



# Vergütungsbericht 2022

Wüstenrot & Württembergische AG

# Wüstenrot & Württembergische AG

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vergütungsbericht für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder</b>	<b>3</b>
1.1 Vergütungsbestandteile	3
1.2 Vergütung	4
1.3 Variable Vergütungsbestandteile: erfolgabehängige Vergütung und Anwendung der Leistungskriterien gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	7
1.3.1 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2021 W&W (kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung)	7
1.3.2 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2021 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)	11
1.3.3 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2018 (langfristige erfolgsabhängige Vergütung)	18
1.4 Förderung der langfristigen Entwicklung des Konzerns und der Gesellschaft gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG	19
1.5 Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG	20
1.6 Angaben zu Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 und 2 AktG	21
<b>2. Vergütungsbericht für die früheren Vorstandsmitglieder</b>	<b>21</b>
2.1 Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 AktG	21
2.2 Angaben zu Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG	22
<b>3. Vergütungsbericht für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats</b>	<b>23</b>
3.1 Vergütungsbestandteile	23
3.2 Vergütung	23
3.3 Sonstige Angaben	26
<b>4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG</b>	<b>26</b>
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	28

# Vergütungsbericht 2022 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 2022 keinen Gebrauch gemacht.

Der Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2021 wurde der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 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 2022. 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
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
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"> <li>• beitragsorientierte Leistungszusage für Alters- und Todesfalleistung, Leistungszusage für Invalidenleistung</li> <li>• Beitrag: 23% des pensionsfähigen Festgehalts</li> </ul>
<b>Erfolgsabhängige variable Vergütung</b>	
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"> <li>• 40% der Tantieme sofort nach Feststellung des Zielerreichungsgrades (kurzfristig)</li> <li>• 60% nach drei Jahren in Abhängigkeit von Nachhaltigkeitskriterien (langfristig): <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 Jahresdurchschnitt IFRS-Konzernergebnis <math>\geq</math> 140 Mio €</li> <li>- kein Verlust in drei Geschäftsjahren</li> </ul> </li> </ul>
<b>Sonstige Vergütungsregelungen</b>	
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"> <li>• wesentlichen Pflichtverletzungen oder einem Verhalten, das für die Gesellschaft zu einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat,</li> <li>• Verletzung relevanter externer oder interner Regelungen in Bezug auf gebotenes Verhalten in schwerwiegendem Maß.</li> </ul> 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 2022 bzw. 2021 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 2022 bzw. 2021 ausgezahlte erfolgsunabhängige Festvergütung, die im betreffenden Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie die in 2022 bzw. 2021 zur Auszahlung fällige und entsprechend ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütung vorausgegangener Geschäftsjahre. Bei der erfolgsabhängigen Vergütung handelt es sich zum einen um den im Geschäftsjahr 2022 fällig gewordenen und entsprechend ausgezahlten ersten Teil der Tantiemen aus 2021 (kurzfristig), zum anderen um den über drei Jahre zurückgehaltenen und in 2022 bzw. 2021 fälligen und entsprechend ausgezahlten Tantiemeanteil aus 2018 bzw. 2017 (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		Jürgen Steffan		Jens Wieland <sup>2</sup>	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Bestellungszeitraum	04/21 – 03/26		09/20 – 08/25		07/19 – 06/24		07/20 – 06/25	
<b>Erfolgsunabhängige Festvergütung</b>								
Festgehalt (pensionsberechtigt und Zulage)	1 144,0	1 144,0	540,8	540,8	560,6	560,6	588,4	588,4
Nebenleistungen <sup>1</sup>	45,5	44,8	24,6	19,8	53,9	60,8	26,6	24,1
Vergütungen für Aufsichtsrats Tätigkeiten im Konzern	143,7	143,2	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamt Fest</b>	<b>1 333,2</b>	<b>1 332,0</b>	<b>565,4</b>	<b>560,6</b>	<b>614,5</b>	<b>621,4</b>	<b>615,0</b>	<b>612,5</b>
<b>Erfolgsabhängige, variable Vergütung</b>								
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (40%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2022	154,2	-	72,8	-	74,1	-	59,6	-
Variable Vergütung WWI <sup>2</sup> und WWS <sup>2</sup> für das Geschäftsjahr 2021 (100%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2022	-	-	-	-	-	-	45,3	-
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (40%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2021	-	118,8	-	49,1	-	62,5	-	46,5
Variable Vergütung WWI <sup>2</sup> und WWS <sup>2</sup> für das Geschäftsjahr 2020 (100%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2021	-	-	-	-	-	-	-	38,2
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2018 (60%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2022	190,9	-	26,4	-	-	-	74,2	-
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2017 (60%), ausgezahlt im Geschäftsjahr 2021	-	134,1	-	20,0	-	-	-	58,1
Variable Vergütung ratierliche Auszahlung nach §§ 18-20 InstitutsVerV für die Geschäftsjahre 2017-2019, ausgezahlt in den Geschäftsjahren 2021 und 2022	-	-	-	-	32,9	40,8	-	-
<b>Gesamt Variabel</b>	<b>345,1</b>	<b>252,9</b>	<b>99,2</b>	<b>69,1</b>	<b>107,0</b>	<b>103,3</b>	<b>179,1</b>	<b>142,8</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1 678,3</b>	<b>1 584,9</b>	<b>664,6</b>	<b>629,7</b>	<b>721,5</b>	<b>724,7</b>	<b>794,1</b>	<b>755,3</b>
<b>Relativer Anteil</b>								
Festgehalt zu Gesamtvergütung	68%	72%	81%	86%	78%	77%	74%	78%
Nebenleistungen inkl. Vergütung für Aufsichtsrats Tätigkeiten im Konzern zu Gesamtvergütung	11%	12%	4%	3%	7%	8%	3%	3%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (40% = kurzfristig) und 100% WWI und WWS zu Gesamtvergütung	9%	8%	11%	8%	10%	9%	13%	11%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (60% = langfristig) und ggf. ratierliche Auszahlung nach §§ 18-20 InstitutsVerV zu Gesamtvergütung	11%	8%	4%	3%	5%	6%	9%	8%

<sup>1</sup>Dienstwagen, Versicherungen, Vorsorgeuntersuchungen, einmalige Zuschüsse zu Wohnung und Umzug, Sign-on Boni

<sup>2</sup>Bei der W&W Informatik GmbH (WWI) und W&W Service GmbH (WWS) gibt es keine gestreckte Auszahlung. Die variable Vergütung wurde 2021 und 2022 voll ausgezahlt.

## Gewährte und geschuldete Vergütung W&W

### Gegenwärtige Vorstände

in Tsd €	Jürgen A. Junker		Alexander Mayer		Jürgen Steffan		Jens Wieland	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Bestellungszeitraum	04/21 – 03/26		09/20 – 08/25		07/19 – 06/24		07/20 – 06/25	
<b>Erfolgsunabhängige Festvergütung</b>								
Festgehalt (pensionsberechtigt und Zulage)	1 144,0	1 144,0	259,6	259,6	560,6	560,6	270,5	270,5
Nebenleistungen <sup>1</sup>	45,5	44,8	11,8	9,5	53,9	60,8	12,3	11,1
Vergütungen für Aufsichtsrats Tätigkeiten im Konzern	143,7	143,2	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamt Fest</b>	<b>1 333,2</b>	<b>1 332,0</b>	<b>271,4</b>	<b>269,1</b>	<b>614,5</b>	<b>621,4</b>	<b>282,8</b>	<b>281,6</b>
<b>Erfolgsabhängige, variable Vergütung</b>								
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (40%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2022	154,2	–	35,4	–	74,1	–	36,5	–
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (40%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2021	–	118,8	–	9,3	–	62,5	–	28,8
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2018 (60%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2022	190,9	–	–	–	–	–	45,7	–
Variable Vergütung zurückgehalten aus dem Geschäftsjahr 2017 (60%) ausgezahlt im Geschäftsjahr 2021	–	134,1	–	–	–	–	–	34,3
<b>Gesamt Variabel</b>	<b>345,1</b>	<b>252,9</b>	<b>35,4</b>	<b>9,3</b>	<b>74,1</b>	<b>62,5</b>	<b>82,2</b>	<b>63,1</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1 678,3</b>	<b>1 584,9</b>	<b>306,8</b>	<b>278,4</b>	<b>688,6</b>	<b>683,9</b>	<b>365,0</b>	<b>344,7</b>
<b>Relativer Anteil</b>								
Festgehalt zu Gesamtvergütung	68%	72%	85%	93%	81%	82%	74%	79%
Nebenleistungen inkl. Vergütung für Aufsichtsrats Tätigkeiten im Konzern zu Gesamtvergütung	11%	12%	4%	4%	8%	9%	3%	3%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (40% = kurzfristig) zu Gesamtvergütung	9%	8%	11%	3%	11%	9%	10%	8%
Erfolgsabhängige, variable Vergütung (60% = langfristig) zu Gesamtvergütung	11%	8%	–	–	–	–	13%	10%

<sup>1</sup>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 2022 wurden der erste Teil der Tantiemen des Geschäftsjahres 2021 sowie der zweite Teil zurückgehaltener Tantiemen aus 2018 fällig und ausgezahlt. Bei Herrn Steffan erfolgte zudem die ratierte 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 2021 sowie die dieser variablen Vergütung zugrunde liegenden Leistungskriterien. Zum anderen werden die Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2018 dargestellt.

#### 1.3.1 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2021 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 2021 / Zielerreichung Vorstand W&W

Messgröße	Mehrjährige Bemessungsgrundlage			Zielwert für variable Vergütung 2021	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er-Wert)	Ist-Wert variable Vergütung 2021	Nebenbedingungen	Zielerreichungsgrad (0-140)	Gewichtung	Gewichteter Zielerreichungsgrad
	Ist 2019 Gewicht 1/6	Ist 2020 Gewicht 2/6	Ist 2021 Gewicht 3/6								
<b>Konzern</b>											
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern n. St. (IFRS) in Mio € Nebenbed.: Fähigkeit zur Dividendenzahlung der W&W aus 2021 $\geq$ 0,65 € je Aktie	249,1	210,8	352,2	233,0	208,4	242,2	287,8	erfüllt	140,0	16%	22,4%
Ziel 2: Marktperformance Konzern Konzernkunden (Anzahl in Tsd)	6 325,8	6 752,6	6 670,4	6 555,0	6 506,4	6 574,7	6 640,3	-	140,0	16%	22,4%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern Ergebnis der konzernweiten Mitarbeiterbefragung nach der Weiterempfehlungswahrscheinlichkeit der W&W-Gruppe als Arbeitgeber (in %)	-	-	82,0	75,0	60,0	81,0	82,0	-	140,0	16%	22,4%
<b>Einzelunternehmen</b>											
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendungen W&W (SAP CO) in Mio €	56,7	49,7	47,9	55,5	56,9	54,9	50,0	-	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Jahresergebnis W&W n. St. (HGB) in Mio €	-	-	111,7	100,0	80,0	108,0	111,7	-	140,0	16%	22,4%
<b>Summe</b>										<b>80%</b>	<b>112,0%</b>
<b>Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%</b>										<b>100%</b>	<b>140,0%</b>

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 2021 / Zielerreichung

### Jürgen A. Junker

Individualziele 2021 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2021	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
<b>quantitativ</b>								
Ausbau profitabler Wachstumsfelder	100% Zielerreichung, sofern in den Segmenten Baufinanzierung, Komposit und Leben erreicht wird:							
- Vertriebsleistung Baufi- Annahmen (Eigenbuch und Fremdbuch) in Mio €	5 710,0	-20%	4 568,0	6 166,8	15%	6 898,2	140,0%	21,0%
- Gebuchte Bruttobeiträge Geschäftseinheit Leben in Mio €	2 133,7	-20%	1 706,9	2 304,4	10%	2 259,1	129,4%	12,9%
- Gebuchte Bruttobeiträge WV <sup>1</sup> in Mio €	2 167,1	-20%	1 733,7	2 340,5	15%	2 191,9	105,7%	15,9%
- Gebuchte Bruttobeiträge Adam Riese in Mio €	16,35	-20%	13,08	17,65	10%	18,2	140,0%	14,0%
<b>qualitativ</b>								
ESG-Ziel: Entwicklung Nachhaltigkeitsleitbild/-strategie & Nachhaltigkeitsroadmap 2021- 2025	Vor dem Hintergrund zunehmend regulatorischer Relevanz sowie gesellschaftlicher Verantwortung wurde in 2021 ein Nachhaltigkeitsleitbild und eine Nachhaltigkeitsroadmap 2021-2025 für die W&W-Gruppe entwickelt, dem Aufsichtsrat vorgestellt und verabschiedet.				50%	-	100,0%	50,0%
<b>Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%</b>								<b>113,8%</b>
<b>Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)</b>								<b>114,0%</b>

<sup>1</sup>WV = Württembergische Versicherung AG



## Individualziele 2021 / Zielerreichung

### Alexander Mayer

Individualziele 2021 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2021	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad	
<b>quantitativ</b>									
- Jahresergebnis W&W AG n. St. (HGB) in Mio €	100,0	-20%	80,0	108,0	30%	111,7	140,0%	42,0%	
- Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung GF Versicherern; Ziele: 1.170,2, davon WV <sup>1</sup> 50,2, WL <sup>2</sup> 1.094,3, WK <sup>3</sup> 25,7 (HGB, in Mio €); Definition analog Unternehmensziele.	1 170,2	-20%	936,2	1 263,8	20%	1 292,2	140,0%	28,0%	
<b>qualitativ</b>									
ESG-Ziel: Umsetzung Projekt PAN sowie Stärkung des ESG-Ratings der W&W-Gruppe (ISS ESG)	Erfolgreiche Umsetzung des Projekts PAN (Taxonomieverordnung, Transparenzverordnung, CSR, PSI und PRI) in Time, Scope und Budget entsprechend der im Management Board am 16.06.2020 vorgestellten Projektplanung. Berichterstattung PSI und Erstanwendung SFDR wurden zeitgerecht umgesetzt. Zudem wurden Verbesserungen (externes) ESG Rating im Rahmen der hier bestehenden Möglichkeiten aufgezeigt und umgesetzt. Ein eigenes ESG-Rating für 2022 befindet sich in Prüfung. Entwicklung Bestand Green-Bonds: Steigerung Marktwert von 869,75 Mio. EUR um 48,9% auf 1.295,35 Mio. EUR.					25%	-	125,0%	31,3%
Umsetzung Projekt IFRS 17	Einhaltung Budget Extern unter Plan, intern dafür etwas über Plan. Projektziele teilweise verzögert.					25%	-	80,0%	20,0%
<b>Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%</b>								<b>121,3%</b>	
<b>Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)</b>								<b>122,0%</b>	

<sup>1</sup>WV = Württembergische Versicherung AG

<sup>2</sup>WL = Württembergische Lebensversicherung AG

<sup>3</sup>WK = Württembergische Krankenversicherung AG

## Individualziele 2021 / Zielerreichung

### Jürgen Steffan

Individualziele 2021 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2021	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad	
<b>quantitativ</b>									
Gesamtkosten Konzern in Mio €	100% Zielerreichung liegt vor, wenn die Ist-Kosten laut SAP CO vor eventuellen Einsteuerungsmaßnahmen die geplanten Kosten nicht überschreiten.								
	1 075,4	5%	1 129,1	1 053,9	50%	1 025,3	140,0%	70,0%	
<b>qualitativ</b>									
ESG-Ziel: Charta der Vielfalt	Dem Aufsichtsrat wurde die Charta der Vielfalt sowie die Maßnahmen der W&W vorgestellt. Die Kommunikation und Umsetzung erfolgte in 2022.					50%	-	100,0%	50,0%
<b>Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%</b>								<b>120,0%</b>	
<b>Festgesetzter Zielerreichungsgrad</b>								<b>120,0%</b>	

## Individualziele 2021 / Zielerreichung

### Jens Wieland

Individualziele 2021	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2021	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
<b>quantitativ</b>								
Einhaltung IT-Budget 2021 (Gesamtkosten W&W Informatik GmbH SAP CO vor DL-Ertrag in Mio €)	246,2	5%	258,5	241,3	50%	238,8	140,0%	70,0%
100% Zielerreichung, wenn das für 2021 geplante und verabschiedete IT-Budget für die W&W-Gruppe nicht überschritten wird.								
<b>qualitativ</b>								
Umsetzung Projekt b@w	Produktivsetzung der Stufe 1 (Phase 1-3) des Projektes b@w analog der im Aufsichtsrat 09/2020 vorgestellten Planung. Ferner wurde dem Aufsichtsrat die Detailplanung der Stufe 2 „Bausparkernsystem Kollektivgeschäft“ in 2021 vorgestellt.				20%	-	80,0%	16,0%
Umsetzung Projekt Komposit.Besser! - Kraftfahrt.Besser	Die für das Jahr 2021 vorgesehene Projektplanung Kraftfahrt.Besser! in Time, in Scope und in Budget wurde nicht vollständig erreicht. Zeitverzug im Projekt, Gegenmaßnahmen eingeleitet.				10%	-	50,0%	5,0%
Umsetzung Projekt Komposit.Besser! - PK 2025, Gewerbe.Besser! und Firmen- Industrie 4.0	Projektfortschritt der Produktprojekte gemäß Planung; Verzahnung mit Sirius aufgrund vollem Fokus auf Kraftfahrt nicht vollständig erreicht.				10%	-	90,0%	9,0%
ESG-Umweltziel: Reduzierung CO2-Fußabdruck W&W-Gruppe	CO2-Fußabdruck komplett messbar gemacht, deutliche Reduktion bereits in 2021 erreicht; Kompensation des verbleibenden CO2-Ausstosses durch Zertifikate erfolgt; Maßnahmenplanung und Forecast erstellt; Vorstellung in Aufsichtsratsklausur 2021 erfolgt.				10%	-	140,0%	14,0%
<b>Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%</b>								<b>114,0%</b>
<b>Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)</b>								<b>114,0%</b>

Der vom Aufsichtsrat ermittelte und festgesetzte Gesamtzielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2021 sowie die sich für das Geschäftsjahr 2021 daraus ergebenden Höhen der Gesamtantien der einzelnen Vorstandsmitglieder sind den nachfolgenden Aufstellungen zu entnehmen:

## Gesamtzielerreichungsgrad und Tantiemen 2021 W&W

	Ermittelter und festgesetzter Gesamtzielerreichungsgrad  Zielerreichungsgrad = ZEG	Zwischen- summe	Gesamt- zielerrei- chungsgrad	Zieltantieme 2021	Festgesetzte Tantieme 2021	Teil 1: 40% ausgezahlt in 2022	Teil 2: 60% zur Auszahlung fällig in 2025 in Abhängig- keit der Erfüllung von Nachhaltigkeits- kriterien
in Tsd €							
Jürgen A. Junker	ZEG Unternehmensziele 140% x 80%	112,0%	134,8%	286,0	385,5	154,2	231,3
	ZEG Individualziele 114% x 20%	22,8%					
Alexander Mayer	ZEG Unternehmensziele 140% x 80%	112,0%	136,4%	64,9	88,5	35,4	53,1
	ZEG Individualziele 122% x 20%	24,4%					
Jürgen Steffan	ZEG Unternehmensziele 140% x 80%	112,0%	136,0%	136,2	185,2	74,1	111,1
	ZEG Individualziele 120% x 20%	24,0%					
Jens Wieland	ZEG Unternehmensziele 140% x 80%	112,0%	134,8%	67,6	91,2	36,5	54,7
	ZEG Individualziele 114% x 20%	22,8%					

### 1.3.2 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2021 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 2021 / Zielerreichung Alexander Mayer und Jens Wieland Württembergische Versicherung AG (WV) und Württembergische Lebensversicherung AG (WL)

Messgröße	Mehrjährige Bemessungsgrundlage			Zielwert für variable Vergütung 2021	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er- Wert)	Ist-Wert variable Vergütung 2021	Neben- bedin- gungen	Zieler- reichungs- grad (0-140)	Gewich- tung	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
	Ist 2019 Gewicht 1/6	Ist 2020 Gewicht 2/6	Ist 2021 Gewicht 3/6								
<b>Konzern</b>											
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern										16%	22,4%
Ziel 2: Marktperformance Konzern				Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2021 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1						16%	22,4%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern										16%	22,4%
<b>Einzelunternehmen</b>											
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendun- gen GF Versichern (SAP CO) in Mio €	666,2	603,8	590,8	627,4	643,1	621,1	607,7	-	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Jahresergebnis GF Versichern n. St. (HGB) inkl. AM-Ergebnis (konsolidierte Sicht) in Mio €	-	-	134,3	129,7	103,7	140,1	134,3	-	117,7	16%	18,8%
<b>Summe</b>										<b>80%</b>	<b>108,4%</b>
<b>Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%</b>										<b>100%</b>	<b>135,5%</b>

## Unternehmensziele 2021 / Zielerreichung Alexander Mayer W&W Asset Management GmbH (AM)

Messgröße	Mehrjährige Bemessungsgrundlage			Zielwert für variable Vergütung 2021	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er- Wert)	Ist-Wert variable Vergütung 2021	Neben- bedin- gungen	Zieler- reichungs- grad (0-140)	Gewich- tung	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
	Ist 2019 Gewicht 1/6	Ist 2020 Gewicht 2/6	Ist 2021 Gewicht 3/6								
<b>Konzern</b>											
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern										16%	22,4%
Ziel 2: Marktperformance Konzern				Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2021 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1						16%	22,4%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern										16%	22,4%
<b>Einzelunternehmen</b>											
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwendun- gen AM (SAP CO) in Mio €	9,9	9,3	9,8	10,0	10,3	9,9	9,7	-	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Jahresergebnis AM (konsolidierte Sicht) n. St. (HGB) in Mio €	-	-	22,4	19,1	15,3	20,7	22,4	-	140,0	16%	22,4%
<b>Summe</b>										<b>80%</b>	<b>112,0%</b>
<b>Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%</b>										<b>100%</b>	<b>140,0%</b>

## Unternehmensziele 2021 / Zielerreichung Jens Wieland W&W Informatik GmbH (WWI)

Messgröße	Mehrjährige Bemessungsgrundlage			Zielwert für variable Vergütung 2021	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er- Wert)	Ist-Wert variable Vergütung 2021	Neben- bedin- gungen	Zieler- reichungs- grad (0-140)	Gewich- tung	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
	Ist 2019 Gewicht 1/6	Ist 2020 Gewicht 2/6	Ist 2021 Gewicht 3/6								
<b>Konzern</b>											
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern										16%	22,4%
Ziel 2: Marktperformance Konzern				Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2021 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1						16%	22,4%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern										16%	22,4%
<b>Einzelunternehmen</b>											
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwen- dungen WWI (SAP CO) in Mio €	255,5	244,3	238,8	247,1	253,3	244,7	243,4	-	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Kundenbewertung Kundenzufriedenheit insgesamt WWI	-	-	2,57	2,40	2,90	2,20	2,57	-	66,0	16%	10,6%
<b>Summe</b>										<b>80%</b>	<b>100,2%</b>
<b>Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%</b>										<b>100%</b>	<b>125,2%</b>

## Unternehmensziele 2021 / Zielerreichung Jens Wieland W&W Service GmbH (WWS)

Messgröße	Mehrjährige Bemessungsgrundlage			Zielwert für variable Vergütung 2021	Untergrenze (0er-Wert)	Obergrenze (140er- Wert)	Ist-Wert variable Vergütung 2021	Neben- bedin- gungen	Zieler- reichungs- grad (0-140)	Gewich- tung	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
	Ist 2019 Gewicht 1/6	Ist 2020 Gewicht 2/6	Ist 2021 Gewicht 3/6								
<b>Konzern</b>											
Ziel 1: Jahresergebnis Konzern										16%	22,4%
Ziel 2: Marktperformance Konzern				Für alle Konzernunternehmen gleichlautend, siehe Tabelle "Unternehmensziele 2021 / Zielerreichung Vorstand W&W", Kapitel 1.3.1						16%	22,4%
Ziel 3: Mitarbeiterzufriedenheit Konzern										16%	22,4%
<b>Einzelunternehmen</b>											
Ziel 4: Kosteneffizienz Verwaltungsaufwen- dungen WWS (SAP CO) in Mio €	107,5	101,6	97,2	103,0	105,5	101,9	100,4	-	140,0	16%	22,4%
Ziel 5: Kundenbewertung Kundenzufriedenheit insgesamt WWS	-	-	1,91	2,40	2,90	2,20	1,91	-	140,0	16%	22,4%
<b>Summe</b>										<b>80%</b>	<b>112,0%</b>
<b>Zielerreichungsgrad Unternehmensziele bei Ansatz auf 100%</b>										<b>100%</b>	<b>140,0%</b>

## Individualziele 2021 / Zielerreichung WV/WL

### Alexander Mayer

Individualziele 2021 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2021	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad	
<b>quantitativ</b>									
Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung GF Vers; Ziele: 1.170,2, davon WV <sup>1</sup> 50,2, WL <sup>1</sup> 1.094,3, WK <sup>1</sup> 25,7 (HGB, in Mio. EUR)	1 170,2	-20%	936,2	1 263,8	30%	1 292,2	140,0%	42,0%	
Jahresergebnis WV, WL, WK <sup>1</sup> n. St. (HGB) inkl. AM-Ergebnis in Mio €	129,7	-20%	103,8	140,1	20%	134,3	117,8%	23,6%	
<b>qualitativ</b>									
ESG-Ziel: Umsetzung Projekt PAN	Umsetzung des Projekts PAN in Time, Scope und Budget entsprechend der im Management Board am 16.06.2020 vorgestellten Projektplanung. Die verpflichtende Berichterstattung zu PSI und die Erstanwendung der Transparenzverordnung (SFDR) wurden zeitgerecht umgesetzt.					50%	-	100,0%	50,0%
<b>Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%</b>								<b>115,6%</b>	
<b>Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)</b>								<b>116,0%</b>	

<sup>1</sup>WV = Württembergische Versicherung AG, WL = Württembergische Lebensversicherung AG, WK = Württembergische Krankenversicherung AG

## Individualziele 2021 / Zielerreichung AM

### Alexander Mayer

Individualziele 2021 Anteil an Gesamtzielen 20%	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2021	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad	
<b>quantitativ</b>									
Ergebnis Kapitalanlagen auf eigene Rechnung GF Vers; Ziele: 1.170,2, davon WV <sup>1</sup> 50,2, WL <sup>1</sup> 1.094,3, WK <sup>1</sup> 25,7 (HGB, in Mio. EUR)	1 170,2	-20%	936,2	1 263,8	50%	1 292,2	140,0%	70,0%	
<b>qualitativ</b>									
Shamrock	Erfolgreiche Umsetzung von neuen Investitionen in den neuen Vehikeln und erste Übertragung von bestehenden Investitionen.					20%	-	100,0%	20,0%
Umstrukturierung AM/IM (Ressort 1 & 2)	Organisatorische Anpassungen inkl. Aufbau einer Marktfolgeeinheit im Ressort 1					20%	-	100,0%	20,0%
ESG-Ziel: Umsetzung Projekt PAN sowie Stärkung des ESG-Ratings der W&W-Gruppe (ISS ESG)	Erfolgreiche Umsetzung des Projekts PAN (Taxonomieverordnung, Transparenzverordnung, CSR, PSI und PRI) in Time, Scope und Budget entsprechend der im Management Board am 16.06.2020 vorgestellten Projektplanung. Berichterstattung PSI und Erstanwendung SFDR wurden zeitgerecht umgesetzt. Zudem wurden Verbesserungen (externes) ESG Rating im Rahmen der hier bestehenden Möglichkeiten aufgezeigt und umgesetzt. Ein eigenes ESG-Rating für 2022 befindet sich in Prüfung. Entwicklung Bestand Green-Bonds: Steigerung Marktwert von 869,75 Mio. EUR um 48,9% auf 1.295,35 Mio. EUR.					10%	-	125,0%	12,5%
<b>Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%</b>								<b>122,5%</b>	
<b>Festgesetzter Zielerreichungsgrad</b>								<b>122,5%</b>	

<sup>1</sup>WV = Württembergische Versicherung AG, WL = Württembergische Lebensversicherung AG, WK = Württembergische Krankenversicherung AG

## Individualziele 2021 / Zielerreichung WV/WL

### Jens Wieland

Individualziele 2021	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2021	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
<b>quantitativ</b>								
Anteil an Gesamtzielen 20%								
Einhaltung IT-Budget 2021 der Württ <sup>1</sup> (Gesamtverrechnung der WWI in Mio €)	132,4	5%	139,0	129,8	50%	127,1	140,0%	70,0%
<b>qualitativ</b>								
Fortschritt IT-Roadmap GF Versichern (Württ <sup>1</sup> )	Umsetzung in Time, Scope, Budget entsprechend der vorgestellten IT-Roadmap für die Projekte.				20%	-	100,0%	20,0%
Umsetzung Projekt Komposit.Besser!	Die Zielerreichung bezieht sich auf die gesamte Projektplanung und damit auf alle drei genannten Kategorien „in time“, „in scope“ und „in budget“. Das Ziel „in time“ wurde nicht erreicht.				10%	-	50,0%	5,0%
Umsetzung Projekt Komposit.Besser!	Die Zielerreichung stellt auf die Erarbeitung von detaillierten Maßnahmen- und Zeitplänen für die Projekte PK2025, Gewerbe.Besser! und Firmen-Industrie 4.0 im Programm Komposit.Besser! ab. Diese Pläne wurden im Lenkungsausschuss Komposit.Besser! vorgestellt und weitestgehend erreicht.				10%	-	90,0%	9,0%
ESG-Ziel: Papierlose Kundenkommunikation	Die Fortschritte im Projekt passen zum Plan. Die meisten Dokumente (insb. häufig vorkommende) sind bereits digitalisiert.				10%	-	100,0%	10,0%
<b>Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%</b>								<b>114,0%</b>
<b>Festgesetzter Zielerreichungsgrad (aufgerundet)</b>								<b>114,0%</b>

<sup>1</sup>Württ = Württembergische Versicherung AG, Württembergische Lebensversicherung AG, Württembergische Krankenversicherung AG

## Individualziele 2021 / Zielerreichung WWI

### Jens Wieland

Individualziele 2021	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2021	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
<b>quantitativ</b>								
Anteil an Gesamtzielen 20%								
Projektfizienz: Zielgröße on Time, on Budget	77%	-15%p	62%	83%	20%	81,35%	129,0%	25,8%
<b>qualitativ</b>								
WWI 4.0 100% Zielerreichung, wenn 3 Ziele vollständig erfüllt.	1) Way of Working: erreicht - Die Schwerpunkte wurden im WWI 4.0 Lenkungsausschuss am 21.04.2021 verabschiedet; anhand der definierten Rollen erfolgte der Rollout. - Umgebungsmanagement-Workshop am 28.10.2021 2) Kosten: erreicht - Auch aus Sicht der IT-F1 sind alle notwendigen Maßnahmen identifiziert, um das Kostenziel 2022 abzusichern. - Ein erstes Zielbild der CKI Supportfunktionen ist formuliert und von CKI kommentiert. 3) No Host: nicht erreicht - Lediglich das Teilziel, Meilensteine in den Projekten aufzunehmen, wurde erreicht. 4) Service- und Providermanagement: erreicht - Das Thema wurde inkl. der beteiligten Organisationen, Verantwortlichkeiten und Hebel ausführlich im WWI Management-Offsite behandelt. Eine Roadmap ist abgestimmt: Als nächstes erfolgt die Entwicklung einer ganzheitlichen Sourcing Strategie.				25%	-	100,0%	25,0%
Kundenprojekte BSW (gleichzeitig BSW-Ziel) 100% Zielerreichung, wenn 2 von 3 Zielen erfüllt.	1) EIFL: - Abbildung der Stammdaten und Provisionsmodelle Bausparen entwicklungsseitig abgeschlossen - Start der Migration von Stamm- und Bewegungsdaten 2) b@w: nicht erreicht - Business Partner Rework und TOM@bsw – 08/2021 - b@w – Stufe 1 – 12/2021 Stufe 1 Phase 1 und 2 erreicht, Stufe 1 Phase 3 fehlt. 3) Wohnen 4.0: - BauFI - Umsetzung TurboDarlehen unter Einbezug der digitalen Haushaltsrechnung - Effizienz – Kündigung mit automatisierter Auszahlung - s@w – Strukturierung und Aufbau einer Service Plattform für GF Wohnen				20%	-	100,0%	20,0%
Kundenprojekte Württ und Konzern 100% Zielerreichung, wenn 3 von 5 Zielen erfüllt.	1) Migration VW/VT: Tranche 2 migriert, Tranche 3 aufgrund Vorstandsentscheid WL wegen Rechnungszinsabsenkung auf 2022 verschoben (Bewertung zur Hälfte erreicht) 2) Komposit.Besser: Nicht erreicht 3) Rollout in Innendienst gemäß EV: erreicht 4) Rollout Teams: erreicht 5) Abschluss TOM: Nahezu vollständig per 31.12. erreicht; Restarbeiten in FSCD und Kranken: Wird zur Hälfte erreicht.				20%	-	100,0%	20,0%
ESG-Ziel: Messung des CO2-Footprints der IT-Infrastruktur der W&W und Entwicklung eines Maßnahmenplans zur Reduzierung bzw. Kompensation	Messung erfolgt: Verbrauch 2020: 12.346 kg aus Diesel und Strom für RZ; in 2021 10.641 kg, daher Reduktion um 1.705 kg; Rest wie im gesamten Konzern kompensiert.				15%	-	100,0%	15,0%
<b>Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%</b>								<b>105,8%</b>
<b>Festgesetzter Zielerreichungsgrad</b>								<b>105,8%</b>



## Individualziele 2021 / Zielerreichung WWS

### Jens Wieland

Individualziele 2021	Bemessungs- kriterien / Zielwert	Abschlag für Untergrenze	Untergrenze für 0%- Auszahlung	Obergrenze für 140%- Auszahlung	Gewichtung	Ist 2021	Zielerrei- chungsgrad (0-140)	Gewichteter Zielerrei- chungsgrad
<b>quantitativ</b>								
Effizienz Sicherstellung des zugesagten jährlichen Produktionsfortschritts von durchschnittlich mindestens 5% p.a. bei den durch Produktivität beeinflussbaren laufenden Kosten seit Plan 2020 in der WWS gesamt	-5%	-100%	0%	-7%	15%	-7,5%	140,0%	21,0%
BSW Ziel 1 Einhaltung der vereinbarten Service Level zur BSW	95%	-100%	0%	133%	5%	98,9%	104,1%	5,2%
BSW Ziel 2 Gesamtkostenbelastung des Geschäftsfeldes über alle Leistungsarten unter Berücksichtigung von Mengenerhöhungen und Verlagerungen	27 805,0	5%	29 195,6	27 249,3	5%	28 057,0	81,9%	4,1%
<b>qualitativ</b>								
„WWS next Level“ mit folgenden Schwerpunkten: Analyse und Optimierung Aufbauorganisation zum 1.1.2022, Personalentwicklungsplan mit besonderem Fokus auf Stellvertreterregelungen und ausgewogenen Führungsnachwuchs in allen Ebenen (Frauen in Führungspositionen) und Handlungsplan zum Thema Transaktionsdruck	- Aufbauorga gemäß Plan umgesetzt, dabei Einsparungen realisiert - Personalentwicklungspläne inkl. Nachfolgeregelungen vorliegend - Handlungsplan Transaktionsdruck in Grundzügen vorhanden				20%	-	95,0%	19,0%
„Digitalisierung im Inneren“: Reduktion Zustellung physische Post	Projekt umfassend durchgeführt, Interaktion mit Geschäftsfeldern und deren Bedürfnisse berücksichtigt				20%	-	100,0%	20,0%
Campus	Betriebskonzepte vorliegend, alternativer Besiedlungsplan - nicht nach Herkunftsstandort, sondern nach Zielhäusern; Gastrokonzept vorliegend, alle relevanten Punkte auch im Bauherren-JourFixe vorgestellt und verabschiedet.				20%	-	120,0%	24,0%
ESG-Ziel: CO2-Fußabdruck (Scope 1+2) der W&W-Gruppe in 2021	CO2-Fußabdruck komplett messbar gemacht, deutliche Reduktion bereits in 2021 erreicht; Kompensation des verbleibenden CO2-Ausstoßes durch Zertifikate; Maßnahmenplanung und Forecast; Vorstellung in Aufsichtsratsklausur 2021 erfolgt.				15%	-	140,0%	21,0%
<b>Summe Zielerreichung Individualziele bezogen auf 100%</b>								<b>114,3%</b>
<b>Festgesetzter Zielerreichungsgrad</b>								<b>114,3%</b>

## Gesamtzielerreichungsgrad und Tantiemen 2021 WV/WL, AM, WWI und WWS

	Ermittelter und festgesetzter Gesamtzielerreichungsgrad  Zielerreichungsgrad = ZEG	Zwischen- summe	Gesamt- zielerrei- chungsgrad	Zieltantieme 2021	Festgesetzte Tantieme 2021	Teil 1: 40% ausgezahlt in 2022	Teil 2: 60% zur Auszahlung fällig in 2025 in Abhängig- keit der Erfüllung von Nachhaltigkeits- kriterien
in Tsd €							
<b>Württembergische Versicherung AG/Württembergische Lebensversicherung AG (WV/WL)</b>							
Alexander Mayer	ZEG Unternehmensziele 135,5% x 80%	108,4%	131,6%	48,7	64,1	25,6	38,5
	ZEG Individualziele 116% x 20%	23,2%					
Jens Wieland	ZEG Unternehmensziele 135,5% x 80%	108,4%	131,2%	44,1	57,9	23,2	34,7
	ZEG Individualziele 114% x 20%	22,8%					
<b>W&amp;W Asset Management GmbH (AM)</b>							
Alexander Mayer	ZEG Unternehmensziele 140% x 80%	112,0%	136,5%	21,6	29,5	11,8	17,7
	ZEG Individualziele 122,5% x 20%	24,5%					
<b>W&amp;W Informatik GmbH (WWI)</b>							
Jens Wieland <sup>1</sup>	ZEG Unternehmensziele 125,2% x 80%	100,2%	121,4%	17,7	21,4	-	-
	ZEG Individualziele 105,8% x 20%	21,2%					
<b>W&amp;W Service GmbH (WWS)</b>							
Jens Wieland <sup>1</sup>	ZEG Unternehmensziele 140% x 80%	112,0%	134,9%	17,7	23,8	-	-
	ZEG Individualziele 114,3% x 20%	22,9%					

<sup>1</sup>Bei der WWI und WWS gibt es keine gestreckte Auszahlung

### 1.3.3 Tantiemen und Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2018 (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 2018 im Jahr 2022, da die für diesen entsprechenden Zeitraum festgelegten Nachhaltigkeitskriterien erfüllt wurden. Der W&W-Konzern hat in den Jahren 2019 bis 2020 ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis nach Steuern in Höhe von mindestens 100 Mio € pro Jahr sowie in 2021 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 zur strategischen Konzeption (z. B. Entwicklung Nachhaltigkeitsleitbild/-strategie & Nachhaltigkeitsroadmap 2021-2025), zur Umsetzung von strategischen und digitalen Projekten (z. B. b@w, Projekt PAN, Stärkung des ESG-Ratings der W&W-Gruppe, IFRS 17, Komposit.Besser) sowie ressortspezifische Ziele (z.B. Beitritt zur Charta der Vielfalt, Reduzierung CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, 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 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 31.12.2022 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 2022 bzw. 2021 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/Auflösungen 2022 / IFRS <sup>2</sup>		Beiträge für die Altersversorgung <sup>3</sup>	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Gegenwärtige Vorstände</b>						
Jürgen A. Junker	640,8	999,5	- 358,7	3,4	179,4	149,5
Alexander Mayer <sup>1</sup>	771,1	1 570,5	- 799,5	190,5	80,7	82,4
Jürgen Steffan	988,9	1 434,6	- 445,6	- 76,3	80,5	80,5
Jens Wieland	608,4	958,2	- 349,9	- 46,5	87,8	81,3
<b>Gesamt</b>	<b>3 009,2</b>	<b>4 962,8</b>	<b>- 1 953,7</b>	<b>71,1</b>	<b>428,4</b>	<b>393,7</b>

<sup>1</sup>Der Beitrag 2021 beinhaltet die Nachzahlung in Höhe von 7.667 € aufgrund der Bezügeanhebung ab 01.09.2020 im Zusammenhang mit der Bestellung in den Vorstand der W&W.

<sup>2</sup>Aufgrund des stark angestiegenen IFRS-Rechnungszinses kam es in 2022 zu Auflösungen.

<sup>3</sup>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

in Tsd €	Barwerte der Ruhegehälter Stichtag 31.12. / HGB		Zuführungen 2022 / HGB		Beiträge für die Altersversorgung <sup>2</sup>	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Gegenwärtige Vorstände</b>						
Jürgen A. Junker	1 011,8	794,7	217,1	203,1	179,4	149,5
Alexander Mayer <sup>1</sup>	639,0	574,1	64,8	216,6	38,8	39,6
Jürgen Steffan <sup>2</sup>	1 335,9	1 226,3	109,7	176,7	80,5	80,5
Jens Wieland	413,7	361,4	52,3	68,0	40,4	37,4
<b>Gesamt</b>	<b>3 400,4</b>	<b>2 956,5</b>	<b>443,9</b>	<b>664,4</b>	<b>339,1</b>	<b>307,0</b>

<sup>1</sup>Der Beitrag 2021 beinhaltet die Nachzahlung in Höhe von 3.680 € aufgrund der Bezügeanhebung ab 01.09.2020 im Zusammenhang mit der Bestellung in den Vorstand der W&W.

<sup>2</sup>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 2022 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 verdient, aber erst nach Beendigung der Vorstandstätigkeit in 2022 fällig wurden. Dies betrifft den zweiten, zurückgehaltenen Teil der erfolgsabhängigen Vergütung aus dem Jahr 2018 der W&W, da in den Jahren 2019 bis 2021 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 2019 und 2020) als auch 140 Mio. € (in 2021) 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

in Tsd €	Erfolgsunabhängige Festvergütung		Erfolgsunabhängige Bezüge aus Versorgungszusage / Altersrenten <sup>1</sup>		Erfolgsabhängige, variable Vergütung aus 2017-2021 aus aktiver Vorstandstätigkeit <sup>2</sup>	Erfolgsabhängige, variable Vergütung aus 2017-2020 aus aktiver Vorstandstätigkeit <sup>2</sup>	Gesamt		Relativer Anteil Erfolgsunabhängig zu Gesamt		Relativer Anteil Erfolgsabhängig zu Gesamt	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Frühere Vorstände</b>												
Dr. Alexander Erdland	-	-	159,7	158,9	-	112,1	159,7	271,0	100%	59%	0%	41%
Dr. Michael Gutjahr	-	-	141,1	138,4	96,5	117,8	237,6	256,2	59%	54%	41%	46%
<b>Gesamt</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>300,8</b>	<b>297,3</b>	<b>96,5</b>	<b>229,9</b>	<b>397,3</b>	<b>527,2</b>				

<sup>1</sup>Versorgungsansprüche bestehen ausschließlich gegenüber der W&W.

<sup>2</sup>Bei Herrn Dr. Gutjahr entfallen 2022 von der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung 49,0 Tsd € auf die W&W, 47,5 Tsd € auf den Konzern, 2021 73,0 Tsd € auf die W&W, 44,8 Tsd € auf den Konzern.

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

Im Laufe des Jahres 2022 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
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
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	(-)
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
	(-)
<b>Sonstige Vergütungsregelungen</b>	
	(-)

#### 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		Sitzungs-geld		Ausschuss- vergütung		Konzern		Gesamt	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>										
Dr. Michael Gutjahr (Vorsitzender) (ab 01.09.2022)	23,0	-	1,5	-	16,7	-	-	-	41,2	-
Frank Weber (Stv. Vorsitzender)	48,1	48,1	3,0	3,0	20,0	20,0	20,2	19,7	91,3	90,8
Jutta Eberle	27,5	18,5	3,0	2,3	-	-	-	-	30,5	20,8
Dr. Frank Ellenbürger	27,5	17,0	3,0	2,3	26,4	13,8	-	-	56,9	33,1
Prof. Dr. Nadine Gatzert	27,5	27,5	3,0	3,0	10,0	10,0	-	-	40,5	40,5
Dr. Reiner Hagemann	27,5	27,5	3,0	3,0	12,8	15,0	-	-	43,3	45,5
Jochen Höpken	27,5	27,5	3,0	3,0	5,0	5,0	-	-	35,5	35,5
Ute Kinzinger	27,5	27,5	3,0	3,0	15,0	15,0	-	-	45,5	45,5
Corinna Linner	27,5	27,5	3,0	3,0	5,0	15,2	-	-	35,5	45,7
Bernd Mader	27,5	27,5	3,0	3,0	10,0	10,0	-	-	40,5	40,5
Andreas Rothbauer	27,5	27,5	3,0	3,0	10,0	10,0	29,2	29,2	69,7	69,7
Dr. Wolfgang Salzberger (ab 01.09.2022)	9,2	-	1,5	-	2,8	-	-	-	13,5	-
Christoph Seeger	27,5	27,5	3,0	3,0	15,0	15,0	35,8	35,8	81,3	81,3
Jutta Stöcker	27,5	27,5	3,0	3,0	10,0	10,0	-	-	40,5	40,5
Susanne Ulshöfer	27,5	27,5	3,0	3,0	10,0	10,0	19,2	19,2	59,7	59,7
Edith Weymayr (ab 01.09.2022)	9,2	-	1,5	-	1,4	-	-	-	12,1	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>419,5</b>	<b>358,6</b>	<b>43,5</b>	<b>37,6</b>	<b>170,1</b>	<b>149,0</b>	<b>104,4</b>	<b>103,9</b>	<b>737,5</b>	<b>649,1</b>
<b>Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats</b>										
Petra Aicholz (bis 30.04.2021)	-	9,0	-	0,8	-	-	-	-	-	9,8
Peter Buschbeck (bis 13.03.2021)	-	5,4	-	-	-	1,0	-	-	-	6,4
Hans Dietmar Sauer (Vorsitzender) (bis 31.08.2022)	45,8	68,8	1,5	3,0	33,3	50,0	-	-	80,6	121,8
Marika Lulay (bis 09.08.2022)	16,7	27,5	1,5	3,0	3,0	5,0	-	-	21,2	35,5
Hans-Ulrich Schulz (bis 31.08.2022)	18,3	27,5	1,5	3,0	6,7	10,0	-	-	26,5	40,5
<b>Gesamt</b>	<b>500,3</b>	<b>496,8</b>	<b>48,0</b>	<b>47,4</b>	<b>213,1</b>	<b>215,0</b>	<b>104,4</b>	<b>103,9</b>	<b>865,8</b>	<b>863,1</b>



Relativer Anteil Grundvergütung zu Gesamt		Relativer Anteil Sitzungsgeld zu Gesamt		Relativer Anteil Ausschussvergütung zu Gesamt		Relativer Anteil Konzern zu Gesamt	
2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
56%	-	4%	-	40%	-	-	-
53%	53%	3%	3%	22%	22%	22%	22%
90%	89%	10%	11%	-	-	-	-
48%	51%	5%	7%	47%	42%	-	-
68%	68%	7%	7%	25%	25%	-	-
63%	60%	7%	7%	30%	33%	-	-
78%	78%	8%	8%	14%	14%	-	-
60%	60%	7%	7%	33%	33%	-	-
78%	60%	8%	7%	14%	33%	-	-
68%	68%	7%	7%	25%	25%	-	-
40%	40%	4%	4%	14%	14%	42%	-
68%	-	11%	-	21%	-	-	-
34%	34%	4%	4%	18%	18%	44%	44%
68%	68%	7%	7%	25%	25%	-	-
46%	46%	5%	5%	17%	17%	32%	32%
76%	-	12%	-	12%	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	92%	-	8%	-	-	-	-
-	84%	-	-	-	16%	-	-
57%	57%	2%	2%	41%	41%	-	-
79%	78%	7%	8%	14%	14%	-	-
69%	68%	6%	7%	25%	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.

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

	Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2019 zu 2018		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2020 zu 2019		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2021 zu 2020		Gesamtvergütung Konzern	Veränderung 2022 zu 2021	
	2018	2019	in %		2020	in %		2021	in %		2022	in %	
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>													
Jürgen A. Junker	1 317,7	1 335,2	17,5	1,3	1 405,5	70,3	5,3	1 584,9	179,4	12,8	1 678,3	93,4	5,9
Alexander Mayer <sup>1</sup>	-	-	-	-	239,3	-	-	629,7	390,4	163,1	664,6	34,9	5,5
Jürgen Steffan <sup>2</sup>	-	294,4	-	-	732,7	438,3	148,9	724,7	-8,0	-1,1	721,5	-3,2	-0,4
Jens Wieland	705,9	731,6	25,7	3,6	725,7	-5,9	-0,8	755,3	29,6	4,1	794,1	38,8	5,1
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>													
Dr. Alexander Erdland	394,7	285,4	-109,3	-27,7	287,7	2,3	0,8	271,0	-16,7	-5,8	159,7	-111,3	-41,1
Dr. Michael Gutjahr	693,9	708,9	15,0	2,2	582,1	-126,8	-17,9	256,2	-325,9	-56,0	237,6	-18,6	-7,3
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>													
Dr. Michael Gutjahr (Vorsitzender) (ab 01.09.2022)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41,2	-	-
Frank Weber (Stv. Vorsitzender)	77,8	78,3	0,5	0,6	77,8	-0,5	-0,6	90,8	13,0	16,7	91,3	0,5	0,6
Jutta Eberle	-	-	-	-	-	-	-	20,8	-	-	30,5	9,7	46,6
Dr. Frank Ellenbürger	-	-	-	-	-	-	-	33,1	-	-	56,9	23,8	71,9
Prof. Dr. Nadine Gatzert	14,3	31,6	17,3	121,0	35,0	3,4	10,8	40,5	5,5	15,7	40,5	0,0	0,0
Dr. Reiner Hagemann	39,0	39,5	0,5	1,3	39,0	-0,5	-1,3	45,5	6,5	16,7	43,3	-2,2	-4,8
Jochen Höpken	30,0	30,0	0,0	0,0	31,0	1,0	3,3	35,5	4,5	14,5	35,5	0,0	0,0
Ute Kinzinger	35,0	37,8	2,8	8,0	39,0	1,2	3,2	45,5	6,5	16,7	45,5	0,0	0,0
Corinna Linner	47,0	47,5	0,5	1,1	47,0	-0,5	-1,1	45,7	-1,3	-2,8	35,5	-10,2	-22,3
Bernd Mader	35,0	35,5	0,5	1,4	35,0	-0,5	-1,4	40,5	5,5	15,7	40,5	0,0	0,0
Andreas Rothbauer	59,0	59,5	0,5	0,8	59,0	-0,5	-0,8	69,7	10,7	18,1	69,7	0,0	0,0
Dr. Wolfgang Salzberger (ab 01.09.2022)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,5	-	-
Christoph Seeger	65,0	67,8	2,8	4,3	69,0	1,2	1,8	81,3	12,3	17,8	81,3	0,0	0,0
Jutta Stöcker	31,0	32,6	1,6	5,2	35,0	2,4	7,4	40,5	5,5	15,7	40,5	0,0	0,0
Susanne Ulshöfer	-	36,4	-	-	51,0	14,6	40,1	59,7	8,7	17,1	59,7	0,0	0,0
Edith Weymayr (ab 01.09.2022)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12,1	-	-
<b>Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats</b>													
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	34,5	-0,5	-1,4	31,0	-3,5	-10,1	6,4	-24,6	-79,4	-	-	-
Gudrun Lacher (bis 05.06.2019)	31,0	13,4	-17,6	-56,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marika Lulay (bis 09.08.2022)	29,2	31,5	2,3	7,9	31,0	-0,5	-1,6	35,5	4,5	14,5	21,2	-14,3	-40,3

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

	Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2019 zu 2018		Gesamtvergütung Konzern 2020	Veränderung 2020 zu 2019		Gesamtvergütung Konzern 2021	Veränderung 2021 zu 2020		Gesamtvergütung Konzern 2022	Veränderung 2022 zu 2021	
	2018	2019	in %			in %			in %			in %	
<b>in Tsd €</b>													
Ruth Martin (bis 13.06.2018)	21,5	12,0	-9,5	-44,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hans Dietmar Sauer (Vorsitzender) (bis 31.08.2022)	112,5	107,9	-4,6	-4,1	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)	35,0	35,5	0,5	1,4	35,0	-0,5	-1,4	40,5	5,5	15,7	26,5	-14,0	-34,6
Gerold Zimmermann (bis 05.06.2019)	59,0	35,1	-23,9	-40,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Arbeitnehmer(innen)</b>													
Ø Vergütung im Konzern	-	-	-	-	73,6	-	-	76,6	3,0	4,1	79,0	2,4	3,1

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

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

### Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung

	Gesamtvergütung Konzern		Veränderung 2019 zu 2018		Gesamtvergütung Konzern 2020	Veränderung 2020 zu 2019		Gesamtvergütung Konzern 2021	Veränderung 2021 zu 2020		Gesamtvergütung Konzern 2022	Veränderung 2022 zu 2021	
	2018	2019	in %			in %			in %			in %	
<b>in Mio €</b>													
<b>Ertragsentwicklung</b>													
Jahresüberschuss Konzern (IFRS)	215,2	249,1	33,9	15,8	210,8	-38,3	-15,4	352,2	141,4	67,1	262,5	-89,7	-25,5
Jahresüberschuss W&W (HGB)	80,0	90,0	10,0	12,5	100,3	10,3	11,4	111,7	11,4	11,4	119,4	7,7	6,9

# 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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, 22. März 2023

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Wagner

Wirtschaftsprüfer



Gehringer

Wirtschaftsprüfer