

Vergütungsbericht 2021 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 2021 keinen Gebrauch gemacht.

Da der Vergütungsbericht der Hauptversammlung erstmals 2022 zur Beschlussfassung vorgelegt wird, erübrigt sich die Erläuterung, wie der Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG berücksichtigt wurde.

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 2021. Beträge in Tabellen sind, soweit nicht ausdrücklich anders angegeben, nach kaufmännischen Regeln gerundet. Rundungen können zur Folge haben, dass Gesamtbeträge von den sie 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 40% der Tantieme sofort nach Feststellung des Zielerreichungsgrades (kurzfristig) • 60% nach drei Jahren in Abhängigkeit von Nachhaltigkeitskriterien (langfristig): <ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 marktüblich.

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 / W&W bei 100% Zielerreichung

in Tsd €	Gesellschaft	Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsabhängige, variable Vergütung bei 100% Zielerreichung ¹		Altersversorgung und Nebenleistungen ²		Gesamtzielvergütung W&W		Gesamtzielvergütung Konzern		Relativer Anteil Fix ³ zu Gesamt		Relativer Anteil Erfolgsabhängig zu Gesamt	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Gegenwärtige Vorstände															
Jürgen A. Junker	W&W	1 144,0	1 040,0	286,0	260,0	168,9	153,8	1 598,9	1 453,8	1 598,9	1 453,8	82%	82%	18%	18%
Alexander Mayer ⁴	Konzern	540,8	173,3	135,2	43,3	80,7	27,8	-	-	756,7	244,4	82%	82%	18%	18%
	W&W	259,6	83,2	64,9	20,8	39,6	14,2	364,1	118,2	-	-	82%	82%	18%	18%
Jürgen Steffan	W&W	560,6	535,0	136,2	135,0	83,5	83,5	780,3	753,5	780,3	753,5	83%	82%	17%	18%
Jens Wieland	Konzern	588,4	565,8	147,1	141,4	87,5	84,4	-	-	823,0	791,6	82%	82%	18%	18%
	W&W	270,5	260,0	67,6	65,0	41,1	39,6	379,2	364,6	-	-	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: Dienstwagen, Versicherungen, Vorsorgeuntersuchungen, einmalige Zuschüsse zu Wohnung und Umzug, Sign-on Boni

³ Erfolgsunabhängige Festvergütung und Nebenleistungen

⁴ Bei Alexander Mayer beziehen sich die Angaben für 2020 anteilig auf den Zeitraum von September bis Dezember 2020.

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

Die folgenden Tabellen stellen die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 bzw. 2020 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 2021 bzw. 2020 ausgezahlte erfolgsunabhängige Festvergütung, die im betreffenden Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie die in 2021 bzw. 2020 zur Auszahlung fällige und entsprechend ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütung vorausgegangener Geschäftsjahre. Bei der erfolgsabhängigen Vergütung handelt es sich zum einen um den im Geschäftsjahr 2021 fällig gewordenen und entsprechend ausgezahlten ersten Teil der Tantiemen aus 2020 (kurzfristig), zum anderen um den über drei Jahre zurückgehaltenen und in 2021 bzw. 2020 fälligen und entsprechend ausgezahlten Tantiemeanteil aus 2017 bzw. 2016 (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

in Tsd €	Jürgen A. Junker		Alexander Mayer ²		Jürgen Steffan		Jens Wieland ³	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Bestellungszeitraum	04/21 - 03/26		09/20 - 08/25		07/19 - 06/24		07/20 - 06/25	
Erfolgsunabhängige Festvergütung								
Festgehalt (pensionsberechtigt und Zulage)	1 144,0	1 040,0	540,8	173,3	560,6	535,0	588,4	565,8
Nebenleistungen ¹	44,8	45,4	19,8	8,1	60,8	58,7	24,1	28,4
Vergütungen für Aufsichtsratsstätigkeiten im Konzern	143,2	120,0	-	-	-	-	-	-
Gesamt Fest	1 332,0	1 205,4	560,6	181,4	621,4	593,7	612,5	594,2
Erfolgsabhängige, variable Vergütung								
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (40%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2021	118,8	-	49,1	-	62,5	-	46,5	-
Variable Vergütung WWI ³ und WWS ³ für das Geschäftsjahr 2020 (100%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2021	-	-	-	-	-	-	38,2	-
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 (40%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2020	-	118,9	-	40,1	-	29,8	-	45,1
Variable Vergütung WWI ³ und WWS ³ für das Geschäftsjahr 2019 (100%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2020	-	-	-	-	-	-	-	30,8
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2017 (60%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2021	134,1	-	20,0	-	-	-	58,1	-
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2016 (60%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2020	-	81,2	-	17,8	-	56,1	-	55,6
Variable Vergütung ratierliche Auszahlung nach §§ 18-20 InstitutsVerV für die Geschäftsjahre 2017-2019 ausgezahlt in den Geschäftsjahren 2020 und 2021	-	-	-	-	40,8	53,1	-	-
Gesamt Variabel	252,9	200,1	69,1	57,9	103,3	139,0	142,8	131,5
Gesamtvergütung	1 584,9	1 405,5	629,7	239,3	724,7	732,7	755,3	725,7
Relativer Anteil								
Festgehalt zu Gesamtvergütung	72%	74%	86%	72%	77%	73%	78%	78%
Nebenleistungen inkl. Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeiten im Konzern zu Gesamtvergütung	12%	12%	3%	3%	8%	8%	3%	4%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (40% = kurzfristig) und 100% WWI und WWS zu Gesamtvergütung	8%	8%	8%	17%	9%	4%	11%	10%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (60% = langfristig) und ggf. ratierliche Auszahlung nach §§ 18-20 InstitutsVerV zu Gesamtvergütung	8%	6%	3%	8%	6%	15%	8%	8%

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

²Bei Alexander Mayer beziehen sich die Angaben für 2020 anteilig auf den Zeitraum von September bis Dezember 2020.

³Bei der W&W Informatik GmbH (WWI) und W&W Service GmbH (WWS) gibt es keine gestreckte Auszahlung. Die variable Vergütung wurde 2020 und 2021 voll ausgezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung W&W

Gegenwärtige Vorstände

in Tsd €	Jürgen A. Junker		Alexander Mayer ²		Jürgen Steffan		Jens Wieland	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Bestellungszeitraum	04/21 – 03/26		09/20 – 08/25		07/19 – 06/24		07/20 – 06/25	
Erfolgsunabhängige Festvergütung								
Festgehalt (pensionsberechtigt und Zulage)	1 144,0	1 040,0	259,6	83,2	560,6	535,0	270,5	260,1
Nebenleistungen ¹	44,8	45,4	9,5	3,9	60,8	58,7	11,1	13,1
Vergütungen für Aufsichtsratsstätigkeiten im Konzern	143,2	120,0	–	–	–	–	–	–
Gesamt Fest	1 332,0	1 205,4	269,1	87,1	621,4	593,7	281,6	273,2
Erfolgsabhängige, variable Vergütung								
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (40%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2021	118,8	–	9,3	–	62,5	–	28,8	–
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 (40%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2020	–	118,9	–	–	–	29,8	–	27,5
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2017 (60%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2021	134,1	–	–	–	–	–	34,3	–
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2016 (60%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2020	–	81,2	–	–	–	–	–	33,8
Gesamt Variabel	252,9	200,1	9,3	–	62,5	29,8	63,1	61,3
Gesamtvergütung	1 584,9	1 405,5	278,4	87,1	683,9	623,5	344,7	334,5
Relativer Anteil								
Festgehalt zu Gesamtvergütung	72%	74%	93%	96%	82%	86%	79%	78%
Nebenleistungen inkl. Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeiten im Konzern zu Gesamtvergütung	12%	12%	4%	4%	9%	9%	3%	4%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (40% = kurzfristig) zu Gesamtvergütung	8%	8%	3%	–	9%	5%	8%	8%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (60% = langfristig) zu Gesamtvergütung	8%	6%	–	–	–	–	10%	10%

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

²Bei Alexander Mayer beziehen sich die Angaben für 2020 anteilig auf den Zeitraum von September bis Dezember 2020.

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 2021 wurden der erste Teil der Tantiemen des Geschäftsjahres 2020 sowie der zweite Teil zurückgehaltener Tantiemen aus 2017 fällig und ausgezahlt. Bei Herrn Steffan erfolgte zudem die rätierliche 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 2020 sowie die dieser variablen Vergütung zugrunde liegenden Leistungskriterien. Zum anderen werden die Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2017 dargestellt.

1.3.1 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2020 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 2020 / Zielerreichung Vorstand W&W

Messgröße	Mehrjährige Bemessungsgrundlage			Zielwert für variable Vergütung 2020	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung 2020	Nebenbedingungen	Zielerreichungsgrad (0-140)	Gewichtung	Gewichteter Zielerreichungsgrad
	Ist 2018 Gewicht 1/6	Ist 2019 Gewicht 2/6	Ist 2020 Gewicht 3/6								
Konzern											
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern											
Jahresergebnis Konzern n. St. (IFRS) in Mio €	215,2	249,1	210,8	235,0	212,1	244,7	224,3	erfüllt	52,4	16%	8,4%
Nebenbed.: Dividende W&W aus 2020 \geq 0,65 €											
Ziel 2: Marktpformance Konzern											
Konzernkunden (Anzahl in Tsd)	6 074,9	6 325,8	6 752,6	6 371,0	6 322,3	6 390,6	6 497,4	-	140,0	16%	22,4%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern											
Ergebnis der konzernweiten Mitarbeiterbefragung nach der Weiterempfehlungswahrscheinlichkeit der W&W-Gruppe als Arbeitgeber (in %)	-	-	81,0	75,0	60,0	81,0	81,0	-	140,0	16%	22,4%
Einzelunternehmen											
Ziel 4: Kosteneffizienz											
Verwaltungsaufwendungen W&W (SAP CO) in Mio €	55,6	56,7	49,7	58,3	59,8	57,7	53,0	-	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Jahresergebnis W&W											
Jahresergebnis W&W n. St. (HGB) in Mio €	-	-	100,3	100,0	80,0	108,0	100,3	-	101,4	16%	16,2%
Summe										80%	91,8%
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%										100%	114,8%

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 2020 / Zielerreichung

Jürgen A. Junker

Individualziele 2020 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2020	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ								
Ausbau profitabler Wachstumsfelder	100% Zielerreichung, sofern in den Segmenten Bausparen, Baufinanzierung, Komposit und Leben erreicht wird:							
- Erreichung des Netto- Neugeschäfts Bausparen i.H.v. (in Mio €)	12 290,00	-20%	9 832,0	13 273,2	10%	10 361,7	21,6%	2,2%
- Vertriebsleistung Baufi- Annahmen (Eigenbuch und Fremdbuch) in Mio €	5 250,00	-20%	4 200,0	5 670,0	15%	6 142,7	140,0%	21,0%
- Gebuchte Bruttobeiträge Geschäftseinheit Leben in Mio €	2 024,60	-20%	1 619,7	2 186,6	10%	2 173,1	136,7%	13,7%
- Gebuchte Bruttobeiträge WV ¹ in Mio €	2 059,80	-20%	1 647,8	2 224,6	15%	2 055,1	98,8%	14,8%
qualitativ								
Weiterentwicklung Strategiekonzept W&W-Gruppe 2025	Vorstellung und Verabschiedung dieses Strategiekonzepts im Aufsichtsrat in 2020.				50%	-	120,0%	60,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%								111,6%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)								112,0%

¹WV = Württembergische Versicherung AG

Individualziele 2020 / Zielerreichung

Alexander Mayer

Individualziele 2020 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2020	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ								
qualitativ								
Wegen des unterjährigen Einstiegs im September 2020 wurden mit Herrn Mayer für 2020 keine Individualziele mehr vereinbart. Seine individuelle Zielerreichung wurde auf 100% festgelegt.								
Festgesetzter Zielerreichungsgrad								100,0%

Individualziele 2020 / Zielerreichung

Jürgen Steffan

Individualziele 2020 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2020	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ								
Gesamtkosten Konzern in Mio €								
100% Zielerreichung liegt vor, wenn die Ist-Kosten laut SAP CO vor eventuellen Einmaleffekten die geplanten Kosten nicht überschreiten.	1 081,2	5%	1 135,2	1 059,5	50%	1 034,0	140,0%	70,0%
qualitativ								
Verbesserung der Kostenbasis sowie Sicherstellung der Risikotragfähigkeit in der W&W- Gruppe	Vorstellung und Verabschiedung eines Konzepts im Management Board zur nachhaltigen Verbesserung der Kostenposition in der W&W-Gruppe und Sicherstellung der langfristigen Risikotragfähigkeit				50%	-	100,0%	50,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%								120,0%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad								120,0%

Individualziele 2020 / Zielerreichung

Jens Wieland

Individualziele 2020 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2020	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ								
Einhaltung IT-Budget 2020 (Gesamtkosten W&W Informatik GmbH SAP CO vor DL-Ertrag in Mio €)								
100% Zielerreichung, wenn das für 2020 geplante und verabschiedete IT-Budget für die W&W-Gruppe nicht überschritten wird (gem. Planungsklausur 2019)	245,3	5%	257,5	240,4	50%	244,3	107,9%	53,9%
qualitativ								
Umsetzung Projekt b@w	Produktivsetzung der Stufe 1 des Projektes b@w analog der im Aufsichtsrat 06/2019 vorgestellten Planung				50%	-	80,0%	40,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%								93,9%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)								94,0%

Der vom Aufsichtsrat ermittelte und festgesetzte Gesamtzielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2020 sowie die sich für das Geschäftsjahr 2020 daraus ergebenden Höhen der Gesamtantien der einzelnen Vorstandsmitglieder sind den nachfolgenden Aufstellungen zu entnehmen:

Gesamtzielerreichungsgrad und Tantiemen 2020 W&W

	Ermittelter und festgesetzter Gesamtzielerreichungsgrad Zielerreichungsgrad = ZEG	Zwischen- summe	Gesamt- zielerrei- chungsgrad	Zieltantieme 2020	Festgesetzte Tantieme 2020	Teil 1: 40% ausgezahlt in 2021	Teil 2: 60% zur Auszahlung fällig in 2024 in Abhängigkeit der Erfüllung von Nachhaltigkeits- kriterien
<i>in Tsd €</i>							
Jürgen A. Junker	ZEG Unternehmensziele 114,8% x 80%	91,8%	114,2%	260,0	296,9	118,8	178,1
	ZEG Individualziele 112% x 20%	22,4%					
Alexander Mayer ¹	ZEG Unternehmensziele 114,8% x 80%	91,8%	111,8%	20,8	23,3	9,3	14,0
	ZEG Individualziele 100% x 20%	20,0%					
Jürgen Steffan	ZEG Unternehmensziele 114,8% x 80%	91,8%	115,8%	135,0	156,3	62,5	93,8
	ZEG Individualziele 120% x 20%	24,0%					
Jens Wieland	ZEG Unternehmensziele 114,8% x 80%	91,8%	110,6%	65,0	71,9	28,8	43,1
	ZEG Individualziele 94% x 20%	18,8%					

¹Gesamtzielerreichung anteilig von September bis Dezember 2020

1.3.2 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2020 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 2020 / Zielerreichung Alexander Mayer und Jens Wieland Württembergische Versicherung AG (WV) und Württembergische Lebensversicherung AG (WL)

Messgröße	Mehrjährige Bemessungsgrundlage			Zielwert für variable Vergütung 2020	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung 2020	Nebenbedingungen	Zielerreichungsgrad (0-140)	Gewichtung	Gewichteter Zielerreichungsgrad
	Ist 2018 Gewicht 1/6	Ist 2019 Gewicht 2/6	Ist 2020 Gewicht 3/6								
Konzern											
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern										16%	8,4%
Ziel 2: Marktperformance Konzern				Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2020 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1						16%	22,4%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern										16%	22,4%
Einzelunternehmen											
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen GF Versichern (SAP CO) in Mio €	606,5	666,2	603,8	638,0	653,8	631,7	625,1	-	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Jahresergebnis GF Versichern inkl. AM-Ergebnis (modifiziert) Jahresergebnis GF Versichern n. St. (HGB) inkl. AM-Ergebnis (modifiziert) in Mio €	-	-	159,1	153,2	122,5	165,4	159,1	-	119,5	16%	19,1%
Summe										80%	94,7%
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%										100%	118,4%

Unternehmensziele 2020 / Zielerreichung Alexander Mayer W&W Asset Management GmbH (AM)

Messgröße	Mehrjährige Bemessungsgrundlage			Zielwert für variable Vergütung 2020	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung 2020	Nebenbedingungen	Zielerreichungsgrad (0-140)	Gewichtung	Gewichteter Zielerreichungsgrad
	Ist 2018 Gewicht 1/6	Ist 2019 Gewicht 2/6	Ist 2020 Gewicht 3/6								
Konzern											
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern										16%	8,4%
Ziel 2: Marktperformance Konzern				Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2020 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1						16%	22,4%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern										16%	22,4%
Einzelunternehmen											
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen AM (SAP CO) in Mio €	10,5	9,9	9,3	10,5	10,8	10,4	9,7	-	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Jahresergebnis AM Jahresergebnis AM (modifiziert) n. St. (HGB) in Mio €	-	-	21,0	19,1	15,3	20,7	21,0	-	140,0	16%	22,4%
Summe										80%	98,0%
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%										100%	122,5%

Unternehmensziele 2020 / Zielerreichung Jens Wieland W&W Informatik GmbH (WWI)

Messgröße	Mehrjährige Bemessungsgrundlage			Zielwert für variable Vergütung 2020	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er- Wert)	Ist-Wert variable Vergütung 2020	Neben- bedin- gungen	Zieler- reichungs- grad (0-140)	Gewich- tung	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
	Ist 2018 Gewicht 1/6	Ist 2019 Gewicht 2/6	Ist 2020 Gewicht 3/6								
Konzern											
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern										16%	8,4%
Ziel 2: Marktperformance Konzern				Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2020 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1						16%	22,4%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern										16%	22,4%
Einzelunternehmen											
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendun- gen WWI (SAP CO) in Mio €	254,6	255,5	244,3	250,3	256,4	247,8	249,8	-	107,9	16%	17,3%
Ziel 5: Kundenbewertung Kundenzufriedenheit insgesamt WWI (Skala 1-5)	-	-	2,42	2,40	2,90	2,20	2,42	-	96,0	16%	15,3%
Summe										80%	85,8%
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%										100%	107,3%

Unternehmensziele 2020 / Zielerreichung Jens Wieland W&W Service GmbH (WWS)

Messgröße	Mehrjährige Bemessungsgrundlage			Zielwert für variable Vergütung 2020	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er- Wert)	Ist-Wert variable Vergütung 2020	Neben- bedin- gungen	Zieler- reichungs- grad (0-140)	Gewich- tung	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
	Ist 2018 Gewicht 1/6	Ist 2019 Gewicht 2/6	Ist 2020 Gewicht 3/6								
Konzern											
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern										16%	8,4%
Ziel 2: Marktperformance Konzern				Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2020 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1						16%	22,4%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern										16%	22,4%
Einzelunternehmen											
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendun- gen WWS (SAP CO) in Mio €	108,6	107,5	101,6	105,4	108,0	104,4	104,8	-	124,3	16%	19,9%
Ziel 5: Kundenbewertung Kundenzufriedenheit insgesamt WWS (Skala 1-5)	-	-	2,03	2,40	2,90	2,20	2,03	-	140,0	16%	22,4%
Summe										80%	95,5%
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%										100%	119,3%

Individualziele 2020 / Zielerreichung WV/WL

Alexander Mayer

Individualziele 2020 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2020	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ								
Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung WV, WL, WK ¹ (HGB in Mio €)	1 137,2	-20%	909,8	1 228,2	50%	1 337,25	140,0%	70,0%
qualitativ								
Planmäßige Fortführung / Umsetzung des Projekts IFRS 17	Umsetzung der fachlichen Anforderungen von IFRS 17 unter Einhaltung der Zeit- und Budgetvorgaben sowie Implementierung der erforderlichen Prozesse gem. dem Meilensteinplan IFRS 17 vom 29.11.2019				25%	-	100,0%	25,0%
Unterzeichnung der "Principles for Responsible Investments (PRI)"	Schaffung der fachlichen und prozessualen Voraussetzungen sowie einer adäquaten Dokumentation für die PRI für das GF Versichern und die W&W				25%	-	105,0%	26,3%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%								121,3%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)								122,0%

¹WV = Württembergische Versicherung AG, WL = Württembergische Lebensversicherung AG, WK = Württembergische Krankenversicherung AG

Individualziele 2020 / Zielerreichung AM

Alexander Mayer

Individualziele 2020 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2020	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ								
Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung WV, WL, WK ¹ (HGB in Mio €)	1 137,2	-20%	909,8	1 228,2	50%	1 337,25	140,0%	70,0%
qualitativ								
Unterzeichnung der "Principles for Responsible Investments (PRI)"	Schaffung der fachlichen und prozessualen Voraussetzungen sowie einer adäquaten Dokumentation für die PRI für das GF Versichern und die W&W				25%	-	120,0%	30,0%
Umsetzung des Projekts Shamrock: Schaffung der fachlichen, prozessualen und bilanziellen Voraussetzungen sowie Transfer bestehender Fonds- und Investitionsvehikel des GF Versichern und der W&W im Bereich Private Markets nach Irland	Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen in Deutschland/Irland und dem (stufenweisen) Transfer der Fonds- und Investitionsvehikel				25%	-	100,0%	25,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%								125,0%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad								125,0%

¹WV = Württembergische Versicherung AG, WL = Württembergische Lebensversicherung AG, WK = Württembergische Krankenversicherung AG

Individualziele 2020 / Zielerreichung WV/WL

Jens Wieland

Individualziele 2020 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2020	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ								
Einhaltung IT-Budget 2020 der Württ ¹ (Gesamtverrechnung der WWI in Mio €)	125,6	5%	131,9	123,1	50%	134,9	0,0%	0,0%
qualitativ								
Rollout-Projekte VAP und TAA Kranken	Go-live TAA Kranken bis zum 07.03.2020 und Breitenrollout VAP/CRM Onboarding WV bis zum 30.06.2020				25%	-	90,0%	22,5%
Umsetzung des Projekts Service.Besser!	Umsetzung des Projekts Service.Besser! in Time, in Scope und in Budget				25%	-	100,0%	25,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%								47,5%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)								48,0%

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

Individualziele 2020 / Zielerreichung WWI

Jens Wieland

Individualziele 2020 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2020	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ								
Projektfizienz: Zielgröße on Time, on Budget	84%	-15%p	69%	90%	15%	75%	38,0%	5,7%
qualitativ								
Transformation WWI 4.0	Weitere Umsetzung des Projekts WWI 4.0 (Konzeption von Service- und Providermanagement, Etablierung Kooperationsmodell im Bereich der Lösungsfertigung, Abschaltungen der Altanwendungen)				40%	-	80,0%	32,0%
Kundenprojekte	<p>Geschäftsfeld Wohnen: b@w, Düne, neuer Tarif</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Projekt b@w in Time und in Budget, Einführung der Stufe 1 ist in 2020 erfolgt ▪ Projekt Düne in Time und in Budget und rechtliche Verschmelzung ist durchgeführt ▪ Projekt "Neuer Tarif" in Time und in Budget und 1. Stufe (verkaufsfähig) produktiv <p>Geschäftsfeld Versichern:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Projekt VWVT in Time und in Budget, Migration in 2020 durchgeführt ▪ Projekt ZusV in Time und in Budget, produktiv in 2020 ▪ Ende 2020 ist die Einführung von Kfz für Adam Riese zum Jahreswechselgeschäft 2021/2022 abgesichert ▪ VAP inklusive TAA-Kranken ist komplett ausgerollt und produktiv ▪ Vertriebssteuerung (SPA) - Projekt in Time und in Budget ▪ TAA-Leben-Einführung in 2021 ist vorbereitet und abgesichert <p>Übergreifende Konzernthemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plano Stufe 1 in Time und in Budget produktiv ▪ IFRS 17 geplante Meilensteine 2020 erreicht ▪ GKM II – Projekt in Time und in Budget ▪ "Digitale Kundenpost" als Teil von Service.Besser! ermöglicht Ende 2020 digitale Kommunikation mit Endkunden 				45%	-	100,0%	45,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%								82,7%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad								82,7%

Individualziele 2020 / Zielerreichung WWS

Jens Wieland

Individualziele 2020 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2020	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
quantitativ								
Sicherstellung des zugesagten jährlichen Produktionsfortschritts von durchschnittlich mindestens 5% p.a. bei den durch Produktivität beeinflussbaren laufenden Kosten seit 2014 in der WWS gesamt	-5%	-100%	0%	-7%	10%	-5,4%	108,0%	10,8%
Einhaltung der vereinbarten Service Level zur BSW	95%	-100%	0%	133%	5%	99%	104,2%	5,2%
Gesamtkostenbelastung des Geschäftsfelds Wohnen über alle Leistungsarten unter Berücksichtigung von Mengenerhöhungen und Verlagerungen	27 567,0	5%	28 945,4	27 015,7	5%	27 280,0	120,8%	6,0%
qualitativ								
Dienstleisterstrategie Gebäudemanagement Campus 2. Bauabschnitt	Vorlage einer Entscheidung über die Dienstleisterstrategie im Management Board							
Inputmanagement	Fortsetzung der Marktannäherung gemäß der getroffenen AK-Vereinbarung auf Basis des Quick-Check-Marktvergleichs im Jahr 2017. Damit geht eine weitere Senkung der Prozesskosten um mindestens 150 Tsd € bis Ende 2020 einher.							
Optimierung Fuhrparkmanagement	Verabschiedung neuer Dienstwagenrichtlinie im Management Board. Inhalte u.a.				80%	-	140,0%	112,0%
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimierung Prozess zwischen WWS und Dienstleister und Dienstwagennutzer ▪ Berücksichtigung Elektromobilität ▪ Vorschlag zu einer neuen Car Policy 							
Überarbeitung Reisemanagement-Prozess	<ul style="list-style-type: none"> ▪ End-to-End-Betrachtung des gesamten Prozesses ▪ Vorlage Entscheidungsvorlage über Redesign 							
Weitere Verwendung Gronau	Vorlage Entscheidungsvorlage über die weitere Verwendung von Gronau im Management Board							
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%								134,0%
Festgesetzter Zielerreichungsgrad								134,0%

Gesamtzielerreichungsgrad und Tantiemen 2020 WV/WL, AM, WWI und WWS

	Ermittelter und festgesetzter Gesamtzielerreichungsgrad Zielerreichungsgrad = ZEG	Zwischen- summe	Gesamt- zielerrei- chungsgrad	Zieltantieme 2020	Festgesetzte Tantieme 2020	Teil 1: 40% ausgezahlt in 2021	Teil 2: 60% zur Auszahlung fällig in 2024 in Abhängigkeit der Erfüllung von Nachhaltigkeits- kriterien
in Tsd €							
Württembergische Versicherung AG/Württembergische Lebensversicherung AG (WV/WL)							
Alexander Mayer ¹	ZEG Unternehmensziele 118,4% x 80%	94,7%	119,1%	50,3	59,8	23,9	35,9
	ZEG Individualziele 122% x 20%	24,4%					
Jens Wieland	ZEG Unternehmensziele 118,4% x 80%	94,7%	104,3%	42,4	44,2	17,7	26,5
	ZEG Individualziele 48% x 20%	9,6%					
W&W Asset Management GmbH (AM)							
Alexander Mayer ²	ZEG Unternehmensziele 122,5% x 80%	98,0%	123,0%	32,3	39,7	15,9	23,8
	ZEG Individualziele 125% x 20%	25,0%					
W&W Informatik GmbH (WWI)							
Jens Wieland ³	ZEG Unternehmensziele 107,3% x 80%	85,8%	102,3%	17,0	17,4	-	-
	ZEG Individualziele 82,7% x 20%	16,5%					
W&W Service GmbH (WWS)							
Jens Wieland ³	ZEG Unternehmensziele 119,3% x 80%	95,5%	122,3%	17,0	20,8	-	-
	ZEG Individualziele 134% x 20%	26,8%					

¹Gesamtzielerreichung WV/WL anteilig von Januar bis August 2020 34 666 € und anteilig von September bis Dezember 2020 15 600 €

²Gesamtzielerreichung Asset anteilig von Januar bis August 2020 25 333 € und anteilig von September bis Dezember 2020 6 933 €

³Bei der WWI und WWS gibt es keine gestreckte Auszahlung

1.3.3 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2017 (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 2017 im Jahr 2021, da die für diesen entsprechenden Zeitraum festgelegten Nachhaltigkeitskriterien erfüllt wurden. Der W&W-Konzern hat in den Jahren 2018 bis 2020 ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis nach Steuern in Höhe von mindestens 100 Mio € pro Jahr erzielt und in keinem der drei Jahre einen Verlust ausgewiesen. Das im Vergütungssystem beschlossene Nachhaltigkeitskriterium eines durchschnittlichen IFRS-Konzernergebnisses von mindestens 140 Mio € pro Jahr gilt erst ab der Festsetzung der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 im Jahr 2022.

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 Marktperformance (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 zur strategischen Konzeption (z. B. Weiterentwicklung Strategiekonzept 2025), zur Umsetzung von strategischen und digitalen Projekten (z. B. b@w, IFRS 17, Service.Besser!) sowie ressortspezifische Ziele (z.B. Transformation WWI 4.0) 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 Allgemeinen 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 31.12.2021 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). Daneben enthalten die Tabellen Angaben zu den Beiträgen, die im Geschäftsjahr 2021 bzw. 2020 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 Tarifkalkulation 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

in Tsd €	Barwerte der Ruhegehälter Stichtag 31.12. / IFRS-DBO		Zuführungen 2021 / IFRS		Beiträge für die Altersversorgung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Gegenwärtige Vorstände						
Jürgen A. Junker	999,5	996,1	3,4	281,5	149,5	149,5
Alexander Mayer ¹	1 570,5	1 380,0	190,5	228,9	82,4	51,8
Jürgen Steffan ²	1 434,6	1 510,9	- 76,3	166,7	80,5	89,7
Jens Wieland	958,2	1 004,7	- 46,5	190,1	81,3	81,3
Gesamt	4 962,8	4 891,7	71,1	867,2	393,7	372,3

¹Bei Alexander Mayer beziehen sich die Angaben zu den Barwerten und Zuführungen anteilig auf den Zeitraum September bis Dezember 2020. Der Beitrag für 2020 enthält nur die zu Beginn des Jahres eingezahlten Beiträge für die Württembergische Versicherung AG, Württembergische Lebensversicherung AG sowie die W&W Asset Management GmbH, da er zum Zeitpunkt der Zahlung der Beiträge an die Allgemeine Rentenanstalt Pensionskasse AG zu Beginn des Jahres noch nicht Mitglied des Vorstands der W&W war. Der Beitrag 2021 beinhaltet die Nachzahlung aufgrund der Bezügeanhebung ab 01.09.2020 im Zusammenhang mit der Bestellung in den Vorstand der W&W.

²Bei Jürgen Steffan beinhaltet der Beitrag 2020 die Nachzahlung aufgrund der Bezügeanhebung ab 01.07.2019 im Zusammenhang mit der Bestellung in den Vorstand der W&W.

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

in Tsd €	Barwerte der Ruhegehälter Stichtag 31.12. / HGB		Zuführungen 2021 / HGB		Beiträge für die Altersversorgung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Gegenwärtige Vorstände						
Jürgen A. Junker	794,7	591,6	203,1	168,7	149,5	149,5
Alexander Mayer ¹	574,1	357,6	216,6	60,8	39,6	0,0
Jürgen Steffan ²	1 226,3	1 049,5	176,7	124,5	80,5	89,7
Jens Wieland	361,4	293,4	68,0	57,1	37,4	37,4
Gesamt	2 956,5	2 292,1	664,4	411,1	307,0	276,6

¹Bei Alexander Mayer beziehen sich die Angaben zu den Barwerten und Zuführungen anteilig auf den Zeitraum September bis Dezember 2020. Da er zum Zeitpunkt der Zahlung der Beiträge an die Allgemeine Rentenanstalt Pensionskasse AG zu Beginn des Jahres noch nicht Mitglied des Vorstands der W&W war, wurden für 2020 auch noch keine Beiträge für die W&W gezahlt. Der Beitrag 2021 beinhaltet die Nachzahlung aufgrund der Bezügeanhebung ab 01.09.2020 im Zusammenhang mit der Bestellung in den Vorstand der W&W.

²Bei Jürgen Steffan beinhaltet der Beitrag 2020 die Nachzahlung aufgrund der Bezügeanhebung ab 01.07.2019 im Zusammenhang mit der Bestellung in den Vorstand der W&W.

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-C

aps 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 2021 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 2021 fällig wurden. Dies betrifft den zweiten, zurückgehaltenen Teil der erfolgsabhängigen Vergütung aus dem Jahr 2017 der W&W, da in den Jahren 2018 bis 2020 die für den entsprechenden Zeitraum festgelegten Nachhaltigkeitskriterien erfüllt wurden. Der W&W-Konzern hat in den Jahren 2018 bis 2020 ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis nach Steuern in Höhe von mindestens 100 Mio € pro Jahr erzielt und in keinem der drei Jahre einen Verlust ausgewiesen. Bei Herrn Dr. Gutjahr erfolgte daneben die rätierliche 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

in Tsd €	Erfolgsunabhängige Festvergütung ¹		Erfolgsunabhängige Bezüge aus Versorgungszusage / Altersrenten ²		Erfolgsabhängige, variable Vergütung aus 2017-2020 aus aktiver Vorstandstätigkeit ³	Erfolgsabhängige, variable Vergütung aus 2016-2019 aus aktiver Vorstandstätigkeit ³	Gesamt		Relativer Anteil Erfolgsunabhängig zu Gesamt		Relativer Anteil Erfolgsabhängig zu Gesamt	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Frühere Vorstände												
Dr. Alexander Erdland	-	-	158,9	158,0	112,1	129,7	271,0	287,7	59%	55%	41%	45%
Dr. Michael Gutjahr	-	391,2	138,4	52,6	117,8	138,3	256,2	582,1	54%	76%	46%	24%
Gesamt	-	391,2	297,3	210,6	229,9	268,0	527,2	869,8				

¹Erfolgsunabhängige Festvergütung 2020 setzt sich bei Herrn Dr. Gutjahr zusammen aus: Festgehalt (pensionsberechtigt und Zusage) in Höhe von 377,2 Tsd € und Nebenleistungen (Dienstwagen, Versicherungen, Vorsorgeuntersuchungen) in Höhe von 14,0 Tsd €

²Versorgungsansprüche bestehen ausschließlich gegenüber der W&W.

³Bei Herrn Dr. Gutjahr entfallen 2021 von der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung 73,0 Tsd € auf die W&W, 44,8 Tsd € auf den Konzern, 2020 87,7 Tsd € auf die W&W, 50,6 Tsd € auf den Konzern.

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

Im Laufe des Jahres 2021 hat kein früheres Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet, sodass keine Leistungen in diesem Zusammenhang gewährt worden sind.

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

in Tsd €	Grundvergütung		Sitzungsgeld		Ausschussvergütung		Konzern		Gesamt		Relativer Anteil Grundvergütung zu Gesamt		Relativer Anteil Sitzungsgeld zu Gesamt		Relativer Anteil Ausschussvergütung zu Gesamt		Relativer Anteil Konzern zu Gesamt	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats																		
Hans Dietmar Sauer (Vorsitzender)	68,8	62,5	3,0	2,0	50,0	40,0	-	-	121,8	104,5	57%	60%	2%	2%	41%	38%	-	-
Frank Weber (Stv. Vorsitzender)	48,1	43,8	3,0	2,0	20,0	16,0	19,7	16,0	90,8	77,8	53%	56%	3%	2%	22%	21%	22%	21%
Jutta Eberle (ab 01.05.2021)	18,5	-	2,3	-	-	-	-	-	20,8	-	89%	-	11%	-	-	-	-	-
Dr. Frank Ellenbürger (ab 20.05.2021)	17,0	-	2,3	-	13,8	-	-	-	33,1	-	51%	-	7%	-	42%	-	-	-
Prof. Dr. Nadine Gatzert	27,5	25,0	3,0	2,0	10,0	8,0	-	-	40,5	35,0	68%	71%	7%	6%	25%	23%	-	-
Dr. Reiner Hagemann	27,5	25,0	3,0	2,0	15,0	12,0	-	-	45,5	39,0	60%	64%	7%	5%	33%	31%	-	-
Ute Hobinka	27,5	25,0	3,0	2,0	15,0	12,0	-	-	45,5	39,0	60%	64%	7%	5%	33%	31%	-	-
Jochen Höpken	27,5	25,0	3,0	2,0	5,0	4,0	-	-	35,5	31,0	78%	81%	8%	6%	14%	13%	-	-
Corinna Linner	27,5	25,0	3,0	2,0	15,2	20,0	-	-	45,7	47,0	60%	53%	7%	4%	33%	43%	-	-
Marika Lulay	27,5	25,0	3,0	2,0	5,0	4,0	-	-	35,5	31,0	78%	81%	8%	6%	14%	13%	-	-
Bernd Mader	27,5	25,0	3,0	2,0	10,0	8,0	-	-	40,5	35,0	68%	71%	7%	6%	25%	23%	-	-
Andreas Rothbauer	27,5	25,0	3,0	2,0	10,0	8,0	29,2	24,0	69,7	59,0	40%	42%	4%	3%	14%	14%	42%	41%
Hans-Ulrich Schulz	27,5	25,0	3,0	2,0	10,0	8,0	-	-	40,5	35,0	68%	71%	7%	6%	25%	23%	-	-
Christoph Seeger	27,5	25,0	3,0	2,0	15,0	12,0	35,8	30,0	81,3	69,0	34%	36%	4%	3%	18%	17%	44%	44%
Jutta Stöcker	27,5	25,0	3,0	2,0	10,0	8,0	-	-	40,5	35,0	68%	71%	7%	6%	25%	23%	-	-
Susanne Ulshöfer	27,5	25,0	3,0	2,0	10,0	8,0	19,2	16,0	59,7	51,0	46%	49%	5%	4%	17%	16%	32%	31%
Zwischensumme	482,4	406,3	46,6	28,0	214,0	168,0	103,9	86,0	846,9	688,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats																		
Petra Aichholz (bis 30.04.2021)	9,0	25,0	0,8	2,0	-	-	-	-	9,8	27,0	92%	93%	8%	7%	-	-	-	-
Peter Buschbeck (bis 13.03.2021 †)	5,4	25,0	-	2,0	1,0	4,0	-	-	6,4	31,0	84%	81%	-	6%	16%	13%	-	-
Gesamt	496,8	456,3	47,4	32,0	215,0	172,0	103,9	86,0	863,1	746,3	-	-	-	-	-	-	-	-

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.

Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Arbeitnehmer(innen)

	Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2018 zu 2017		Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2019 zu 2018		Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2020 zu 2019		Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2021 zu 2020	
	2017	2018	in %		2019	in %		2020	in %		2021	in %				
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands																
Jürgen A. Junker	1 282,1	1 317,7	35,6	2,8	1 335,2	17,5	1,3	1 405,5	70,3	5,3	1 584,9	179,4	12,8			
Alexander Mayer ¹	-	-	-	-	-	-	-	239,3	-	-	629,7	390,4	163,1			
Jürgen Steffan ²	-	-	-	-	294,4	-	-	732,7	438,3	148,9	724,7	-8,0	-1,1			
Jens Wieland	735,9	705,9	-30,0	-4,1	731,6	25,7	3,6	725,7	-5,9	-0,8	755,3	29,6	4,1			
Frühere Mitglieder des Vorstands																
Dr. Alexander Erdland	1 290,5	394,7	-895,8	-69,4	285,4	-109,3	-27,7	287,7	2,3	0,8	271,0	-16,7	-5,8			
Dr. Michael Gutjahr	713,9	693,9	-20,0	-2,8	708,9	15,0	2,2	582,1	-126,8	-17,9	256,2	-325,9	-56,0			
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats																
Hans Dietmar Sauer (Vorsitzender)	113,0	112,5	-0,5	-0,4	107,9	-4,6	-4,1	104,5	-3,4	-3,3	121,8	17,3	16,6			
Frank Weber (Stv. Vorsitzender)	78,3	77,8	-0,5	-0,6	78,3	0,5	0,6	77,8	-0,5	-0,6	90,8	13,0	16,7			
Jutta Eberle (ab 01.05.2021)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,8	-	-			
Dr. Frank Ellenbürger (ab 20.05.2021)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33,1	-	-			
Prof. Dr. Nadine Gatzert	-	14,3	-	-	31,6	17,3	121,0	35,0	3,4	10,8	40,5	5,5	15,7			
Dr. Reiner Hagemann	39,5	39,0	-0,5	-1,3	39,5	0,5	1,3	39,0	-0,5	-1,3	45,5	6,5	16,7			
Ute Hobinka	35,5	35,0	-0,5	-1,4	37,8	2,8	8,0	39,0	1,2	3,2	45,5	6,5	16,7			
Jochen Höpken	31,5	30,0	-1,5	-4,8	30,0	0,0	0,0	31,0	1,0	3,3	35,5	4,5	14,5			
Corinna Linner	47,0	47,0	0,0	0,0	47,5	0,5	1,1	47,0	-0,5	-1,1	45,7	-1,3	-2,8			
Marika Lulay	27,0	29,2	2,2	8,1	31,5	2,3	7,9	31,0	-0,5	-1,6	35,5	4,5	14,5			
Bernd Mader	35,5	35,0	-0,5	-1,4	35,5	0,5	1,4	35,0	-0,5	-1,4	40,5	5,5	15,7			
Andreas Rothbauer	59,5	59,0	-0,5	-0,8	59,5	0,5	0,8	59,0	-0,5	-0,8	69,7	10,7	18,1			
Hans-Ulrich Schulz	35,5	35,0	-0,5	-1,4	35,5	0,5	1,4	35,0	-0,5	-1,4	40,5	5,5	15,7			
Christoph Seeger	65,5	65,0	-0,5	-0,8	67,8	2,8	4,3	69,0	1,2	1,8	81,3	12,3	17,8			
Jutta Stöcker	31,5	31,0	-0,5	-1,6	32,6	1,6	5,2	35,0	2,4	7,4	40,5	5,5	15,7			
Susanne Ulshöfer	-	-	-	-	36,4	-	-	51,0	14,6	40,1	59,7	8,7	17,1			
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats																
Petra Aichholz (bis 30.04.2021)	-	-	-	-	15,3	-	-	27,0	11,7	76,5	9,8	-17,2	-63,7			
Peter Buschbeck (bis 13.03.2021 †)	35,0	35,0	0,0	0,0	34,5	-0,5	-1,4	31,0	-3,5	-10,1	6,4	-24,6	-79,4			
Gudrun Lacher (bis 05.06.2019)	31,5	31,0	-0,5	-1,6	13,4	-17,6	-56,8	-	-	-	-	-	-			
Ruth Martin (bis 13.06.2018)	31,5	21,5	-10,0	-31,7	12,0	-9,5	-44,2	-	-	-	-	-	-			
Gerold Zimmermann (bis 05.06.2019)	55,6	59,0	3,4	6,1	35,1	-23,9	-40,5	-	-	-	-	-	-			
Arbeitnehmer(innen)																
Ø Vergütung im Konzern	-	-	-	-	-	-	-	73,6	-	-	76,6	3,0	4,1			

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

²Bei Jürgen Steffan beziehen sich die Angaben für 2019 anteilig auf den Zeitraum von Juli bis Dezember 2019.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung

	Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2018 zu 2017		Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2019 zu 2018		Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2020 zu 2019		Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2021 zu 2020	
	2017	2018	in %		2019	in %		2020	in %		2021	in %				
Ertragsentwicklung																
Jahresüberschuss Konzern (IFRS)	258,0	215,2	-42,8	-16,6	249,1	33,9	15,8	210,8	-38,3	-15,4	352,2	141,4	67,1			
Jahresüberschuss W&W (HGB)	80,0	80,0	0,0	0,0	90,0	10,0	11,1	100,3	10,3	11,4	111,7	11,4	11,4			

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

An die Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart,

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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, 23. März 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Wagner

Wirtschaftsprüfer



Gehringer

Wirtschaftsprüfer