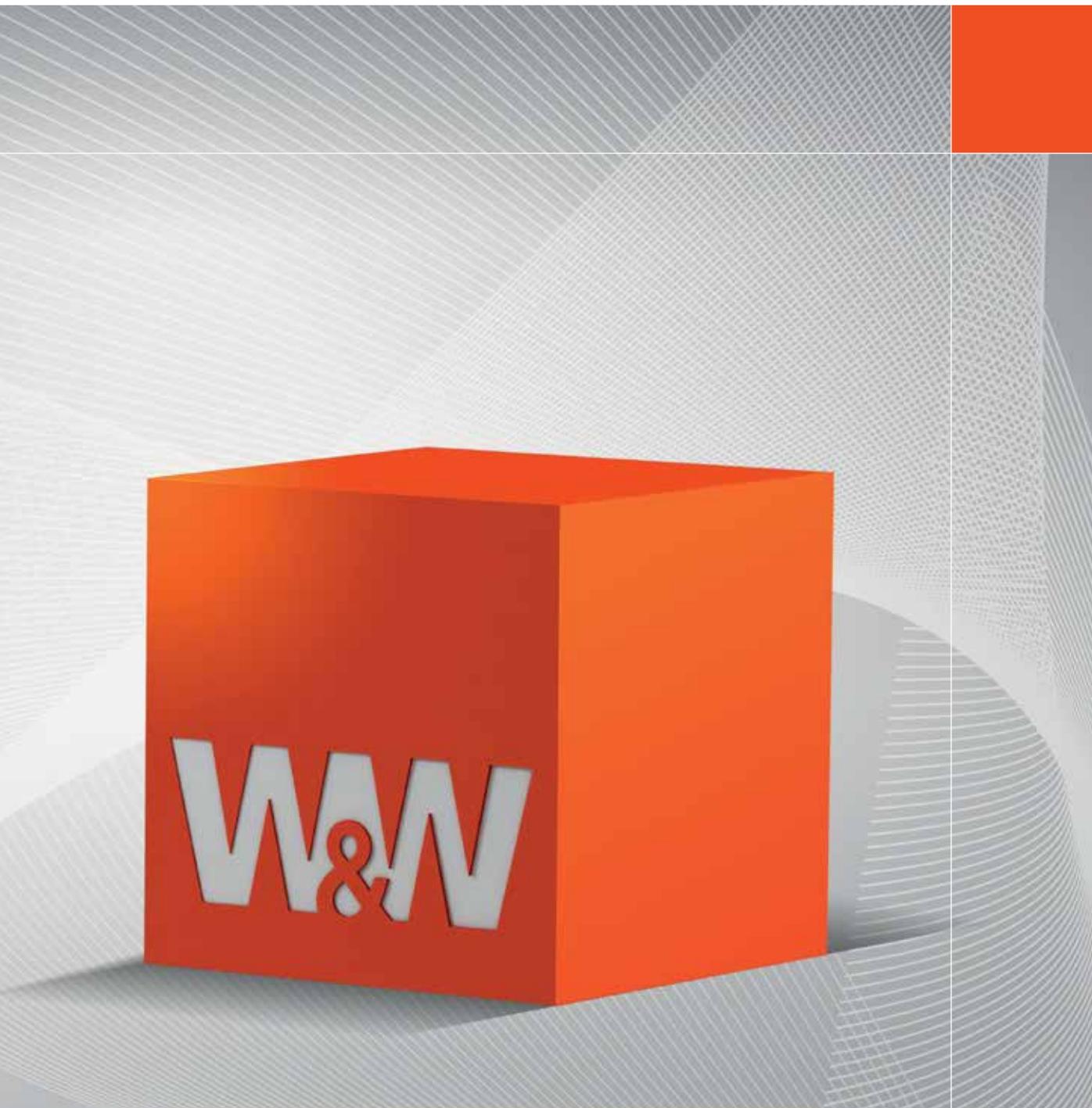


Wüstenrot Bausparkasse AG

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR für 2015



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.

Inhaltsübersicht

Einleitung	2
Vergütungspolitik und –governance	2
Zielsetzung der Vergütungssysteme	3
Vergütungssysteme	3
Verhältnis von fixer und variabler Vergütung	6
Einbindung externer Berater	6
Quantitative Angaben	7

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 Wüstenrot Bausparkasse AG (BSW) die Anforderungen an die Offenlegung Vergütungspolitik nach Art. 450 CRR in Verbindung mit § 16 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 W&W AG gemäß der Institutsvergütungsverordnung zur Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie verpflichtet.

Die durch den Vorstand der W&W AG festgelegte gruppenweite Vergütungsstrategie leitet sich aus der Geschäfts- und der Risikostrategie der W&W AG 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 AG 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 Vorstandsmitglieder und dem Vorstand für die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei der BSW unterstützt ein Personalausschuss, der die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses wahrnimmt, im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen und satzungsmäßigen Zuständigkeiten das Aufsichtsorgan einerseits bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und andererseits bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über dies hinaus stellt der Ausschuss sicher, dass die Vergütungssysteme an der Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie auf Instituts- und Gruppenebene ausgerichtet sind.

Im Jahr 2015 hielt der Personalausschuss der BSW zwei Sitzungen ab. In den Sitzungen des Personalausschusses wurden unter anderem die Befassung und Entscheidungen des Aufsichtsrats zu Vergütungsfragen sowie Vergütungsentscheidungen vorbereitet. Der Aufsichtsrat der BSW befasste sich 2015 in einer Sitzung mit Vergütungsfragen sowie in einer Sitzung mit Vergütungsentscheidungen.

Ein Vergütungsbeauftragter zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist bei der BSW nicht bestellt worden.

Zielsetzung der Vergütungssysteme

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dient dazu, Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, im nachhaltigen Interesse der BSW 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, Sonderzahlun-

gen 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.

Den Geschäftsleitern der BSW 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 BSW 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 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 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 Vergütung der **Mitarbeiter** der BSW erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private 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 (AT) erhält eine Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die Betriebsvereinbarungen zur „Einführung und Ausgestaltung einer variablen Vergütung auf Basis von Zielvereinbarungen“ regeln den Zielvereinbarungsprozess individueller Zielvereinbarungen im AT-Bereich. Auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarungen bestehen mit einigen Mitarbeitern einzelvertragliche Zusatzvereinbarungen, wonach über die vorgenannten kollektiven Vergütungskomponenten hinaus zusätzlich eine Zahlung abhängig von der individuellen Leistung des jeweiligen Mitarbeiters möglich ist. Dabei kann die variable Vergütung bei einzelnen Mitarbeitern in den deutschen Gesellschaften historisch bedingt bis zu 30 % des Gesamtgehältes ausmachen. Bei dem deutlich überwiegenden Anteil der Mitarbeiter liegt der Anteil der variablen Vergütung unter 20 %. Die variable Vergütung bemisst sich jeweils anhand des Zielerreichungsgrades ausschließlich individueller Ziele. Die Auszahlung erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres.

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

Vergütungen in Höhe von einer Million Euro oder mehr wurden in der BSW nicht gezahlt.

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 BSW 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 und gem. § 6 Abs. 2 S. 1 beschlossene bestehende Obergrenze von 100 % der fixen Vergütung wird bei allen Mitgliedern der Geschäftsleitungen, Führungskräften und Mitarbeitern unterschritten.

Die Relationen zwischen variabler und fixer Vergütung ist bei der BSW durchweg 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 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.

Einbindung externer Berater

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik zur Umsetzung der InstitutsVergV sind keine Dienste eines Beratungsunternehmens in Anspruch genommen worden. In arbeits- und aufsichtsrechtlichen Fragestellungen in Bezug auf die InstitutsVergV bediente sich die

W&W als übergeordnetes Unternehmen der Dienste der Kanzleien Hengeler Müller, Linklaters und Norton Rose Fulbright.

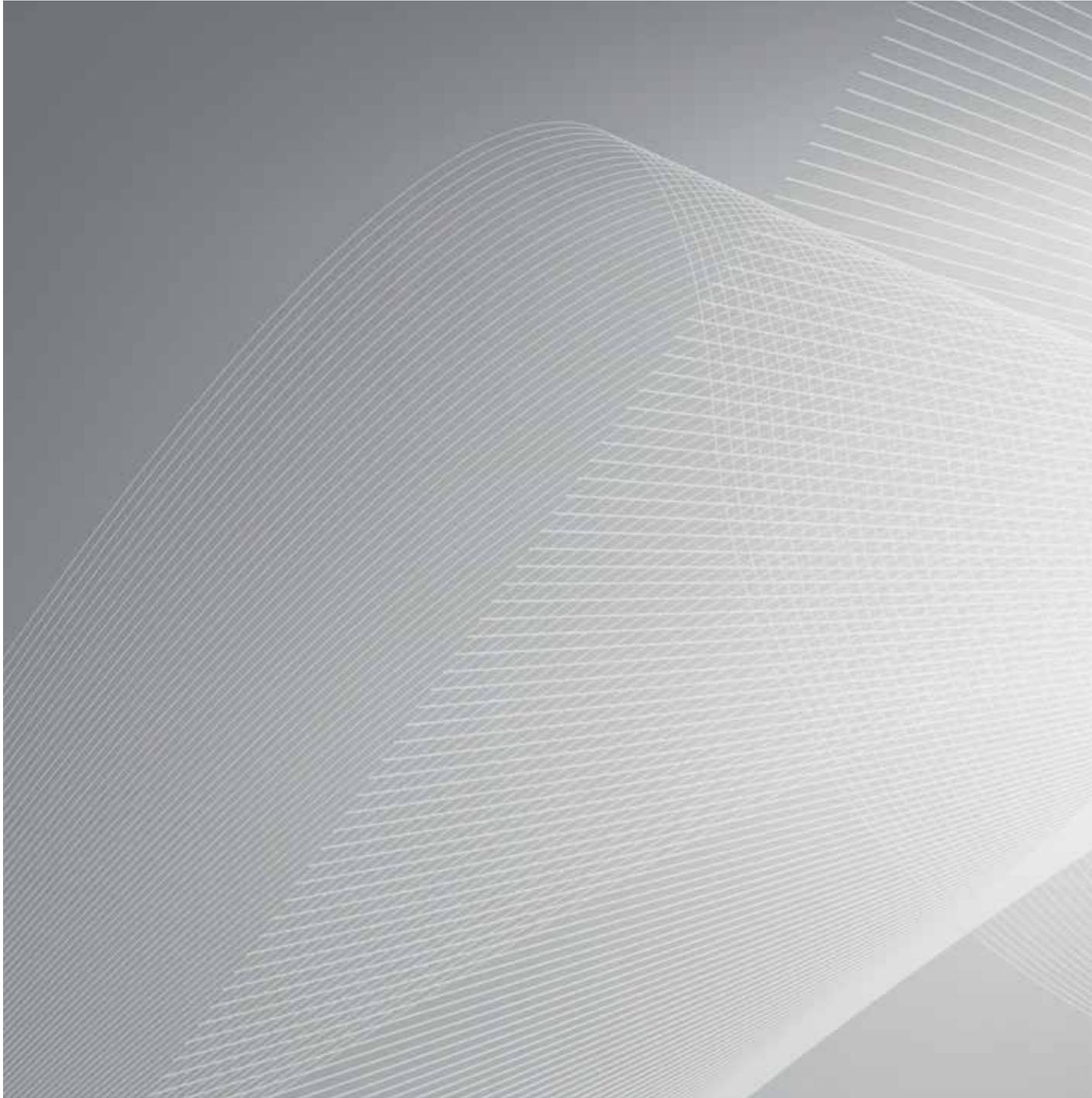
Quantitative Angaben

Die folgenden quantitativen Angaben geben Auskunft über die Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung der BSW sowie der tätigen Führungskräfte und Mitarbeiter:

	Geschäftsleiter und Mitarbeiter		
	Gesamt	Markt	Marktfolge
Anzahl Personen	1.507	357	1150
Gesamtvergütung (in Mio €)	94,3	28,0	66,2
davon			
Fix (in Mio €)	87,9	25,9	62,0
Variabel (in Mio €)	6,4	2,2	4,3

Durch mathematische Rundung können sich Abweichungen gegenüber der Addition der Einzelwerte ergeben.

	Geschäftsleiter
Anzahl Personen	3
Gesamtvergütung (in Mio €)	1,2
davon	
Fix (in Mio. €)	1,0
Variabel (in Mio €)	0,2
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	
Einjährige variable Vergütung (in Mio. €)	0,1
Gewährte mehrjährige zurückbehaltene variable Vergütung (in Mio. €)	0,1
Während des Geschäftsjahres ausgezahlte variable Vergütung der Vorjahre (in Mio. €)	0,1



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.