



Wüstenrot & Württembergische AG

An der Zukunft gebaut. Nachhaltigkeitsbericht 2017.

Wüstenrot & Württembergische AG

Inhaltsverzeichnis

Über diesen Bericht	4
Grundlagen des Konzerns	4
Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte	4
Geschäftsverlauf und Lage des Unternehmens	6
Nachhaltigkeitskonzept	6
Strategie	6
Prozessmanagement	11
Nachhaltigkeitsaspekte	19
Mitarbeiter	19
Umweltbelange	24
Menschenrechte	29
Soziales	30
Compliance	32
Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers	35

Wüstenrot & Württembergische AG

Nachhaltigkeitsbericht

Über diesen Bericht

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht legt der Wüstenrot & Württembergische-Konzern (W&W) Informationen zu Arbeitnehmer-, Umwelt- und Sozialbelangen sowie zur Achtung von Menschenrechten und zur Korruptionsbekämpfung vor. Der Bericht basiert auf der Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), ergänzt um Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Die DNK-Entsprechenserklärung erstellt der W&W-Konzern bereits seit dem Geschäftsjahr 2011. Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint künftig jährlich.

Der vorliegende Bericht umfasst den W&W-Konzern sowie folgende Gesellschaften des Konzerns an den Standorten Stuttgart und Ludwigsburg 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 2017, d. h. den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017. 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 entwickelt und vermittelt vier Bausteine moderner Vorsorge: Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung. Im Geschäftsfeld BausparBank liegt der Schwerpunkt auf dem Bauspargeschäft und der Baufinanzierung, während im Geschäftsfeld Versicherung ein breites Produktspektrum aus Personen- sowie Schaden-/Unfallversicherungen angeboten wird. Der Konzern ist 1999 aus der Fusion der beiden Traditionsunternehmen Wüstenrot und Württembergische entstanden. Die W&W setzt auf einen Omnikanalvertrieb. Die größte Bedeutung haben die beiden Ausschließlichkeitsvertriebe. Hinzu kommen Makler, zahlreiche Kooperationen sowie Online-Vertriebsaktivitäten.

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 seit März 2016 im SDAX gelistet.

In Deutschland ist der W&W-Konzern mit wesentlichen Betriebsstätten in Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim vertreten. Mit dem Bau des neuen Campus am Standort Kornwestheim investiert die W&W AG als Bauherrin in die Zukunft der Gruppe. Moderne Arbeitsplätze ermöglichen eine intensivere Zusammenarbeit, eine moderne Innovationskultur und zukunftsorientierte Arbeitsweisen. Der erste Bauabschnitt konnte im November 2017 von rund 1 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogen werden. Bis 2023 soll der vollständige Umzug in die neuen Räumlichkeiten vollzogen sein. Mit insgesamt sieben Neubauten wird es in wenigen Jahren am Standort Kornwestheim 4 000 Arbeitsplätze für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Wüstenrot und Württembergische geben. Das Titelbild dieses Nachhaltigkeitsberichts gewährt bereits einen kleinen Einblick in den W&W-Campus.

Der W&W-Konzern agiert nahezu ausschließlich in Deutschland. Im Ausland konzentriert sich die W&W auf Tschechien und bietet dort Bauspar- und Baufinanzierungsprodukte an.

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“.

Produktmix

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 aus einer Hand finanzielle Vorsorge für alle Entwicklungsphasen.

Die Wüstenrot Bausparkasse AG hat im Geschäftsjahr 2017 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 die Bausparkasse ein bedarfsgerechtes und attraktives Angebot an Bauspar- und Finanzierungsprodukten. Dazu gehören zum Beispiel Onlineangebote für Bausparen, Baufinanzierung, Spar- und Anlageprodukte und das Online-Service-Portal mein.wuestenrot.de.

Die Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank bietet ihren Kunden bedarfsgerechte, attraktive und einfache Bankprodukte wie Girokonten, Kreditkarten und Wertpapiere. Im vergangenen Jahr wurde ein Online-Depotwechsellservice als weiterer Service für Kunden eingeführt. Seit Januar 2017 bietet die Bank zudem einen eigenen Rahmenkredit in Ergänzung zu einer Baufinanzierung an. Kunden können damit einen zusätzlichen Liquiditätsbedarf überbrücken, ohne ihr Konto zu überziehen. Mit dem Wüstenrot ETF Managed Depot bietet die Bank seit 2017 eine standardisierte Vermögensverwaltung an – eine Kombination aus dem Know-how erfahrener Portfolio-Manager mit einer einfach zu bedienenden Online-Anwendung.

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.

Einen hohen Bestandsanteil im Segment Kraftfahrt haben im Jahr 2017 weiterhin die Pkw-Premiumtarife. Das Leistungsspektrum wurde im Bereich der Pkw um einen Tarif mit Telematik-Lösung via App erweitert und in der Pkw-Kaskoversicherung der Baustein Schadenservice+ mit erweiterten Serviceleistungen im Schadenfall eingeführt.

Bei den Oldtimern und Exoten wurde der Online-Abchluss über die Homepage möglich gemacht und eine eigene Facebook-Seite für Oldtimer-Fans eingerichtet.

Die Württembergische Versicherung AG verkaufte 2017 im Geschäftssegment Privatkunden überwiegend Premi-umleistungen. Es wurde ein neuer Privathaftpflichttarif entwickelt, dem neue kundenfreundlichere Bedingungen zugrunde liegen und der für den Premiumschutz im Produktrating von Franke und Bornberg mit „hervorragend“ ausgezeichnet wurde.

Das Wachstum im Geschäftssegment Firmenkunden hielt auch 2017 an. Es wurde vor allem vom Kernprodukt „Firmen-Police“ getragen. Das Leistungsspektrum im Segment wurde im Jahr 2017 mit der Einführung eines neuen Haftpflichttarifs, dem ebenfalls neue kundenfreundlichere Bedingungen zugrunde liegen, weiter verbessert. Die Fokussierung auf Zielgruppenprodukte wurde auch in diesem Geschäftsjahr weiter vorangetrieben.

Die Württembergische Lebensversicherung AG bietet ein breites Produktspektrum rund um die private und betriebliche Altersvorsorge und zur Risikoabsicherung an. Seit 2017 verstärkt die Berufsunfähigkeits-Direktversicherung in der betrieblichen Altersvorsorge das Portfolio der Württembergische Lebensversicherung AG. Die Ratingagentur Morgen & Morgen hat die Berufsunfähigkeitsversicherung im vergangenen Geschäftsjahr mit der Höchstwertung von fünf Sternen ausgezeichnet.

Zum Jahreswechsel wurde im Rahmen der klassischen Produktwelt mit KlassikClever eine neue, moderne Rentenversicherung eingeführt. Sie wird die konventionelle Klassikrente ablösen. Kunden können zwischen KlassikClever, IndexClever und der fondsgebundenen Rentenversicherung Genius im Rahmen der Ansparprodukte wählen.

Seit 2018 verstärkt die Württembergische Lebensversicherung AG ihr Angebot in der betrieblichen Altersvorsorge: Für die Unterstützungskassen stehen seit dem 1. Januar 2018 die modernen klassischen Altersvorsorgeprodukte KlassikClever und IndexClever zur Verfügung.

Neben Produktanpassungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen, wie beispielsweise das Betriebsrentenstärkungsgesetz, das Investmentsteuerreformgesetz und die Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD), wird das Produktspektrum der Württembergische Lebensversicherung AG auch 2018 an aktuellen Kundenwünschen ausgerichtet.

Die Württembergische Krankenversicherung AG bietet neben der Krankheitskostenvollversicherung ein breites Produktportfolio in der Zusatzversicherung und Pflegeversicherung an. Neben der privaten Vorsorge besteht ein umfassendes Produktangebot für Firmenkunden im Bereich der betrieblichen Krankenversicherung.

Im vergangenen Geschäftsjahr wurde die stationäre Zusatzversicherung neu gestaltet und erfolgreich am Markt eingeführt. Sämtliche Pflgetarife wurden aufgrund des zweiten Pflegestärkungsgesetzes überarbeitet und auf die neue Definition der Pflegebedürftigkeit umgestellt. 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 als beste Krankenzusatzversicherung in diesem Segment ausgezeichnet hat.

Zudem wurden die Onlineabschlussmöglichkeiten für unsere Kunden weiter ausgebaut. Das Angebot wurde um Zahntarife sowie Pflege- und Vorsorgetarife und die neue stationäre Zusatzversicherung erweitert.

Auch 2018 wird die Württembergische Krankenversicherung das Produktspektrum an aktuellen Kundenwünschen ausrichten und weiter entwickeln, 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“ und „Geschäftsverlauf und Lage der W&W AG“ behandelt.

Nachhaltigkeitskonzept

Strategie

Strategische Analyse und Maßnahmen

Politik, Gesellschaft und Kunde, Technologie und Ökonomie und damit die Menschen mit ihren Bedürfnissen und Verhaltensweisen 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 und wollen einbezogen werden. Darin liegen große Chancen und Potenziale für die W&W-Gruppe.

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen daher Kundenorientierung, Werthaltigkeit, Innovation und Wachstum. Wir stellen uns den zunehmenden Einflüssen der Digitalisierung auf das Kundenverhalten und dem Wunsch nach weiterentwickelten nachhaltigen Produktangeboten. Im Fokus stehen weiter die Erhöhung der Potenzialerschöpfung und die Stärkung des Vertriebs.

Maßgebende Einflussfaktoren und die damit verbundenen Chancen und Risiken für den W&W-Konzern orientieren sich an der Gesellschaft und den Kunden sowie Politik-, Technologie- und Ökonomie-Trends. Im Rahmen des Strategieprozesses wurden folgende für die Unternehmensgruppe bedeutende Handlungs- und Einflussbereiche abgeleitet: der demografische Wandel, die Zinsentwicklung, der Trend zur Digitalisierung, die veränderten Kundenbedürfnisse und der Wertewandel bei Mitarbeitern sowie die Themen Klima, Energie und Umwelt, welche besonders auf den W&W-Konzern wirken.

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. In diesem Sinne umfasst unser Verständnis einer nachhaltigen Entwicklung die Verbindung von wirtschaftlichem und gesellschaftlichem Fortschritt, sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt. Unsere unternehmerische Tätigkeit stellen wir in den Kontext nachhaltigen Handelns und übernehmen dadurch gesellschaftliche Verantwortung. Durch unseren Beitrag für Vermögensbildung, Wohneigentum, Absicherung und Risikoschutz in der Breite der Bevölkerung fördern wir persönliche Freiheit und soziale Verantwortung. Mit unserem Nachhaltigkeitsengagement übernehmen wir Verantwortung für unser Handeln und die damit verbundenen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt.

Diese Überzeugung dokumentieren wir in unserem Nachhaltigkeitsleitbild. Im Jahr 2012 wurden die Leitsätze des W&W-Konzerns durch den Punkt nachhaltiges Handeln und Wachstum erweitert. Das Nachhaltigkeitsleitbild, das unser Verständnis von Nachhaltigkeit zusammenfasst, wurde im Jahr 2017 aktualisiert und vom Management Board unterzeichnet. Die Leitlinien beziehen sich auf Ressourcenverbrauch und Beschaffung, Mitarbeiter, Produkte und Dienstleistungen sowie Einhaltung rechtlicher Vorschriften und werden im Kapitel „Ziele“ näher erläutert.

Ein Verhaltenskodex legt den Mindeststandard fest, der den Umgang von Unternehmensangehörigen untereinander sowie auch im Verhältnis zu Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnern, Behörden und Aktionären regelt. Ergänzt wird er durch ein Handbuch, das anhand konkreter Beispiele mögliche Konfliktsituationen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den richtigen Umgang mit ihnen aufzeigt. Die Einhaltung der Regelkonformität wird im W&W-Konzern über ein Compliance Management System (CMS) überwacht, welches im Kapitel „Compliance“ näher beschrieben wird.

Wesentlichkeit

Als wesentlich definieren wir in Übereinstimmung mit dem 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 2017 wie folgt identifiziert.

Da der Nachhaltigkeitsbericht auf Grundlage des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes verfasst wird, wurden zunächst die 20 Kriterien des DNK, ergänzt um ausgewählte Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative, sowie die gesetzlichen Anforderungen der sogenannten CSR-Richtlinie herangezogen. Als weiterer Schritt wurden die Punkte mit der CSR-Berichterstattung anderer Unternehmen der Finanz- und Versicherungsbranche abgeglichen. Dabei wurden auch die Kriterien von Nachhaltigkeitsratings sowie Diskussionen, Trends und Themen mit einbezogen, die die Finanzbranche aktuell beschäftigt. Zudem fand ein Austausch mit den Fachabteilungen statt.

Ausschlaggebend für die Festlegung der relevanten Themen waren darüber hinaus die Geschäftsstrategie und das Nachhaltigkeitsleitbild der W&W-Gruppe. Die im Leitbild enthaltenen Themen Ressourcenverbrauch und Beschaffung, Mitarbeiter, Produkte und Dienstleistungen sowie Einhaltung rechtlicher Vorschriften sind auch wesentliche Bestandteile des Nachhaltigkeitsberichts.

Als Finanzdienstleistungsunternehmen liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit des W&W-Konzerns auf den Ge-

schäftsfeldern BausparBank und Versicherung. Im Zuge der Geschäftsstrategie wurden folgende Faktoren mit herausragender Bedeutung definiert:

- Veränderte Kundenbedürfnisse & Wertewandel
- Veränderungsdynamik & Demografischer Wandel
- Regulatorik & Verbraucherschutz
- Digitalisierung & Technischer Fortschritt, Datenzeitalter
- Zinsentwicklung & Kapitalmarkt.

Auf die zukünftigen Herausforderungen stellt sich die W&W strategisch und nachhaltig ein. Aus den Ergebnissen der strategischen Analyse wurde eine Anpassung der strategischen Stoßrichtungen notwendig. Diese wurden in die fünf Handlungsfelder „Profitabilität“, „Markt, Kunde, Vertrieb“, „Digitalisierung“, „Effizienz“ und „Fähigkeiten“ gebündelt, welche im Kapitel „Ziele“ näher beschrieben sind. Insbesondere die Trends der Digitalisierung und des sich hieraus ableitenden veränderten Kundenverhaltens wurden weiter konkretisiert und finden in den Handlungsfeldern Berücksichtigung.

Durch den Einbezug der Geschäftsstrategie ist sichergestellt, dass die für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens wesentlichen Themen im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt werden. Die Geschäftsstrategie wird jährlich basierend auf einer strategischen Analyse angepasst, welche sowohl eine Umfeld- als auch eine Unternehmensanalyse beinhaltet. Ergebnis dieser Analyse ist das Bewusstsein über aktuelle externe (Markt-)Trends und über die internen Stärken und Schwächen.

Aus der gesamthaften Recherche ergaben sich folgende relevante Themen für den Nachhaltigkeitsbericht:

- **Umwelt**
Ressourcenmanagement
Klimarelevante Emissionen
- **Mitarbeiter**
Chancengerechtigkeit & Diversity
Qualifizierung der Mitarbeiter
Arbeitgeberattraktivität
- **Soziales**
Gesellschaftliches Engagement
- **Produkte/Kunden**
Nachhaltigkeit bei Kapitalanlagen
Produktmanagement: Produkte und Services und ihr sozialer & ökologischer Nutzen
Kundenzufriedenheit, Transparenz & Fairness
- **Unternehmen/Compliance**
Integrität & Corporate Governance
Datenschutz
Chancen und Risiken aus Geschäftstätigkeit (Risikomanagement)

Auswirkungen auf die Umwelt sind bei einem Finanzdienstleistungsunternehmen wie dem W&W-Konzern geringer vorhanden als bei einem produzierenden Gewerbe. Nichtsdestotrotz brauchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre tägliche Arbeit Materialien und verbrauchen Energie. In den Kapiteln „Ressourcenmanagement“ und „Klimarelevante Emissionen“ nennt der W&W-Konzern daher Zahlen der Betriebsökologie, insbesondere Zahlen zu Treibhausgas-Emissionen, eingesetzten Materialien, Energie-, Wasser- und Müllverbrauch, sowie Maßnahmen, die auf eine Reduzierung des CO₂-Ausstoßes hinwirken und mit denen wir als Finanzdienstleister ohne physische Produktion zum Klimaschutz beitragen können.

Darüber hinaus hat der W&W-Konzern mit seiner Geschäftstätigkeit insbesondere Auswirkungen auf die Gesellschaft – als Arbeitgeber für seine Belegschaft, als Vorsorge-Spezialist für seine Kunden und als regionales Unternehmen für die Region und ihre Menschen. Diese Aspekte werden durch folgende Punkte im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt:

Der Punkt „Chancengerechtigkeit & Diversity“ bezieht sich unter anderem auf das Thema Anti-Diskriminierung. Darüber hinaus verstehen wir darunter die Themen Vergütung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das Gesundheitsmanagement. Diese Aspekte zählen auch auf den Punkt „Arbeitgeberattraktivität“ ein. Im Sinne einer Investition in unsere Mitarbeiter als wichtiges Kapital ist uns die Qualifizierung der Mitarbeiter wichtig, dazu gehört auch, die digitalen Fähigkeiten der Mitarbeiter zu fördern.

Das gesellschaftliche Engagement bezieht sich insbesondere darauf, in welcher Weise sich der Konzern als Corporate Citizen für die Region und ihre Menschen einsetzt, unter anderem durch Sponsoring und Spenden der W&W AG und ihrer Tochterunternehmen.

Im Bereich Produkte und Kunden geht es vor allem darum, inwiefern Nachhaltigkeit bei den Produkten und den Kapitalanlagen des W&W-Konzerns eine Rolle spielt. Außerdem wird der soziale (und ökologische) Nutzen der Produkte erläutert. Transparenz und Fairness in den Kundenbeziehungen wird vor allem durch Kundenzufriedenheitsbefragungen und die Darstellung des Dialogs mit den Kunden und anderen Stakeholdern dargestellt.

Darüber hinaus spielen beim W&W-Konzern unter Compliance die Themen Integrität & Corporate Governance eine Rolle. Darunter wird insbesondere das Compliance-Management-System sowie das Governance-System der W&W erläutert, also gezeigt, wie Verstöße und korrupte Handlungen vermieden und aufgedeckt werden können. Ein weiteres Thema ist in diesem Zusammenhang auch der Datenschutz. Außerdem wird im Nachhaltigkeitsbericht in Bezug auf die Prozesse im Unternehmen über das Risikomanagement-System berichtet.

Chancen und Risiken aus der Geschäftstätigkeit

Chancen und Risiken aus der Geschäftstätigkeit werden im Chancen- und Risikobericht der W&W AG dargestellt. Das Risikomanagementsystem der W&W umfasst, an den Umfang des Geschäftsmodells angepasst, einen Emerging Risk Management Prozess, der Risiken des Klimawandels im Rahmen des Risikomanagementprozesses aufgreift. Die gesamthafte Darstellung des Risikomanagementsystems des W&W-Konzerns erfolgt im Risikobericht des Geschäftsberichts der W&W AG. Sofern darüber hinaus weitere wesentliche Risiken für die im Bericht genannten Belange definiert wurden, werden diese in den einzelnen Kapiteln aufgeführt.

Ziele

Innerhalb der Geschäftsstrategie sind Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele aufgesetzt worden. Diese werden in der operativen Planung weiter operationalisiert. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Strategieteam und Maßnahmenumsetzung werden entsprechende Anpassungen auf Basis des rollierenden Strategieprozesses sichergestellt. Dabei werden die strategischen Stoßrichtungen in den unten stehenden fünf Handlungsfeldern gegliedert. Der Erreichungsgrad der strategischen Ziele wird in den einzelnen Unternehmen bzw. Geschäftsbereichen der W&W-Gruppe mithilfe des strategischen Controllings, mittels Kennzahlen und durch eine jährlich stattfindende operative Planung der strategischen Maßnahmen sichergestellt.

Profitabilität

- Nachhaltige Rendite erzielen, die am Kapitalmarkt attraktiv ist, und eine ausreichende Kapitalbasis für ambitioniertes, profitables Wachstum schaffen.
- Jede Gesellschaft trägt mit marktfähiger Kapitalverzinsung zum Gesamterfolg der Gruppe bei.

Markt, Kunde, Vertrieb

- Profitabel wachsen, zum Teil überdurchschnittlich, vor allem mit Produkten mit geringem Zinsänderungsrisiko und Solvenzkapitalbedarf.
- Kundenzufriedenheit und -bindung steigern.
- Leitlinien umsetzen, nach denen das Produktspektrum des Konzerns über die verschiedenen Vertriebswege den Kunden zur Verfügung gestellt wird, unter Stärkung der vorhandenen Vertriebskraft mit intensiver Nutzung der Digitalisierung.
- Auf einfache, leicht verständliche und leicht zugängliche Angebote für den Verbraucher fokussieren.

Digitalisierung

- Digitalisierung in allen relevanten Dimensionen (Produkte, Prozesse, Kommunikation, Vertriebswege, Geschäftsmodell) systematisch ausbauen.
- Aufbau neuer, profitabler Geschäftsmodelle unter Nutzung vorhandener Stärken des Konzerns.

Effizienz

- Produktivität über alle Bereiche kontinuierlich um mindestens 5 % p. a. steigern und Kosten sinnvoll flexibilisieren.

Fähigkeiten

- Agilität und Dynamik erhöhen und damit Kreativität, gesellschaftsübergreifendes Denken und Handeln, Entscheidungsfreudigkeit und Tempo der Veränderungen steigern.
- Arbeitgeberattraktivität Wüstenrot & Württembergische in Bezug auf Zukunftssicherheit, Entwicklungschancen und Arbeitsflexibilität ausbauen, ganz im Sinne des laufenden gesellschaftlichen Wandels.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die W&W-Gruppe als Dienstleistungsunternehmen ein äußerst wichtiges Kapital. Die Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, verlangt deshalb nicht nur Kosten einzusparen, sondern selbstverständlich auch nachhaltig in die Ressource Mensch zu investieren. Dazu gehören für uns insbesondere Angebote und Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum Gesundheitsmanagement sowie zur Weiterbildung und Entwicklung.

Der Fokus innerhalb der drei Säulen der Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch & 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.

Ein wichtiger Schwerpunkt unserer strategischen Ausrichtung liegt auf dem Bereich „Mitarbeiter und Kultur“. Im Rahmen der Strategie wurden dafür konkrete Leitlinien aufgestellt, nach denen wir unser Handeln ausrichten:

- Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber mit vielfältigen Aufgaben. Wir arbeiten kooperativ und vertrauensvoll zusammen und übernehmen geschäftsfeldübergreifend gemeinsam Verantwortung. Wir pflegen eine wertschätzende Feedbackkultur und gehen offen und konstruktiv mit Kritik um.
- Veränderungen gestalten wir mit der Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirksam

und entwickeln uns kontinuierlich weiter. Dazu fördern wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und investieren systematisch in sie, besonders in Fähigkeiten, um die digitale Transformation zu gestalten. Wir ermuntern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bestehendes und sich selbst zu hinterfragen, um Verbesserungen zu erreichen.

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

Darüber hinaus wurden im Nachhaltigkeitsleitbild des W&W-Konzerns folgende Leitsätze aufgestellt:

Ressourcenverbrauch und Beschaffung

Wir wollen sparsam mit den natürlichen Ressourcen umgehen 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 ziehen bei der Auswahl unserer Zulieferer und Lieferanten nebst ökonomischen auch soziale und ökologische Kriterien mit ein.

Mitarbeiter

Veränderungen gestalten wir mit der Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirksam und entwickeln uns kontinuierlich weiter. Dazu fördern wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und investieren systematisch in sie, besonders in Fähigkeiten, um die digitale Transformation zu gestalten. Als Vorsorge-Spezialisten sind wir ein attraktiver Arbeitgeber mit vielfältigen Aufgaben. Wir arbeiten kooperativ und vertrauensvoll zusammen und übernehmen geschäftsfeldübergreifend gemeinsam Verantwortung.

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

Gemäß der W&W-Risikostrategie sind die Vergütungssysteme im W&W-Konzern im Einklang mit den Geschäfts- und Risikozielen so auszugestalten, dass der langfristige Unternehmenserfolg und die Prosperität des W&W-Konzerns im Vordergrund stehen. Soweit im jeweiligen Vergütungssystem individuelle Zielvereinbarungen vorgesehen sind, sind diese verstärkt auf die Nachhaltigkeit auszurichten.

Produkte und Dienstleistungen

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 nebst ökonomischen verstärkt soziale und ökologische Belange einbeziehen.

Einhaltung rechtlicher Vorschriften

Wir halten die Umwelt-Vorschriften wie auch alle anderen Normen und Standards ein und wollen dabei mehr als die minimalen Anforderungen erfüllen.

Der Verhaltenskodex des W&W-Konzerns bildet ergänzend zu den gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien einen Mindeststandard, der die Integrität und Professionalität aller Unternehmensangehörigen gewährleisten soll. Der Verhaltenskodex regelt den Umgang aller Unternehmensangehörigen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innen- und Außendienst, Führungskräfte, Organmitglieder) untereinander wie auch im Verhältnis zu Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnern, Behörden und unseren Aktionären. Dabei geht es nicht nur um die praktische Umsetzung von geltenden Gesetzen und Verordnungen, sondern auch um ethisch einwandfreies Verhalten in der täglichen Arbeit.

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

Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Zusammenschluss der beiden Traditionsunternehmen Wüstenrot und Württembergische kann die W&W-Gruppe finanzielle Rundum-Vorsorge aus einer Hand bieten. Dabei verbindet sie die beiden Geschäftsfelder BausparBank und Versicherung als gleich starke Säulen. Aus diesem gemeinsamen, auf sozialen Grundideen basierenden Leistungsspektrum heraus bietet die W&W persönliche Vorsorge-Lösungen für ihre Kunden – aus Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung. Durch unseren Beitrag zur bestmöglichen finanziellen Vorsorge breiter Bevölkerungsschichten ermöglichen wir den Menschen persönliche Freiheit bei größtmöglicher Sicherheit und bieten ihnen Nachhaltigkeit, Transparenz und Stabilität.

Als strategische Management-Holding der Gruppe koordiniert die W&W AG 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.

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 Gewerbekunden. Die Württembergische Versicherung AG bietet Produkte in nahezu allen Sparten der Schaden- und Unfallversicherung an. Die Württembergische Lebensversicherung AG ermöglicht mit ihren Produkten die Absicherung des 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 Unternehmen des W&W-Konzerns beachten im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit gesellschaftliche, ökologische und soziale Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Entwickelt werden die Bausparverträge der Wüstenrot Bausparkasse und die Versicherungs- und Absicherungslösungen der Württembergischen Versicherungsgruppe ausschließlich im hauseigenen Produktmanagement. Der Vertrieb bzw. die Vermittlung in der Bausparkasse erfolgt durch Wüstenrot-Außendienstmitarbeiter und ausgewählte Kooperationspartner, darunter viele starke Marken aus dem Banken- und Versicherungsbereich. Der Vertrieb bzw. die Vermittlung in der Württembergische Versicherung AG erfolgt durch die Ausschließlichkeitsorganisation der Württembergischen, die Ausschließlichkeitsorganisation von Wüstenrot und zahlreiche Kooperationen mit Banken und Maklern. In der Württembergische Lebensversicherung AG erfolgen der Vertrieb bzw. die Vermittlung der Produkte darüber hinaus auch über Online-Makler wie Check24. Erster Ansprechpartner für unsere Kunden bei Servicefragen sind die Vermittler vor Ort, darüber hinaus stehen zentrale Serviceeinheiten zur Verfügung.

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

Prozessmanagement

Verantwortung

Im Geschäftsjahr 2017 lag die zentrale Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit in der W&W-Abteilung Konzernkommunikation, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Dazu gehört insbesondere die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Weitere Nachhaltigkeitsthemen und deren Umsetzung, wie nachhaltige Produktentwicklung und nachhaltige Kapitalanlagen, liegen in den jeweils zuständigen Fachbereichen vor dem Hintergrund ihres jeweiligen Kerngeschäfts.

Regeln und Prozesse

Seine unternehmerische Tätigkeit stellt der W&W-Konzern in den Kontext nachhaltigen Handelns und übernimmt dadurch in besonderem Maße gesellschaftliche Verantwortung. Diese Überzeugung dokumentiert er in seinem Nachhaltigkeitsleitbild. Dabei spielen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des W&W-Konzerns eine zentrale Rolle. Dies wird u. a. anhand folgender Aspekte verdeutlicht:

- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für umweltbewusstes Handeln,
- über einen konzernweit geltenden Verhaltenskodex werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu umweltbewusstem und rechtskonformem Verhalten aufgefordert.

In den Vergütungsgrundsätzen des W&W-Konzerns ist festgehalten, dass, soweit im jeweiligen Vergütungssystem individuelle Zielvereinbarungen vorgesehen sind, diese auch auf Nachhaltigkeit auszurichten sind. Die Einhaltung dieses Grundsatzes wird im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses explizit abgefragt und ist für jede Zielvereinbarung schriftlich zu bestätigen.

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- und Videokonferenz genutzt werden können. Bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen, insbesondere für Fahrten zum und vom Flughafen.

Außerdem ist die Einhaltung der CO₂-Richtlinien zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes bei der Dienstwagenflotte ein Bestandteil der Umweltstrategie. Der W&W-Konzern ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst. Aus diesem Grund werden Dienstfahrzeuge 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 vor allem nach dem Kriterium niedriger CO₂-Emissionswert ausgewählt. Die derzeitige Flotte umfasst auch vier Elektrofahrzeuge mit „Zero Emission“. 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 den Aktionären regelt. Eine große Rolle spielt dabei insbesondere der Verhaltenskodex des Konzerns.

In seinem Zielbild bekennt sich der W&W-Konzern zum Kontext zwischen unternehmerischem Handeln und gesellschaftlicher Verantwortung. Durch den Beitrag für Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung fördert er bei rückläufigen staatlichen Leistungen die persönliche Freiheit und soziale Verantwortung für Millionen von Kunden. Indem sichere Arbeitsplätze geschaffen werden, nimmt die Allgemeinheit damit am wirtschaftlichen Erfolg des W&W-Konzerns teil.

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 November 2017, aktualisiert wird. Dieser gilt für alle Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innen- und Außendienst. Der Verhaltenskodex legt den Mindeststandard fest, der den Umgang von Unternehmensangehörigen untereinander sowie im Verhältnis zu Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnern, Behörden und unseren Aktionären regelt. Er ist verpflichtend für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellt ein zentrales Element der Compliance-Kultur des W&W-Konzerns dar. Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch ein Handbuch, das anhand konkreter Beispiele mögliche Konfliktsituationen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den richtigen Umgang mit ihnen aufzeigt.

1 GRI G4-56

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 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 ihrer Kunden durch den Vertrieb. Die verständliche Beratung der Kunden, insbesondere durch den Außendienst, nimmt dabei eine zentrale Rolle ein. Um der hieraus erwachsenden Verantwortung gerecht zu werden, existieren für die Vertriebsorganisationen der Geschäftsfelder Versicherung und Bausparkasse 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. Die Versicherungsgesellschaften des W&W-Konzerns lassen sich im Rahmen ihres Beitritts durch einen externen Wirtschaftsprüfer alle zwei Jahre dahingehend überprüfen, ob sie die Regelungen des GDV-Vertriebskodex in ihre eigenen (internen) Vorschriften aufgenommen haben (sogenannte Angemessenheitsprüfung) und ob sie diese Regelungen auch tatsächlich während eines bestimmten Zeitraums praktiziert haben (sogenannte Wirksamkeitsprüfung). Die W&W AG sowie die Versicherungstochterunternehmen haben alle bisherigen Angemessenheits- und Wirksamkeitsprüfungen erfolgreich bestanden. Der Vertrieb der Bausparkasse Wüstenrot hat sich ebenfalls zur Einhaltung der Leitsätze verpflichtet.

Kontrolle

Zur Kontrolle dienen folgende Leistungsindikatoren:

Kennzahl	Leistungsindikator
Arbeitnehmerbelange	
Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter und Führungskraft	GRI G4-LA9
Zusammensetzung der Belegschaft nach Vielfalt (Geschlecht, Alter)	GRI G4-LA12
Anzahl weiblicher Führungskräfte	GRI G4-LA12
Umwelt	
Eingesetzte Materialien	GRI G4-EN1
Energieverbrauch	GRI G4-EN3
Wasserverbrauch	GRI G4-EN8
Treibhausgas-Emissionen	GRI G4-EN15-EN17
Abfall	GRI G4-EN23
Kundenbeziehung	
Kundenzufriedenheit	Net Promoter Score

Anhand des Indikators zur Anzahl von weiblichen Führungskräften in den verschiedenen Führungsebenen soll die Erreichung des Ziels, 25 % der Führungskräfte der Ebene 1 und 30 % der Führungskräfte der Ebene 2 mit Frauen zu besetzen, überprüft werden. Gemäß Vorstandsbeschluss vom 16. Oktober 2017 wurde die Frist zur Erreichung des Ziels auf den 30. Juni 2022 verlängert.

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

Anreizsysteme

Vergütungsgrundsätze

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

- Die Vergütungssysteme des W&W-Konzerns haben mindestens den jeweiligen gesetzlichen Anforderungen, insbesondere dem Aktiengesetz, der Institutsvergütungsverordnung bzw. des Art. 275 der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 (Solvency II) sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex zu entsprechen, welche eine transparente, angemessene und auf die 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 Nachhaltigkeit und langfristige Komponenten ausgerichtet. Die Unternehmensziele, die sich aus der strategischen Planung der Gesellschaft ableiten, bestehen aus den Kennzahlen Jahresergebnis nach Steuern (IFRS), Verwaltungsaufwendungen, Neukunden und Kundenzufriedenheit.
- Sofern im jeweiligen Vergütungssystem individuelle Zielvereinbarungen vorgesehen sind, sind diese auch auf Nachhaltigkeit hin auszurichten. Die Einhaltung dieses Grundsatzes wird im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses explizit abgefragt und ist für jede Zielvereinbarung schriftlich zu bestätigen.
- Die Vergütungsstrategie ist nicht nur darauf ausgerichtet, die gesetzlichen Vorgaben und regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV 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.

Vergütungspolitik²

Im W&W-Konzern wird das Vergütungssystem für den Vorstand einschließlich der wesentlichen Vertragselemente vom Aufsichtsrat der Gesellschaften beschlossen. Der Vergütungskontroll- und Personalausschuss führt 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 operati-

onalen Zielgrößen orientierte Bemessung des variablen Vergütungsbestandteils 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.

Ein Wert, der das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters (ohne Vorstand) zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) wiedergibt, kann aus Gründen der Aussagefähigkeit nicht angegeben werden.³

Vergütung der Vorstandsmitglieder

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, Net Promoter Score, Entwicklung und Steuerung von Projekten und Maßnahmen bei. Zum anderen werden die Ziele teilweise über mehrere Jahre gemessen.

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

2 GRI G4-51a

3 GRI G4-54

Die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder der Wüstenrot Bausparkasse AG erfolgt ebenfalls in mehreren Teilbeträgen: 20 % der variablen Vergütung werden im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrads sofort 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 Unternehmenswertes 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 zum teilweisen oder vollständigen Verlust der Tantieme. Darüber hinaus kann die Gesellschaft bereits ausgezahlte variable Vergütungen zurückfordern.

Die jeweiligen Vergütungskontroll- und Personalaus-schüsse sowie der Aufsichtsrat prüfen jährlich nach Feststehen 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 u. a. 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 Themen⁴

Als Finanzdienstleistungsunternehmen hat der W&W-Konzern Anspruchsgruppen aus vielen Bereichen und Institutionen. Aus der Geschäftstätigkeit, der Geschäftsstrategie sowie dem Verhaltenskodex ergeben sich folgende Stakeholdergruppen, 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. Der Vorstand nimmt sowohl an der Bilanzpresse- und Analystenkonferenz und einer Vielzahl weiterer Investorengespräche persönlich 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 die Abteilung Konzernentwicklung & 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 informieren und Kontakt zur IR-Abteilung 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 seit 2017 in der Bausparkasse im Bereich Treasury angesiedelt. Investoren können jederzeit per E-Mail Kontakt aufnehmen. In diesem Geschäftsjahr wurde zudem eine Roadshow durchgeführt. Die Roadshows sollen künftig regelmäßiger Bestandteil der Kontaktpflege mit den Fremdkapitalinvestoren sein. Themen aus den gemeinsamen Gesprächen und Diskussionen, wie „Green Bonds“ und Nachhaltigkeitsratings, nehmen wir auf und prüfen wir.

Medien

Darüber hinaus steht der W&W-Konzern insbesondere mit den Stakeholdergruppen Kunden, Medien und Öffentlichkeit in regelmäßigem Austausch. So dienen die

4 GRI G4-27

Social-Media-Kanäle der W&W auf Facebook, Twitter, Instagram, YouTube und Xing dazu, Beziehungen zu den Nutzern aufzubauen und den Dialog zu fördern. Außerdem werden über diese Web-Präsenzen Stimmungen, Themen und Trends identifiziert und die Zielgruppe informiert. Die Kanäle werden kontinuierlich weiterentwickelt. Fragen und Beschwerden von Nutzern werden aufgenommen und beantwortet. Auf der Konzernwebseite und den Webseiten von Wüstenrot und der Württembergischen können sich alle Stakeholder über die Produkte und Neuigkeiten des W&W-Konzerns informieren.

Über eine kontinuierliche Berichterstattung in Fach- und Tagespresse (Print und Online) 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 -gespräche, Interviews sowie Redaktionsbesuche statt.

Kundenzufriedenheit

Der W&W-Konzern unterhält im Rahmen seiner Risikostrategie ein konzerneinheitliches Beschwerdemanagement für die BausparBank und Versicherung. Dieses ist von entscheidender Bedeutung bei der 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 angestrebt, um Anstöße für Unzufriedenheit nachhaltig zu beseitigen.

Die Beschwerdeführer können vielfältige Eingangskanäle zur Meldung ihrer Anliegen nutzen. Dabei werden auch die gängigen sozialen Medien zuverlässig von uns bedient. Für die Beantwortung der Anliegen und Beschwerden gelten definierte und nachgehaltene Service Levels. Die BaFin erhält zu ihrer Information jährlich detaillierte Reports aus den Geschäftsfeldern.

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 + 9 leicht über dem Durchschnitt von + 7 im Versicherungsmarkt, der Wert ist aber im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken.⁵ Die Wüstenrot Bausparkasse erreichte einen NPS von - 6. Sie hat den Wert gegenüber dem Vorjahr damit leicht gesteigert und liegt genau auf dem Marktdurchschnitt aller großen Bausparkassen. Um den NPS als Steuerungsgröße noch zielgerichteter beeinflussen zu können, lag 2017 ein großer Fokus auf der kontinuierlichen Messung der Zufriedenheit direkt an zentralen Kontaktpunkten. Kunden der Württembergischen, die zum Beispiel einen Schadenfall hatten, werden deshalb direkt nach der Schadenregulierung gebeten, die Württembergische und ihre Schadenregulierung zu beurteilen. Damit rückt die Beurteilung der Zufriedenheit sehr nah an das tatsächliche Kundenerlebnis heran und spiegelt deutlich realistischer die aktuelle Kundenmeinung wider. Diese kontinuierlichen Feedbackbefragungen werden auch an weiteren wichtigen Kontaktpunkten eingerichtet, sodass ein durchgängiges, klar kundenorientiertes Customer Experience Management möglich wird.

Austausch mit den Mitarbeitern

W&W-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter im Innendienst können sich über das Konzern-Intranet über alle betrieblichen Belange und aktuelle Entwicklungen in den Unternehmen informieren. Im Personal-Portal finden die Mitarbeiter alle personalwirtschaftlich relevanten Informationen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Außendienst werden unter anderem über zwei Portale sowie über Videoformate und Newsletter über wichtige Entwicklungen im Konzern informiert. Darüber hinaus wird der kontinuierliche Austausch zwischen den Mitarbeitern und dem Top-Management gefördert. Im Rahmen unterschiedlicher Veranstaltungsreihen, wie Tagungen, Roadshows, Vortrags-Veranstaltungen und Vorstandsführstücke, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Innen- oder Außendienst mit den Mitgliedern des Vorstands persönlich ins Gespräch kommen und aktuelle Botschaften weiter ins Unternehmen hineinragen.

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

Der W&W-Konzern steht auch mit weiteren Gruppen der Gesellschaft in regelmäßigem Austausch. So besteht eine Bildungspartnerschaft mit regionalen Universitäten und Hochschulen, welche im Kapitel „Soziales“ erläutert sind.

⁵ Der NPS-Wert kann zwischen - 100 und + 100 liegen.

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 2017 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 2017 daran gearbeitet, neue Zugangs-, Informations-, Kommunikations-, Handlungs- und Abschlussmöglichkeiten für den Kunden zu schaffen. So übernahm die W&W AG zum Jahresanfang 75 Prozent der Anteile an der treefin AG, Ende 2017 erhöhte sie die Beteiligung auf 100 Prozent. Die W&W möchte damit insbesondere den von treefin entwickelten „digitalen Finanzassistenten“ allen Kunden der W&W zugänglich machen.

Die Württembergische Versicherung bietet seit dem 1. Juli 2017 eine App-basierte Telematik-Lösung für Kraftfahrt-Versicherungsnehmer unter 30 Jahren. Die Kunden erhalten eine Ersteinstuflung mit 60 Prozent, sofern sie mindestens zwei Privatkundenverträge bei der Württembergischen besitzen oder vereinbaren. Ob die preisgünstige Sondereinstufung dauerhaft gewährt wird, kann der Fahranfänger mit seinem in der Telematik-App aufgedruckten Fahrverhalten selbst beeinflussen.

Im Oktober 2017 brachte der W&W-Konzern seine eigene neue digitale Marke „Adam Riese“ auf den deutschen Versicherungsmarkt. Einfache Produkte von hoher Qualität, konsequent bepreist nach Bedarf und Risiko, richten sich an Kunden, die Preise und Produkte über Makler oder selbst online vergleichen. Als erstes Produkt ging eine private Haftpflichtversicherung an den Start.

Mit inzwischen rund zehn Kunden-Apps bietet die W&W außerdem eine breite Palette für mobile Endgeräte an. So können mit der Rechnungs-App der Württembergischen Krankenversicherung beispielsweise Rechnungen und Rezepte komfortabel digital eingereicht werden.

Presse-Informationen, Fachbeiträge und die Webseiten der W&W-Gesellschaften informieren sowohl Medien als auch Kunden über die jeweiligen Angebote.

Innovations- und Produktmanagement

Innovationsmanagement

Das Innovationspotenzial der W&W 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 Ent-

wicklungen 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 digitale Arbeitsformen umgesetzt. Im Intranet werden Dokumente bereitgestellt, die verschiedene Kreativitätstechniken wie Brainstorming zur Ideenfindung beschreiben. Darüber hinaus werden Trainings und Workshops zu den agilen Arbeitsformen wie Design Thinking, Scrum und Kanban angeboten, um den Innovationsprozess besser zu strukturieren und zum Beispiel neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Unterstützend dazu werden zunehmend neue Kollaborationsmedien wie etwa Media Boards eingesetzt, die einen digitalen und kreativen Innovationsprozess unterstützen können. Die W&W-Gruppe unterhält außerdem verschiedene Bildungspartnerschaften mit regionalen Universitäten und Hochschulen.

Produktmanagement

Durch seinen Beitrag für Absicherung, Wohneigentum, Risikoschutz und Vermögensbildung in der Breite der Bevölkerung fördert der W&W-Konzern persönliche Freiheit. Durch Versicherungen und private Altersvorsorge können Menschen und die Gesellschaft ihren Lebensstandard absichern. Präventive Maßnahmen mindern zudem die Wahrscheinlichkeit von Schäden wie Einbruch, Brände oder Betriebsunfälle.

Aus den Dienstleistungen des W&W-Konzerns folgen keine direkten relevanten Umweltauswirkungen. Besondere Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt hat der W&W-Konzern aufgrund seiner Tätigkeit vor allem durch seine Kapitalanlagen. Die Produkte hingegen wirken sich nur indirekt auf die Umwelt aus. Sie tragen vielmehr dazu bei, dass Umweltrisiken adäquat versichert sind und Auswirkungen im Schadenfall behoben oder begrenzt werden können. Positive gesellschaftliche Auswirkungen haben die Produkte daher im Rahmen ihres Kerngeschäfts: Sie schützen vor möglichen finanziellen Verlusten durch Schadenereignisse und können der Absicherung des Lebensstandards im Alter dienen. Eine aktive Absicherung von Naturgefahren und damit 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 des W&W-Konzerns, sondern macht das Unternehmen auch für Anleger attraktiv, die bei ihren Anlageentschei-

dungen auf Nachhaltigkeit achten. Wir wollen deshalb sowohl in unserer Anlagestrategie als auch bei unseren Produkten und Dienstleistungen nebst ökonomischen verstärkt soziale und ökologische Belange einbeziehen. Daher fließen auch bei der Gestaltung neuer Produkte nachhaltige Belange mit ein, sowohl im Geschäftsfeld BausparBank als auch in verschiedenen Bereichen der Versicherungen.

Geschäftsfeld BausparBank

Im Geschäftsfeld BausparBank liegt der Fokus dabei auf speziellen Produkten, Beratungs- und Serviceleistungen, um die Umsetzung erforderlicher energetischer Sanierungsmaßnahmen weiter zu unterstützen: Die Wüstenrot Bausparkasse bietet zum Beispiel 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 u. a. für wohneigentumsbildende Familien.

Der deutsche Sonderweg in Europa der dem Vorsichtsprinzip verschriebenen privaten Immobilienfinanzierung, die durch höhere Eigenkapitalanforderungen und eine Festzinstradition gekennzeichnet ist, hat Deutschland vor platzenden Immobilienpreisblasen bewahrt. Solche Ereignisse zogen in anderen europäischen Ländern die Zerstörung zahlreicher privater Existenzen nach sich. Das von Wüstenrot-Gründer Georg Kropp erfundene Bausparen ist ein integraler Bestandteil dieses Sonderwegs.

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, Turbo-Darlehen sowie die sogenannten Cash-Produkte, die dem periodischen Aufbau von Rücklagen zu Instandhaltungs- und Modernisierungszwecken dienen. Die Produkte von Wüstenrot sind in der Vergangenheit mehrfach von namhaften unabhängigen Testorganisationen ausgezeichnet worden.

Die energetische Sanierung und Modernisierung von Immobilien ist 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 Infor-

mationen, 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 gewerke- und herstellernerutralen 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.
- Außerdem hat Wüstenrot exklusiv einen Fördergeld-Service für Kunden, die energetisch sanieren. Dieser unterstützt energieeffizientes Bauen und trägt damit zur Erreichung der Klimaschutzziele der Bundesregierung bei. Dank des Fördergeld-Services wird für die Kunden sichergestellt, dass diese in der komplexen Landschaft öffentlicher Förderangebote alle ihnen jeweils zustehenden Fördergelder erhalten. Sämtliche Förderanträge werden unterschriftsreif vorbereitet.

Geschäftsfeld Versicherung

Nachhaltig orientierte Produkte existieren auch in verschiedenen Bereichen der Versicherungen. So gewährt die Württembergische Versicherung ihren Kunden über nachhaltig orientierte Tarife, z. B. bei der Kfz-Versicherung für umweltfreundliche Elektro- oder Hybrid-Antriebe, einen Nachlass.

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 setzt im Hinblick auf Kontrolle und Einhaltung strenger Nachhaltigkeitsstandards. Diese Fonds stehen im Übrigen auch den meisten Tarifen von Genius zur Verfügung.

Das Kernstück des Genius-Produkts, der Wertsicherungs-fonds, wird von der LBBW-AM verwaltet, die sich einem Ethikkodex unterworfen hat, der Investitionen in bestimmten Bereichen strikt untersagt, darunter z. B.

Waffenproduzenten und Firmen mit Produktionsbedingungen, die ethische Standards verletzen. Erfolgt eine Investition nach Aktienindizes, wird der Index ggf. um Firmen, die den Standards nicht entsprechen, bereinigt.

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

Durch Technische Versicherungen werden vielseitige Versicherungslösungen zur Förderung Erneuerbarer Energien verwirklicht, die sich von Windenergie im Bereich Onshore über Photovoltaik bis zu Biogas erstrecken. Auch Prototypenentwicklungen wie der Einsatz von Energiespeichertechnik sind in Deckung. Der Versicherungsschutz beginnt bei der Errichtung und begleitet den Kunden noch viele Jahre im Betrieb. Dadurch unterstützt die Württembergische Versicherung AG Technologien, die den Ausstoß von 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 Deckungsform KomfortSchutz oder PremiumSchutz vereinbart ist – 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:

- Baustein „Mehrkosten für behördlich nicht angeordnete energetische Modernisierung“: Übernahme der Mehrkosten für behördlich nicht veranlasste energetische Modernisierung bis max. 10 000 €.
- Baustein „Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung“ für die Zielgruppe privat50plus (Mindesteintrittsalter 50 Jahre): Übernahme der Mehrkosten für altersgerechte Umgestaltung bis max. 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 beispielweise nach einem Brand mit giftigen Substanzen verunreinigt sein.

Im Bereich der Hausratversicherung werden im Premium-Schutz 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 Wiederbeschaffung der Sache in derselben Art und Güte infolge Technologiefortschritts nicht mehr möglich ist oder nur mit unwirtschaftlichem Aufwand möglich wäre. Die Ersatzgüter müssen hierbei den vorhandenen Sachen möglichst nahe kommen.

Nachhaltige Kapitalanlagen⁶

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 ist auf Grund 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,

⁶ GRI G4-FS11

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 550 Megawatt nachhaltiger und umweltfreundlicher Erzeugungskapazität ist. Daraus resultiert umgerechnet eine jährliche Stromproduktion über das Gesamtportfolio hinweg von rund 825 Gigawattstunden (GWh) pro Jahr. Damit können rund 200 000 Haushalte (bei einem unterstellten durchschnittlichen Verbrauch von 4 000 bis 4 500 kWh p. a.) jährlich mit grünem Strom versorgt werden, was zu einer CO₂-Einsparung von rund 435 000 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 verstärkt 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 der W&W AG ist zum Jahresende auf einen Marktwert von rund 200 Mio € angestiegen.

Für das Jahr 2018 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 intensiviert werden.

Nachhaltigkeitsaspekte

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte

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

Der W&W-Konzern übernimmt die gesellschaftliche Verantwortung nachhaltigen Handelns, indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für umweltbewusstes Handeln sensibilisiert werden. Diese gesellschaftliche Verantwortung ist u. a. im Nachhaltigkeitsleitbild des W&W-Konzerns dokumentiert. Sofern Vergütungssysteme von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zielvereinbarungen enthalten, sind diese auf Nachhaltigkeit auszurichten.

Über einen konzernweit geltenden Verhaltenskodex werden alle Organmitglieder, Führungskräfte, 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.

Die W&W AG hält sich zudem an die mit dem Betriebsrat getroffenen Betriebsvereinbarungen, welche sich an den Interessen der Arbeitnehmer orientieren. Für Mitarbeiter des Innendienstes sowie des angestellten Außendienstes der Versicherer Württembergische und Karlsruher und des Geschäftsfelds BausparBank gelten je nach Unternehmenszugehörigkeit die mit den Gewerkschaften ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und DHV-Die Berufsgewerkschaft e. V. vereinbarten Tarifverträge. Darin sind u. a. Regelungen zur Vergütung von Mehrarbeit wie auch jährliche Sonderzahlungen enthalten.

Es werden generell mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Standards eingehalten. Darüber 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, Karlsruhe, Bad Vilbel und Berlin –, stehen die deutschen Standards, in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, im Fokus.

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 gewähr-

leisten soll. So duldet der W&W-Konzern keinerlei Diskriminierung 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 zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Gesellschaften des W&W-Konzerns 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 Zukunftsfähigkeit 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 Privatleben, zum Gesundheitsmanagement sowie zur Weiterbildung und -entwicklung. Im Folgenden werden einige Beispiele genannt, die diese Aktivitäten widerspiegeln.

Frauen Netzwerk

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-Frauen Netzwerk das Hospitanz-Programm „Erstkontakt Führung“ an. Dieses richtet sich an Frauen, die herausfinden wollen, ob sie eine Führungsposition anstreben möchten.

Neben der gesetzlichen Quote (2016) gibt es bereits seit 2012 eine freiwillig verordnete Quote zur Förderung von Frauen im W&W-Konzern. Dies führte im Laufe der Jahre zur Etablierung folgender Maßnahmen:

- Die Quotenerreichung als Zielvereinbarung für Führungskräfte.
- 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 Privatleben und Beruf.

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.

Seit Ende 2010 ist die W&W AG aktives Mitglied des X-Company-Netzwerks Region Stuttgart, eine Initiative der Diversity-Netzwerke von HP, KPMG, SAP, Mercedes Benz Bank/DFS, Stadt Stuttgart, 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. Jährlich finden ein themenbezogener Workshop mit Vorständen und Geschäftsführern der beteiligten Unternehmen sowie ein Treffen der HR-Verantwortlichen 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“ nahe bringt. Jedes Unternehmen führt ein bis zwei Module des Programms durch und ist „Gastgeber“ für die jeweiligen Module.

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 Mitarbeiter gewonnen, gehalten und bestmöglich motiviert werden. Die Auszeichnung als FairCompany von Karriere.de bestätigt den fairen Umgang mit Berufsanfängern und Praktikanten in der W&W-Gruppe.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die zahlreichen Veränderungen in der Gesellschaft, wie der demografische Wandel und die Digitalisierung, wirken sich auch auf das Arbeiten im W&W-Konzern aus. Besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekommt mehr Relevanz.

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

Seit 2013 wurden deshalb im W&W-Konzern sukzessiv Betriebsvereinbarungen in den unterschiedlichen Unternehmen zur anlassbezogenen mobilen Arbeit für zu nächst ein Jahr und seit 2016 dauerhaft konzernweit abgeschlossen. Damit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb des Büros arbeiten. Die 2017 abgeschlossenen Konzernbetriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten sowie zur Telearbeit bilden die Grundlage dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch außerhalb des W&W-Büros, mobil oder stationär von Zuhause, 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.

Im Bereich der Angebote für Eltern und Pflegende wird die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem pme Familienservice fortgeführt. Damit besteht weiterhin bundesweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich ausführlich online und telefonisch bei Fragen der Kinderbetreuung und Pflege beraten zu lassen. Zusätzlich können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 2014 auch ein Lebenslagencoaching des pme Familienservices in Anspruch nehmen. Auch die Kosten für individuelle Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wie z. B. Vermittlungen einer Kinderbetreuung oder von Pflegeplätzen, werden vom Arbeitgeber übernommen. Mit der transparenten Zusammenstellung und breiten internen Kommunikation aller Arbeitgeberleistungen in beruf+ werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über die Angebote des pme Familienservice informiert und das Angebot in Erinnerung gerufen.

Außerdem bieten wir eine Regelbetreuung für die Kinder der W&W-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in den Kindertagesstätten Feuerseepiraten in Stuttgart und Seepferdchen in Ludwigsburg. 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 2017 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 Intranet wichtige Informationen, unter anderem zu Pflegestützpunkten, Unterstützungsleistungen, Vollmachten. Auch konkrete Workshopangebote oder Informationsveranstaltungen rund um die Themen Home- und ElderCare sind dort bereitgestellt.

Der Intranetauftritt ist für den gesamten Themenbereich „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ zielgruppengerecht gestaltet. So können im Bedarfsfall schnell Informationen und Angebote gefunden werden. Die W&W wurde bereits dreimal mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet, zuletzt 2015. Das Prädikat würdigt das nachhaltige Engagement der W&W-Gruppe zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie zur Chancengleichheit. Die Rezertifizierung steht 2018 erneut an.

Folgende Maßnahmen sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Beratung durch Familienservice Stuttgart
- Notfallbetreuung im Eltern-Kind-Zentrum, Stuttgart-West
- Eltern-Kind-Büros
- Ferienbetreuung
- Betriebliche Kindertagesstätten in Stuttgart und Ludwigsburg
- Elternseminar „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- Betriebliche Pflegezeit
- Workshops für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Flexible Arbeitszeiten

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 2017 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 eine Infomesse „Ein digitaler Tag bei W&W“ an den beiden Standorten Stuttgart und Ludwigsburg durchgeführt, die der Information und Sensibilisierung aller Beschäftigten für Digitalisierung, Trends und Technologien in und außerhalb des W&W-Konzerns diene.

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.

Abwesenheiten⁷

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 Mitarbeiter natürlich von hoher Bedeutung, denn sie leisten einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Unsere Mitarbeiter 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.

Art ⁸	Name der Firma	Anzahl Fälle	Summe Tage
Betriebsunfall	Wüstenrot Bausparkasse AG	2	2
	W&W Informatik GmbH	1	1
	Württembergische Lebensversicherung AG	1	7
	Württembergische Versicherung AG	9	199
	W&W Service GmbH	3	11
Ergebnis		16	221
Wegeunfall	Wüstenrot Bausparkasse AG	3	24
	W&W Informatik GmbH	5	67
	Wüstenrot & Württembergische AG	1	24
	Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank	1	27
	Württembergische Versicherung AG	7	104
	W&W Produktion GmbH	1	5
	W&W Service GmbH	2	10
Ergebnis		20	260
Gesamtergebnis		36	481

⁸ 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.

⁷ GRI G4-LA6
Zahlen werden im Nachfolgenden grundsätzlich für den Innendienst angegeben, da der Kernmarkt des W&W-Konzerns Deutschland ist.

⁹ GRI G4-LA8

Es gab 2017 keine arbeitsbedingten Todesfälle im W&W-Konzern. Eine Unterscheidung nach Geschlecht ist für uns nicht relevant.

Gesundheitsmanagement⁹

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 Mitarbeiter in unterschiedlichen Ausprägungen.

Der W&W-Konzern bietet ein ständiges Angebot an Betriebssportgruppen mit ca. 20 Sportarten von Badminton über Fußball und Tennis bis hin zu Volleyball. Daneben finden Rücken-, Yoga-, Gehirnfitness-, Zumba- und Fasziengkurse statt, an denen 2017 rund 600 Personen teilnahmen, sowie Gesundheitsseminare. Darüber hinaus gab es im Geschäftsjahr 2017 eine umfangreichere Sonderaktion mit einem Rücken-Screening eines externen Anbieters.

Das im Jahr 2015 gestartete Projekt zur Bewegten Pause wurde in den Regelbetrieb überführt und wird jährlich weiter ausgebaut. Bei diesem Projekt werden einzelne Mitarbeiter als Mentoren ausgebildet und führen dann die Bewegte Pause in ihren Einheiten durch. In der bewegten Pause finden Gymnastikübungen statt, die für 2x15 Minuten pro Woche auf Arbeitszeit gemacht werden können. Unter dem Motto „Stark in die Zukunft“ wurde 2015 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 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 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch Krankheiten ausfallen, versucht die W&W zu minimieren, indem ein Kursangebot im Bereich der Stressprävention und des Resilienztrainings angeboten wird. Ebenfalls wird mit ex-

ternen 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 die Mitarbeiter, deren Angehörige und Pensionäre des W&W-Konzerns bestehen in Form von Stiftungen und Verbänden verschiedene Unterstützungskassen:

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

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

Die **Unterstützungskasse der Wüstenrot-Unternehmen** gewährt freiwillige einmalige oder wiederholte Unterstützung an die aktiven und ehemaligen Mitarbeiter und Handelsvertreter bei Hilfsbedürftigkeit.

Weiterbildung pro Mitarbeiterkategorie und Geschlecht¹⁰

Bei den weiblichen Führungskräften lag die Weiterbildung im Schnitt bei 23 Stunden. Die männlichen Führungskräfte haben durchschnittlich 35 Stunden Weiterbildung in Anspruch genommen.

Bei den Mitarbeiterinnen lag die Weiterbildung im Schnitt bei 10 Stunden, bei den Mitarbeitern im Durchschnitt bei 18 Stunden.

Personalbestand Inland¹¹

Im Jahr 2017 waren im W&W-Konzern 7 868 Mitarbeiter beschäftigt, davon rund 49 % männlich und knapp 51 % weiblich, mit 45 verschiedenen Nationalitäten. Bei der W&W AG waren im Berichtsjahr 516 Personen angestellt, bei der Wüstenrot Bausparkasse waren es 1 659. Die Württembergische Versicherung hatte 2 736 und die Württembergische Lebensversicherung 774 Angestellte.

Per 31. Dezember 2017 waren 338 Auszubildende und Duale Studenten im W&W-Konzern angestellt, davon waren 42 % weiblich und 58 % männlich. Insgesamt 126 Auszubildende und Duale Studenten starteten im Jahr 2017 ihre Ausbildung in der W&W, davon waren 35,7 % weiblich und 64,3 % männlich.

Der Frauenanteil in Führungspositionen im Konzern-Innendienst lag im Jahr 2017 bei 25,2 %.

Altersstruktur im W&W-Konzern per Dezember 2017 (ohne Mitarbeiter in der Passivphase der Altersteilzeit)

Konzern Inland		
Alter	in Prozent	Anzahl
< 30 Jahre	9	692
30 – 50 Jahre	48	3 666
> 50 Jahre	43	3 308

Führungskräfte im W&W-Konzern im Inland 2017¹²

	Frauen	Männer
in Prozent		
Innendienst		
Vorstand/Geschäftsführung	5,9	94,1
Führungsebene 1	12,9	87,1
Führungsebenen 2 und 3	28,2	71,8

Eine Unterscheidung nach Alter wird vom W&W-Konzern nicht vorgenommen, da sie als nicht relevant angesehen wird.

Diskriminierungsvorfälle¹³

Im Jahr 2017 hat die W&W keinen Fall von Diskriminierung zu verzeichnen.

¹⁰ GRI G4-LA9, im Innendienst, ohne Mitarbeiter in der Passivphase der Altersteilzeit.

¹¹ GRI G4-LA12, Personalbestand im Innendienst inklusive festangestelltem Außendienst. Der Personalbestand wird ohne Azubis, Aushilfen und Praktikanten, aber inklusive der Mitarbeiter in der Passivphase der Altersteilzeit sowie ruhen-der Arbeitsverhältnisse (z. B. Mitarbeiter in Elternzeit, Mutterschutz) ausgewiesen. Mitarbeiter werden in Köpfen ausgewiesen. Jeder Mitarbeiter wird einmal gezählt.

¹² Im Innendienst, ohne festangestellten Außendienst.

¹³ GRI G4-HR3

Umweltbelange

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Als Finanzdienstleister ohne physische Produktion 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 zur 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. Dazu gehören 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, Kantine und Rechenzentren sowie Sport- und Versammlungsräume. Darüber hinaus hat die W&W weitere Standorte, zum Beispiel in Karlsruhe, München und Bad Vilbel, sowie weitere Außenstellen. Da es sich dabei jedoch um angemietete Flächen handelt, stehen der W&W keine Zahlen dazu zur Verfügung. Der Gestaltungsspielraum in Bezug auf Energieverbrauch ist dort zudem eher gering.

Die zwei Hauptstandorte Ludwigsburg/Kornwestheim und Stuttgart decken rund 87 Prozent der vorwiegend genutzten Flächen der W&W ab. Deshalb nehmen wir im Bericht nur auf die Standorte Ludwigsburg/Kornwestheim und Stuttgart Bezug. 2017 nutzte der W&W-Konzern in Ludwigsburg/Kornwestheim 65 545 m² Bürofläche, in Stuttgart waren es 47 351 m².

Ressourcenmanagement

Das Thema Ressourcenverbrauch und -beschaffung ist auch im Nachhaltigkeitsleitbild der W&W-Gruppe integriert. Wir wollen sparsam mit den natürlichen Ressourcen umgehen 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 ziehen bei der Auswahl unserer Zulieferer und Lieferanten nebst ökonomischen auch soziale und ökologische Kriterien mit ein.

Reisemanagement

Bei der Umsetzung dieser Leitlinie spielt auch die Reise-richtlinie eine große Rolle, mit der wir die Treibhausgasemissionen verringern wollen. Demnach ist vor jeder Reise generell zu prüfen, ob statt der Reise auch alternative Kommunikationsformen wie etwa Telefon- und Videokonferenzen genutzt werden können. Bei Entfernungen unter 600 km einfache Wegstrecke darf das Flugzeug nur in begründeten Ausnahmefällen benutzt werden. Bei beruflichen Auswärtstätigkeiten sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel wie Bus oder Bahn zu benutzen, insbesondere bei Fahrten zum und vom Flughafen. Hierfür stellt der Konzern seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenlose VVS-Tickets zur Verfügung.

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 zurück fährt. Außerdem bietet der Konzern Vergünstigungen für die tägliche Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs mit dem DB-Jobticket und dem VVS-Firmenticket.

Im Jahr 2017 gab es erneut die Kooperation „bahn.corporate mit 100 % Ökostrom“ mit der Deutschen Bahn. Dabei soll der Primärenergieverbrauch gesenkt sowie CO₂-, Stickoxid- und Feinstaub-Emissionen verringert werden.

Ein weiterer Bestandteil der Umweltleitlinie ist die Einhaltung der CO₂-Richtlinien zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes der Dienstwagenflotte. 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 vor allem nach dem Kriterium niedriger CO₂-Emissionswert ausgewählt. Die derzeitige Flotte umfasst auch vier Elektrofahrzeuge, die von den Mitarbeitern kurzfristig als Dienstfahrzeuge genutzt werden können. Der derzeitige CO₂-Emissionswert der W&W-Kfz-Flotte liegt bei 120 g/km. Dieser Wert soll künftig weiter reduziert werden.

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 folgt 2018. 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. So werden durch den Einsatz von Wasserspendern mit Karaffen Getränkeverpackungen reduziert. Durch neue Medientechnik, wie zum Beispiel Surface Hub, kann auf Flipcharts und somit auf die Verwendung von Papier verzichtet werden.

Insbesondere beim Thema Energie werden zudem unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt – von der Wahl des Energieträgers über den vollflächigen Einsatz von LED-Beleuchtung bis zur Vorrüstung der Parkhausdächer für Photovoltaikanlagen. Schwerpunkt dabei ist die Klimatisierung, also das Heizen, Kühlen und Belüften der Gebäude. Hier kommen sowohl eine 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 Klimatisierungskonzeptes 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.

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 Zuhause 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, die ab 2018 verfügbar sind, fördern zusätzlich eine nachhaltige Mobilität. Weiterhin laufen die Verhandlungen mit den Kommunen zur optimalen Anbindung des neuen Konzernstandorts spätestens ab 2023 an den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Projektseitig ist bereits eine Bushaltestelle an zentraler Stelle eingepplant.

Umweltschutz in Bezug auf Neubau

Auch in anderen Bereichen des Konzerns wird Umweltschutz groß geschrieben. So etwa bei der W&W-Tochtergesellschaft Wüstenrot Haus- und Städtebau GmbH (WHS), die in der Bau- und Immobilienbranche in den Bereichen Städtebau, Wohnbau, Immobilienmanagement und Projektmanagement zu Hause ist.

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 und zum Klimaschutz zu erwähnen.

Beim Wohn- und Gewerbebau wird besonders hoher Wert auf technische Standards gelegt, um dem Aspekt der Nachhaltigkeit gerecht zu werden. Die Wüstenrot Haus- und Städtebau beabsichtigt, auch weiterhin alle Projekte in der Entwicklung im Hinblick auf die Energieeffizienz nach Kriterien der neuesten EnEV-Richtlinien zu erstellen sowie auf eine nachhaltige und ökologische Bauweise zu achten. Im Bereich Immobilienmanagement bewirtschaftet die WHS sowohl die eigenen Wohn- und Gewerbeimmobilien sowie die Dritter mit einem ganzheitlichen Ansatz.

Im Geschäftsfeld Projektmanagement, dem vierten und jüngsten Standbein der Wüstenrot-Tochter, fungiert sie als vertrauensvoller Partner und unterstützt private und institutionelle Bauherren bei der Umsetzung ihrer Visionen. Dazu bietet sie ein breites Dienstleistungsangebot für eine werthaltige Bewirtschaftung und Verwaltung von Bestandsimmobilien. Ob Redevelopment, technische Due Diligence oder BIM Management – 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 Fa. Teinacher ausgeschenkt, welches das Prüfsiegel 2016 „Gesicherte Nachhaltigkeit“ trägt. Die Salat- und Desserttheke am Standort Ludwigsburg kühlen wir umweltfreundlich, 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 wird weniger heißes Wasser sowie Reinigungsmittel verbraucht.

Green IT

Im Rahmen der Green IT schaffen wir zukunftssichere und energieeffizientere W&W-Rechenzentren unter Berücksichtigung ökologischer Auswahlkriterien, wie Stromverbrauch, CO₂-Emission und Flächenverbrauch. Anhand dieser Auswahlkriterien wurde bereits 2013 am Standort Stuttgart ein neues, ökologisch effizienteres Rechenzentrum errichtet. Durch den großen Abstand zwischen den Rechenzentren Kornwestheim und Stuttgart liegt eine höhere Sicherheit bei Großschadenerscheinungen vor.

Mitte 2017 wurde zudem ein zweites neues Rechenzentrum am Standort Kornwestheim in Betrieb genommen. Durch folgende Punkte wurde die Energieeffizienz erheblich verbessert:

- Energieeffizientere Kälteanlagen und Umluftkühlgeräte (EC Ventilatoren).
- Gleitende freie Kühlung ab einer Außentemperatur unter 12 °C (100 % freie Kühlung mind. 3 800 h/a).
- Optimierte Aufstellung der IT Schränke: Ausrichtung nach Kalt-/Warmgangprinzip.
- Zusätzliche Einhausung der Schränke und des Kaltganges. Dadurch wird die kalte Luft zielgerichtet an die Racks geführt und es wird nicht der gesamte Raum gekühlt.
- Stromkabel und Datenkabel befinden sich an der Decke in separaten Trassen. Dadurch ist der Doppelboden von Kabeln und anderen Einbauten frei, sodass die kalte Luft ungehindert zirkulieren kann.

Weitere Aspekte tragen zur Green-IT bei:

- Ausrichtung der Bodenplatten im Doppelboden nach neuesten Erkenntnissen.
- Optimierung der Rechenzentrum-Geografie: Aufteilung der Bereiche in verschiedene Leistungsdichten, z. B. Netzwerk, IT, Datensicherung.
- Raumtemperatur auf rund 23 °C erhöht: Zuluft: 20 °C, Rückluft: 30 °C, Raumtemperatur konstant; Zulufttemperatur in Abhängigkeit der erforderlichen Kühlleistung.
- Installation zusätzlicher Temperatur- und Luftfeuchtemessgeräte, um Klimazonen zu erkennen, z. B. „Wärme-Nester“.
- Nutzung der Abwärme des Rechenzentrums für Bürogebäude.
- Virtualisierung dezentraler Serversysteme, was zur Verhinderung von Mehrkosten beiträgt.

Energie

Im Jahr 2017 wurde die Lüftungsanlage im Hochhaus Süd in Ludwigsburg erneuert. Durch den Einsatz frequenzgesteuerter Motoren kann der Energieverbrauch reduziert werden. Dieselbe Maßnahme wird derzeit in der Lüftungsanlage im Gebäude Rotebühlstraße 74, Stuttgart, durchgeführt und soll 2018 fertiggestellt werden. Darüber hinaus werden die vorhandenen Umwälzpumpen bei notwendigem Ersatz fortlaufend durch effizientere Pumpen ausgetauscht.

Ziele und Maßnahmen

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Umsetzung
Energie	Reduzierung des Energieverbrauchs in Gebäuden	Erneuerung Lüftungsanlage Hochhaus Ludwigsburg im Jahr 2017. Reduzierung des Energieverbrauchs durch Einsatz frequenzgesteuerter Motoren.	Vollständig
		Erneuerung Lüftungsanlage im Gebäude Rotebühlstraße 74, Stuttgart. Maßnahme wird durchgeführt und 2018 fertiggestellt. Reduzierung des Energieverbrauchs durch Einsatz frequenzgesteuerter Motoren.	Teilweise
	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.	Teilweise
		Möglichkeit für Telefon- und Videokonferenzen werden ausgebaut. Einsparung von separaten Telefongeräten durch PC-gestützte Telefonie (Skype for Business).	Teilweise
		Virtualisierung dezentraler Serversysteme, dadurch Verhinderung von Mehrkosten und Verbesserung der Energiebilanz steht, wo möglich, im Fokus.	Teilweise
		Schwärzungsgrad beim Drucken wurde auf 75 % reduziert. Dadurch kann der Tonerverbrauch um 25 % reduziert werden.	Vollständig
		Für 2018 ist die Auslieferung von neuen effizienten Notebooks im Außendienst geplant.	Geplant
	Verbesserung der Energieeffizienz im Rechenzentrum Kornwestheim	Energieeffizientere Kälteanlagen und Umluftkühlgeräte.	Vollständig
		Gleitende freie Kühlung ab einer Außentemperatur unter 12 C°.	Vollständig
Mobilität	CO ₂ -Regelung	Optimierte Aufstellung der IT-Schränke und zusätzliche Einhausung der Schränke und des Kaltganges.	Vollständig
		Optimierung der Rechenzentrum-Geografie.	Vollständig
		Ständige Anpassung der CO ₂ -Richtlinie 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 Wärmeerzeugung mit Holzhackschnitzeln.	Teilweise
		Wärmetauscher der Klimaanlage zur Wärmerückgewinnung.	Teilweise
		Wärmepumpe für die Rückgewinnung der Abwärme des Rechenzentrums.	Teilweise
	Effizientere Flächennutzung	Energie- und kostensparendes Klimakonzept mit klassischer Klimaanlage und Betonkernaktivierung.	Teilweise
		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 W&W-Standorts Ludwigsburg/Kornwestheim an den ÖPNV in Ludwigsburg	Kostenfreie E-Bike-Ladestationen im Campus.	Geplant	
	Verhandlungen mit den Kommunen zur optimalen Anbindung des neuen Konzernstandorts spätestens ab 2023 an den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV).	Teilweise	

Eingesetzte Materialien¹⁴

Material	2017	2016
Menge/Stückzahl		
Kopierpapier gesamt	35 590 000	40 743 000
Davon Weiß-TCS (FSC-Standard)	33 125 000	37 190 500
Davon Recycling-Papier (Blauer Engel)	2 465 000	3 552 500
Transaktionspapier (Papier für Kundenbriefe)	51 861 100	40 917 800
Tintenpatronen Drucker (Außendienst)	4 093	3 282
Tonerkartuschen (Außendienst)	5 205	6 292
Toner von Lexmark-Druckern (Innendienst)	3 086	3 605
Toner, Entwickler und Tinte für Rollendruckverfahren	363	514
CD-Rohlinge	2 620	5 165

Mitte des Jahres 2017 wurde im Hochleistungsendlosdruck bzw. Rollendruckverfahren die Technologie der Drucksysteme von Lasersystem auf Tinte gewechselt. Dadurch konnte der Verbrauch von Toner, Entwickler und Tinte deutlich von 514 im Jahr 2016 auf 363 Stück im Jahr 2017 bzw. von rund 4 300 kg auf rund 2 700 kg reduziert werden. Aufgrund der Größe der Toner beim Rollendruckverfahren wird neben der Menge auch das Gewicht angegeben.

Der Verbrauch an Toner und Tintenpatronen im Innendienst sank von rund 3 600 auf rund 3 000 Stück. Dieser Rückgang erklärt sich durch die permanente Verkleinerung der Druckerflotte sowie durch Reduzierung des Schwärzungsgrads.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation¹⁵

In Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim

In kWh	2017
Stromverbrauch	15 582 377
Brennstoffverbrauch: Erdgas (Heizung)	9 086 960
Brennstoffverbrauch: Heizöl (Heizung)	2 809 213
Diesel (Notstrom)	38 000
Fernwärme (Heizung)	64 308 400
Gesamt	91 824 950
Anteil Rechenzentren	3 938 365
Anteil Gastronomie	2 103 022

14 GRI G4-EN1

15 GRI G4-EN3

16 GRI G4-EN6

17 GRI G4-EN8, Quelle: Belieferung jeweils durch den örtlichen Versorger

18 GRI G4-EN23

19 GRI G4-EN15, GRI G4-EN16, GRI G4-EN17

Verringerung des Energieverbrauchs¹⁶

Mit der Erneuerung der über Frequenzumformer angeschlossenen Motoren im Hochhaus Ludwigsburg ergibt sich eine rechnerische Reduzierung des Energieverbrauchs in Höhe von ca. 147 000 kWh p. a. (unter Annahme von durchschnittlichen Betriebszeiten an den Nutzungstagen).

Weitere Verringerungen des Energieverbrauchs können für das Jahr 2017 noch nicht angegeben werden. Da die Dienstleistungen im Facility Management im Berichtsjahr auf einen neuen Dienstleister übertragen wurden, ist eine Gegenüberstellung der Werte der letzten Jahre mit dem vergangenen Geschäftsjahr nicht möglich.

Gesamtwasserentnahme nach Quellen¹⁷

Der Wasserverbrauch an den Standorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim betrug im Jahr 2017 rund 64 075 m³.

Gesamtgewicht des Abfalls¹⁸

Im Berichtsjahr 2017 beträgt das an den Hauptstandorten Stuttgart und Ludwigsburg/Kornwestheim entsorgte Gesamtabfallgewicht 801 Tonnen. Der Anteil an Deponie-Abfall beträgt 0 Tonnen.

Da die Abrechnungen erst im Februar erfolgen, wurden die Mengen aus den Monatsberichten des Betreibers und dessen Entsorgers abgefragt.

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 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\2017\Waste disposal.

Treibhausgas-Emissionen¹⁹

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

sions-Kategorie Scope 1 werden alle direkten Treibhausgas-Emissionen, wie z. B. Erdgas, angegeben. Unter Scope 2 fallen indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen wie Strom und Heizenergie. Der CO₂-Ausstoß durch Benutzung der Deutschen Bahn oder des Fuhrparks wird unter Scope 3 gefasst.

CO₂-Ausstoß

In kg	2017
Heizöl EL	786 580
Erdgas	1 999 131
Diesel	10 640
Strom	7 666 530
Fernwärme	7 717 008
CO₂ gesamt	18 179 888
Anteil Rechenzentren	1 607 163
Anteil Gastronomie	628 632
Abfall	17 464
Benutzung Deutsche Bahn	26 288
Benutzung Fuhrpark	2 039 543

Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen²⁰

Eine Ersparnis der THG-Emissionen gab es im Jahr 2017 etwa durch die Kooperation „bahn.corporate mit 100 % Ökostrom“ mit der Deutschen Bahn. Im Berichtsjahr wurde durch die Bahnfahrt im Vergleich zum Pkw folgender Beitrag zur Ressourcenschonung geleistet:

- Senkung des Primärenergieverbrauchs: – 190 912 [Liter, Benzinäquivalent]
- Verringerung von CO₂-Emissionen: – 565 184 [kg]
- Verringerung von Stickoxid Emissionen: – 1 468,66 [kg]
- Verringerung von Feinstaub Emissionen: – 41,27 [kg]

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

Weitere THG-Emissionsreduzierungen als direkte Folge von Initiativen zur Reduzierung von Emissionen können nicht angegeben werden. Im Jahr 2017 wurden die Dienstleistungen im Facility Management auf einen neuen Dienstleister übertragen. Aufgrund dieses Betreiberwechsels ist eine Gegenüberstellung der Werte der letzten Jahre mit dem vergangenen Geschäftsjahr nicht möglich.

²⁰ GRI G4-EN19

²¹ GRI G4-HR1

²² GRI G4-HR9, GRI G4-HR10, GRI G4-HR11

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 signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten, werden so derzeit nicht gemessen.²¹ 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 Lieferanten²²

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 Menschenrechtskriterien überprüft werden. 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 – u. a. in Bezug auf Nachhaltigkeitszertifikate, Unterstützung von Projekten gegen Kinder- und Zwangsarbeit oder für die Einhaltung der Menschenrechte, Mitgliedschaft von Organisationen CoC – und diese Ergebnisse miteinfließen zu lassen. Zukünftig ist zudem geplant, 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 menschenrechtlicher Auswirkungen bekannt. Im Falle eines Bekanntwerdens erfolgt eine gesonderte Prüfung des Sachverhalts, der bei negativem Ergebnis bis zum Abbruch der Geschäftsbeziehungen führen kann.

Soziales

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

Große gesellschaftliche Verantwortung übt die Wüstenrot Stiftung aus, die hinter dem Ankeraktionär der W&W, der Wüstenrot Holding AG, steht. Sie fördert Projekte aus den Bereichen Denkmalschutz und Denkmalpflege, Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung sowie Lehre, Bildung und Erziehung und erhält dafür große Aufmerksamkeit. So hat sie die Instandhaltung der Kaiser-Wilhelm-Gedächtnis-Kirche von Egon Eiermann in Berlin gefördert, welche 2017 wiedereröffnet wurde. Auch die 2017 fertiggestellte Reparatur und Instandsetzung des Umlauftanks 2 von Ludwig Leo in Berlin wurde von der Wüstenrot Stiftung unterstützt. Im Bereich Wissenschaft und Forschung führt sie Forschungsprojekte durch, etwa zu neuen Wohnformen für ein möglichst langes selbstständiges Leben älterer Menschen oder zu innovativen Lösungen für bedürfnisgerechte und differenzierte Wohnangebote. Außerdem vergab die Stiftung 2017 wieder Stipendien und Förderpreise, wie den Gestaltungspreis oder die Dokumentar fotografie Förderpreise.

Der W&W-Konzern ergänzt dieses Engagement unter anderem durch die jährliche Weihnachtsspende, die ausgewählte Projekte in der Region bekommen. 2017 ging die Weihnachtsspende an die Jugendfarm Kornwestheim e.V. sowie an den Verein 46PLUS Down-Syndrom Stuttgart e.V. in Kooperation mit dem SV Salamander Kornwestheim 1894 e.V. Darüber hinaus förderte die W&W AG zusammen mit der Stadt Stuttgart auch 2017 den Preis „Partner für Sicherheit“ zur Kriminalitätsvorbeugung, der im zweijährigen Turnus stattfindet, und unterstützte die Kriminalprävention der Stadt Ludwigsburg. Weiteres Engagement gibt es durch Spenden und Sponsoring der Tochterunternehmen der W&W AG, durch Kooperationen mit Schulen, Hochschulen und Medien, durch die W&W-Kunstsammlung sowie im Bereich der Kindertagesbetreuung.

Spenden & Sponsoring

Die W&W AG und ihre Tochterunternehmen sponsern regionale Vereine und Veranstaltungen, insbesondere im Bereich Sport, aber auch in den Bereichen Kultur und Soziales. Die Hauptsponsoringaktivitäten entfallen dabei auf die Wüstenrot Bausparkasse und die Württembergische Versicherung.

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:

- 46PLUS Down-Syndrom Stuttgart e.V. in Kooperation mit SV Salamander Kornwestheim 1984 e.V.,
- Friedrich-August-von-Hayek-Stiftung,
- Jugendfarm Kornwestheim e.V.,
- KIT Karlsruher Institut für Technologie,
- Ludwigsburger Schlossfestspiele,
- Sicheres Ludwigsburg, Förderverein zur Kriminalprävention e.V.,
- Stifterverband für die Deutsche Wirtschaft,
- Universität Hohenheim,
- Verein zur Förderung des Hauses der Geschichte und
- Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft

Darüber hinaus gab es auch im Jahr 2017 wieder Spendenaktionen, die durch das Engagement der Mitarbeitenden zustande kamen, wie etwa der „Wunschzettel-Baum“ in Zusammenarbeit mit der Stadt Ludwigsburg, über den Weihnachtswünsche bedürftiger Kinder erfüllt werden.

Wüstenrot sponsert u. a.

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

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

Die Württembergische sponsert insbesondere Vereine und Organisationen wie zum Beispiel

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

W&W-Kunstsammlung

Die W&W-Kunstsammlung umfasst rund 3.000 Werke. Vertreten sind vor allem südwestdeutsche Künstler des 20. Jahrhunderts mit zum Teil internationalem Rang.

Kindertagesbetreuung

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.

Hochschul- und Medienkooperationen

W&W-Hochschulkooperationen sind aktuell mit der Universität Hohenheim, der Universität Ulm sowie der Hochschule für Technik Stuttgart vereinbart. Des Weiteren wurden Kooperationen mit der Hochschule Reutlingen, der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen sowie der Hochschule der Medien Stuttgart vereinbart, die 2018 starten. 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 „StepOne“.

Darüber hinaus bestehen Kooperationen mit lokalen Zeitungsgruppen. Im Rahmen von Zisch – Zeitung in der Schule arbeitet die W&W seit Ende 2013 mit Schulen bzw. Schülern zusammen. Die Initiative der Ludwigsburger Kreiszeitung soll jungen Menschen das Medium Zeitung nahebringen und Bildung vermitteln. 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.

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert²³

In Mio €	2017
Mitarbeiter	
Löhne und Gehälter	386,9
Sonstige Personalkosten	206,3
Abgaben im Namen der Angestellten	183,9
Gesellschaft	
Laufende Steuern W&W IFRS	28,9
Steueraufkommen	606,2
Spenden	0,1
Verbands- und sonstige Beiträge	3,1
Miete/Leasing Immobilien	14,4
Miete/Leasing EDV	2,6
Aufwand für Betriebseinrichtung	1,6
Büroaufwand	2,8
Kommunikationskosten	18,0
Kraftfahrzeugkosten	6,2
DV-Material/Zubehör EDV	1,1
Wartung EDV	4,7
Aufwendungen für Leiharbeitskräfte	3,2
Versicherungsprämien	3,4
Rechtskosten	8,3
Prüfungskosten	6,0
Beratungskosten	86,6
Aktionäre	
Dividende W&W AG ²⁴	60,9
Unternehmen	
Thesaurierung ²⁵	197,1

24 Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Hauptversammlung.
25 Die Thesaurierung stellt den direkt erwirtschafteten wirtschaftlichen Wert dar.

23 GRI G4-EC1

Compliance

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. Politische Spenden und Beiträge an politische Parteien müssen vom Vorstand oder der Geschäftsführung der betreffenden Gesellschaft entschieden und dokumentiert werden. 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. Die ARGE versteht sich als Einrichtung zur Erörterung von Themen, die unmittelbar oder mittelbar für werthaltiges Wohneigentum, Altersvorsorge und für gesellschaftliche Stabilität relevant sind.

Der Vorstandsvorsitzende der Wüstenrot Bausparkasse ist darüber hinaus Vertretungsberechtigtes Vorstandsmitglied des Verbands der Privaten Bausparkassen e. V. Außerdem ist die Bausparkasse 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 u. a. folgende Vereine durch Mitgliedsbeiträge finanziell unterstützt:

- AGV – Die Versicherer als Arbeitgeber
- Vereinigung Baden-Württembergische Wertpapierbörse e. V. – boerse stuttgart
- vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e. V.
- Europäische Bausparkassenvereinigung
- BBUG / Baden-Badener Unternehmer Gespräche, Baden-Baden

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

Gesamtwert politischer Spenden²⁶

Es gab 2017 keine politischen Spenden oder Beiträge an politische Parteien.

Gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten

Corporate Governance/Compliance

Die Unternehmen des W&W-Konzerns unterliegen den nationalen sowie europäischen Anforderungen der Versicherungs- und Bankenaufsicht. Für die Versicherungsunternehmen des W&W-Konzerns sind u. a. die Anforderungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) und für die Bankenbranche u. a. das Kreditwesengesetz (KWG) sowie die jeweiligen Konkretisierungen relevant. Sowohl die Versicherungsunternehmen als auch die Institute (i. S. v. § 1 Abs. 1 KWG) haben vor diesem Hintergrund eine sogenannte Compliance-Funktion vorzuhalten, die auf die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien hinwirkt. Dies geschieht bei der W&W AG durch eine konzernweite Compliance-Organisation. Die Gesamtheit aller beim W&W-Konzern eingerichteten Maßnahmen und Prozesse zur Überwachung der Einhaltung der Regelkonformität werden im W&W-Konzern als Compliance Management System (CMS) bezeichnet. Bei der Ausgestaltung des CMS orientiert sich der W&W-Konzern am IDW Prüfungsstandard 980. 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 Vermögensschäden rechtzeitig erkannt und verhindert werden.

Die Compliance-Funktion ist ein wesentlicher Bestandteil des CMS, eingebettet in das W&W-Governance-System und Teil des internen Kontrollsystems des W&W-Konzerns. Der W&W-Konzern folgt dabei dem Konzept der „drei Verteidigungslinien“, wodurch u. a. Rechtsrisiken kontrolliert, überwacht und geprüft werden können. So sind die 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 Rechtsrisiken bei. Die interne Revision der W&W AG hat als objektive und unabhängige Prüfungsinstanz die Zielsetzung, dass

26 GRI G4-S06

die Aufgaben der ersten und zweiten Verteidigungslinie anhand konkreter Prüfungshandlungen wirksam erreicht werden. Schließlich werden alle internen Verteidigungslinien ihrerseits durch externe Verteidigungslinien, z. B. der Wirtschaftsprüfer oder weiterer externer 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 bzw. 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 übernimmt die Compliance-Funktion im Rahmen des Compliance-Regelkreises die Überwachung und Beurteilung der Angemessenheit und Wirksamkeit der zur Einhaltung der Rechtsvorschriften oder internen Änderungsvorhaben erforderlichen Maßnahmen.

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 der Möglichkeit korrupter Vorgänge unter anderem 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 in jährlichen Risiko- und Gefährdungsanalysen potenzielle Fraud-Risiken durch die jeweiligen Beauftragten identifiziert, analysiert und bewertet, um betrügerische Handlungen zu verhindern. Darin enthalten ist auch die Prüfung von Korruptionsrisiken.

Darüber hinaus werden die Geschäftsstandorte nicht separat auf Korruptionsrisiken überprüft.²⁷ Die Risikoanalysen werden jährlich aktualisiert und entsprechende Präventionsmaßnahmen umgesetzt. Zudem werden alle gesetzlichen Anforderungen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung für die relevanten Institute abgedeckt. Soweit erforderlich werden geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Fraud implementiert oder angepasst. Im Wege 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 Mitarbeiter zur Vermeidung und Aufdeckung korrupter Handlungen wesentlich. Die Mitarbeiter des W&W-Konzerns sollen daher auffällige Vorgänge an ihre jeweilige 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.

2017 wurden keine Korruptionsverfahren gegen die W&W AG oder ihre Tochterunternehmen geführt. Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften wurden keine verhängt.²⁸ Es gab im Berichtsjahr einen bestätigten Korruptionsfall, der zu einer außerordentlichen Kündigung führte.²⁹

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 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 Konzerndatenschutz einzubinden.

27 GRI G4-S03

28 GRI G4-S08

29 GRI G4-S05

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

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

Im Jahr 2016 wurden die Vorbereitungen zur Gewährleistung der Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung konzernintern begonnen. Die neuen Anforderungen wurden identifiziert und entsprechende Maßnahmen erhoben. Diese sollen bis Mai 2018 umgesetzt sein. Die europäische Datenschutzgrundlage wird dann das aktuelle deutsche Datenschutzrecht ablösen.

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 erfolgt eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit wichtigen Schnittstellen wie Revision, Compliance, Recht und Informationssicherheit. In der Informationssicherheit wird im Rahmen der Zuständigkeit des IT-Sicherheitsbeauftragten die Vermeidung von Schäden durch den Verlust der Verfügbarkeit, Vertraulichkeit oder Integrität von Kunden-, Geschäfts- und Mitarbeiterdaten verfolgt. Sämtliche Datenschutzrisiken werden an das Risikomanagement gemeldet.

Die Abteilung Konzerndatenschutz 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 Konzerndatenschutz in allen Fragen des Datenschutzes beratend zur Verfügung. Jeder Mitarbeiter kann sich unmittelbar mit Hinweisen, Anregungen oder Beschwerden an den Konzerndatenschutz wenden, wobei die Vertraulichkeit gewahrt wird. Für die Kunden und Geschäftspartner sind die Kontaktdaten des Konzerndatenschutzes auf den Webseiten der W&W-Gruppe veröffentlicht. In Deutschland gab es im Jahr 2017 keine wesentlichen Beschwerden in Bezug auf eine Verletzung des Datenschutzes.

Wüstenrot & Württembergische AG

Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers

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

An den Aufsichtsrat der Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart (im Folgenden „W&W“), nach §§ 340a, 341a, 341j i. V. m. §§ 315b, 289b HGB 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“ (im Folgenden „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 340a, 341a, 341j i. V. m. §§ 315b, 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 §§ 340a, 341a, 341j i. V. m. §§ 315b, 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 u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der W&W zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der W&W in der Berichtsperiode.
- 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 und 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 der W&W für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 340a, 341a, 341j i. V. m. §§ 315b, 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

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

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf 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 2018
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jens C. Laue
Wirtschaftsprüfer

ppa. Carmen Auer

Wüstenrot & Württembergische AG

Impressum

Herausgeber

Wüstenrot & Württembergische AG

70163 Stuttgart

Telefon 0711 662-0

www.ww-ag.com

