobilen Arbeiten.	Vollständig
		Pilotprojekt W&W-Shuttle.	Vollständig
Verbesserung der Anbindung des Standorts Ludwigsburg/Kornwestheim an den ÖPNV in Ludwigsburg	Kostenfreie E-Bike-Ladestationen im Campus.	Vollständig	
	Verhandlungen mit den Kommunen zur optimalen Anbindung des neuen Konzernstandorts spätestens ab 2023 an den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV).	Teilweise	

¹⁶ Die Tabelle umfasst nur eine Auswahl der Maßnahmen.

Eingesetzte Materialien¹⁷

Material	
Menge/Stückzahl	31.12.2018
Kopierpapier gesamt	31 893 500
Davon weiß (FSC/PEFC-Standard)	29 998 500
Davon Recycling-Papier (Blauer Engel)	1 895 000
Transaktionspapier (Papier f. Kundenbriefe)	50 628 150
Tintenpatronen Drucker (Außendienst)	4 089
Tonerkartuschen (Außendienst)	3 738
Toner von Lexmark-Druckern (Innendienst)	2 557
Toner, Entwickler und Tinte für Rollendruckverfahren	414

Energieverbrauch innerhalb der Organisation¹⁸

in kWh	31.12.2018
Brennstoffverbrauch: Heizöl (Heizung)	1 457 111
Brennstoffverbrauch: Erdgas (Heizung)	7 902 001
Diesel (Notstrom)	82 183
Stromverbrauch	16 356 153
Fernwärme (Heizung)	7 987 223
Gesamt	33 784 671

Verringerung des Energieverbrauchs¹⁹

Mit der Erneuerung der über Frequenzumformer angeschlossenen Motoren im Gebäude Rotebühlstraße 74 in Stuttgart kann der Energieverbrauch reduziert werden.

Die zum Jahreswechsel 2017/2018 fertiggestellten und bezogenen neuen Büroflächen im Campus BA 1 ersetzen energetisch weniger optimale Flächen, sodass hierdurch tendenziell weniger Wärmeenergie verbraucht wird.

Gesamtwasserentnahme²⁰

Der Wasserverbrauch an den Standorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim konnte im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr um über 1 600 m³ auf 62 417 m³ gesenkt werden.

Gesamtgewicht des Abfalls²¹

Im Berichtsjahr 2018 beträgt das an den Hauptstandorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim entsorgte Gesamtabfallgewicht 999 Tonnen. Der Anteil an Deponie-Abfall beträgt 0 Tonnen.

Klimarelevante Emissionen

Als Finanzdienstleister bieten die W&W AG und ihre Tochtergesellschaften vor allem Dienstleistungen im Bereich Versicherung und Finanzen an. Die ökologischen Auswirkungen sind daher vor allem hinsichtlich der Wärmeerzeugung und der Dienstreisen und Arbeitswege der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevant. Der W&W-Konzern ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst. Deshalb möchte er Schadstoffemissionen verringern. Ziele und Maßnahmen finden sich unter den vorhergehenden Kapiteln.

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

Für die Berechnung wurden folgende Quellen herangezogen: Umweltbundesamt, Bund der Energieverbraucher, heizkostenrechner.eu, Lieferant, Betreiber, Kuchling – Taschenbuch der Physik, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting\2018\Waste disposal.

Treibhausgas-Emissionen²²

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

17 GRI SRS-301-1

18 GRI SRS-302-1
In Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim. Die Datenbasis hat sich im Vergleich zum Vorjahr teilweise geändert.

19 GRI SRS-302-4

20 GRI SRS-303-1
Quelle: Belieferung jeweils durch den örtlichen Versorger.

21 GRI SRS-306-2

22 GRI SRS-305-1, GRI SRS-305-2, GRI SRS-305-3
Die Datenbasis hat sich im Vergleich zum Vorjahr teilweise geändert. Unter der Emissions-Kategorie Scope 1 werden alle direkten Treibhausgas-Emissionen wie Heizöl, Erdgas und Diesel angegeben. Unter Scope 2 fallen indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen wie Strom und Fernwärme. Der CO₂-Ausstoß durch Benutzung der Deutschen Bahn oder des Fuhrparks sowie durch die Abfallentsorgung wird unter Scope 3 gefasst.

CO₂-Ausstoß

in kg	31.12.2018
Heizöl (Heizung)	407 991
Erdgas (Heizung)	1 738 440
Diesel (Notstrom)	23 011
Scope I	2 169 442
Strom	4 563 367
Fernwärme (Heizung)	958 467
Scope II	5 521 834
Abfall	21 353
Benutzung Deutsche Bahn	16 011
Benutzung Fuhrpark	1 973 196
Scope III	2 010 560

Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen²³

Eine Ersparnis der Treibhausgas-Emissionen gab es im Jahr 2018 etwa durch die Kooperation „bahn.corporate mit 100 % Ökostrom“ mit der Deutschen Bahn. Im Berichtsjahr wurde durch die Bahnfahrt im Vergleich zum Pkw folgender Beitrag zur Ressourcenschonung geleistet²⁴:

- Senkung des Primärenergieverbrauchs: -158 961 l [Benzinäquivalent]
- Verringerung von CO₂-Emissionen: -453 486 kg
- Verringerung von Stickoxid-Emissionen: -2 153 kg
- Verringerung von Feinstaub-Emissionen: -18 kg

Eine Ersparnis der CO₂-Emissionen konnte im Jahr 2018 dadurch erzielt werden, dass die CO₂-Emissionen von 0,492 kg/kWh bezogenem Strom auf 0,279 kg/kWh gesenkt werden konnten. Weitere Emissionsreduzierungen stehen im Zusammenhang mit der Beheizung der neugebauten Campus-Gebäude über Fernwärme gegenüber der im Altgebäude verwendeten Gas-Heizung.

Menschenrechte

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

Die Gesamtzahl und der Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten, werden derzeit nicht gemessen.²⁵

Dennoch ist uns bewusst, dass Menschenrechtsverletzungen auch nachgelagert – etwa durch Investments und Kapitalanlagen – bestehen können und die Wahrung von Menschenrechten und Arbeitsnormen auch bei Kapitalanlageentscheidungen eine Rolle spielen kann. Bis dato haben wir jedoch noch keinen systematischen Prozess installiert, um diese Aspekte vollumfänglich im Kapitalanlageprozess zu berücksichtigen. Hier arbeiten wir an einer Optimierung.

Geschäftsstandorte und Beziehungen zu Lieferanten²⁶

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

Aktuell wird kein Prozentsatz erhoben, der wiedergibt, wie viele neue Lieferanten anhand von sozialen Kriterien überprüft werden. Fast alle direkten Lieferanten der W&W sind in Deutschland tätig bzw. kommen aus der OECD. Es ist geplant, zukünftig die Lieferanten anhand ihrer Umsetzung von Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu analysieren – unter anderem in Bezug auf Nachhaltigkeitszertifikate, die Unterstützung von Projekten gegen Kinder- und Zwangsarbeit oder die Einhaltung der Menschenrechte, die Mitgliedschaft von Organisationen im Code of Conduct – und diese Ergebnisse mit einfließen zu lassen. Zukünftig ist zudem vorgesehen, die Inhalte des BME-Code-of-Conduct auf Vereinbarkeit und Umsetzbarkeit zu prüfen, um diese dann bei Verträgen als Vertragsbestandteil einzubeziehen.

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

²³ GRI SRS-305-5

²⁴ Die Zahlen stammen von der Deutschen Bahn und werden pro Kooperationsjahr angegeben. Die Reduzierung betrifft Scope 3 „Weitere indirekte Emissionen“.

²⁵ GRI SRS-412-3

²⁶ GRI SRS-412-1, GRI SRS-414-1, GRI SRS-414-2

Sozialbelange

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

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

Spenden & Sponsoring

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

- Friedrich-August-von-Hayek-Stiftung.
- KIDsmiling - Projekt für hilfsbedürftige Kinder und Jugendliche e. V.
- Ludwigsburger Schlossfestspiele.
- PIN. Freunde der Pinakothek der Moderne e. V.
- Verein zur Förderung des Hauses der Geschichte.

Die Digitalmarke Adam Riese unterstützt mit jedem Abschluss Projekte auf der Online-Spendenplattform betterplace.org. 2018 gingen die Spenden z. B. an das Projekt „Wildbienen – hoch bedroht und unverzichtbar“, mit dem sich die Deutsche Wildtier Stiftung für den Wildbienenenschutz in Deutschland einsetzt.

Darüber hinaus gab es im Jahr 2018 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“. Über 130 Radfahrerinnen und Radfahrer der W&W legten mehr als 32 000 Kilometer zurück. Dazu wurden die gefahrenen Kilometer in einem drei-wöchigen Zeitraum gesammelt und eingetragen.

Außerdem haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch 2018 Spendenaktionen für Hilfsbedürftige gestartet, wie etwa im Rahmen von „Menschen in Not“. Alljährlich sammelt der Wüstenrot-Gesamtbetriebsrat Geldspenden, die allesamt an regionale wie überregionale Menschenhilfsorganisationen weitergeleitet werden. 2018 gingen die Spenden an folgende Einrichtungen:

- Ärzte ohne Grenzen e. V.
- Cap Anamur / Deutsche Not-Ärzte e. V.
- Christoffel-Blindenmission Deutschland e. V.
- Diakonie- und Sozialstation Ludwigsburg / Sozialpädagogische Familienhilfe.
- Kinder- und Jugendhospiz Stuttgart.

- Kreisdiakonieverband Ludwigsburg / Vesperkirche Ludwigsburg.

Zudem fördern die W&W AG und ihre Tochterunternehmen regionale Vereine und Veranstaltungen, insbesondere im Bereich Sport, aber auch in den Bereichen Kultur und Soziales. So hat die W&W AG im Jahr 2018 die James-Rizzi-Ausstellung in Kornwestheim unterstützt. Die Hauptsponsoring-Aktivitäten entfallen jedoch auf die Württembergische Versicherung sowie die Wüstenrot Bausparkasse.

Wüstenrot sponsert unter anderem

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

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

Die Württembergische sponsert insbesondere Vereine und Organisationen wie zum Beispiel

- Kultureinrichtung Rosenau e. V. Stuttgart.
- Porsche Tennis Grand Prix.
- Spvgg 1897 Cannstatt e. V.
- VfB Hochstadt.

Hochschul-, Schul- und Medienkooperationen

W&W-Hochschulkooperationen sind aktuell mit der Universität Hohenheim, der Universität Ulm, der Hochschule für Technik Stuttgart, der Hochschule Reutlingen, der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen sowie der Hochschule der Medien Stuttgart vereinbart. Seit 2011 besteht zudem eine Bildungspartnerschaft mit dem Friedrich-List-Gymnasium aus Asperg, die 2012 um die Erich-Kästner-Realschule Steinheim und 2015 um die Erich-Bracher-Schule Kornwestheim erweitert wurde. Im Rahmen dieser Partnerschaften bietet die W&W den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit zu Bewerbertrainings, Betriebsführungen und zur Teilnahme an den Praktikumswochen „Step-One“.

Ende 2018 startete das Förderprogramm W&W Summer School, das sich insbesondere an Schülerinnen und Schüler aus Real- und Gemeinschaftsschulen in Ludwigsburg und Kornwestheim richtet. Mit dem Programm möchte die W&W begabte junge Menschen fördern, denen ein Mentor für ihre persönliche Weiterbildung nutzen könnte. Schirmherr und Mentor des Programms ist der W&W-Vorstandsvorsitzende Jürgen A. Junker. Das Programm wird in einem Zeitraum von drei Jahren durchgeführt und besteht aus insgesamt drei Modulen für die Klassen 7, 8 und 9, welche inhaltlich aufeinander aufbauen. Zu den Inhalten gehören beispielsweise Hospitanzen in Unternehmen der W&W-Gruppe, Persönlichkeitstests sowie Bewerber- und Berufskompetenztrainings.

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

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

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert²⁷

in Tsd €	31.12.2018
Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	4 947 395
Finanzergebnis	1 333 356
Provisionsergebnis	-428 606
Verdiente Beiträge	4 000 064
Sonstiges Betriebliches Ergebnis	42 581
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	-4 793 143
Leistungen aus Versicherungsverträgen	-3 553 735
Verwaltungsaufwendungen (inkl. Personalkosten)	-1 073 073
Ertragsteuern	-105 301
Dividende ²⁸	-60 937
Spenden	-97
Beibehaltener wirtschaftlicher Wert	154 252

²⁸ Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Hauptversammlung.

Politische Einflussnahme

Die W&W AG und ihre Tochterunternehmen nehmen über Interessenvertreter in den Verbänden der Versicherungs-, Banken- und Bausparbranche 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 18-köpfigen Präsidium des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), das als vereinsrechtlicher Vorstand des Verbandes fungiert. Der GDV ist die Dachorganisation der privaten Versicherer in Deutschland.

Die Wüstenrot Bausparkasse ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Baden-Württembergischer Bausparkassen

(ARGE). Bernd Hertweck, Vorstandsvorsitzender der Wüstenrot Bausparkasse, hat im Juli 2017 den Vorsitz der ARGE übernommen, den er bis zum 31. Dezember 2018 innehatte. Die ARGE versteht sich als Einrichtung zur Erörterung von Themen, die unmittelbar oder mittelbar für werthaltiges Wohneigentum, Altersvorsorge und gesellschaftliche Stabilität relevant sind.

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

Die Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank ist Mitglied des Bundesverbands deutscher Banken e. V.

Darüber hinaus haben die W&W AG und ihre Tochtergesellschaften unter anderem folgende Vereine durch Mitgliedsbeiträge finanziell unterstützt:

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

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

Gesamtwert politischer Spenden²⁹

Es gab 2018 keine politischen Spenden oder Beiträge an politische Parteien.

Compliance

Gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Unternehmen des W&W-Konzerns unterliegen den nationalen und europäischen Anforderungen der Versicherungs- und Bankenaufsicht. Für die Versicherungsunternehmen des W&W-Konzerns sind unter anderem die Anforderungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG), für die Bankenbranche unter anderem das Kreditwesengesetz (KWG) sowie die jeweiligen Konkretisierungen relevant. Sowohl die Versicherungsunternehmen als auch die Institute (i. S. v. § 1 Abs. 1 KWG) haben vor diesem Hintergrund eine sogenannte Compliance-Funktion vorzuhalten, die auf die Beachtung der gesetzlichen Be-

²⁷ GRI SRS-201-1

²⁹ GRI SRS-415-1

stimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien hinwirkt. Dies geschieht bei der W&W AG durch eine konzernweite Compliance-Organisation in Zusammenarbeit mit weiteren dezentralen Einheiten. Die Gesamtheit aller im W&W-Konzern eingerichteten Maßnahmen und Prozesse zur Überwachung der Einhaltung der Regelkonformität werden als Compliance Management System (CMS) bezeichnet. Bei der Ausgestaltung des CMS orientiert sich der W&W-Konzern am IDW Prüfungsstandard 980.³⁰ Zu dessen Grundelementen gehören neben der Compliance-Kultur auch die Compliance-Ziele und -Risiken, die Compliance-Organisation, das Compliance-Programm, die Compliance-Kommunikation sowie die Compliance-Überwachung und -Verbesserung. Aufgabe des CMS ist es, hinreichend dafür zu sorgen, dass Risiken für wesentliche Regelverstöße und damit potenziell einhergehende Vermögens- und Reputationsschäden rechtzeitig erkannt und verhindert werden.

Die Compliance-Funktion ist ein wesentlicher Bestandteil des CMS, eingebettet in das W&W-Governance-System und Teil des internen Kontrollsystems des W&W-Konzerns. Der W&W-Konzern folgt dabei dem Konzept der drei Verteidigungslinien, wodurch unter anderem Rechtsrisiken kontrolliert, überwacht und geprüft werden können. So sind die Mitarbeiter und 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, compliance-relevante Kontrollen im operativen Bereich eingerichtet und durchgeführt werden. Durch Überwachungs- und Kontrollhandlungen trägt die Compliance-Funktion zur Reduzierung von Risiken bei. Die interne Revision der W&W AG hat als objektive und unabhängige Prüfungsinstanz die Zielsetzung, dass die Aufgaben der ersten und zweiten Verteidigungslinie anhand konkreter Prüfungshandlungen wirksam erreicht werden. Schließlich werden alle internen Verteidigungslinien ihrerseits durch externe Verteidigungslinien, z. B. durch Wirtschaftsprüfer oder weitere externe Aufsichtsorgane, hinsichtlich deren Funktionsfähigkeit überwacht. Sämtliche Regelungen sind dabei Teil der schriftlich fixierten Ordnung der W&W AG.

Zur Berücksichtigung entsprechender aufsichtsrechtlicher Anforderungen einerseits und zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten andererseits ist bei der W&W AG bzw. bei der Compliance-Funktion ein sogenannter Compliance-Regelkreis etabliert. Die Compliance-Funktion hat dabei die Einhaltung der für die Unternehmen des W&W-Konzerns relevanten und wesentlichen rechtlichen Verpflichtungen zu überwachen und auf die Einhaltung hinzuwirken. Dazu werden neue bzw. sich verändernde rechtliche Verpflichtungen im Zuge eines Rechtsmonitorings

oder interne Änderungsvorhaben nach definierten Kriterien identifiziert und fortlaufend überwacht. Weitere Aufgabe der Compliance-Funktion ist es, die für die Rechtsvorschriften verantwortlichen Fachbereiche, welche die Rechtsvorschrift einzuhalten bzw. operativ umzusetzen haben, zu identifizieren. Schließlich überwacht und beurteilt die Compliance-Funktion im Rahmen des Compliance-Regelkreises die Angemessenheit und Wirksamkeit der Maßnahmen, die zur Einhaltung der Rechtsvorschriften oder internen Änderungsvorhaben erforderlich sind.

Der Gesamtprozess wird mittels eines webbasierten Verfahrens 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 unter anderem aus § 9 GwG, § 91 Abs. 2 AktG und § 161 AktG. Darüber hinaus existieren ergänzende aufsichtsrechtliche Anforderungen (z. B. MaRisk BA). Seit 2010 werden im W&W-Konzern in jährlichen Gefährdungsanalysen potenzielle Fraud-Risiken durch die jeweiligen Beauftragten identifiziert, analysiert und bewertet. Soweit erforderlich, werden geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Fraud implementiert oder angepasst. Im Zuge der laufenden Weiterentwicklung der Fraud-Prevention bzw. des Anti-Fraud-Managements erfolgt 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 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.

2018 wurden keine Korruptionsverfahren gegen die W&W AG oder ihre Tochterunternehmen geführt. Eine Prüfung auf Korruptionsrisiken findet insbesondere bei 100 % der die relevanten Geschäftsprozesse durchführenden Betriebsstätten statt.³¹ Es wurden keine erheblichen

30 Es erfolgte im Berichtsjahr keine Prüfung nach IDW Prüfungsstandard 980.

31 Es handelt sich um die Betriebsstätten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim.

Korruptionsrisiken festgestellt. Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften wurden keine verhängt. Es gab im Berichtsjahr keinen bestätigten Korruptionsfall.³²

Datenschutz

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

Der Umgang mit personenbezogenen Daten ist in Konzernstandards über entsprechende Vorgaben und durch die Verpflichtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelt, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. Personenbezogene Daten dürfen von Konzernmitarbeitern 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 unter anderem die Rechte der Kunden sowie erforderliche organisatorische Maßnahmen zur Sicherstellung der gesetzlichen Anforderungen beschrieben.

Am 1. Januar 2014 sind die Versicherungsgesellschaften des Konzerns dem Datenschutzkodex der Versicherungswirtschaft beigetreten. Diese Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten wurden vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) gemeinsam mit Unternehmensvertretern, Datenschutzbehörden und Verbraucherschützern erarbeitet und

als verbindliche Verhaltensrichtlinie anerkannt. Die Umsetzungsbestätigungen zum Datenschutzkodex wurden der zuständigen Landesdatenschutzbehörde übermittelt.

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung hat das bisherige Datenschutzrecht zum Mai 2018 abgelöst. Die Anforderungen hieraus wurden analysiert und entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

Jedes Konzernunternehmen der W&W, bei dem die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, bestellt einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte 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 erfolgen eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit wichtigen Schnittstellen wie Revision, Compliance, Recht und Informationssicherheit. In der Informationssicherheit wird im Rahmen der Zuständigkeit des IT-Sicherheitsbeauftragten die Vermeidung von Schaden durch den Verlust der Verfügbarkeit, Vertraulichkeit oder Integrität von Kunden-, Geschäfts- und Mitarbeiterdaten verfolgt. Sämtliche Datenschutzrisiken werden an das Risikomanagement gemeldet.

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

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

In Deutschland wurden im Jahr 2018 keine wesentlichen Beschwerden in Bezug auf eine Verletzung des Datenschutzes identifiziert.

32 GRI SRS-419-1, GRI SRS-205-1, GRI SRS-205-3, GRI G4-S05

Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers

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

An den Aufsichtsrat der Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart

Wir haben den für Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart, (im Folgenden „W&W“) und den Konzern zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden „Bericht“) sowie die durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitte im Konzernlagebericht „Geschäftsverlauf und Lage des W&W-Konzerns“ und „Geschäftsverlauf und Lage der W&W AG“ nach §§ 341a, 341j i. V. m. 315b sowie 289b bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

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

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht von W&W für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 341a, 341j i. V. m. 315b sowie 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

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

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

München, den 7. März 2019

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

ppa. Frasch

Wüstenrot & Württembergische AG

Impressum

Herausgeber

Wüstenrot & Württembergische AG

70163 Stuttgart
Telefon 0711 662-0
www.ww-ag.com