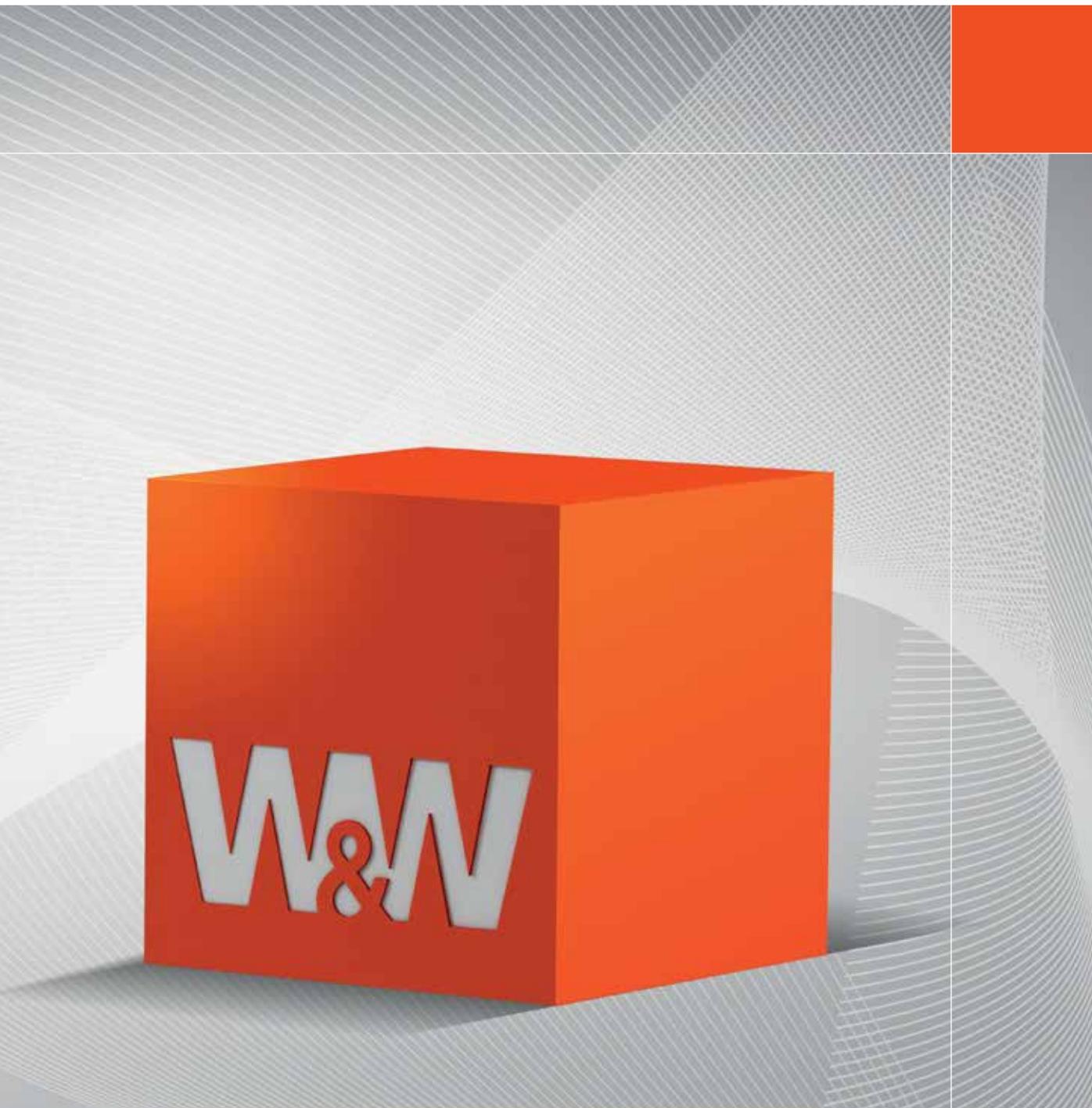


# W&W Asset Management GmbH

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß § 16 InstitutsVergV für 2015



## **Inhaltsübersicht**

Einleitung	2
Vergütungspolitik und –governance	2
Zielsetzung der Vergütungssysteme	3
Vergütungssysteme	3
Verhältnis von fixer und variabler Vergütung	5
Quantitative Angaben	6

## **Einleitung**

Innerhalb der Europäischen Union wurden die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute weiter verschärft und in der Capital Requirements Directive IV (CRD IV) (Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG) festgelegt. Diese Anforderungen wurden in nationales Recht überführt und finden sich unter anderem in der Neuregelung des Kreditwesengesetzes sowie der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) wieder, die seit dem 1. Januar 2014 anzuwenden sind. Mit Inkrafttreten der Capital Requirements Regulation (CRR) (Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 646/2012 (EU)) - ebenfalls zum 1. Januar 2014 - wurden zudem die Vorgaben zur Offenlegung von vergütungsrelevanten Informationen im Rahmen einer unmittelbar geltenden europäischen Verordnung geregelt.

Mit dem vorliegenden Offenlegungsbericht setzt die W&W Asset Management GmbH (WWAM) die Anforderungen an die Offenlegung Vergütungspolitik nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV um.

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben für das Geschäftsjahr 2015 die Vergütungspolitik und -praxis für die Geschäftsleitung und Mitarbeiter. Ergänzend werden Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung der genannten Zielgruppe dargestellt.

## **Vergütungspolitik und –governance**

Als übergeordnetes Unternehmen eines Finanzkonglomerats und einer gemischten Finanzholding-Gruppe ist die Wüstenrot & Württembergische AG (W&W) gemäß der Institutsvergütungsverordnung zur Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie verpflichtet.

Die durch den Vorstand der W&W festgelegte gruppenweite Vergütungsstrategie leitet sich aus der Geschäfts- und der Risikostrategie der W&W ab und bildet einen verbindlichen Rahmen für die Vergütungspolitik. Durch die gruppenweite Vergütungsstrategie wird vermieden, dass unangemessene Vergütungsstrukturen in einem gruppenangehörigen Unternehmen Fehlanreize setzen, die zur Eingehung übermäßig hoher Risiken führt. Dies soll durch Vergütungsstrukturen gewährleistet werden, die zur Gruppenstrategie konsistent sind. Alle zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme sind mit der Geschäfts-, der Risiko- und der Vergütungsstrategie der W&W vereinbar und auf die darin niedergelegten

Ziele, insbesondere die langfristige Sicherung des erfolgreich betriebenen Bauspar-, Kredit und Versicherungsgeschäfts, ausgerichtet. Die Vergütungssysteme leisten einen effektiven Beitrag zur Erreichung dieser Ziele und unterstützen zudem die konservative Risikoausrichtung der W&W-Gruppe.

Die Verantwortung für die Vergütungspolitik - und damit für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme - obliegt dem Aufsichtsorgan für die Vergütung der Geschäftsleiter und der Geschäftsleitung für die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **Zielsetzung der Vergütungssysteme**

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dient dazu, Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, im nachhaltigen Interesse der WW AM risikobewusst zu handeln und ihr persönliches Potenzial voll auszuschöpfen. Über dies hinaus nehmen Interessenvertreter keinen gesonderten Einfluss.

### **Vergütungssysteme**

Die Vergütung der Geschäftsleiter und Mitarbeiter umfasst die Gesamtbarvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtbarvergütung zählen das fixe Jahresgehalt, Sonderzahlungen sowie die variable erfolgsabhängige Vergütung, bei der einem effektiven Risikomanagement und dem Erfordernis einer aufsichtsrechtlich konformen Festsetzung Rechnung getragen wird. Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen etc.

Für das Vergütungssystem der Geschäftsleitung ist das Aufsichtsorgan verantwortlich. Das Aufsichtsorgan achtet bei der Festsetzung der Vergütung darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Geschäftsführers sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne Gründe überschritten wird. Die Vergütung ist in einem schriftlichen Anstellungsvertrag geregelt. Den Geschäftsleitern der WW AM wird neben dem fixen Jahresgehalt eine variable Vergütung gewährt. Das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung beträgt vier zu eins. Über die Höhe der variablen Vergütung wird nach Feststellung des Jahresabschlusses und des Zielerreichungsgrades eines Geschäftsjahres durch das zuständige Aufsichtsorgan entschieden. Basis dafür ist ein Zielvereinbarungssystem, das aus Zielen auf Konzern- bzw. Institutebene, Ressort- und individueller Ebene besteht. Die Ziele werden vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres vom Aufsichtsorgan festgesetzt, wobei sowohl qualitative Ziele als

auch quantitative Ziele verwendet werden. Die Zielvereinbarungen bestehen zu 80 % aus Unternehmens- und zu 20 % aus Individualzielen. Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 und 140 %. Die Zielgrößen sind verstärkt auf Nachhaltigkeit und langfristige Komponenten ausgerichtet.

Die Auszahlung der vom Aufsichtsorgan festgesetzten variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung des Zielerreichungsgrades durch das Aufsichtsorgan spätestens im Juni des Folgejahres. Bei den Geschäftsleitern der WW AM erfolgt die Auszahlung in zwei Teilbeträgen. 50 % der variablen Vergütung werden spätestens im Juni des Folgejahres ausgezahlt, die verbleibenden 50 % werden über einen Zeitraum von drei Jahren zurückgehalten. Die Auszahlung erfolgt bei den Geschäftsleitern der WW AM nur, wenn der Konzern in den drei betreffenden Jahren ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis in Höhe von 100 Mio € erreicht und in keinem der drei Jahre auf der Grundlage der IFRS einen Verlust erzielt. Liegt das durchschnittliche Konzernergebnis unterhalb der Schwelle von 100 Mio € oder erzielt der Konzern in einem oder mehreren Jahren einen Verlust, so verfällt der zurückgehaltene Betrag für das betreffende Geschäftsjahr endgültig und vollständig.

Die Vergütungssysteme der Führungskräfte unterhalb der Geschäftsleiterebene sowie diejenigen der Mitarbeiter, für die die Geschäftsleitung verantwortlich ist, stellen sich wie folgt dar:

Die Vergütung **der leitenden Angestellten** der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung setzt sich in der Regel aus einem Festgehalt und einer erfolgsabhängigen Zieltantieme im Ziel im Verhältnis 82,5 % fix zu 17,5 % variabel zusammen. Die Vergütung der leitenden Angestellten, die nicht der ersten Führungsebene angehören, setzt sich in der Regel aus einem Festgehalt und einer erfolgsabhängigen Zieltantieme im Ziel im Verhältnis 87,5 % fix zu 12,5 % variabel zusammen. Bei der Festlegung der erfolgsabhängigen Tantieme werden die Unternehmensziele zu 40 % und die Individualziele zu 60 % gewichtet. Bei den Unternehmenszielen gelten in der Regel für die leitenden Angestellten dieselben Zielgrößen wie für den jeweiligen Geschäftsleiter. Das gleiche gilt für die Bandbreite der Zielerreichung. Die Auszahlung der Tantieme erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres.

Die Entlohnung der **Mitarbeiter** der WW AM erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private Versicherungs- bzw. Bankgewerbe. Die Mitarbeiter haben zusätzlich zu den fixen tarifvertraglich geregelten Bezügen einen Anspruch auf einen betrieblichen variablen Anteil nach einer Konzernbetriebsvereinbarung,

soweit sie zu dem berechtigten Personenkreis gehören. Der Bonus nach dieser Betriebsvereinbarung bemisst sich nach dem Zielerreichungsgrad des Konzernergebnisses. Erreicht das Konzernergebnis (Jahresergebnis IFRS nach Steuern) das Ziel zu 100 %, beträgt die erfolgsabhängige Vergütung 50 % eines Bruttomonatsgehalts. Die Auszahlung erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres. Bei der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung. Deren Vergütungssystem läuft nicht ihrer Überwachungsfunktion zuwider.

Ein Teil der außertariflichen Mitarbeiter unterhalb der ersten Führungsebene erhält eine Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Ausgehend von einem Zielgehalt von 100 % werden 80 % (80/120er-Modell) bzw. 90 % (90/110er-Modell) fix ausbezahlt. Der variable Anteil beträgt somit bis maximal 18 % im 90/110er Modell und bis maximal 33 % im 80/120er Modell.

Die variable Vergütung bemisst sich jeweils anhand des Zielerreichungsgrades ausschließlich individueller Ziele. Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Zielerreichungsgrades vollständig im 2. Quartal des Folgejahres.

Bei allen Personengruppen ist der Bemessungszeitraum für die erfolgsabhängige Vergütung das Kalenderjahr.

### **Verhältnis von fixer und variabler Vergütung**

Nach Art. 94 Abs. 1 Buchstabe g) der Richtlinie (EU) Nr. 36/2013 sowie nach § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG legen die Institute für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Bestandteil der Gesamtvergütung angemessene Werte fest, wobei der variable Bestandteil 100 % des festen Bestandteils der Gesamtvergütung für jede einzelne Person grundsätzlich nicht überschreiten darf.

Für die Mitglieder der Geschäftsleitungen sowie der in der WW AM tätigen Führungskräfte und Mitarbeiter wird durch die bestehenden individualvertraglichen und - wenn in Anwendung - kollektivrechtlichen Regelungen zur Vergütung unterhalb der Geschäftsleiterebene ein angemessenes Verhältnis von fixer und variabler Vergütung im Sinne der aufsichtsrechtlichen Vorschriften gewährleistet. Die für die variable Vergütung nach § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG bestehende Obergrenze von 100 % der fixen Vergütung wird bei allen Mitgliedern der Geschäftsleitungen, Führungskräften und Mitarbeitern unterschritten.

Die Relationen zwischen variabler und fixer Vergütung sind bei der WW AM als angemessen im Sinne der InstitutsVergV einzuschätzen. Aus der Höhe der variablen Vergütungsanteile und den dazu ins Verhältnis gesetzten absoluten Beträgen lässt sich ableiten, dass die

Geschäftsleiter und Mitarbeiter regelmäßig in ihrer allgemeinen Lebensführung nicht zwingend auf die variable Vergütung angewiesen sind. Somit kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass keine die Angemessenheit der Vergütungssysteme beeinträchtigende signifikante Abhängigkeit von variabler Vergütung besteht. Die Unabhängigkeit vom variablen Vergütungsanteil und der wirksame Verhaltensanreiz sind durch klare Bemessungsparameter im Rahmen von Zielen basierend auf der Geschäftsstrategie gegeben.

In Bezug auf die Zusammensetzung der Vergütung ist sichergestellt, dass über die variable Vergütung wirksame Verhaltensanreize gesetzt, signifikante Abhängigkeiten von der variablen Vergütung und Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken aber vermieden werden. Entsprechend den im W&W-Konzern üblichen konservativ ausgerichteten Vergütungssystemen besteht regelmäßig der ganz überwiegende Teil der Vergütung aus dem fixen Bestandteil.

### Quantitative Angaben

Die folgenden quantitativen Angaben geben Auskunft über die Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitungen der WW AM sowie der tätigen Führungskräfte und Mitarbeiter:

	Gesamtvergütung aller Geschäftsleiter und Mitarbeiter AM in Mio €		
	Gesamt	Markt	Marktfolge
Anzahl Personen	176	81	95
Gesamtvergütung	12,9	7,1	5,8
davon			
Fix	11,5	6,1	5,4
Variabel	1,4	1,0	0,4

