



Vergütungsbericht 2024

Wüstenrot & Württembergische AG

Wüstenrot & Württembergische AG

Inhaltsverzeichnis

1. Vergütungsbericht für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder	3
1.1 Vergütungsbestandteile	3
1.2 Vergütung	4
1.2.1 Gesamtjahreszielvergütung	4
1.2.2 Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 AktG	5
1.3 Variable Vergütungsbestandteile: erfolgsabhängige Vergütung und Anwendung der Leistungskriterien gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	8
1.3.1 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2023 W&W (kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung)	8
1.3.2 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2023 der Vorstandsmitglieder Alexander Mayer und Jens Wieland bei weiteren Gesellschaften des Konzerns: Württembergische Versicherung AG (WV), Württembergische Lebensversicherung AG (WL), W&W Asset Management GmbH (AM), W&W Informatik GmbH (WWI), W&W Service GmbH (WWS) (kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung)	14
1.3.3 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2020 (langfristige erfolgsabhängige Vergütung)	25
1.4 Förderung der langfristigen Entwicklung des Konzerns und der Gesellschaft gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG	26
1.5 Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG	27
1.6 Angaben zu Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 und 2 AktG	28
2. Vergütungsbericht für die früheren Vorstandsmitglieder	28
2.1 Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 AktG	28
2.2 Angaben zu Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG	29
3. Vergütungsbericht für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats	30
3.1 Vergütungsbestandteile	30
3.2 Vergütung	30
3.3 Sonstige Angaben	32
4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG	33
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	36

Vergütungsbericht 2024 der Wüstenrot & Württembergische AG gemäß § 162 AktG

Die vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssysteme des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden von der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 jeweils mit einer großen Mehrheit von 99,62% (Vorstand) bzw. 99,81% (Aufsichtsrat) gebilligt und sind auf der Homepage unter <https://www.ww-ag.com/de/ueber-uns/vorstand-und-aufsichtsrat/verguetung> veröffentlicht.

Von den im Vergütungssystem des Vorstands gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder bei Vorliegen bestimmter Umstände Anpassungen bei der Zielerreichung vorzunehmen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 keinen Gebrauch gemacht.

Der Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2023 wurde der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht gebilligt. Es bestand daher keine Veranlassung, die Berichterstattung zu hinterfragen.

Die nachfolgenden Ausführungen beinhalten insbesondere die Angaben nach §162 AktG zu den im Einklang mit dem Vergütungssystem stehenden Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024. Beträge in Tabellen sind, soweit nicht ausdrücklich anders angegeben, nach kaufmännischen Regeln gerundet. Rundungen können zur Folge haben, dass Gesamtbeträge von den sich zusammensetzenden Einzelbeträgen abweichen können.

1. Vergütungsbericht für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

1.1 Vergütungsbestandteile

Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern, werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems des Vorstands nachfolgend zusammengefasst:

Gesamtübersicht Vergütungssystem Vorstand

Vergütungsbestandteile	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festgehalt	Teilbetrag pensionsfähig (siehe nachstehend unter "Altersversorgung")
Nebenleistungen	Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, Versicherungen, Vorsorgeuntersuchungen, einmalige Zuschüsse zu Umzug und Wohnung, Sign-on Boni
Altersversorgung	Altersversorgung ausschließlich finanziert über die Gesellschaft: • beitragsorientierte Leistungszusage für Alters- und Todesfallleistung, Leistungszusage für Invalidenleistung • Beitrag: 23% des pensionsfähigen Festgehalts
Erfolgsabhängige variable Vergütung	
Zielbonusmodell	Grundsätzlich 80 % Unternehmens- und 20% Individualziele auf Jahresbasis; Bandbreite Zielerreichung 0 bis 140%
Auszahlung/Aufschubzeiten/ Nachhaltigkeit	Auszahlung von • 40% der Tantieme sofort nach Feststellung des Zielerreichungsgrades (kurzfristig) • 60% nach drei Jahren in Abhängigkeit von Nachhaltigkeitskriterien (langfristig): - 3 Jahresdurchschnitt IFRS-Konzernergebnis $\geq$ 140 Mio € - kein Verlust in drei Geschäftsjahren
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung p.a.	Vorstandsvorsitzender: 2,2 Mio €, ordentliches Vorstandsmitglied: 1,2 Mio €
Ziel-Gesamtvergütung p.a.	Vorstandsvorsitzender: 2,0 Mio €, ordentliches Vorstandsmitglied: 1,0 Mio €
Tantiemeverlust/Rückforderungsmöglichkeit von erfolgsabhängiger Vergütung	Bei • wesentlichen Pflichtverletzungen oder einem Verhalten, das für die Gesellschaft zu einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, • Verletzung relevanter externer oder interner Regelungen in Bezug auf gebotenes Verhalten in schwerwiegendem Maß. Bei Vorliegen eines Verstoßes Verpflichtung zur Rückzahlung von bereits von der Gesellschaft ausgezahlten variablen Vergütungen. Der Verlust des Tantiemeanspruchs und die Rückzahlungsverpflichtung gelten für die Tantiemen für sämtliche Geschäftsjahre, für welche bei Feststellung des Verstoßes die Auszahlung noch nicht erfolgt ist oder die bei Feststellung des Verstoßes nicht länger als zwei Jahre abgelaufen sind (Claw-back).
Abfindungs-Caps	Abfindungs-Cap von zwei Jahresvergütungen, maximal aber Vergütung für die verbleibende Vertragslaufzeit

1.2 Vergütung

1.2.1 Gesamtjahreszielvergütung

Die konkrete Gesamtjahreszielvergütung der Vorstandsmitglieder bei 100% Zielerreichung wurde vom Aufsichtsrat nach Vorbefassung im Personalausschuss überprüft. Sie steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Konzerns und der Wüstenrot & Württembergische AG (W&W oder die Gesellschaft). Diese Vergütung ist marküblich.

Die folgende Tabelle stellt die individuelle Zielvergütung je Vorstandsmitglied im Konzern und der W&W sowie die relativen Anteile der fixen und der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile an der Gesamtjahreszielvergütung dar.

Vertragliche Gesamtjahreszielvergütung Konzern bei 100% Zielerreichung

		Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsabhängige, variable Vergütung bei 100% Zielerreichung ¹		Altersversorgung und Neben- leistungen ²		Gesamtziel- vergütung Konzern		Relativer Anteil Fix ³ zu Gesamt		Relativer Anteil Erfolgsabhängig zu Gesamt	
in Tsd €	Gesell- schaft	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Gegenwärtige Vorstände													
Jürgen A. Junker	Konzern	1 201,2	1 201,2	300,3	300,3	339,0	340,8	1 840,5	1 842,3	84%	84%	16%	16%
Alexander Mayer	Konzern	567,8	567,8	142,0	142,0	101,1	101,1	810,9	810,9	82%	82%	18%	18%
Jürgen Steffan (bis 30.06.2024)	Konzern	292,7	585,3	73,2	146,3	51,7	103,6	417,6	835,2	82%	82%	18%	18%
Jens Wieland	Konzern	617,8	617,8	154,6	154,6	108,3	108,3	880,7	880,7	82%	82%	18%	18%

¹ Die Auszahlung der erfolgsabhängigen Tantieme erfolgt gestreckt (außer bei Herrn Wieland bei der W&W Informatik GmbH und W&W Service GmbH); d.h. 40% nach Feststellung des Zielerreichungsgrades, die weiteren 60% nach Ablauf von drei weiteren Jahren, sofern die Nachhaltigkeitskriterien nach verabschiedetem Vergütungsmodell erfüllt sind.

² Nebenleistungen: Beiträge zur Altersversorgung, Dienstwagenreferenzraten, Versicherungen, Vorsorgeuntersuchungen, einmalige Zuschüsse zu Wohnung und Umzug, Sign-on Boni, interne Aufsichtsratsvergütung

³ Erfolgsunabhängige Festvergütung und Altersversorgung/Nebenleistungen

1.2.2 Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 AktG

Die folgenden Tabellen stellen die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 bzw. 2023 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich deren jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 AktG dar. Dies sind alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung). Rechtlich fällige, aber im Geschäftsjahr nicht zugeflossene Vergütung (geschuldete Vergütung) lag nicht vor. Die gewährte Vergütung umfasst die im Geschäftsjahr 2024 bzw. 2023 ausgezahlte erfolgsunabhängige Festvergütung, die im betreffenden Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie die in 2024 bzw. 2023 zur Auszahlung fällige und entsprechend ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütung vorausgegangener Geschäftsjahre. Bei der erfolgsabhängigen Vergütung handelt es sich zum einen um den im Geschäftsjahr 2024 fällig gewordenen und entsprechend ausgezahlten ersten Teil der Tantiemen aus 2023 (kurzfristig), zum anderen um den über drei Jahre zurückgehaltenen und in 2024 bzw. 2023 fälligen und entsprechend ausgezahlten Tantiemeanteil aus 2020 bzw. 2019 (langfristig). Die Nebenleistungen beinhalten die Referenzraten und die Kosten für die private Nutzung des zur Verfügung gestellten Dienstwagens, die Beiträge für Versicherungen sowie die Kosten der Vorsorgeuntersuchungen. Mögliche einmalige Nebenleistungen fielen im Geschäftsjahr nicht an. Laufende Aufwendungen für die Altersversorgungszusagen bleiben bei dieser Betrachtung definitionsgemäß außer Ansatz. Nicht berücksichtigt sind daher die Dienstzeitaufwände bzw. die Beiträge für die betriebliche Altersversorgung, da diese im Geschäftsjahr weder gewährt noch geschuldet sind im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG.

Gewährte und geschuldete Vergütung Konzern

Gegenwärtige Vorstände

	Jürgen A. Junker		Alexander Mayer		Jürgen Steffan (bis 30.06.2024)		Jens Wieland ²	
in Tsd €	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Bestellungszeitraum	04/21 – 03/26		09/20 – 08/25 ³		07/19 – 06/24		07/20 – 06/25 ³	
Erfolgsunabhängige Festvergütung								
Festgehalt (pensionsberechtigt und Zulage)	1 201,2	1 201,2	567,8	567,8	292,7	585,3	617,8	617,8
Nebenleistungen ¹	60,7	67,8	23,2	22,3	40,3	68,8	26,2	25,5
Vergütungen für Aufsichtsratsstätigkeiten im Konzern	136,0	143,2	–	–	–	–	–	–
Gesamt Fest	1 397,9	1 412,2	591,0	590,1	333,0	654,1	644,0	643,3
Erfolgsabhängige, variable Vergütung								
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (40%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2024	125,8	–	55,8	–	62,7	–	42,6	–
Variable Vergütung WWI ² und WWS ² für das Geschäftsjahr 2023 (100%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2024	–	–	–	–	–	–	30,5	–
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 (40%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2023	–	131,9	–	58,5	–	58,3	–	50,9
Variable Vergütung WWI ² und WWS ² für das Geschäftsjahr 2022 (100%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2023	–	–	–	–	–	–	–	39,7
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2020 (60%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2024	178,2	–	73,7	–	93,8	–	69,7	–
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2019 (60%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2023	–	178,3	–	60,2	–	44,7	–	67,6
Variable Vergütung ratierliche Auszahlung nach §§ 18-20 InstitutsVerV für die Geschäftsjahre 2017-2019, ausgezahlt in den Geschäftsjahren 2023 und 2024	–	–	–	–	28,0	33,7	–	–
Gesamt Variabel	304,0	310,2	129,5	118,7	184,5	136,7	142,8	158,2
Gesamtvergütung	1 701,9	1 722,4	720,5	708,8	517,5	790,8	786,8	801,5
Relativer Anteil								
Festgehalt zu Gesamtvergütung	71%	70%	79%	80%	57%	74%	79%	77%
Nebenleistungen inkl. Vergütung für Aufsichtsrats- stätigkeiten im Konzern zu Gesamtvergütung	12%	12%	3%	3%	8%	9%	3%	3%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (40% = kurzfristig) und 100% WWI und WWS zu Gesamtvergütung	7%	8%	8%	8%	12%	7%	9%	12%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (60% = langfristig) und ggf. ratierliche Auszahlung nach §§ 18-20 InstitutsVerV zu Gesamtvergütung	10%	10%	10%	9%	23%	10%	9%	8%

¹Dienstwagen, Versicherungen, Vorsorgeuntersuchungen, einmalige Zuschüsse zu Wohnung und Umzug, Sign-on Boni

²Bei der W&W Informatik GmbH (WWI) und W&W Service GmbH (WWS) gibt es keine gestreckte Auszahlung. Die variable Vergütung wurde 2023 und 2024 voll ausgezahlt.

³Wiederbestellung Alexander Mayer von 09/25 – 12/28 und Wiederbestellung Jens Wieland von 07/25 – 12/26.

Gewährte und geschuldete Vergütung W&W AG

Gegenwärtige Vorstände

	Jürgen A. Junker		Alexander Mayer		Jürgen Steffan (bis 30.06.2024)		Jens Wieland	
in Tsd €	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Bestellungszeitraum	04/21 – 03/26		09/20 – 08/25 ²		07/19 – 06/24		07/20 – 06/25 ²	
Erfolgsunabhängige Festvergütung								
Festgehalt (pensionsberechtigt und Zulage)	1 201,2	1 201,2	272,6	272,6	292,7	585,3	284,0	284,0
Nebenleistungen ¹	60,7	67,8	11,1	11,0	40,3	68,8	12,0	11,7
Vergütungen für Aufsichtsratsstätigkeiten im Konzern	136,0	143,2	–	–	–	–	–	–
Gesamt Fest	1 397,9	1 412,2	283,7	283,6	333,0	654,1	296,0	295,7
Erfolgsabhängige, variable Vergütung								
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (40%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2024	125,8	–	29,7	–	62,7	–	28,6	–
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 (40%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2023	–	131,9	–	29,0	–	58,3	–	30,4
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2020 (60%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2024	178,2	–	14,0	–	93,8	–	43,1	–
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2019 (60%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2023	–	178,3	–	–	–	44,7	–	41,2
Gesamt Variabel	304,0	310,2	43,7	29,0	156,5	103,0	71,7	71,6
Gesamtvergütung	1 701,9	1 722,4	327,4	312,6	489,5	757,1	367,7	367,3
Relativer Anteil								
Festgehalt zu Gesamtvergütung	71%	70%	83%	87%	60%	77%	77%	77%
Nebenleistungen inkl. Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeiten im Konzern zu Gesamtvergütung	12%	12%	4%	4%	8%	9%	3%	3%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (40% = kurzfristig) zu Gesamtvergütung	7%	8%	9%	9%	13%	8%	8%	8%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (60% = langfristig) zu Gesamtvergütung	10%	10%	4%	–	19%	6%	12%	12%

¹Dienstwagen, Versicherungen, Vorsorgeuntersuchungen, einmalige Zuschüsse zu Wohnung und Umzug, Sign-on Boni

²Wiederbestellung Alexander Mayer von 09/25 – 12/28 und Wiederbestellung Jens Wieland von 07/25 – 12/26.

Wie den Tabellen entnommen werden kann, wurde die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden in Höhe von brutto 2,2 Mio € sowie in Höhe von brutto 1,2 Mio € für alle weiteren Vorstandsmitglieder im Konzern eingehalten. Die festgesetzte Höhe der Maximalvergütung wurde bei allen Vorstandsmitgliedern unterschritten.

Es wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert. Alle Bestandteile der Vergütung entsprechen dem Vergütungssystem und damit der Vergütungspolitik.

1.3 Variable Vergütungsbestandteile: erfolgsabhängige Vergütung und Anwendung der Leistungskriterien gemäß § 162 Abs. 1 S.2 Nr. 1 AktG

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung (Tantieme) ist an ein Zielvereinbarungssystem geknüpft, das unternehmensbezogene und individuelle Ziele (Leistungskriterien) vorsieht. Der Anteil der Unternehmensziele an den Gesamtzielen beträgt 80%, der Anteil der individuellen Ziele 20%. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken, werden die Ziele übertroffen, so ist der Zielerreichungsgrad auf 140% begrenzt. Die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung erfolgt in zwei Tranchen: 40% werden im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrades sofort ausgezahlt (kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung), 60% des erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteils werden über einen Zeitraum von drei Jahren zurückgehalten und unter den Vorbehalt von Verfallsklauseln gestellt (langfristige erfolgsabhängige Vergütung). Im Geschäftsjahr 2024 wurden der erste Teil der Tantiemen des Geschäftsjahres 2023 sowie der zweite Teil zurückgehaltener Tantiemen aus 2020 fällig und ausgezahlt. Bei Herrn Steffan erfolgte zudem die ratierliche Auszahlung zurückgehaltener Tantiemen der Geschäftsjahre 2017 bis 2019 für seine damalige Tätigkeit bei der Wüstenrot Bausparkasse AG in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung.

Die folgenden Angaben beziehen sich daher zum einen auf den ersten Teil der Tantiemen des Geschäftsjahres 2023 sowie die dieser variablen Vergütung zugrunde liegenden Leistungskriterien. Zum anderen werden die Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2020 dargestellt.

1.3.1 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2023 W&W (kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung)

Die Unternehmensziele, die für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen gelten, setzen sich aus den Leistungskriterien „Jahresergebnis Konzern“, „Marktpformance Konzern“, „Mitarbeiterzufriedenheit“, „Kosteneffizienz“ sowie „Jahresergebnis W&W“ zusammen. Diese Leistungskriterien (Ziele und Messgrößen), ihre Gewichtung, Vergütungs- und Leistungskorridor (Zielerreichungsgrad 0-140% und Unter-/Obergrenzen) sowie die Leistungsfeststellung (gewichteter Zielerreichungsgrad) sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Unternehmensziele 2023 / Zielerreichung Vorstand W&W AG

Messgröße / Konzern	Ist 2023						
	Ziel 2023	Untergrenze (Oer-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung	Zielerreichungsgrad (0-140)	Gewichtung	Gewichteter Zielerreichungsgrad
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern n. St. (IFRS) in Mio €							
Nebenbed.: Fähigkeit zur Dividendenzahlung der W&W AG aus 2023 $\geq 0,65$ € je Aktie *	220,0	176,0	237,6	140,5	0,0	16%	0,0%
Ziel 2: Marktpformance Konzern Konzernkunden (Anzahl in Tsd)	6 500,0	6 402,5	6 539,0	6 515,0	115,3	16%	18,5%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern Ergebnis der konzernweiten Mitarbeiterbefragung nach der Weiterempfehlungswahrscheinlichkeit der W&W-Gruppe als Arbeitgeber (in %)	75,0	60,0	81,0	81,0	140,0	16%	22,4%
Einzelunternehmen							
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen W&W AG (SAP CO) in Mio €	58,9	61,8	57,7	54,5	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Jahresergebnis W&W AG n. St. (HGB) in Mio €	120,0	96,0	129,6	131,7	140,0	16%	22,4%
Summe						80%	85,7%
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%						100%	107,1%
* Die Nebenbedingung wurde erfüllt							

Die nachfolgenden Tabellen stellen die individuellen Leistungskriterien (Ziele und Bemessungskriterien), ihre Gewichtung, Vergütungs- und Leistungskorridor (Zielerreichungsgrad 0-140% und Unter-/Obergrenzen) sowie die Leistungsfeststellung (gewichteter Zielerreichungsgrad) dar. Die individuellen Leistungskriterien setzen sich aus quantitativen und qualitativen Zielen zusammen. Da die qualitativen Ziele – anders als die quantitativen – in der Regel nicht mit bestimmten Messwerten hinterlegt werden können, erfolgte bei den qualitativen Zielen die Feststellung des Zielerreichungsgrades durch Prüfung und Bewertung der maßgeblichen Umstände durch den Aufsichtsrat auf der Grundlage einer Empfehlung des Personalausschusses:

Individualziele 2023 / Zielerreichung

Jürgen A. Junker

Individualziele 2023 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ							
Ausbau profitabler Wachstumsfelder							
- Vertriebsleistung BauFi-Annahmen (Eigenbuch und Fremdbuch) in Mio €	6 630,0	5 304,0	7 160,4	12,5%	3 950,7	0,0%	0,0%
- Netto-Bausparen in Mio €	14 000,0	11 200,0	15 120,0	12,5%	16 734,0	140,0%	17,5%
- Gebuchte Bruttobeiträge Personenversicherung in Mio €	2 374,1	1 899,3	2 564,0	12,5%	2 183,6	59,9%	7,5%
- Gebuchte Bruttobeiträge WV ¹ in Mio €	2 489,9	1 991,9	2 689,1	12,5%	2 588,6	119,8%	15,0%
qualitativ							
Immunsierung W&W-Gruppe (ESG)	Konzept zur Immunsierung des Konzerns erarbeitet, in eine Immunsierungsstrategie überführt und im Aufsichtsrat in 09/2023 verabschiedet. Zusätzlich zur Aufgabenstellung Ableitung und Abstimmung einer Ergebnisambition 2030 für alle operativen Gesellschaften, für weitere Planung vom Aufsichtsrat freigegeben und Umsetzungsplanung initiiert.			50%	-	110,0%	55,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							95,0%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad							95,0%

¹WV = Württembergische Versicherung AG

Alexander Mayer

Individualziele 2023	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ							
- Jahresergebnis W&W AG n. St. (HGB) in Mio €	120,0	96,0	129,6	25%	131,7	140,0%	35,0%
- Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung GF Vers (HGB in Mio €)	682,8	546,2	737,4	25%	707,7	118,3%	29,6%
qualitativ							
Reduktion des relativen CO2-Fußabdrucks im Kapitalanlageportfolio (ESG)	Geplante Reduktion des Relativ Carbon Footprint (RCF) i.H.v. 3,3 % p.a. mit einer Gesamtreaktion i.H.v. 18,2% in 2023 deutlich übertrifft. Zurückzuführen auf Veränderung/Umschichtung in Titel mit niedrigeren CO2-Werten sowie einer positiven Marktentwicklung mit Einfluss auf den RCF-Wert.			10%	-	140,0%	14,0%
Green Bond Fähigkeit auf Gruppenebene schaffen (ESG)	Im Projekt "Green Bond" Grundlage für "Grüne Emissionen" in der W&W Gruppe geschaffen. Projekt erfolgreich abgeschlossen mit Fertigstellung des Green Bond Frameworks und der Second Party Opinion im März 2023. Im September 2023 Green Bond Committee gegründet. Übergang Verantwortung für Green Bond Framework und dessen Weiterentwicklung an Green Bond Committee. Erfolgreiche Begebung eines Green Bond im Volumen von 500 Mio € durch Wüstenrot Ende November 2023.			10%	-	110,0%	11,0%
Weitere Neuordnung der Finanzfunktionen	Detaillierter Umsetzungsplan für das GoFinance-Strukturbild ab dem 01.07.2024 in MB-Klausur im Februar 2023 verabschiedet. Teilweise Umsetzung der Zielstruktur in 2023 durch strukturelle und personelle Veränderungen.			15%	-	90,0%	13,5%
Umsetzung Projekt finance22.ready	S/4HANA Finance Transformation: Ursprünglicher Zieltermin Ende Februar 2023 aus Risikoabwägung verschoben. Nach erfolgreicher zweiter Generalprobe im Februar 2023 Go-Live im Mai 2023 erfolgreich durchgeführt. Anschließende Stabilisierungsphase bis 31.07.2023 unauffällig, Bestätigung der Qualität der durchgeführten Transformation. Zahlungsverkehr: vollumfängliche Lieferung zu R3/2023 nicht eingehalten. Liefermenge auf stabilen Teil des gesamten Geldausgangs der W&W-Gruppe reduziert und erfolgreich produktiv gesetzt, Stabilisierungsphase unauffällig. Nachlieferung der Geldeingangs-/Kontoauszugsverarbeitung auf Württ-Seite erfolgte im R1/2024 im März 2024.			15%	-	90,0%	13,5%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							116,6%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)							117,0%

Jürgen Steffan

Individualziele 2023	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
Anteil an Gesamtzielen 20%							
quantitativ							
Steigerung Personalbeschaffung							
100% Zielerreichung liegt vor, wenn bis 31.12.2023 die Anzahl der neu rekrutierten Mitarbeiter 30% über dem Dreijahresdurchschnitt der rekrutierten Mitarbeiter der Jahre 2020 bis 2022 liegen.	417,0	375,3	433,7	30%	515,0	140,0%	42,0%
Gesamtkosten Konzern in Mio €							
100% Zielerreichung liegt vor, wenn die Ist-Kosten laut SAP CO vor eventuellen Einsteuerungsmaßnahmen die geplanten Kosten nicht überschreiten.	1 157,4	1 215,3	1 134,3	20%	1 167,9	81,9%	16,4%
qualitativ							
Umsetzung Personalkonzept in Abstimmung mit den Mitbestimmungsgremien (ESG)	Projekt Belegschaft & Kompetenzen zum Thema Zukunft der Arbeit erfolgreich erarbeitet und Maßnahmen zur Überarbeitung des Personalkonzepts im Management Board am 06.02.2023 präsentiert. Anschließend Maßnahmen im Rahmen des Projekts zeitanteilig initiiert und anteilig - analog Planung - in Time, Scope und Budget umgesetzt. Ergebnisse in Aufsichtsratsklausur und Aufsichtsratssitzung in 09/2023 vorgestellt.			15%	–	100,0%	15,0%
CO2-Fußabdruck (Scope 3) für Pendleremissionen und Homeoffice ermitteln (ESG)	Methode zur Ermittlung der CO2 Emissionen für Anreise zum Arbeitsplatz (Pendleremissionen) und Homeoffice entwickelt, Befragung der Belegschaft durchgeführt, Ergebnisse im Management Board vom 19.12.2023 vorgestellt.			10%	–	100,0%	10,0%
Weitere Neuordnung der Finanzfunktion	Detaillierter Umsetzungsplan für das GoFinance-Strukturbild ab dem 01.07.2024 in MB-Klausur im Februar 2023 verabschiedet. Teilweise Umsetzung der Zielstruktur in 2023 durch strukturelle und personelle Veränderungen.			15%	–	90,0%	13,5%
Implementierung Konzept zur Profitabilitätssteuerung	Detaillierung des Profitabilitätskonzepts vorgenommen, in MB-Strategie-Klausur in 02/2023 vorgestellt. Umsetzungsplanung der Maßnahmen zur Profitabilitätssteuerung entwickelt und implementiert. Vorstellung der umgesetzten Maßnahmen in der Aufsichtsratsklausur in 09/2023.			10%	–	100,0%	10,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							106,9%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)							107,0%

Jens Wieland

Individualziele 2023	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ							
Einhaltung IT-Budget 2023 (Gesamtkosten W&W Informatik GmbH SAP CO vor DL-Ertrag in Mio €)	261,7	274,8	256,5	30%	273,5	10,0%	3,0%
IT-Projekte der W&W-Gruppe On Time, On Budget, On Scope gemäß bestehendem strategischen KPI	90%	80,0%	94%	20%	98,1%	140,0%	28,0%
qualitativ							
(Vorbereitung der) Einführung eines Umweltmanagementsystems (ESG)	Im Nachhaltigkeitsboard in 05/2023 Thema Umweltmanagementsystem im Kontext ESG-Rating erörtert und beschlossen, dies zunächst nicht weiterzuverfolgen. Weiterer Fokus soll auf Einführung eines Energiemanagementsystems gesetzt werden. Planung und Durchführung dieses Projekts erfolgt in 2024/2025 über die W&W Service GmbH.			10%	–	50,0%	5,0%
CO2-Fußabdruck Scope 3 für Dienstreisen und Papierverbrauch (ESG)	Standardisierte Methode zur Ermittlung der CO2- Emissionen für Dienstreisen und Papierverbrauch entwickelt. Isterhebung für Papierverbrauch der W&W- Gruppe erfolgt. Isterhebung für die CO2-Emissionen für Dienstreisen für WV und WL vorgenommen. Für Dienstreisen W&W und BSW Erhebung ausstehend.			10%	–	90,0%	9,0%
Umsetzung Projekt b@w	Replanung für b@w in Q1/2023 verabschiedet, Schlüsselmeilensteine erreicht (S/4 Hana, Phasenübergang, Release 4.1 Prod-Zielerreichung). Höherer Aufwand in der Größenordnung von ca. 5,14 Mio. € kann durch stärkeren Einsatz von internen Ressourcen, Optimierungen im Phasenübergang, Umstellung der Migration auf Near Shore um 1,5 Mio. € reduziert werden. Reduzierung Sachkostenbudget um ca. 900 TEUR durch Umstellung Migration auf Near Shore.			15%	–	115,0%	17,3%
Umsetzung Projekt Komposit.Besser!	Time: R2/23 planmäßig im Juni produktiv gegangen. R4/23 auf R1/24 verschoben. Gesamtunternehmerisch Priorität auf Rückstandsbearbeitung gelegt und Release zugunsten Abarbeitung in den Operations um 3 Monate geschoben. Scope: Scopeziel beider Releases erreicht. In R2/23 Abbau von Workarounds und Realisierung von Prozessautomatisierungen in den Segmenten Neugeschäft, Vertrag und Schaden. Scope R1/24 (ehemals R3/23) ebenfalls erreicht. Beinhaltet weitere Automatisierungen sowie erste Funktionalitäten für das Maklergeschäft (z.B. BiPRO, Provisionsanbindung). Scope abgeändert auf Einführung Makler bei Adam Riese. Budget: Projektkostenrahmen weitestgehend eingehalten. Business Case Planwert mit Abweichung von +0,3% eingehalten.			15%	–	80,0%	12,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							74,3%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)							75,0%

Der vom Aufsichtsrat ermittelte und festgesetzte Gesamtzielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2023 sowie die sich für das Geschäftsjahr 2023 daraus ergebenden Höhen der Gesamtantien der einzelnen Vorstandsmitglieder sind den nachfolgenden Aufstellungen zu entnehmen:

Gesamtzielerreichungsgrad und Tantiemen 2023 W&W AG

	Ermittelter und festgesetzter Gesamtzielerreichungsgrad Zielerreichungsgrad = ZEG	Zwischensumme	Gesamtzielerreichungsgrad	Zieltantieme 2023	Festgesetzte Tantieme 2023	Teil 1: 40% ausgezahlt in 2024	Teil 2: 60% zur Auszahlung fällig in 2027 in Abhängigkeit der Erfüllung von Nachhaltigkeitskriterien
in Tsd €							
Jürgen A. Junker	ZEG Unternehmensziele 107,1% x 80%	85,7%	104,7%	300,3	314,4	125,8	188,6
	ZEG Individualziele 95% x 20%	19,0%					
Alexander Mayer	ZEG Unternehmensziele 107,1% x 80%	85,7%	109,1%	68,1	74,3	29,7	44,6
	ZEG Individualziele 117% x 20%	23,4%					
Jürgen Steffan	ZEG Unternehmensziele 107,1% x 80%	85,7%	107,1%	146,3	156,7	62,7	94,0
	ZEG Individualziele 107% x 20%	21,4%					
Jens Wieland	ZEG Unternehmensziele 107,1% x 80%	85,7%	100,7%	71,0	71,5	28,6	42,9
	ZEG Individualziele 75% x 20%	15,0%					

1.3.2 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2023 der Vorstandsmitglieder Alexander Mayer und Jens Wieland bei weiteren Gesellschaften des Konzerns: Württembergische Versicherung AG (WV), Württembergische Lebensversicherung AG (WL), W&W Asset Management GmbH (AM), W&W Informatik GmbH (WWI), W&W Service GmbH (WWS) (kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung)

Die Governance im Konzern sieht vor, dass bestimmte Funktionen in der W&W-Gruppe aus einer Hand ausgeführt werden und ein Geschäftsleiter die entsprechenden Aufgaben konzernweit verantwortet. Dies führt neben einer ganzheitlichen Sicht auf die Themen in der W&W-Gruppe zu Stringenz sowie Verbindlichkeit in den Entscheidungen und stärkt dadurch auch die langfristige Entwicklung des Konzerns. Alexander Mayer übt konzernweit die Funktion des CFO sowie Jens Wieland konzernweit die Funktion des CIO aus. Beide erhalten für ihre Tätigkeit in den jeweiligen weiteren Unternehmen eine gesonderte Vergütung, deren variablem Anteil ebenfalls Leistungskriterien zugrunde liegen. Diese Leistungskriterien und Tantiemen sind in den nachfolgenden Tabellen dargelegt:

Unternehmensziele 2023 / Zielerreichung Alexander Mayer und Jens Wieland Württembergische Versicherung AG (WV) und Württembergische Lebensversicherung AG (WL)

Messgröße / Konzern	Ist 2023					Gewichtung	Gewichteter Zielerreichungsgrad
	Ziel 2023	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung	Zielerreichungsgrad (0-140)		
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern						16%	0,0%
Ziel 2: Marktpformance Konzern	Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2023 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1					16%	18,5%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern						16%	22,4%
Einzelunternehmen							
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen Württ (SAP CO) in Mio €	683,1	717,2	669,4	676,1	120,3	16%	19,2%
Ziel 5: Jahresergebnis GF Versichern n. St. (HGB) inkl. AM-Ergebnis (konsolidierte Sicht) in Mio €	146,1	116,9	157,8	92,1	0,0	16%	0,0%
Summe						80%	60,1%
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%						100%	75,1%

Unternehmensziele 2023 / Zielerreichung Alexander Mayer W&W Asset Management GmbH (AM)

Messgröße / Konzern	Ist 2023					Gewichtung	Gewichteter Zielerreichungsgrad
	Ziel 2023	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung	Zielerreichungsgrad (0-140)		
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern						16%	0,0%
Ziel 2: Marktpformance Konzern	Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2023 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1					16%	18,5%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern						16%	22,4%
Einzelunternehmen							
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen AM (SAP CO) in Mio €	10,6	11,2	10,4	9,8	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Jahresergebnis AM (konsolidierte Sicht) n. St. (HGB) in Mio €	24,8	19,8	26,8	27,8	140,0	16%	22,4%
Summe						80%	85,7%
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%						100%	107,1%

Unternehmensziele 2023 / Zielerreichung Jens Wieland W&W Informatik GmbH (WWI)

Messgröße / Konzern	Ist 2023						Gewichteter Zielerreichungsgrad
	Ziel 2023	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung	Zielerreichungsgrad (0-140)	Gewichtung	
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern						16%	0,0%
Ziel 2: Marktpformance Konzern	Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2023 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1					16%	18,5%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern						16%	22,4%
Einzelunternehmen							
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen WWI (SAP CO) in Mio €	261,7	274,8	256,5	273,5	10,0	16%	1,6%
Ziel 5: Kundenbewertung Kundenzufriedenheit insgesamt WWI	2,30	2,80	2,10	2,71	18,0	16%	2,9%
Summe						80%	45,3%
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%						100%	56,7%

Unternehmensziele 2023 / Zielerreichung Jens Wieland W&W Service GmbH (WWS)

Messgröße / Konzern	Ist 2023						Gewichteter Zielerreichungsgrad
	Ziel 2023	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung	Zielerreichungsgrad (0-140)	Gewichtung	
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern						16%	0,0%
Ziel 2: Marktpformance Konzern	Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2023 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1					16%	18,5%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern						16%	22,4%
Einzelunternehmen							
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen WWS (SAP CO) in Mio €	115,1	120,9	112,8	105,6	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Kundenbewertung Kundenzufriedenheit insgesamt WWS	2,30	2,80	2,10	2,45	70,0	16%	11,2%
Summe						80%	74,5%
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%						100%	93,1%

Individualziele 2023 / Zielerreichung WV

Alexander Mayer

Individualziele 2023	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
Anteil an Gesamtzielen 20%							
quantitativ							
Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung GF Versichern (HGB, in Mio €)	682,8	546,2	737,4	30%	707,7	118,3%	35,5%
Jahresergebnis GF Versichern n. St. (HGB) inkl. AM ¹ -Ergebnis in Mio €	146,1	116,9	157,8	20%	92,1	0,0%	0,0%
qualitativ							
Reduktion des relativen CO2- Fußabdrucks im Kapitalanlageportfolio (ESG)	Geplante Reduktion des Relativ Carbon Footprint (RCF) i.H.v. 3,3 % p.a. mit einer Gesamtreduktion i.H.v. 18,2% in 2023 deutlich übertroffen. Zurückzuführen auf Veränderung/Umschichtung in Titel mit niedrigeren CO2-Werten sowie einer positiven Marktentwicklung mit Einfluss auf den RCF-Wert.			10%	–	140,0%	14,0%
Umsetzung des Konzepts Feuerseeareal	Entscheidung zur Projektentwicklung Feuerseeareal inkl. Konzepts und Business Case in MB und DBV am 18./19.04.2023 getroffen, Freigabe in den Gremien einstimmig erteilt. "Lenkungskreis Feuerseeareal" zur Begleitung des Vorhabens implementiert. Vorstellung des Konzepts im Ausschuss für Stadtentwicklung und Technik bei der Landeshauptstadt Stuttgart/Referat Städtebau, Wohnen und Umwelt am 28.11.2023. Eine zeitanteilige Umsetzung in Time. Scope, Budget analog der vorgestellten Planung ist erfolgt.			10%	–	100,0%	10,0%
Umsetzung Projekt finance22.ready	S/4HANA Finance Transformation: Ursprünglicher Zieltermin Ende Februar 2023 aus Risikoabwägung verschoben. Nach erfolgreicher zweiter Generalprobe im Februar 2023 Go-Live im Mai 2023 erfolgreich durchgeführt. Anschließende Stabilisierungsphase bis 31.07.2023 unauffällig, Bestätigung der Qualität der durchgeführten Transformation. Zahlungsverkehr: vollumfängliche Lieferung zu R3/2023 nicht eingehalten. Liefermenge auf stabilen Teil des gesamten Geldausgangs der W&W-Gruppe reduziert und erfolgreich produktiv gesetzt, Stabilisierungsphase unauffällig. Nachlieferung der Geldeingangs-/Kontoauszugsverarbeitung auf Württ- Seite erfolgte im R1/2024 im März 2024.			30%	–	90,0%	27,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							86,5%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)							87,0%

¹AM = W&W Asset Management GmbH

Individualziele 2023 / Zielerreichung WL

Alexander Mayer

Individualziele 2023	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
Anteil an Gesamtzielen 20%							
quantitativ							
Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung GF Versichern (HGB, in Mio €)	682,8	546,2	737,4	30%	707,7	118,3%	35,5%
Jahresergebnis GF Versichern n. St. (HGB) inkl. AM ¹ -Ergebnis in Mio €	146,1	116,9	157,8	20%	92,1	0,0%	0,0%
qualitativ							
Reduktion des relativen CO2- Fußabdrucks im Kapitalanlageportfolio (ESG)	Geplante Reduktion des Relativ Carbon Footprint (RCF) i.H.v. 3,3 % p.a. mit einer Gesamtreaktion i.H.v. 18,2% in 2023 deutlich übertroffen. Zurückzuführen auf Veränderung/Umschichtung in Titel mit niedrigeren CO2-Werten sowie einer positiven Marktentwicklung mit Einfluss auf den RCF-Wert.			10%	–	140,0%	14,0%
Green Bond Fähigkeit auf Gruppenebene schaffen (ESG)	Im Projekt "Green Bond" Grundlage für "Grüne Emissionen" in der W&W Gruppe geschaffen. Projekt erfolgreich abgeschlossen mit Fertigstellung des Green Bond Frameworks und der Second Party Opinion im März 2023. Im September 2023 Green Bond Committee gegründet. Übergang Verantwortung für Green Bond Framework und dessen Weiterentwicklung an Green Bond Committee. Erfolgreiche Begebung eines Green Bond im Volumen von 500 Mio € durch Wüstenrot Ende November 2023.			10%	–	110,0%	11,0%
Umsetzung Projekt finance22.ready	S/4HANA Finance Transformation: Ursprünglicher Zieltermin Ende Februar 2023 aus Risikoabwägung verschoben. Nach erfolgreicher zweiter Generalprobe im Februar 2023 Go-Live im Mai 2023 erfolgreich durchgeführt. Anschließend Stabilisierungsphase bis 31.07.2023 unauffällig, Bestätigung der Qualität der durchgeführten Transformation. Zahlungsverkehr: vollumfängliche Lieferung zu R3/2023 nicht eingehalten. Liefermenge auf stabilen Teil des gesamten Geldausgangs der W&W-Gruppe reduziert und erfolgreich produktiv gesetzt, Stabilisierungsphase unauffällig. Nachlieferung der Geldeingangs-/Kontoauszugsverarbeitung auf Württ- Seite erfolgte im R1/2024 im März 2024.			30%	–	90,0%	27,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							87,5%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)							88,0%

¹AM = W&W Asset Management GmbH

Individualziele 2023 / Zielerreichung AM

Alexander Mayer

Individualziele 2023	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
Anteil an Gesamtzielen 20%							
quantitativ							
Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung GF Vers & W&W AG; Ziele: 704,0, davon WV ¹ 75,1, WL ¹ 574,9, WK ¹ 32,8, W&W ¹ 21,2 (HGB, in Mio €)	704,0	563,2	760,3	25%	761,5	140,0%	35,0%
CO2-Fußabdruck Reduzierung des Relativen CO2- Fußabdrucks von 56,8 (Ist 2021) TCO2 / Mio €	-3,3	-2,6	-3,6	25%	-18,2	140,0%	35,0%
qualitativ							
AI-Kundenprodukt	Produkt erfolgreich geprüft, intern abgebildet (vorbehaltlich Abschluss Passiv-NPP) und umgesetzt. Fondmanagement erfolgt in Zusammenarbeit AM und BF.capital (nach Lizenzerhalt - bis dahin über Supportvertrag). Information der Vertriebe und Vermarktung angelaufen. Nach Abschluss Passiv-NPP Produkt ab Ende Q1 2024 den Kunden angeboten.			25%	-	120,0%	30,0%
ESG-Ziel: Stärkung der Nachhaltigkeit im Kapitalanlageportfolio und dem Produktportfolio	ESG-Ziele in SAA 2024 aufgenommen und konkretisiert. CO2-Fußabdruck deutlich reduziert, Ausbau des Greenbond-Bestands von rd. 1.372 Mio € auf rd. 1.457 Mio € (u.a. auch durch Kauf BSW-Greenbond) vorangetrieben. Bei Publikumsfonds Nachhaltigkeitsquote weiter kontinuierlich erhöht. Hervorzuheben ist Fond "W&W Nachhaltige Strategie Aktien", der positiv hervorsticht.			25%	-	140,0%	35,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							135,0%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad							135,0%

¹ WV = Württembergische Versicherung AG, WL = Württembergische Lebensversicherung AG, WK = Württembergische Krankenversicherung AG, W&W = Wüstenrot & Württembergische AG

¹WV = Württembergische Versicherung AG, WL = Württembergische Lebensversicherung AG, WK = Württembergische Krankenversicherung AG, W&W = Wüstenrot & Württembergische AG

Individualziele 2023 / Zielerreichung WV

Jens Wieland

Individualziele 2023 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ							
Einhaltung IT-Budget 2023 der Württ ¹ (Gesamtverrechnung der WWI in Mio €)	138,3	145,2	135,5	30%	148,7	0,0%	0,0%
IT-Projekte der W&W-Gruppe On Time, On Budget, On Scope gemäß bestehendem strategischem KPI	90%	80%	94%	20%	98,0	140,0%	28,0%
qualitativ							
Umsetzung VAP (Vertriebsarbeitsplatz) / TAA (Antragsstrecken)	Lose Koppelung 2023: Stufe 1 Abschluss, Stufe 2 mit Konzipierung begonnen. KPK Stufe 1: Auslieferung am 28.04. für Pilotgruppe, damit früher als geplant erledigt (Termin Q3/23). DSMP Stufe 1: abgeschlossen und Live. Akquisedatenprozess: Konzeptionen abgeschlossen, Umsetzung für 2024 geplant. Akquisedaten früher als geplant im VAP implementiert, Schulungen vorgezogen und Kommunikation an AO erfolgt. Optimierung Datenqualität: CDH Flow deutlich optimiert, Umgang mit Invalid Records gelöst. Marketing Automation: Stufe 1 Live gesetzt im Plan. Tandem: gegenseitige Bestandseinsicht Wüstenrot und Württ ermöglicht, Schulungen vorbereitet und durchgeführt – Übererfüllung, da Schulungen on top. Time: eingehalten, teilweise schneller – Übererfüllung Scope: eingehalten im W&W Besser Projekt VAP Budget: W&W Besser Projektbudget eingehalten, IT Stunden +678h (=2%) im VAP - normale Varianz			20%	–	110,0%	22,0%
CO2-Fußabdruck Scope 3 für Dienstreisen und Papierverbrauch (ESG)	Standardisierte Methode zur Ermittlung der CO2- Emissionen für Dienstreisen und Papierverbrauch entwickelt. Isterhebung für Papierverbrauch der W&W- Gruppe erfolgt. Isterhebung für die CO2-Emissionen für Dienstreisen für WV vorgenommen.			10%	–	100,0%	10,0%
Umsetzung Projekt Komposit.Besser!	Time: R2/23 planmäßig im Juni produktiv gegangen. R4/23 auf R1/24 verschoben. Gesamtunternehmerisch Priorität auf Rückstandsbearbeitung gelegt und Release zugunsten Abarbeitung in den Operations um 3 Monate geschoben. Scope: Scopeziel beider Releases erreicht. In R2/23 Abbau von Workarounds und Realisierung von Prozessautomatisierungen in den Segmenten Neugeschäft, Vertrag und Schaden. Scope R1/24 (ehemals R3/23) ebenfalls erreicht. Beinhaltet weitere Automatisierungen sowie erste Funktionalitäten für das Maklergeschäft (z.B. BiPRO, Provisionsanbindung). Scope abgeändert auf Einführung Makler bei Adam Riese. Budget: Projektkostenrahmen weitestgehend eingehalten. Business Case Planwert mit Abweichung von +0,3% eingehalten.			20%	–	80,0%	16,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							76,0%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad							76,0%

¹Württ = Württembergische Versicherung AG, Württembergische Lebensversicherung AG, Württembergische Krankenversicherung AG

Individualziele 2023 / Zielerreichung WL

Jens Wieland

Individualziele 2023 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ							
Einhaltung IT-Budget 2023 der Württ ¹ (Gesamtverrechnung der WWI in Mio €)	138,3	145,2	135,5	30%	148,7	0,0%	0,0%
IT-Projekte der W&W-Gruppe On Time, On Budget, On Scope gemäß bestehendem strategischem KPI	90%	80%	94%	20%	98,0	140,0%	28,0%
qualitativ							
Umsetzung VAP (Vertriebsarbeitsplatz) / TAA (Antragsstrecken)	Lose Koppelung 2023: Stufe 1 Abschluss, Stufe 2 mit Konzipierung begonnen. KPK Stufe 1: Auslieferung am 28.04. für Pilotgruppe, damit früher als geplant erledigt (Termin Q3/23). DSMP Stufe 1: abgeschlossen und Live. Akquisedatenprozess: Konzeptionen abgeschlossen, Umsetzung für 2024 geplant. Akquisedaten früher als geplant im VAP implementiert, Schulungen vorgezogen und Kommunikation an AO erfolgt. Optimierung Datenqualität: CDH Flow deutlich optimiert, Umgang mit Invalid Records gelöst. TAA Kranken: bKV und AKR eingeführt, zusätzlich B2C Strecke für AKR. TA Leben: für alle Vertriebswege verlaufen Arbeiten planmäßig, um Plan R2 zu erreichen. Makler vorgezogen von R3 auf R2. Antrag in R3. Marketing Automation: Stufe 1 Live gesetzt im Plan. Tandem: gegenseitige Bestandseinsicht Wüstenrot und Württ ermöglicht, Schulungen vorbereitet und durchgeführt – Übererfüllung, da Schulungen on top. Time: eingehalten, teilweise schneller - Übererfüllung Scope: eingehalten im W&W Besser Projekt VAP Budget: W&W Besser Projektbudget eingehalten, IT Stunden +678h (=2%) im VAP / +600h in TAA- Kranken&Leben - normale Varianz			10%	–	110,0%	11,0%
CO2-Fußabdruck Scope 3 für Dienstreisen und Papierverbrauch (ESG)	Standardisierte Methode zur Ermittlung der CO2- Emissionen für Dienstreisen und Papierverbrauch entwickelt. Isterhebung für Papierverbrauch der W&W- Gruppe erfolgt. Isterhebung für die CO2-Emissionen für Dienstreisen für WL vorgenommen.			10%	–	100,0%	10,0%
Umsetzung Projekt Kompass 25	IT-relevante Projekte in Time, Scope, Budget für 2023 analog der IT-Portfolio-Planung zeitanteilig umgesetzt. Bsp.: Umsetzung Prozessautomatisierung Jupiter, Digitale Rentenübersicht, Xempus, POS-Tool, eVorsorge			30%	–	100,0%	30,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							79,0%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad							79,0%

¹Württ = Württembergische Versicherung AG, Württembergische Lebensversicherung AG, Württembergische Krankenversicherung AG

Individualziele 2023 / Zielerreichung WWI

Jens Wieland

Individualziele 2023 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ							
Projekte: Zielgröße on Time, on Budget	90%	80%	94%	20%	98%	140,0%	28,0%
qualitativ							
IT Transformation	Way of Working - Release und Umgebungs- management: vier Ergebnistypen vereinbart und erfolgreich umgesetzt. Way of Working Agilität: Umsetzung von zwei Releases, erfolgreiche Einführung im Juli und November. Recruiting und Mitarbeiterbindung: Umsetzung und weitere Detaillierung von Personalbindungs-, Recruiting- und Ausbildungsmaßnahmen, die die internen Fähigkeiten und Kapazitäten sicherstellen. Kosten 2023: drei Ergebnistypen gemäß Planung erarbeitet.			25%	-	120,0%	30,0%
Projekte Geschäftsfeld Wohnen (= BSW Ziel)	Umsetzung Wohnsparen D 2023 in Time und Scope unter Planaufwand. Beide Meilensteine gehalten. b@w: März 2023 Entscheidung im LA zur Replanung des Projekts, Ziele wurden erreicht. WiHypX: Lieferung wesentlicher Kernergebnisse in Q4, in Pilotphase in Betrieb genommen. Antragseinreichung noch nicht abgeschlossen wegen Komplexität in den Schnittstellen sowie Unvollständigkeit der Konzeption und weiterer Änderungen seitens der Interhyp. Projekt stabilisiert, neu aufgeplant und entsprechendes Budget für 2024 bereitgestellt.			15%	-	90,0%	13,5%
Projekte Geschäftsfeld Versichern	Einführung Makler für Adam Riese auf Sirius sowie Festlegung Migrationsvorgehen und Härtung Roadmap Spartenumsetzungen nicht erreicht. Bereitstellung der Daten für IFRS17 und Solvency II aus dem DWH Komposit wurde teilweise erreicht, technische Basis ist verfügbar. Basisstufe neues Altersvorsorgeprodukt eingeführt (TAA Stufen für 2024 vorbereitet lt. Projektplan). Technische Produktivsetzung "Neuer Partner Leben" nicht erreicht. Zielsetzungen für WV Hostabschaltung erfolgreich erreicht (Umsetzung lt. Projektplan).			15%	-	75,0%	11,3%
Übergreifende Projekte	Finance.22 ready: Go-Live S/4HANA Finance im Mai 2023 planmäßig durchgeführt. Go-Live ZVP Stufe 1 „Gesamt“ teilweise im September 2023. VAP: Zielsetzungen erfolgreich erreicht (Roadmap 2023 verabschiedet und regelmäßige Überprüfung). Kollaboration: Zielsetzungen teilweise erreicht. Projektänderung und Verlängerung, da bestehende Piloten (z.B. Komposit-Besser) Projektunterstützung bei der Migration benötigten. Leistungsumfang weitestgehend erfüllt (Labeling, Datensicherung, regulatorische Themen). Alle Governance-, ISRM- und IDM-Themen wurden erfolgreich zum 30.06.2024 umgesetzt, Projekt ReFIT vorzeitig zum 30.06.2024 (6 Monate vor Planende) beendet.			15%	-	100,0%	15,0%

Jens Wieland

Individualziele 2023	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewich- tung	Ist 2023	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
Anteil an Gesamtzielen 20%							
quantitativ							
Effizienz Produktionsfortschritt von durchschnittlich mindestens 5% p.a.	-5%	-2,5%	-6,0%	15%	-6,5%	140,0%	21,0%
BSW Ziel 1 Einhaltung der vereinbarten Service Level zur BSW	95,1%	85,6%	98,9%	5%	97,1%	121,1%	6,1%
BSW Ziel 2 Gesamtkostenbelastung des Geschäftsfeldes über alle Leistungsarten unter Berücksichtigung von Mengenerhöhungen und Verlagerungen (in TEUR)	33 772	35 461	33 097	5%	30 461	140,0%	7,0%
qualitativ							
Campusbetrieb	Umzüge Ende 05/2023 abgeschlossen (Plan 30.06.2023). Betreuung insbesondere Gastronomie stabil. Mängelferfolgung und -beseitigung per Taskforce verfolgt. Mitarbeiterzufriedenheit zur Gebäude- und technischen Ausstattung mit 80% 3 Prozentpunkte über Ergebnis 2022.			20%	-	120,0%	24,0%
Neuausrichtung Gebäudemanagement ab 2024	Leistungen überprüft. Im ersten Schritt Entscheidung im MB zur Internalisierung der Sicherheit per 01.05.2024 getroffen.			20%	-	100,0%	20,0%
Personal	Frauenquote auf F1-Ebene auf 50% erhöht. Mitarbeiterzufriedenheit trotz Führungswechsel auf 3 Positionen gesteigert. Mitarbeiterzufriedenheit WWS mit 83% erstmals über Konzernergebnis.			15%	-	120,0%	18,0%
ESG-Ziel: Erweiterung Photovoltaikanlagen für Freiflächen	Konzept erarbeitet und vorgelegt. Umsetzung wegen rechtlicher Rahmenbedingungen auf Freifläche unterhalb Parkhäuser nicht möglich, Überdachung Parkplätze verworfen.			20%	-	100,0%	20,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							116,1%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad							116,1%

Gesamtzielerreichungsgrad und Tantiemen 2023 WV/WL, AM, WWI und WWS

Ermittelter und festgesetzter Gesamtzielerreichungsgrad		Zwischensumme	Gesamtzielerreichungsgrad	Zieltantieme 2023	Festgesetzte Tantieme 2023	Teil 1: 40% ausgezahlt in 2023	Teil 2: 60% zur Auszahlung fällig in 2027 in Abhängigkeit der Erfüllung von Nachhaltigkeitskriterien
Zielerreichungsgrad = ZEG							
in Tsd €							
Württembergische Versicherung AG (WV)							
Alexander Mayer	ZEG Unternehmensziele 75,1% x 80%	60,1%	77,5%	25,6	19,8	7,9	11,9
	ZEG Individualziele 87% x 20%	17,4%					
Jens Wieland	ZEG Unternehmensziele 75,1% x 80%	60,1%	75,3%	23,2	17,4	7,0	10,4
	ZEG Individualziele 76% x 20%	15,2%					
Württembergische Lebensversicherung AG (WL)							
Alexander Mayer	ZEG Unternehmensziele 75,1% x 80%	60,1%	77,7%	25,6	19,9	8,0	11,9
	ZEG Individualziele 88% x 20%	17,6%					
Jens Wieland	ZEG Unternehmensziele 75,1% x 80%	60,1%	75,9%	23,2	17,6	7,0	10,6
	ZEG Individualziele 79% x 20%	15,8%					
W&W Asset Management GmbH (AM)							
Alexander Mayer	ZEG Unternehmensziele 107,1% x 80%	85,7%	112,7%	22,7	25,6	10,2	15,4
	ZEG Individualziele 135% x 20%	27,0%					
W&W Informatik GmbH (WWI)							
Jens Wieland ¹	ZEG Unternehmensziele 56,6% x 80%	45,3%	66,9%	18,6	12,4	–	–
	ZEG Individualziele 107,8% x 20%	21,6%					
W&W Service GmbH (WWS)							
Jens Wieland ¹	ZEG Unternehmensziele 93,1% x 80%	74,5%	97,7%	18,6	18,1	–	–
	ZEG Individualziele 116,1% x 20%	23,2%					

¹Bei der WWI und WWS gibt es keine gestreckte Auszahlung

1.3.3 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2020 (langfristige erfolgsabhängige Vergütung)

Bei den Versicherungsgesellschaften (Wüstenrot & Württembergische AG, Württembergische Versicherung AG, Württembergische Lebensversicherung AG) sowie bei der W&W Asset Management GmbH erfolgte die Auszahlung des zweiten, zurückgehaltenen Teils der Tantiemen aus 2020 im Jahr 2024, da die für diesen entsprechenden Zeitraum festgelegten Nachhaltigkeitskriterien erfüllt wurden. Der W&W-Konzern hat in den Jahren 2021 bis 2023 ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis nach Steuern in Höhe von mindestens 140 Mio € erzielt und in keinem der drei Jahre einen Verlust ausgewiesen.

Bei Herrn Steffan erfolgte zudem die ratierliche Auszahlung zurückgehaltener Tantiemen der Geschäftsjahre 2017 bis 2019 für seine damalige Tätigkeit bei der Wüstenrot Bausparkasse AG in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung.

1.4 Förderung der langfristigen Entwicklung des Konzerns und der Gesellschaft gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG

Die Vergütung und das der Vergütung zugrunde liegende System fördern unter mehreren Gesichtspunkten die langfristige Entwicklung des Konzerns und der Gesellschaft.

Durch die Aufteilung der Vergütung in feste und variable Vergütungsbestandteile wird zum einen die Grundlage für die wirtschaftliche Unabhängigkeit eines Vorstandsmitglieds für die verantwortungsvolle Wahrnehmung seiner Leitungsaufgaben geschaffen. Zum anderen ist sichergestellt, dass keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht und somit keine Fehlanreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken ausgelöst werden, welche der Entwicklung des Konzerns oder der Gesellschaft schaden könnten.

Durch den variablen Vergütungsanteil werden die erforderlichen Anreize für eine erfolgreiche Konzernsteuerung und Weiterentwicklung sowie für den Ausbau einer soliden Kapitalgrundlage gesetzt. Die variable Vergütung des Vorstands, insbesondere die Ausrichtung an einem Zielvereinbarungssystem, fördert die langfristige Entwicklung des Konzerns und der Gesellschaft insofern, als dass durch die Wahl der Leistungskriterien wichtige Impulse für die Umsetzung der strategischen Ausrichtung sowie der operativen Steuerung gesetzt werden.

Die in der Geschäftsstrategie des Konzerns niedergelegten Ziele der wesentlichen Geschäftsaktivitäten sind die Grundlage für die Festlegung der Leistungskriterien des Vorstands, bestehend aus den Unternehmens- und Individualzielen. Die vereinbarten Unternehmens- und Individualziele leisten daher einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Ziele in den Unternehmensstrategien sowie zur Sicherung der langfristigen stabilen Entwicklung des Konzerns und der Gesellschaften. Die Vergütung ist im Einklang mit den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie so ausgestaltet, dass der langfristige Unternehmenserfolg im Vordergrund steht. Adverse Anreize werden vermieden. Das verabschiedete Vergütungssystem trägt im Einklang mit den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie zur nachhaltigen Sicherung der Existenz und des Unternehmenserfolgs der W&W-Gruppe sowie der einzelnen Unternehmen bei.

Die Ziele „Jahresergebnis Konzern“ sowie „Jahresergebnis W&W“ zielen ab auf das Erwirtschaften einer nachhaltigen Rendite und sind damit darauf ausgerichtet, dass die aktuellen und zukünftigen Eigenmittelanforderungen der jeweiligen Gesellschaft bzw. der Gruppe aus Gewinnen (Innenfinanzierung) nachhaltig erwirtschaftet werden. Damit beinhalten sie die Sicherung der Substanz der W&W-Gruppe sowie der einzelnen Unternehmen und legen die Grundlage für ihre langfristige Entwicklung. Ziele wie „Kosteneffizienz“ zielen auf ein wettbewerbsfähiges Kostenniveau ab. Die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit (Bereitschaft zur Weiterempfehlung) und der Marktpformance (Anzahl der Konzernkunden) haben die Sicherung der Unternehmensfortführung durch hoch qualifizierte, zufriedene Mitarbeiter und eine langfristige Kundenbindung zum Gegenstand. Profitables Wachstum bei gleichzeitiger Schaffung von schlanken, effizienten Strukturen und Abläufen ermöglicht die Sicherung einer nachhaltigen Ertragskraft. Die Verankerung der Unternehmensziele „Jahresergebnis Konzern“, „Konzernkunden“ und „Mitarbeiterzufriedenheit“ in den Zielvereinbarungen für alle Konzernunternehmen forciert die einheitliche, langfristige Entwicklung des Konzerns.

Individualziele sowie ressortspezifische Ziele zur Umsetzung von strategischen und digitalen Projekten und Konzepten (z. B. Immunisierung W&W-Gruppe, Ermittlung und Reduzierung CO₂-Fußabdruck, Green Bond Fähigkeit, Umweltmanagementsystem, Personalkonzept, b@w, Projekt finance22.ready, Profitabilitätssteuerung, Komposit.Besser!) untermauern ebenfalls die langfristige Entwicklung dadurch, dass sie strategische Schwerpunktthemen verankern und deren Operationalisierung sicherstellen. Ferner dienen die Individualziele dazu, spezielle Fokusthemen innerhalb eines Geschäftsjahres explizit zu incentivieren.

Darüber hinaus forciert die Kontinuität in den Zielen über mehrere Jahre die langfristige Ertragsentwicklung konzernweit.

Die Anwendung der Leistungskriterien im Einzelnen ist den Tabellen des vorhergehenden Abschnitts 1.3 zu entnehmen.

Die Zurückbehaltung eines wesentlichen Teils der variablen Vergütung über drei Jahre und die Auszahlung dieses Teils in Abhängigkeit von Nachhaltigkeitskriterien zielt darauf ab, nachhaltige Leistung einzufordern, fördert das langfristige Engagement des Vorstands und setzt Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung. Insbesondere berücksichtigt ein durchschnittliches IFRS-Konzernergebnis von mindestens 140 Mio € pro Jahr den Ausbau der Ertragsbasis durch Marktwachstum in profitablen Bereichen sowie die risikostrategischen Vorgaben und aufsichtsrechtlichen Verschärfungen. Des Weiteren unterstützt es die Substanzstärkung der W&W-Gruppe u. a. gegen Kapitalmarktunsicherheiten durch konzerninternen Kapitalaufbau.

Die Ausrichtung der Vergütung insgesamt an der Unternehmensstrategie, an Wettbewerbsfähigkeit und Marktfähigkeit, der Vermeidung negativer Anreizwirkungen sowie der Schaffung von Transparenz sichert die langfristige Entwicklung der W&W-Gruppe. Die Vergütung des Vorstands fördert eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Konzerns und der Gesellschaft und entspricht dem unter Kapitel 1.1 dargestellten Vergütungssystem.

1.5 Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG

Allen Vorstandsmitgliedern sind für den Fall der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit beitragsorientierte Leistungszusagen in Form von Alters- und Hinterbliebenenrenten sowie Leistungszusagen für den Invaliditätsfall zugesagt. Der Beitrag beträgt 23% des pensionsfähigen Festgehalts. Der Beitrag wird jährlich als Einmaleinlage in eine Rückdeckungsversicherung bei der Allgemeine Rentenanstalt Pensionskasse AG (ARP) einbezahlt. Die daraus resultierenden Leistungen sind Inhalt der Pensionszusage, welche nicht vollumfänglich vom Beitrag gedeckt sind. Die Barwerte bilden den Wert der gesamten Zusage zum Stichtag 31.12.2024 ab. Die nachfolgenden Tabellen weisen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG den Barwert der Versorgungsleistungen nach IFRS bzw. HGB zum Stichtag sowie den Betrag aus, der vom Konzern bzw. der W&W im Geschäftsjahr hierfür aufgewandt bzw. zurückgestellt wurde (Zuführungen/Auflösungen). Daneben enthalten die Tabellen Angaben zu den Beiträgen, die im Geschäftsjahr 2024 bzw. 2023 für die Rückdeckungsversicherung bei der ARP eingezahlt wurden. Die Höhe der Zuführungen ist nicht mit der Höhe der Beiträge vergleichbar, da beide Größen auf unterschiedlichen Rechnungsgrundlagen beruhen: Die Beiträge sind auf Basis der DAV-Sterbetafeln und mit dem Rechnungszins der Tarifikalkulation kalkuliert. Die Pensionsrückstellungen gem. HGB bzw. IFRS beruhen auf den Heubeck-Richttafeln und dem jeweiligen HGB- bzw. IFRS-Rechnungszins sowie dem angenommenen Gehaltstrend und dem zugesagten Rententrend von 1% p.a.

Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit Konzern

	Barwerte der Ruhegehälter Stichtag 31.12. / IFRS-DBO		Zuführung / Auflösung 2024 / IFRS		Beiträge für die Altersversorgung ¹	
in Tsd €	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Gegenwärtige Vorstände						
Jürgen A. Junker	951,7	848,7	103,0	207,8	180,9	164,5
Alexander Mayer	1 005,4	967,0	38,4	196,0	85,5	77,7
Jürgen Steffan (bis 30.06.2024)	0,0	1 172,5	- 1 172,5	183,6	45,7	80,5
Jens Wieland	821,3	758,5	62,9	150,1	93,0	84,6
Gesamt	2 778,4	3 746,7	- 968,2	737,5	405,1	407,3

¹Die Beiträge 2024 enthalten Nachzahlungen für 2023 aufgrund Bezügeanhebungen: für Herrn Junker in Höhe von 8.223 €, für Herrn Mayer in Höhe von 3.887 €, für Herrn Steffan in Höhe von 3.639 € sowie für Herrn Wieland in Höhe von 4.229 €.

Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit W&W AG

	Barwerte der Ruhegehälter Stichtag 31.12. / HGB		Zuführung / Auflösung 2024 / HGB		Beiträge für die Altersversorgung ¹	
in Tsd €	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Gegenwärtige Vorstände						
Jürgen A. Junker	1 303,2	1 142,9	160,3	131,1	180,9	164,5
Alexander Mayer	705,1	663,3	41,8	24,3	54,1	37,3
Jürgen Steffan (bis 30.06.2024)	0,0	1 419,7	- 1 419,7	83,8	45,7	80,5
Jens Wieland	492,0	449,2	42,8	35,5	42,8	38,9
Gesamt	2 500,3	3 675,1	- 1 174,8	274,7	323,5	321,2

¹Die Beiträge 2024 enthalten Nachzahlungen für 2023 aufgrund Bezügeanhebungen: für Herrn Junker in Höhe von 8.223 €, für Herrn Mayer in Höhe von 8.396 €, für Herrn Steffan in Höhe von 3.639 € sowie für Herrn Wieland in Höhe von 1.946 €.

1.6 Angaben zu Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 und 2 AktG

Es gibt keine Leistungen, die von einem Dritten einem Vorstandsmitglied im Hinblick auf seine Tätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung wurden den Mitgliedern des Vorstands nicht zugesagt. In den Vorstandsdienstverträgen sind Abfindungs-Caps vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen.

2. Vergütungsbericht für die früheren Vorstandsmitglieder

2.1 Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 AktG

Die nachfolgende Aufstellung zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG. Die Tabelle enthält ausschließlich Vergütungen, die den früheren Mitgliedern nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand gewährt wurden. Zum einen handelt es sich um die Altersrente aus der beitragsorientierten Leistungszusage. Dabei handelt es sich um eine ausschließlich feste Vergütung, erfolgsabhängige Versorgungsleistungen sind nicht vorgesehen. Zum anderen wurden erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile aus der aktiven Vorstandstätigkeit aus vorangegangenen Geschäftsjahren ausgezahlt, die während der aktiven Vorstandstätigkeit erdient, aber erst nach Beendigung der Vorstandstätigkeit in 2024 fällig wurden. Dies betrifft den zweiten, zurückgehaltenen Teil der erfolgsabhängigen Vergütung aus dem Jahr 2020 der W&W, da in den Jahren 2021 bis 2023 die für den entsprechenden Zeitraum festgelegten Nachhaltigkeitskriterien erfüllt wurden. Der Konzern hat in den Jahren 2021 bis 2023 ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis in Höhe von mindestens 140 Mio. € ausgewiesen und in keinem Jahr einen Verlust erzielt. Bei Herrn Dr. Gutjahr erfolgte daneben die ratierliche Auszahlung zurückgehaltener Tantiemen der Geschäftsjahre 2017 bis 2020 für seine Tätigkeit bei der Wüstenrot Bausparkasse AG in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung.

Gewährte und geschuldete Vergütung W&W AG

	Erfolgsunabhängige Bezüge aus Versorgungszusage / Altersrenten ¹		Erfolgsabhängige, variable Vergütung aus 2017-2023 aus aktiver Vorstandstätigkeit ²	Erfolgsabhängige, variable Vergütung aus 2017-2022 aus aktiver Vorstandstätigkeit ²	Gesamt		Relativer Anteil Erfolgsunabhängig zu Gesamt		Relativer Anteil Erfolgsabhängig zu Gesamt	
in Tsd €	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Frühere Vorstände										
Dr. Alexander Erdland	163,5	161,3	–	–	163,5	161,3	100%	100%	0%	0%
Dr. Michael Gutjahr	162,5	159,0	63,4	89,7	225,9	248,7	72%	64%	28%	36%
Gesamt	326,0	320,3	63,4	89,7	389,4	410,0				

¹Versorgungsansprüche bestehen ausschließlich gegenüber der W&W.

²Bei Herrn Dr. Gutjahr entfallen 2024 von der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung 54,2 Tsd € auf die W&W, 9,2 Tsd € auf den Konzern, 2023 79,3 Tsd € auf die W&W, 10,4 Tsd € auf den Konzern.

2.2 Angaben zu Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG

Mit Ablauf seiner Amtszeit am 30.06.2024 ist Jürgen Steffan aus dem Vorstand ausgeschieden. In diesem Zusammenhang wurden keine Leistungen zugesagt und keine Leistungen an ihn gewährt. Im Laufe des Jahres 2024 hat kein weiteres früheres Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet.

3. Vergütungsbericht für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

3.1 Vergütungsbestandteile

Die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems des Aufsichtsrats sind nachfolgend zusammengefasst:

Gesamtübersicht Vergütungssystem Aufsichtsrat

Vergütungsbestandteile	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Grundvergütung	27 500 €
Ausschussvergütung	Risiko-/Prüfungs- und Personalausschuss: je 10 000 € Vermittlungs- und Nominierungsausschuss: je 5 000 €
Sitzungsgeld	750 € ausschließlich für Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen, kein Sitzungsgeld für Ausschusssitzungen
Positionszuschläge	Vorsitz: zzgl. 150% der Grundvergütung = 41 250 € bzw. zzgl. 150% der Ausschussvergütung = 15 000 € bzw. 7 500 € Stellv. Vorsitz: zzgl. 75% der Grundvergütung = 20 625 € bzw. zzgl. 75% der Ausschussvergütung = 7 500 € bzw. 3 750 €
Nebenleistungen	Auslagenerstattung Umsatzsteuer, sofern umsatzsteuerpflichtig
Betriebliche Altersversorgung	(-)
Erfolgsabhängige Vergütung	
	(-)
Sonstige Vergütungsregelungen	
	(-)

3.2 Vergütung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr geschuldete und gewährte Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 Abs. 1 AktG auf. Da die Aufsichtsratsmitglieder keine erfolgsabhängige Vergütung erhalten, wurde von der Angabe zum jeweiligen relativen Anteil zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen abgesehen.

Geschuldete und gewährte Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

	Grund- vergütung		Sitzungs- geld		Ausschuss- vergütung		Konzern		Gesamt	
in Tsd €	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats										
Dr. Michael Gutjahr (Vorsitzender)	68,8	68,8	3,8	3,8	50,0	50,0	–	–	122,5	122,5
Frank Weber (Stv. Vorsitzender)	48,1	48,1	2,3	3,8	16,8	20,0	19,2	20,2	86,4	92,1
Hartmut Bader (ab 14.05.2024)	17,4	–	2,3	–	6,3	–	24,7	–	50,7	–
Jutta Eberle	27,5	27,5	3,8	3,8	6,3	–	–	–	37,6	31,3
Dr. Frank Ellenbürger	27,5	27,5	3,8	3,8	33,2	30,0	24,7	11,1	89,1	72,4
Prof. Dr. Nadine Gatzert	27,5	27,5	2,3	3,8	10,0	10,0	–	–	39,8	41,3
Bernd Mader	27,5	27,5	3,8	3,8	10,0	10,0	–	–	41,3	41,3
Andreas Rothbauer	27,5	27,5	3,8	3,8	10,0	10,0	26,1	29,2	67,3	70,5
Petra Sadowski (ab 14.05.2024)	17,4	–	2,3	–	3,2	–	14,7	–	37,5	–
Dr. Wolfgang Salzberger	27,5	27,5	3,8	3,8	13,2	10,0	–	–	44,4	41,3
Jutta Stöcker	27,5	27,5	3,8	3,8	6,8	10,0	–	–	38,1	41,3
Edith Weymayr	27,5	27,5	3,8	3,8	5,0	5,0	–	–	36,3	36,3
Zwischensumme	371,6	336,9	39,0	37,5	170,8	155,0	109,4	60,5	690,8	589,9
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats										
Dr. Reiner Hagemann (bis 14.05.2024)	10,1	27,5	1,5	3,8	3,7	10,0	–	–	15,3	41,3
Jochen Höpken (bis 14.05.2024)	10,1	27,5	1,5	3,8	1,8	5,0	–	–	13,4	36,3
Ute Kinzinger (bis 14.05.2024)	10,1	27,5	1,5	3,8	5,5	15,0	–	–	17,1	46,3
Corinna Linner (bis 14.05.2024)	10,1	27,5	1,5	3,0	1,8	5,0	–	–	13,4	35,5
Christoph Seeger (bis 14.05.2024)	10,1	27,5	1,5	3,8	5,5	15,0	23,1	35,8	40,3	82,1
Susanne Ulshöfer (bis 14.05.2024)	10,1	27,5	1,5	3,8	3,7	10,0	20,2	19,2	35,5	60,5
Gesamt	432,3	501,9	48,0	59,3	192,9	215,0	152,8	115,5	825,9	891,6

Relativer Anteil Grundvergütung zu Gesamt		Relativer Anteil Sitzungsgeld zu Gesamt		Relativer Anteil Ausschussvergütung zu Gesamt		Relativer Anteil Konzern zu Gesamt	
2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
56%	56%	3%	3%	41%	41%	–	–
56%	52%	3%	4%	19%	22%	22%	22%
34%	–	5%	–	12%	–	49%	–
73%	88%	10%	12%	17%	–	–	–
31%	38%	4%	5%	37%	42%	28%	15%
69%	67%	6%	9%	25%	24%	–	–
67%	67%	9%	9%	24%	24%	–	–
40%	39%	6%	5%	15%	14%	39%	42%
46%	–	6%	–	9%	–	39%	–
62%	67%	8%	9%	30%	24%	–	–
72%	67%	10%	9%	18%	24%	–	–
76%	76%	10%	10%	14%	14%	–	–
–	–	–	–	–	–	–	–
66%	67%	10%	9%	24%	24%	–	–
75%	76%	11%	10%	14%	14%	–	–
59%	59%	9%	9%	32%	32%	–	–
75%	78%	11%	8%	14%	14%	–	–
25%	33%	4%	5%	14%	18%	57%	44%
28%	45%	4%	6%	11%	17%	57%	32%
–	–	–	–	–	–	–	–

Die auf die Aufsichtsratsvergütung entfallende Umsatzsteuer (sofern umsatzsteuerpflichtig) wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats erstattet. Die Erstattungsbeträge sind jedoch nicht in der Aufstellung über die gewährte und geschuldete Vergütung enthalten.

3.3 Sonstige Angaben

Die Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung entsprechen dem Vergütungssystem. Die Vergütung ist angemessen und marktüblich und spiegelt die Aufgaben des Aufsichtsrats im aktienrechtlichen Kompetenzgefüge wider. Der Aufsichtsrat hat die Geschäftsführung des Vorstands zu überwachen und den Vorstand zu beraten. In Übereinstimmung damit gewährleisten die Festvergütung sowie der Auslagenersatz, dass die Gesellschaft qualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat gewinnen und halten kann, und stellen zugleich die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder von der kurzfristigen Entwicklung der Gesellschaft sicher. Eine erfolgsabhängige Vergütung kann diese Unabhängigkeit vermindern und ist daher für die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht vorgesehen. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entspricht damit der überwachenden und beratenden Funktion des Aufsichtsrats und fördert damit die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Die nachstehende Übersicht stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die entsprechende durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie die Ertragsentwicklung des Konzerns und der Gesellschaft dar.

Unter den Arbeitnehmerbegriff fallen dabei alle direkt an den Vorstand berichtenden Führungskräfte der ersten Ebene unterhalb des Vorstands, die Mitarbeiter unterhalb des oberen Führungskreises, außertarifliche Mitarbeiter und Tarifmitarbeiter. Keine Berücksichtigung finden Aushilfen, kurzfristig Beschäftigte, Praktikanten, Diplomanden, Mitarbeiter in Altersteilzeit sowie Mitarbeiter des Außendienstes. Die Vergütung umfasst die festen und variablen Vergütungsbestandteile, Nebenleistungen (Kosten für die Dienstwagen, Beiträge für Versicherungen und Vorsorgeuntersuchungen) sowie die Sozialversicherungsbeiträge. Die Summe der Vergütungen kann beeinflusst sein u.a. durch Veränderungen in der Anzahl der Mitarbeiter sowie durch Einmaleffekte bei den Nebenleistungen.

Im Berichtsjahr betrug die gewährte Vergütung des Vorstandsvorsitzenden (fixe und variable Vergütung für die Vorstandstätigkeit sowie die fixe Vergütung für die konzerninternen Aufsichtsratsstätigkeiten) das 18-Fache (Vj. 19-Fache) der gewährten Vergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter der Gesellschaft.

Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Arbeitnehmer/-innen

	Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2021 zu 2020		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2022 zu 2021		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2023 zu 2022		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2024 zu 2023	
in Tsd €	2020	2021	in %		2022	in %		2023	in %		2024	in %	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands													
Jürgen A. Junker	1 405,5	1 584,9	179,4	12,8	1 678,3	93,4	5,9	1 722,4	44,1	2,6	1 701,9	-20,5	-1,2
Alexander Mayer ¹	239,3	629,7	–	–	664,6	34,9	5,5	708,8	44,2	6,7	720,5	11,7	1,7
Jürgen Steffan (bis 30.06.2024)	732,7	724,7	-8,0	-1,1	721,5	-3,2	-0,4	790,8	69,3	9,6	517,5	-273,3	-34,6
Jens Wieland	725,7	755,3	29,6	4,1	794,1	38,8	5,1	801,5	7,4	0,9	786,8	-14,7	-1,8
Frühere Mitglieder des Vorstands													
Dr. Alexander Erdland	287,7	271,0	-16,7	-5,8	159,7	-111,3	-41,1	161,3	1,6	1,0	163,5	2,2	1,4
Dr. Michael Gutjahr	582,1	256,2	-325,9	-56,0	237,6	-18,6	-7,3	248,7	11,1	4,7	225,9	-22,8	-9,2
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats													
Dr. Michael Gutjahr (Vorsitzender)	–	–	–	–	41,2	–	–	122,5	81,3	197,3	122,5	0,0	0,0
Frank Weber (Stv. Vorsitzender)	77,8	90,8	13,0	16,7	91,3	0,5	0,6	92,1	0,8	0,9	86,4	-5,7	-6,2
Hartmut Bader (ab 14.05.2024)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	50,7	–	–
Jutta Eberle	–	20,8	–	–	30,5	9,7	46,6	31,3	0,8	2,6	37,6	6,3	20,1
Dr. Frank Ellenbürger	–	33,1	–	–	56,9	23,8	71,9	72,4	15,5	27,2	89,1	16,7	23,1
Prof. Dr. Nadine Gatzert	35,0	40,5	5,5	15,7	40,5	0,0	0,0	41,3	0,8	2,0	39,8	-1,5	-3,6
Bernd Mader	35,0	40,5	5,5	15,7	40,5	0,0	0,0	41,3	0,8	2,0	41,3	0,0	0,0
Andreas Rothbauer	59,0	69,7	10,7	18,1	69,7	0,0	0,0	70,5	0,8	1,1	67,3	-3,2	-4,5
Petra Sadowski (ab 14.05.2024)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	37,5	–	–
Dr. Wolfgang Satzberger	–	–	–	–	13,5	–	–	41,3	27,8	205,9	44,4	3,1	7,5
Jutta Stöcker	35,0	40,5	5,5	15,7	40,5	0,0	0,0	41,3	0,8	2,0	38,1	-3,2	-7,7
Edith Weymayr	–	–	–	–	12,1	–	–	36,3	24,2	200,0	36,3	0,0	0,0
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats													
Petra Aichholz (bis 30.04.2021)	27,0	9,8	-17,2	-63,7	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Peter Buschbeck (bis 13.03.2021 †)	31,0	6,4	-24,6	-79,4	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Reiner Hagemann (bis 14.05.2024)	39,0	45,5	6,5	16,7	43,3	-2,2	-4,8	41,3	-2,0	-4,6	15,3	-26,0	-63,0
Jochen Höpken (bis 14.05.2024)	31,0	35,5	4,5	14,5	35,5	0,0	0,0	36,3	0,8	2,3	13,4	-22,9	-63,1

Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Arbeitnehmer/-innen

	Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2021 zu 2020		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2022 zu 2021		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2023 zu 2022		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2024 zu 2023	
in Tsd €	2020	2021	in %		2022	in %		2023	in %		2024	in %	
Ute Kinzinger (bis 14.05.2024)	39,0	45,5	6,5	16,7	45,5	0,0	0,0	46,3	0,8	1,8	17,1	-29,2	-63,1
Corinna Linner (bis 14.05.2024)	47,0	45,7	-1,3	-2,8	35,5	-10,2	-22,3	35,5	0,0	0,0	13,4	-22,1	-62,3
Mariika Lulay (bis 09.08.2022)	31,0	35,5	4,5	14,5	21,2	-14,3	-40,3	-	-	-	-	-	-
Hans Dietmar Sauer (Vorsitzender) (bis 31.08.2022)	104,5	121,8	17,3	16,6	80,6	-41,2	-33,8	-	-	-	-	-	-
Hans-Ulrich Schulz (bis 31.08.2022)	35,0	40,5	5,5	15,7	26,5	-14,0	-34,6	-	-	-	-	-	-
Christoph Seeger (bis 14.05.2024)	69,0	81,3	12,3	17,8	81,3	0,0	0,0	82,1	0,8	1,0	40,3	-41,8	-50,9
Susanne Ulshöfer (bis 14.05.2024)	51,0	59,7	8,7	17,1	59,7	0,0	0,0	60,5	0,8	1,3	35,5	-25,0	-41,3
Arbeitnehmer(innen)													
Ø Vergütung im Konzern pro Geschäftsjahr	85,2	88,8	3,6	4,2	91,4	2,6	2,9	92,4	1,0	1,1	92,7	0,3	0,3

¹Bei Alexander Mayer beziehen sich die Angaben für 2020 anteilig auf den Zeitraum von September bis Dezember 2020.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung

	Ertragsentwicklung Konzern		Veränderung 2021 zu 2020		Ertragsentwicklung Konzern	Veränderung 2022 zu 2021		Ertragsentwicklung Konzern	Veränderung 2023 zu 2022		Ertragsentwicklung Konzern	Veränderung 2024 zu 2023	
in Mio €	2020	2021	in %		2022	in %		2023	in %		2024	in %	
Ertragsentwicklung													
Jahresüberschuss Konzern (IFRS)	210,8	352,2	141,4	67,1	261,5	-90,7	-25,8	140,5	-121,0	-46,3	35,9	-104,6	-74,4
Jahresüberschuss W&W (HGB)	100,3	111,7	11,4	11,4	119,4	7,7	6,9	131,7	12,3	10,3	134,8	3,1	2,4

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Wüstenrot & Württembergische AG, Kornwestheim,

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Wüstenrot & Württembergische AG, Kornwestheim, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, 24. März 2025

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Wagner

Wirtschaftsprüfer



Gehringer

Wirtschaftsprüfer