Vergütungsbericht 2023

Wüstenrot & Württembergische AG

w&w gruppe

Wüstenrot & Württembergische AG
Inhaltsverzeichnis

1. Vergütungsbericht für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder 3

1.1 Vergütungsbestandteile 3

1.2 Vergütung 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 2022 W&W (kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung) 8

1.3.2 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2022 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 2019 (langfristige erfolgsabhängige Vergütung) 22

1.4 Förderung der langfristigen Entwicklung des Konzerns und der Gesellschaft gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG 23

1.5 Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG 24

1.6 Angaben zu Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 und 2 AktG 25

2. Vergütungsbericht für die früheren Vorstandsmitglieder 25

2.1 Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 AktG 25

2.2 Angaben zu Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG 26

3. Vergütungsbericht für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats 27

3.1 Vergütungsbestandsteile 27

3.2 Vergütung 27

3.3 Sonstige Angaben 30

4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG 31

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG 34

Vergütungsbericht 2023 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 2023 keinen Gebrauch gemacht.

Der Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2022 wurde der Hauptversammlung am 23. Mai 2023 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 2023. 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 ≥ 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

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 AktG

Die folgenden Tabellen stellen die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 bzw. 2022 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 2023 bzw. 2022 ausgezahlte erfolgsunabhängige Festvergütung, die im betreffenden Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie die in 2023 bzw. 2022 zur Auszahlung fällige und entsprechend ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütung vorausgegangener Geschäftsjahre. Bei der erfolgsabhängigen Vergütung handelt es sich zum einen um den im Geschäftsjahr 2023 fällig gewordenen und entsprechend ausgezahlten ersten Teil der Tantiemen aus 2022 (kurzfristig), zum anderen um den über drei Jahre zurückgehaltenen und in 2023 bzw. 2022 fälligen und entsprechend ausgezahlten Tantiemeanteil aus 2019 bzw. 2018 (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		Jens Wieland[2]	
in Tsd €	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Bestellungszeitraum	04/21 – 03/26		09/20 - 08/25		07/19 - 06/24		07/20 - 06/25	
Erfolgsunabhängige Festvergütung								
Festgehalt (pensionsberechtigt und Zulage)	1 201,2	1 144,0	567,8	540,8	585,3	560,6	617,8	588,4
Nebenleistungen[1]	67,8	45,5	22,3	24,6	68,8	53,9	25,5	26,6
Vergütungen für Aufsichtsratstätigkeiten im Konzern	143,2	143,7	–	–	–	–	–	–
Gesamt Fest	**1 412,2**	**1 333,2**	**590,1**	**565,4**	**654,1**	**614,5**	**643,3**	**615,0**
Erfolgsabhängige, variable Vergütung								
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 für das Geschäftsjahr 2021 (40%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2022	–	154,2	–	72,8	–	74,1	–	59,6
Variable Vergütung WWI[2] und WWS[2] für das Geschäftsjahr 2021 (100%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2022	–	–	–	–	–	–	–	45,3
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2019 (60%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2023	178,3	–	60,2	–	44,7	–	67,6	–
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2018 (60%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2022	–	190,9	–	26,4	–	–	–	74,2
Variable Vergütung ratierliche Auszahlung nach §§ 18-20 InstitutsVerV für die Geschäftsjahre 2017-2019, ausgezahlt in den Geschäftsjahren 2022 und 2023	–	–	–	–	33,7	32,9	–	–
Gesamt Variabel	**310,2**	**345,1**	**118,7**	**99,2**	**136,7**	**107,0**	**158,2**	**179,1**
Gesamtvergütung	**1 722,4**	**1 678,3**	**708,8**	**664,6**	**790,8**	**721,5**	**801,5**	**794,1**
Relativer Anteil								
Festgehalt zu Gesamtvergütung	70%	68%	80%	81%	74%	78%	77%	74%
Nebenleistungen inkl. Vergütung für Aufsichtsrats-tätigkeiten im Konzern zu Gesamtvergütung	12%	11%	3%	4%	9%	7%	3%	3%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (40% = kurzfristig) und 100% WWI und WWS zu Gesamtvergütung	8%	9%	8%	11%	7%	10%	11%	13%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (60% = langfristig) und ggf. ratierliche Auszahlung nach §§ 18-20 InstitutsVerV zu Gesamtvergütung	10%	11%	8%	4%	10%	5%	8%	9%

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

[2]Bei der W&W Informatik GmbH (WWI) und W&W Service GmbH (WWS) gibt es keine gestreckte Auszahlung. Die variable Vergütung wurde 2022 und 2023 voll ausgezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung W&W AG

Gegenwärtige Vorstände

	Jürgen A. Junker		Alexander Mayer		Jürgen Steffan		Jens Wieland	
in Tsd €	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Bestellungszeitraum	04/21 – 03/26		09/20 - 08/25		07/19 - 06/24		07/20 - 06/25	
Erfolgsunabhängige Festvergütung								
Festgehalt (pensionsberechtigt und Zulage)	1 201,2	1 144,0	272,6	259,6	585,3	560,6	284,0	270,5
Nebenleistungen[1]	67,8	45,5	11,0	11,8	68,8	53,9	11,7	12,3
Vergütungen für Aufsichtsratstätigkeiten im Konzern	143,2	143,7	–	–	–	–	–	–
Gesamt Fest	**1 412,2**	**1 333,2**	**283,6**	**271,4**	**654,1**	**614,5**	**295,7**	**282,8**
Erfolgsabhängige, variable Vergütung								
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 (40%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2023	131,9	–	29,0	–	58,3	–	30,4	–
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (40%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2022	–	154,2	–	35,4	–	74,1	–	36,5
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2019 (60%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2023	178,3	–	–	–	44,7	–	41,2	–
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2018 (60%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2022	–	190,9	–	–	–	–	–	45,7
Gesamt Variabel	**310,2**	**345,1**	**29,0**	**35,4**	**103,0**	**74,1**	**71,7**	**82,2**
Gesamtvergütung	**1 722,4**	**1 678,3**	**312,6**	**306,8**	**757,1**	**688,6**	**367,4**	**365,0**
Relativer Anteil								
Festgehalt zu Gesamtvergütung	70%	68%	87%	85%	77%	81%	77%	74%
Nebenleistungen inkl. Vergütung für Aufsichtsratstätigkeiten im Konzern zu Gesamtvergütung	12%	11%	4%	4%	9%	8%	3%	3%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (40% = kurzfristig) zu Gesamtvergütung	8%	9%	8%	11%	8%	11%	8%	10%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (60% = langfristig) zu Gesamtvergütung	10%	11%	–	–	0,1	–	11%	13%

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

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 2023 wurden der erste Teil der Tantiemen des Geschäftsjahres 2022 sowie der zweite Teil zurückgehaltener Tantiemen aus 2019 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 2022 sowie die dieser variablen Vergütung zugrunde liegenden Leistungskriterien. Zum anderen werden die Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2019 dargestellt.

1.3.1 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2022 W&W (kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung)

Die Unternehmensziele, die für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen gelten, setzen sich aus den Leistungskriterien „Jahresergebnis Konzern“, „Marktperformance 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 2022 / Zielerreichung Vorstand W&W AG

				Ist 2022			
Messgröße / Konzern	Ziel 2022	Untergrenze (0er-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 2022 ≥ 0,65 € je Aktie *	248,0	198,1	267,5	261,5	127,9	16%	20,5%
Ziel 2: Marktperformance Konzern Konzernkunden (Anzahl in Tsd)	6 500,0	6 402,5	6 539,0	6 532,0	132,8	16%	21,3%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern Ergebnis der konzernweiten Mitarbeiterbefragung nach der Weiterempfehlungswahrscheinlichkeit der W&W-Gruppe als Arbeitgeber (in %)	75,0	60,0	81,0	79,0	126,7	16%	20,3%
Einzelunternehmen							
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen W&W AG (SAP CO) in Mio €	52,5	55,1	51,4	53,2	71,9	16%	11,5%
Ziel 5: Jahresergebnis W&W AG n. St. (HGB) in Mio €	110,0	88,0	118,8	119,3	140,0	16%	22,4%
Summe						**80%**	**95,9%**
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%						**100%**	**119,9%**

* 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 2022 / Zielerreichung

Jürgen A. Junker

Individualziele 2022 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs-kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%-Auszahlung	Obergrenze für 140%-Auszahlung	Gewich-tung	Ist 2022	Zielerrei-chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
quantitativ							
Ausbau profitabler Wachstumsfelder	100% Zielerreichung, sofern in den Segmenten Baufinanzierung, Komposit und Leben erreicht wird:						
- Vertriebsleistung Baufi-Annahmen (Eigenbuch und Fremdbuch) in Mio €	6 710,0	5 368,0	7 246,8	15%	6 498,0	84,2%	12,6%
- Gebuchte Bruttobeiträge Geschäftseinheit Leben in Mio €	2 230,2	1 784,1	2 408,6	10%	1 875,6	20,5%	2,1%
- Gebuchte Bruttobeiträge WV[1] in Mio €	2 301,8	1 841,4	2 485,9	15%	2 336,2	107,5%	16,1%
- Gebuchte Bruttobeiträge WK[2] in Mio €	293,60	234,88	317,09	10%	298,3	108,0%	10,8%
qualitativ							
Zukunft der Arbeit (ESG)	Gruppenweites Zukunftskonzept zur modernen Zusammenarbeit wurde erarbeitet, in W&W Management Board Strategieklausur am 23.02.2022 vorgestellt und verabschiedet. Zukunftskonzept wurde in der Aufsichtsratssitzung mit anschließender Strategieklausur der W&W AG am 19./20.09.2022 vorgestellt. Konkrete Maßnahmen je Handlungsfeld (bspw. Weiterentwicklung agiler Methoden, Weiterentwicklung Führungskräfteunterstützung, Umsetzung Arbeitsmodelle, Desksharing Konzept, Förderung hybrides u. kollaboratives Arbeiten inkl. technischer Ausstattung, mobiles Arbeitskonzept) inkl. Roadmap wurden für die W&W Gruppe aus dem Zukunftskonzept abgeleitet und bis zur Campus Eröffnung am 08.02.2023 umgesetzt.			50%	–	110,0%	55,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							**96,6%**
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)							**97,0%**

[1]WV = Württembergische Versicherung AG
[2]WK = Württembergische Krankenversicherung AG

Individualziele 2022 / Zielerreichung

Alexander Mayer

Individualziele 2022 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs-kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%-Auszahlung	Obergrenze für 140%-Auszahlung	Gewich-tung	Ist 2022	Zielerrei-chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
quantitativ							
- Jahresergebnis W&W AG n. St. (HGB) in Mio €	110,0	88,0	118,8	30%	119,4	140,0%	42,0%
- Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung GF Vers; Ziele: 1.070,4, davon WV[1] 53,9, WL[1] 988,3, WK[1] 28,2	1 070,4	856,3	1 156,0	20%	633,6	0,0%	0,0%
qualitativ							
Projektumsetzung IFRS 17	Umsetzung des Projekts IFRS 17 ist in Time, Scope und Budget erfolgt. Alle Voraussetzungen für den Einsatz von IFRS 17 wurden geschaffen. Für WL[2] wurden IFRS 17-Maßnahmen entsprechend Plan umgesetzt. Aufgrund einer Veränderung in der Einschätzung des Wirtschaftsprüfers mussten weitere ungeplante Maßnahmen gegen Ende des Jahres umgesetzt werden, so dass die Ergebnisse etwas verzögert wurden.			20%	–	110,0%	22,0%
Weitere Neuordnung der Finanzfunktionen	Weitere Neuordnung der Finanzfunktion wurde vor dem Hintergrund des herausfordernden Umfelds in 2022 repriorisiert und in die Verzielung für 2023 erneut aufgenommen. Erste Workshops mit potenziellen Key Playern mit dem Fokus auf die Neuordnung der Finanz- & Risikofunktion innerhalb der Finanzgruppe haben Ende 2022 begonnen.			15%	–	0,0%	0,0%
Ermittlung CO2-Fußabdruck W&W-Gruppe & Umsetzung Projekt PAN (ESG)	CO2-Fußabdruck wurde für alle W&W-Gesellschaften berechnet und messbar gemacht. Die Maßnahmen wurden der Geschäftsführung der Asset Management und im Nachhaltigkeitsboard vorgestellt. Insgesamt zahlreiche Maßnahmen zur CO2-Reduzierung in 2022 getroffen. Wesentlicher Schritt war die Umstellung der Benchmarks bei den Emerging Markets Bonds – Fonds. Zur Gewährleistung einer „Anrechnung“ nach Artikel 8 SDFR wurde auf eine von J.P. Morgan neu entwickelte ESG-Benchmark umgestellt und Portfolien angepasst. Alle relevanten Themen in Time, Scope und Budget umgesetzt.			15%	–	106,7%	16,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							**80,0%**
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)							**80,0%**

[1]WV = Württembergische Versicherung AG
[2]WL = Württembergische Lebensversicherung AG
[3]WK = Württembergische Krankenversicherung AG

Individualziele 2022 / Zielerreichung

Jürgen Steffan

Individualziele 2022 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs-kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%-Auszahlung	Obergrenze für 140%-Auszahlung	Gewich-tung	Ist 2022	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 Einsteuerungsmaßnahmen die geplanten Kosten nicht überschreiten.	1 066,8	1 120,1	1 045,4	50%	1 100,0	37,7%	18,9%
qualitativ							
Weitere Neuordnung der Finanzfunktion	Weitere Neuordnung der Finanzfunktion wurde vor dem Hintergrund des herausfordernden Umfelds in 2022 repriorisiert und in die Verzielung für 2023 erneut aufgenommen. Erste Workshops mit potenziellen Key Playern mit dem Fokus auf die Neuordnung der Finanz- u. Risikofunktion innerhalb der Finanzgruppe haben Ende 2022 begonnen.			15%	–	0,0%	0,0%
Zukunft der Arbeit / Personal-entwicklungskonzept 2030 (ESG)	Personalentwicklungskonzept 2023 (ESG) wurde in der AR-Klausur der W&W AG im September 2022 sowie in den Herbstsitzungen der AR's der BSW, WV und WL vorgestellt. Analyse des langfristigen Personalbedarfs hat stattgefunden. Umsetzungsplanung für sämtliche Geschäftsbereiche der W&W Gruppe ist erfolgt.			15%	–	100,0%	15,0%
Erarbeitung/Aktualisierung des Konzepts zur Profitabilitätssteuerung	Konzept zur Profitabilitätssteuerung wurde erarbeitet, das bestehende Profitabilitätskennzahlensystem der W&W Gruppe aktualisiert und im Rahmen der Planungsklausurtagung 2022 vorgestellt und verabschiedet. Hierbei erfolgte die Weiterent-wicklung der Profitabilitätssteuerung entlang der drei Zieldimensionen: Ergebnisziele (1-3 Jahre), Ergebnisambitionen (4-10 Jahre) und marktorientierte Bewertung.			20%	–	110,0%	22,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							**55,9%**
Festgesetzter Zielerreichungsgrad							**56,0%**

Individualziele 2022 / Zielerreichung

Jens Wieland

Individualziele 2022 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs-kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%-Auszahlung	Obergrenze für 140%-Auszahlung	Gewich-tung	Ist 2022	Zielerrei-chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
quantitativ							
Einhaltung IT-Budget 2022 (Gesamtkosten W&W Informatik GmbH SAP CO vor DL-Ertrag in Mio €) 100% Zielerreichung, wenn das für 2022 geplante und verabschiedete IT-Budget für die W&W-Gruppe nicht überschritten wird.	241,6	253,7	236,8	50%	244,1	79,1%	39,6%
qualitativ							
Umsetzung Kraftfahrt.Besser!	Erfolgreicher Soft Launch (Family & Friends Phase Adam Riese) per November 2022 erfolgt. Erfüllung der Kriterien Scope und Budget. Zeitliche Verzögerung um 2 Monate führt zu einer Untererfüllung des Zieles um 20%.			15%	–	80,0%	12,0%
Umsetzung b@w	Zeitanteilige Umsetzung der Stufe 2 fand im zeitlichen Verzug aufgrund Verzögerungen der Stufe 1 sowie aufgrund von Stabilisierungsmaßnahmen statt (Time 90%; Scope 100%). Infolge Stundensatzänderung der WWI erfolgte Budgeterhöhung um 0,4 Mio. EUR (Budget 95%).			15%	–	95,0%	14,3%
Sicherstellung der No-Host-Strategie 2025	Aktuelle Roadmap zur Abschaltung des Host überprüft. Darstellung der Gesamtroadmap wurde in der Sitzung des W&W-Aufsichtsrats am 30.03.2022 inkl. Vertiefung Komposit vorgestellt. Vertiefung BSW wurde in der Sitzung des Aufsichtsrats der W&W am 24.05.2022 vorgestellt.			10%	–	100,0%	10,0%
Klimaneutralität & Reduzierung CO2-Fußabdruck W&W-Gruppe (Scope 1+2) (ESG)	CO2-Fußabdruck wurde für W&W-Gruppe ermittelt und messbar gemacht. Ermittelt und erfasst wurden die Emissionen von Scope 1 und 2. Gebäudemissionen (Heizöl, Erdgas, Diesel, Fernwärme und Strom) sowie die Emissionen des Fuhrparks (Kraftstoff & Strom) für die Standorte Stuttgart, Ludwigsburg und Campus ermittelt. Im Vergleich zu 2021 haben sich diese um 3,3 % reduziert. Verbleibende CO2-Emissionen über den Kauf von Zertifikaten kompensiert.			10%	–	66,0%	6,6%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							**82,4%**
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)							**83,0%**

Der vom Aufsichtsrat ermittelte und festgesetzte Gesamtzielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2022 sowie die sich für das Geschäftsjahr 2022 daraus ergebenden Höhen der Gesamttantiemen der einzelnen Vorstandsmitglieder sind den nachfolgenden Aufstellungen zu entnehmen:

Gesamtzielerreichungsgrad und Tantiemen 2022 W&W AG

	Ermittelter und festgesetzter Gesamtzielerreichungsgrad Zielerreichungsgrad = ZEG	Zwischensumme	Gesamtzielerreichungsgrad	Zieltantieme 2022	Festgesetzte Tantieme 2022	Teil 1: 40% ausgezahlt in 2023	Teil 2: 60% zur Auszahlung fällig in 2026 in Abhängigkeit der Erfüllung von Nachhaltigkeitskriterien
in Tsd €							
Jürgen A. Junker	ZEG Unternehmensziele 119,9% x 80%	95,9%	115,3%	286,0	329,8	131,9	197,9
	ZEG Individualziele 97% x 20%	19,4%					
Alexander Mayer	ZEG Unternehmensziele 119,9% x 80%	95,9%	111,9%	64,9	72,6	29,0	43,7
	ZEG Individualziele 80% x 20%	16,0%					
Jürgen Steffan	ZEG Unternehmensziele 119,9% x 80%	95,9%	107,1%	136,2	145,8	58,3	87,5
	ZEG Individualziele 56% x 20%	11,2%					
Jens Wieland	ZEG Unternehmensziele 119,9% x 80%	95,9%	112,5%	67,6	76,1	30,4	45,6
	ZEG Individualziele 83% x 20%	16,6%					

1.3.2 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2022 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 2022 / Zielerreichung Alexander Mayer und Jens Wieland
Württembergische Versicherung AG (WV) und Württembergische Lebensversicherung AG (WL)

				Ist 2022			
Messgröße / Konzern	Ziel 2022	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung	Zieler-reichungs-grad (0-140)	Gewich-tung	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern	Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2022 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1					16%	20,5%
Ziel 2: Marktperformance Konzern						16%	21,3%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern						16%	20,3%
Einzelunternehmen							
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen GF Versichern (SAP CO) in Mio €	630,0	661,5	617,4	647,5	44,3	16%	7,1%
Ziel 5: Jahresergebnis GF Versichern n. St. (HGB) inkl. AM-Ergebnis (konsolidierte Sicht) in Mio €	140,0	112,0	151,2	211,0	140,0	16%	22,4%
Summe						**80%**	**91,5%**
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%						**100%**	**114,3%**

Unternehmensziele 2022 / Zielerreichung Alexander Mayer
W&W Asset Management GmbH (AM)

				Ist 2022			
Messgröße / Konzern	Ziel 2022	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung	Zieler-reichungs-grad (0-140)	Gewich-tung	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern	Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2022 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1					16%	20,5%
Ziel 2: Marktperformance Konzern						16%	21,3%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern						16%	20,3%
Einzelunternehmen							
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen AM (SAP CO) in Mio €	10,3	10,8	10,1	10,6	39,0	16%	6,2%
Ziel 5: Jahresergebnis AM (konsolidierte Sicht) n. St. (HGB) in Mio €	25,5	20,4	27,5	25,0	90,7	16%	14,5%
Summe						**80%**	**82,7%**
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%						**100%**	**103,4%**

Unternehmensziele 2022 / Zielerreichung Jens Wieland
W&W Informatik GmbH (WWI)

				Ist 2022			
Messgröße / Konzern	Ziel 2022	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung	Zieler-reichungs-grad (0-140)	Gewich-tung	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern	Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2022 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1					16%	20,5%
Ziel 2: Marktperformance Konzern						16%	21,3%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern						16%	20,3%
Einzelunternehmen							
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen WWI (SAP CO) in Mio €	241,6	253,7	236,8	244,1	79,1	16%	12,7%
Ziel 5: Kundenbewertung Kundenzufriedenheit insgesamt WWI	2,40	2,90	2,20	2,50	80,0	16%	12,8%
Summe						**80%**	**87,4%**
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%						**100%**	**109,3%**

Unternehmensziele 2022 / Zielerreichung Jens Wieland
W&W Service GmbH (WWS)

				Ist 2022			
Messgröße / Konzern	Ziel 2022	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung	Zieler-reichungs-grad (0-140)	Gewich-tung	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern	Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2022 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1					16%	20,5%
Ziel 2: Marktperformance Konzern						16%	21,3%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern						16%	20,3%
Einzelunternehmen							
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen WWS (SAP CO) in Mio €	100,7	105,7	98,7	101,0	93,9	16%	15,0%
Ziel 5: Kundenbewertung Kundenzufriedenheit insgesamt WWS	2,40	2,90	2,20	2,00	140,0	16%	22,4%
Summe						**80%**	**99,4%**
Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%						**100%**	**124,3%**

Individualziele 2022 / Zielerreichung WV/WL

Alexander Mayer

Individualziele 2022 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs-kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%-Auszahlung	Obergrenze für 140%-Auszahlung	Gewich-tung	Ist 2022	Zielerrei-chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
quantitativ							
Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung GF Vers; Ziele: 1.070,4, davon WV[1] 53,9, WL[1] 988,3, WK[1] 28,2	1 070,4	856,3	1 156,0	30%	633,6	0,0%	0,0%
Jahresergebnis GF Versichern n. St. (HGB) inkl. AM[2]-Ergebnis in Mio €	140,0	112,0	151,2	20%	211,0	140,0%	28,0%
qualitativ							
Projektumsetzung IFRS 17	Alle Voraussetzungen für den Einsatz von IFRS 17 geschaffen. Abschlussfähigkeit für Geschäftsfeld Versichern 2022 in März 2023 gegeben. Budget eingehalten. Für WL[1] wurden die IFRS 17-Maßnahmen entsprechend Plan umgesetzt. Aufgrund einer Veränderung in der Einschätzung des Wirtschafts-prüfers mussten weitere ungeplante Maßnahmen gegen Ende des Jahres umgesetzt werden, so dass die Ergebnisse etwas verzögert wurden.			20%	–	100,0%	20,0%
Umsetzung Kompass 25 (Lebensstrategie) & übergreifende Geschäftsfeldstrategie	Maßnahmenplan wurde innerhalb der Vorstands-Sondersitzung der WV am 11.03.2022 verabschiedet. Maßnahmen (für Finanzen bzgl. Risikotragfähigkeit, Ergebnis & Kostenquote) in Time, Scope & Budget umgesetzt. Gesamthafte Geschäftsfeldstrategie in der DBV Klausur am 8.-11.02.2022 erörtert, verabschiedet und intern kommuniziert.			10%	–	100,0%	10,0%
Projektumsetzung Datawarehouse (DWH)	Projekt ID.Besser! (DWH Komposit) in Time, Scope und Budget. DWH hat erfolgreich zum Softlaunch Adam Riese beigetragen und in ersten Stufe in Betrieb genommen.			10%	–	100,0%	10,0%
ESG-Ziel: Ermittlung CO2-Fußabdruck W&W-Gruppe & Umsetzung Projekt PAN	CO2-Fußabdruck wurde für alle W&W-Gesellschaften berechnet und messbar gemacht. Die Maßnahmen wurden der Geschäftsführung der Asset Management und im Nachhaltigkeitsboard vorgestellt. Insgesamt zahlreiche Maßnahmen zur CO2-Reduzierung in 2022 getroffen. Wesentlicher Schritt war die Umstellung der Benchmarks bei den Emerging Markets Bonds – Fonds. Alle relevanten Themen in Time, Scope und Budget umgesetzt.			10%	–	106,7%	10,7%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							**78,7%**
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)							**79,0%**

[1]WV = Württembergische Versicherung AG, WL = Württembergische Lebensversicherung AG, WK = Württembergische Krankenversicherung AG
[2]AM = W&W Asset Management GmbH

Individualziele 2022 / Zielerreichung AM

Alexander Mayer

Individualziele 2022 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs-kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%-Auszahlung	Obergrenze für 140%-Auszahlung	Gewich-tung	Ist 2022	Zielerrei-chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
quantitativ							
Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung GF Vers; Ziele: 1.070,4, davon WV[1] 53,9, WL[1] 988,3, WK[1] 28,2	1 070,4	856,3	1 156,0	30%	633,6	0,0%	0,0%
Jahresergebnis GF Versichern n. St. (HGB) inkl. AM[2]-Ergebnis in Mio. €	140,0	112,0	151,2	20%	211,0	140,0%	28,0%
qualitativ							
Erweiterung der Instrumente zur Steuerung der Kapitalanlagen mit dem Schwerpunkt auf Zinseffekte, Weiterentwicklung der Strategischen Asset Allocation und taktische Aussteuerung der Kapitalanlageportfolien unter Berücksichtigung verschiedenster Rahmenbedingungen	Aktive Durationssteuerung; teilweise Einsatz von derivativen Finanzinstrumenten. Vielzahl von taktischen Maßnahmen in der Kapitalanlage vor der dem Hintergrund der Ergebnissteuerung (HGB/IFRS) umgesetzt.			20%	–	110,0%	22,0%
ESG-Ziel: Ermittlung CO2-Fußabdruck W&W-Gruppe & Umsetzung Projekt PAN	CO2-Fußabdruck wurde für alle W&W-Gesellschaften berechnet und messbar gemacht. Die Maßnahmen wurden der Geschäftsführung der Asset Management und im Nachhaltigkeitsboard vorgestellt. Insgesamt zahlreiche Maßnahmen zur CO2-Reduzierung in 2022 getroffen. Wesentlicher Schritt war die Umstellung der Benchmarks beim Emerging Markets Bonds – Fonds. Alle relevanten Themen in Time, Scope und Budget umgesetzt.			30%	–	106,7%	32,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							**82,0%**
Festgesetzter Zielerreichungsgrad							**82,0%**

[1]WV = Württembergische Versicherung AG, WL = Württembergische Lebensversicherung AG, WK = Württembergische Krankenversicherung AG
[2]AM = W&W Asset Management GmbH

Individualziele 2022 / Zielerreichung WV/WL

Jens Wieland

Individualziele 2022 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs-kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%-Auszahlung	Obergrenze für 140%-Auszahlung	Gewich-tung	Ist 2022	Zielerrei-chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
quantitativ							
Einhaltung IT-Budget 2022 der Württ[1] (Gesamtverrechnung der WWI in Mio €)	133,3	139,9	130,6	50%	128,2	140,0%	70,0%
qualitativ							
Umsetzung Kraftfahrt.Besser!	Direktgeschäft für Pkw ist in Family und Friends Phase im Jahreswechsel 2022/2023 präsent. Möglichkeit für einen stufenweisen Aufbau auf weitere Vertriebskanäle für das Jahr 2023 geschaffen. Go-Live mit zeitlichem Verzug erfolgt (Plan: September; Ist: November). Budget wurde eingehalten.			15%	–	80,0%	12,0%
Fortschritt IT-Roadmap GF Versichern	Roadmap der Projekte trotz Restriktionen komplett geliefert. Migration VW/VT termingerecht und in sehr hoher Qualität abgeschlossen. TAA Kranken relaunch durchgeführt; Akzeptanz im Vertrieb sehr gut. TOM Roadmap plangemäß abgeschlossen, zusätzlich Verständlichkeitsprüfung integriert, Performanz deutlich gesteigert. W&W VAP Roadmap geklärt, Zusammenarbeit Fachbereich-IT deutlich verbessert.			20%	–	120,0%	24,0%
Umsetzung Kompass 25 (Lebensstrategie) & übergreifende Geschäftsfeldstrategie	Maßnahmenplan in Vorstands-Sondersitzung der WV am 11.03.2022 verabschiedet. Maßnahmen (für IT bzgl. VW/VT Migration, Prozessdigitalisierung, Projekt Jupiter, digitale Kunden- & Vermittlerinformation) in Time, Scope & Budget umgesetzt. Migrationen qualitativ hervorragend ohne operative Belastung im Nachgang. Erwartungen wurden stark übertroffen. Gesamthafte Geschäftsfeldstrategie in der DBV Klausur am 8.-11.02.2022 erörtert, verabschiedet und intern kommuniziert.			10%	–	110,0%	11,0%
Klimaneutralität & Reduzierung CO2-Fußabdruck W&W-Gruppe (Scope 1+2) (ESG)	CO2-Fußabdruck für W&W-Gruppe in 2022 ermittelt und messbar gemacht. Ermittelt und erfasst wurden die Emissionen von Scope 1 und 2. Gebäudemissionen (Heizöl, Erdgas, Diesel, Fernwärme und Strom) sowie die Emissionen des Fuhrparks (Kraftstoff & Strom) für die Standorte Stuttgart, Ludwigsburg und Campus ermittelt. Im Vergleich zu 2021 haben sich diese um 3,3 % reduziert. Verbleibende CO2-Emissionen über den Kauf von Zertifikaten kompensiert.			5%	–	66,0%	3,3%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							**120,3%**
Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)							**121,0%**

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

Individualziele 2022 / Zielerreichung WWI

Jens Wieland

Individualziele 2022 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs-kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%-Auszahlung	Obergrenze für 140%-Auszahlung	Gewich-tung	Ist 2022	Zielerrei-chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
quantitativ							
Projekte: Zielgröße on Time, on Budget	95%	85%	99%	25%	92,80%	78,0%	19,5%
qualitativ							
WWI 4.0 100% Zielerreichung, wenn 3 Ziele vollständig erfüllt.	1) WoW: nicht erreicht 2) IT-Sourcing-Strategie: Grundlegende Sourcingstrategie erarbeitet, Methodik und Entscheidungshilfen vorliegend 3) Recruiting & Mitarbeiterbindung: Konzepte erstellt und im AR der WWI vorgestellt 4) Kosten: Maßnahmen für die Folgejahre sind noch nicht vollständig hinterlegt 2 von 4 Zielen erreicht.			20%	–	50,0%	10,0%
Projekte Geschäftsfeld Wohnen (= BSW Ziel) 100% Zielerreichung, wenn 3 von 5 Zielen erfüllt.	1) b@w: Produktivsetzung Stufe I Phase 3 erfüllt, vollständige Aufplanung der Stufe II ausstehend 2) Wohnen 4.0: Projektziele erreicht 3) EiFL: Projektfortschritt gemäß Planung 4) WiHYyp: nicht erreicht 5) Durchführung fehlender Studien zur Ablösung des BSW Host (zeitlicher Überlauf bis Februar 2023) 3 von 5 Themen umgesetzt.			15%	–	100,0%	15,0%
Projekte Geschäftsfeld Versichern 100% Zielerreichung, wenn 3 von 5 Zielen erfüllt.	1) Komposit.Besser!: Softlaunch AdamRiese KFZ im November erfolgt 2) Konsolidierung Lebensysteme: Migration VWVT durchgeführt, Qualität sehr gut 3) Kranken: Übergangsstrategie Brückenlösung LZLabs definiert und verabschiedet 4) MSG Partner: Fortschritt gemäß verabschiedeter Projektplanung 5) Fehlende Studien und Projekt Ablösung WV Host Abschaltung: nicht vollständig erreicht - zeitliche und inhaltliche Lücken bei Studie Referenzsystem 4 von 5 Themen umgesetzt.			15%	–	120,0%	18,0%
Übergreifende Projekte 100% Zielerreichung, wenn 3 von 5 Zielen erfüllt.	1) VAP: Ergebnisse wie in der verabschiedeten Roadmap erreicht 2) Finance22.ready: nicht erreicht 3) Zusammenführung Kundenportal und Finanzguide: vollständig erreicht, Produktivsetzung im November erfolgt 4) Durchführung der Studien zur Ablösung KUMIS und EAK: durchgeführt 5) ReFit: Geplante Maßnahmenumsetzung per Jahresende, positives Feedback von EY und Projektbegleitung Rev 4 von 5 Themen umgesetzt.			15%	–	120,0%	18,0%
ESG-Ziel: Erhebung der Scope 3 Emissionen anhand eines Samples von 100 IT-Mitarbeitern und erste Ansätze zur Reduktion	Pilotprojekt mit Climate Partner durchgeführt, Befragung der Mitarbeiter zu den Themen Anfahrt, Homeoffice, Gastro. Entsprechende Musterberechnungen durchgeführt und im Nachhaltigkeitsboard 01/2023 vorgestellt.			10%	–	100,0%	10,0%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							**90,5%**
Festgesetzter Zielerreichungsgrad							**90,5%**

Individualziele 2022 / Zielerreichung WWS

Jens Wieland

Individualziele 2022 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs-kriterien / Zielwert	Untergrenze für 0%-Auszahlung	Obergrenze für 140%-Auszahlung	Gewich-tung	Ist 2022	Zielerrei-chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei-chungsgrad
quantitativ							
Effizienz Produktionsfortschritt von durchschnittlich mindestens 5% p.a.	-5%	0%	-7%	15%	-5,0%	100,0%	15,0%
BSW Ziel 1 Einhaltung der vereinbarten Service Level zur BSW	95,1%	85,6%	98,9%	5%	98,1%	131,4%	6,6%
BSW Ziel 2 Gesamtkostenbelastung des Geschäftsfeldes über alle Leistungsarten unter Berücksichtigung von Mengenerhöhungen und Verlagerungen	27 766,83	29 155,17	27 211,5	5%	29 131,61	1,7%	0,1%
qualitativ							
Vorbereitung Campus Betreibung und Umzug 2023	Sicherheitskonzept im Bauherren-Jour Fixe abgenommen. Abgestimmte Umzugsplanung vorgelegt. Einbezug der Erkenntnisse von Corona (Wet Wipe Tower, Emergency Seats). Betreibungskonzepte (Besucher, Gastro) erstellt und abgenommen, Gefährdungsbeurteilungen aller Arbeitsplätze erfolgt. Erste Umzüge und Feedback der Mitarbeiter sehr positiv sowohl Gastro als auch Umzug.			40%	-	120,0%	48,0%
Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz implementieren	Projekt fristgerecht umgesetzt, SW-Lösung implementiert, Benennung Menschenrechtsbeauftragter verzögert.			5%	-	90,0%	4,5%
Umsetzen der Maßnahmen aus Nachfolgeplanung	Alle Führungspositionen und Expertenstellen sowie konzeptionelle Stellen wurden besetzt. Stellvertreterkonzept zur Steigerung der Attraktivität verabschiedet.			15%	-	100,0%	15,0%
ESG-Ziel: CO2-Fußabdruck (Scope 1+2) der W&W-Gruppe in 2022 ggü. 2021	CO2-Fußabdruck für W&W-Gruppe in 2022 ermittelt und messbar gemacht. Ermittelt und erfasst wurden Emissionen von Scope 1 und 2. Gebäudemissionen (Heizöl, Erdgas, Diesel, Fernwärme und Strom) sowie Emissionen des Fuhrparks (Kraftstoff & Strom) für die Standorte Stuttgart, Ludwigsburg und Campus ermittelt. Im Vergleich zu 2021 haben sich diese um 3,3 % reduziert. Verbleibende CO2-Emissionen über den Kauf von Zertifikaten kompensiert. Aufnahme vollelektrischer Kompakt-SUVs für F1 im MB vom 24.06.2022 verabschiedet. In Zusammenarbeit mit KP am 15.07.2022 den Mitarbeitern des W&W-Konzerns Jobrad bereitgestellt. Diese Maßnahme ist großer Erfolg mit hoher Anwenderzufriedenheit. Betriebsrestaurant der W&W als nachhaltig agierender gastronomischer Betrieb mit dem GreenCanteen-Siegel der K&PConsulting GmbH ausgezeichnet. Betriebsrestaurant ist die neunte „GreenCanteen“ Deutschlands.			15%	-	66,0%	9,9%
Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%							**99,1%**
Festgesetzter Zielerreichungsgrad							**99,1%**

Gesamtzielerreichungsgrad und Tantiemen 2022 WV/WL, AM, WWI und WWS

	Ermittelter und festgesetzter Gesamtzielerreichungsgrad Zielerreichungsgrad = ZEG	Zwischensumme	Gesamtzielerreichungsgrad	Zieltantieme 2022	Festgesetzte Tantieme 2022	Teil 1: 40% ausgezahlt in 2023	Teil 2: 60% zur Auszahlung fällig in 2026 in Abhängigkeit der Erfüllung von Nachhaltigkeitskriterien
in Tsd €							
Württembergische Versicherung AG/Württembergische Lebensversicherung AG (WV/WL)							
Alexander Mayer	ZEG Unternehmensziele 114,3% x 80%	91,5%	107,3%	48,7	52,2	20,9	31,3
	ZEG Individualziele 79% x 20%	15,8%					
Jens Wieland	ZEG Unternehmensziele 114,3% x 80%	91,5%	115,7%	44,1	51,1	20,4	30,7
	ZEG Individualziele 121% x 20%	24,2%					
W&W Asset Management GmbH (AM)							
Alexander Mayer	ZEG Unternehmensziele 103,4% x 80%	82,7%	99,1%	21,6	21,4	8,6	12,8
	ZEG Individualziele 82% x 20%	16,4%					
W&W Informatik GmbH (WWI)							
Jens Wieland[1]	ZEG Unternehmensziele 109,3% x 80%	87,4%	105,5%	17,7	18,6	–	–
	ZEG Individualziele 90,5% x 20%	18,1%					
W&W Service GmbH (WWS)							
Jens Wieland[1]	ZEG Unternehmensziele 124,3% x 80%	99,4%	119,2%	17,7	21,1	–	–
	ZEG Individualziele 99,1% x 20%	19,8%					

[1]Bei der WWI und WWS gibt es keine gestreckte Auszahlung

1.3.3 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2019 (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 2019 im Jahr 2023, da die für diesen entsprechenden Zeitraum festgelegten Nachhaltigkeitskriterien erfüllt wurden. Der W&W-Konzern hat in 2020 ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis nach Steuern in Höhe von mindestens 100 Mio € sowie in den Jahren 2021 und 2022 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 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 sowie ressortspezifische Ziele zur Umsetzung von strategischen und digitalen Projekten und Konzepten (z. B. Zukunft der Arbeit, Ermittlung CO2-Fußabdruck der W&W-Gruppe, b@w, Projekt PAN, IFRS 17, Profitabilitätssteuerung, No-Host-Strategie, Kraftfahrt.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 31.12.2023 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 2023 bzw. 2022 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

	Barwerte der Ruhegehälter Stichtag 31.12. / IFRS-DBO		Zuführungen/Auflösungen 2023 / IFRS[1]		Beiträge für die Altersversorgung[2]	
in Tsd €						
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Gegenwärtige Vorstände						
Jürgen A. Junker	848,7	640,8	207,8	– 358,7	164,5	179,4
Alexander Mayer	967,0	771,1	196,0	– 799,5	77,7	80,7
Jürgen Steffan	1 172,5	988,9	183,6	– 445,6	80,5	80,5
Jens Wieland	758,5	608,4	150,1	– 349,9	84,6	87,8
Gesamt	**3 746,7**	**3 009,2**	**737,5**	**– 1 953,7**	**407,3**	**428,4**

[1]Aufgrund des stark angestiegenen IFRS-Rechnungszinses kam es in 2022 zu Auflösungen.

[2]Die Beiträge 2022 enthalten Nachzahlungen für 2021 aufgrund Bezügeanhebungen: für Herrn Junker in Höhe von 14.950 €, für Herrn Mayer in Höhe von 2.990 € sowie für Herrn Wieland in Höhe von 3.253 €. Bei Herrn Steffan blieb das pensionsfähige Gehalt unverändert.

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

	Barwerte der Ruhegehälter Stichtag 31.12. / HGB		Zuführungen 2023 / HGB		Beiträge für die Altersversorgung[1]	
in Tsd €						
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Gegenwärtige Vorstände						
Jürgen A. Junker	1 142,9	1 011,8	131,1	217,1	164,5	179,4
Alexander Mayer	663,3	639,0	24,3	64,8	37,3	38,8
Jürgen Steffan[1]	1 419,7	1 335,9	83,8	109,7	80,5	80,5
Jens Wieland	449,2	413,7	35,5	52,3	38,9	40,4
Gesamt	**3 675,1**	**3 400,4**	**274,7**	**443,9**	**321,2**	**339,1**

[1]Die Beiträge 2022 enthalten Nachzahlungen für 2021 aufgrund Bezügeanhebungen: für Herrn Junker in Höhe von 14.950 €, für Herrn Mayer in Höhe von 1.435 € sowie für Herrn Wieland in Höhe von 1.496 €. Bei Herrn Steffan blieb das pensionsfähige Gehalt unverändert.

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 2023 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 2023 fällig wurden. Dies betrifft den zweiten, zurückgehaltenen Teil der erfolgsabhängigen Vergütung aus dem Jahr 2019 der W&W, da in den Jahren 2020 bis 2022 die für den entsprechenden Zeitraum festgelegten Nachhaltigkeitskriterien erfüllt wurden. Der Konzern hat in den betreffenden drei Jahren ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis in Höhe von sowohl mindestens 100 Mio. € (in 2020) als auch 140 Mio. € (in 2021 und 2022) 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 2017-2022 aus aktiver Vorstandstätigkeit[2]	Erfolgsabhängige, variable Vergütung aus 2017-2021 aus aktiver Vorstandstätigkeit[2]	Gesamt		Relativer Anteil Erfolgsunabhängig zu Gesamt		Relativer Anteil Erfolgsabhängig zu Gesamt	
in Tsd €	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Frühere Vorstände										
Dr. Alexander Erdland	161,3	159,7	–	–	161,3	159,7	100%	100%	0%	0%
Dr. Michael Gutjahr	159,0	141,1	89,7	96,5	248,7	237,6	64%	59%	36%	41%
Gesamt	**320,3**	**300,8**	**89,7**	**96,5**	**410,0**	**397,3**				

[1]Versorgungsansprüche bestehen ausschließlich gegenüber der W&W.
[2]Bei Herrn Dr. Gutjahr entfallen 2023 von der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung 79,3 Tsd € auf die W&W, 10,4 Tsd € auf den Konzern, 2022 49,0 Tsd € auf die W&W, 47,5 Tsd € auf den Konzern.

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

Im Laufe des Jahres 2023 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

	Grund-vergütung		Sitzungs-geld		Ausschuss-vergütung		Konzern		Gesamt	
in Tsd €	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats										
Dr. Michael Gutjahr (Vorsitzender)	68,8	23,0	3,8	1,5	50,0	16,7	–	–	122,5	41,2
Frank Weber (Stv. Vorsitzender)	48,1	48,1	3,8	3,0	20,0	20,0	20,2	20,2	92,1	91,3
Jutta Eberle	27,5	27,5	3,8	3,0	–	–	–	–	31,3	30,5
Dr. Frank Ellenbürger	27,5	27,5	3,8	3,0	30,0	26,4	11,1	–	72,4	56,9
Prof. Dr. Nadine Gatzert	27,5	27,5	3,8	3,0	10,0	10,0	–	–	41,3	40,5
Dr. Reiner Hagemann	27,5	27,5	3,8	3,0	10,0	12,8	–	–	41,3	43,3
Jochen Höpken	27,5	27,5	3,8	3,0	5,0	5,0	–	–	36,3	35,5
Ute Kinzinger	27,5	27,5	3,8	3,0	15,0	15,0	–	–	46,3	45,5
Corinna Linner	27,5	27,5	3,0	3,0	5,0	5,0	–	–	35,5	35,5
Bernd Mader	27,5	27,5	3,8	3,0	10,0	10,0	–	–	41,3	40,5
Andreas Rothbauer	27,5	27,5	3,8	3,0	10,0	10,0	29,2	29,2	70,5	69,7
Dr. Wolfgang Salzberger	27,5	9,2	3,8	1,5	10,0	2,8	–	–	41,3	13,5
Christoph Seeger	27,5	27,5	3,8	3,0	15,0	15,0	35,8	35,8	82,1	81,3
Jutta Stöcker	27,5	27,5	3,8	3,0	10,0	10,0	–	–	41,3	40,5
Susanne Ulshöfer	27,5	27,5	3,8	3,0	10,0	10,0	19,2	19,2	60,5	59,7
Edith Weymayr	27,5	9,2	3,8	1,5	5,0	1,4	–	–	36,3	12,1
Zwischensumme	**501,9**	**419,5**	**59,3**	**43,5**	**215,0**	**170,1**	**115,5**	**104,4**	**891,6**	**737,5**
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats										
Hans Dietmar Sauer (Vorsitzender) (bis 31.08.2022)	–	45,8	–	1,5	–	33,3	–	–	–	80,6
Marika Lulay (bis 09.08.2022)	–	16,7	–	1,5	–	3,0	–	–	–	21,2
Hans-Ulrich Schulz (bis 31.08.2022)	–	18,3	–	1,5	–	6,7	–	–	–	26,5
Gesamt	**501,9**	**500,3**	**59,3**	**48,0**	**215,0**	**213,1**	**115,5**	**104,4**	**891,6**	**865,8**

	Relativer Anteil Grundvergütung zu Gesamt		Relativer Anteil Sitzungsgeld zu Gesamt		Relativer Anteil Ausschussvergütung zu Gesamt		Relativer Anteil Konzern zu Gesamt	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	56%	56%	3%	4%	41%	40%	–	–
	52%	53%	4%	3%	22%	22%	22%	22%
	88%	90%	12%	10%	–	–	–	–
	38%	48%	5%	5%	41%	47%	–	–
	67%	68%	9%	7%	24%	25%	–	–
	67%	63%	9%	7%	24%	30%	–	–
	76%	78%	10%	8%	14%	14%	–	–
	59%	60%	8%	7%	32%	33%	–	–
	77%	78%	8%	8%	14%	14%	–	–
	67%	68%	9%	7%	24%	25%	–	–
	39%	40%	5%	4%	14%	14%	41%	42%
	67%	68%	9%	11%	24%	21%	–	–
	34%	34%	5%	4%	18%	18%	44%	44%
	67%	68%	9%	7%	24%	25%	–	–
	45%	46%	6%	5%	17%	17%	32%	32%
	76%	76%	10%	12%	14%	12%	–	–
	-	-	-	-	-	-	-	-
	–	57%	–	2%	–	41%	–	–
	–	79%	–	7%	–	14%	–	–
	–	69%	–	6%	–	25%	–	–
	-	-	-	-	-	-	-	-

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 Aufsichtsratstätigkeiten) das 22-Fache (Vj. 21-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 2020 zu 2019		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2021 zu 2020		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2022 zu 2021		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2023 zu 2022	
in Tsd €	2019	2020		in %	2021		in %	2022		in %	2023		in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands													
Jürgen A. Junker	1 335,2	1 405,5	70,3	5,3	1 584,9	179,4	12,8	1 678,3	93,4	5,9	1 722,4	44,1	2,6
Alexander Mayer[1]	–	239,3	–	–	629,7	390,4	163,1	664,6	34,9	5,5	708,8	44,2	6,7
Jürgen Steffan[2]	294,4	732,7	438,3	148,9	724,7	–8,0	–1,1	721,5	–3,2	–0,4	790,8	69,3	9,6
Jens Wieland	731,6	725,7	–5,9	–0,8	755,3	29,6	4,1	794,1	38,8	5,1	801,5	7,4	0,9
Frühere Mitglieder des Vorstands													
Dr. Alexander Erdland	285,4	287,7	2,3	0,8	271,0	–16,7	–5,8	159,7	–111,3	–41,1	161,3	1,6	1,0
Dr. Michael Gutjahr	708,9	582,1	–126,8	–17,9	256,2	–325,9	–56,0	237,6	–18,6	–7,3	248,7	11,1	4,7
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats													
Dr. Michael Gutjahr (Vorsitzender)	–	–	–	–	–	–	–	41,2	–	–	122,5	81,3	197,3
Frank Weber (Stv. Vorsitzender)	78,3	77,8	–0,5	–0,6	90,8	13,0	16,7	91,3	0,5	0,6	92,1	0,8	0,9
Jutta Eberle	–	–	–	–	20,8	–	–	30,5	9,7	46,6	31,3	0,8	2,6
Dr. Frank Ellenbürger	–	–	–	–	33,1	–	–	56,9	23,8	71,9	72,4	15,5	27,2
Prof. Dr. Nadine Gatzert	31,6	35,0	3,4	10,8	40,5	5,5	15,7	40,5	0,0	0,0	41,3	0,8	2,0
Dr. Reiner Hagemann	39,5	39,0	–0,5	–1,3	45,5	6,5	16,7	43,3	–2,2	–4,8	41,3	–2,0	–4,6
Jochen Höpken	30,0	31,0	1,0	3,3	35,5	4,5	14,5	35,5	0,0	0,0	36,3	0,8	2,3
Ute Kinzinger	37,8	39,0	1,2	3,2	45,5	6,5	16,7	45,5	0,0	0,0	46,3	0,8	1,8
Corinna Linner	47,5	47,0	-0,5	-1,1	45,7	–1,3	–2,8	35,5	–10,2	–22,3	35,5	0,0	0,0
Bernd Mader	35,5	35,0	–0,5	–1,4	40,5	5,5	15,7	40,5	0,0	0,0	41,3	0,8	2,0
Andreas Rothbauer	59,5	59,0	–0,5	–0,8	69,7	10,7	18,1	69,7	0,0	0,0	70,5	0,8	1,1
Dr. Wolfgang Salzberger	–	–	–	–	–	–	–	13,5	–	–	41,3	27,8	205,9
Christoph Seeger	67,8	69,0	1,2	1,8	81,3	12,3	17,8	81,3	0,0	0,0	82,1	0,8	1,0
Jutta Stöcker	32,6	35,0	2,4	7,4	40,5	5,5	15,7	40,5	0,0	0,0	41,3	0,8	2,0
Susanne Ulshöfer	36,4	51,0	14,6	40,1	59,7	8,7	17,1	59,7	0,0	0,0	60,5	0,8	1,3
Edith Weymayr	–	–	–	–	–	–	–	12,1	–	–	36,3	24,2	200,0
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats													
Petra Aichholz (bis 30.04.2021)	15,3	27,0	11,7	76,5	9,8	–17,2	–63,7	–	–	–	–	–	–

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

	Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2020 zu 2019		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2021 zu 2020		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2022 zu 2021		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2023 zu 2022	
in Tsd €	2019	2020		in %	2021		in %	2022		in %	2023		in %
Peter Buschbeck (bis 13.03.2021 †)	34,5	31,0	-3,5	-10,1	6,4	-24,6	-79,4	–	–	–	–	–	–
Gudrun Lacher (bis 05.06.2019)	13,4	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Marika Lulay (bis 09.08.2022)	31,5	31,0	-0,5	-1,6	35,5	4,5	14,5	21,2	-14,3	-40,3	–	–	–
Hans Dietmar Sauer (Vorsitzender) (bis 31.08.2022)	107,9	104,5	-3,4	-3,3	121,8	17,3	16,6	80,6	-41,2	-33,8	–	–	–
Hans-Ulrich Schulz (bis 31.08.2022)	35,5	35,0	-0,5	-1,4	40,5	5,5	15,7	26,5	-14,0	-34,6	–	–	–
Gerold Zimmermann (bis 05.06.2019)	35,1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Arbeitnehmer(innen)													
ø Vergütung im Konzern pro Geschäftsjahr	–	73,6	–	–	76,6	3,0	4,1	79,0	2,4	3,1	79,7	0,7	0,9

[1]Bei Alexander Mayer beziehen sich die Angaben für 2020 anteilig auf den Zeitraum von September bis Dezember 2020.
[2]Bei Jürgen Steffan beziehen sich die Angaben für 2019 anteilig auf den Zeitraum von Juli bis Dezember 2019.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung

		Ertragsentwicklung Konzern	Veränderung 2020 zu 2019		Ertragsentwicklung Konzern	Veränderung 2021 zu 2020		Ertragsentwicklung Konzern	Veränderung 2022 zu 2021		Ertragsentwicklung Konzern	Veränderung 2023 zu 2022	
in Mio €	2019	2020		in %	2021		in %	2022		in %	2023		in %
Ertragsentwicklung													
Jahresüberschuss Konzern (IFRS)	249,1	210,8	-38,3	-15,4	352,2	141,4	67,1	261,5	-90,7	-25,8	140,5	-121,0	-46,3
Jahresüberschuss W&W (HGB)	90,0	100,3	10,3	11,4	111,7	11,4	11,4	119,4	7,7	6,9	131,7	12,3	10,3

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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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, 20. März 2024

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wagner

Wirtschaftsprüfer

Gehringer

Wirtschaftsprüfer