



[www.ww-ag.com](http://www.ww-ag.com)

# Offenlegungsbericht

## W&W Asset Management GmbH

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß § 16 InstitutsVergV für 2016

# Inhaltsverzeichnis

## Offenlegung der Vergütungspolitik

### **2 Einleitung**

2 Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

### **2 Vergütungspolitik und –governance**

#### **3 Vergütungssysteme**

3 Zielsetzung der Vergütungssysteme

3 Vergütungssystem der Geschäftsleitung der W&W Asset Management GmbH

3 Vergütungssysteme unterhalb der Geschäftsleitung

#### **4 Verhältnis von fixer und variabler Vergütung**

4 Einbindung externer Berater

### **5 Quantitative Angaben**

# W&W Asset Management GmbH

## Offenlegung der Vergütungspolitik

### Einleitung

#### Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

Die W&W Asset Management GmbH hat gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Fassung vom 16. Dezember 2013 Informationen zu Vergütungssystemen offenzulegen.

Mit dem vorliegenden Offenlegungsbericht setzt die W&W Asset Management GmbH die Anforderungen an die Offenlegung der Vergütungspolitik nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV um.

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben für das Geschäftsjahr 2016 die Vergütungspolitik und -praxis für die Geschäftsleitung und Mitarbeiter. Ergänzend werden Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung der genannten Zielgruppe dargestellt.

### Vergütungspolitik und -governance

Als übergeordnetes Unternehmen eines Finanzkonglomerats und einer Finanzholding-Gruppe ist die Wüstenrot & Württembergische AG (W&W AG) gemäß der Institutsvergütungsverordnung zur Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie verpflichtet.

Die durch den Vorstand der W&W AG festgelegte gruppenweite Vergütungsstrategie leitet sich aus der Geschäfts- und der Risikostrategie der W&W AG ab und bildet einen verbindlichen Rahmen für die Vergütungspolitik. Durch die gruppenweite Vergütungsstrategie wird vermieden, dass unangemessene Vergütungsstrukturen in einem gruppenangehörigen Unternehmen Fehlanreize setzen, die zur Eingehung übermäßig hoher Risiken führen. Dies soll durch Vergütungsstrukturen gewährleistet werden, die zur Gruppenstrategie konsistent sind. Alle zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme sind mit der Geschäfts-, der Risiko- und der Vergütungsstrategie der W&W AG vereinbar und auf die darin niedergelegten Ziele, insbesondere die langfristige Sicherung des erfolgreich betriebenen Bauspar-, Kredit- und Versicherungsgeschäfts, ausgerichtet. Die Vergütungssysteme leisten einen effektiven Beitrag zur Erreichung dieser Ziele und unterstützen zudem die konservative Risikoausrichtung der W&W-Gruppe.

Die Verantwortung für die Vergütungspolitik - und damit für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme - obliegt dem Aufsichtsorgan für die Vergütung der Geschäftsleiter und der Geschäftsleitung für die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

# Vergütungssysteme

## Zielsetzung der Vergütungssysteme

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dient dazu, Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, im nachhaltigen Interesse der W&W Asset Management GmbH risikobewusst zu handeln und ihr persönliches Potenzial voll auszuschöpfen. Über dies hinaus nehmen Interessenträger keinen gesonderten Einfluss.

## Vergütungssystem der Geschäftsleitung der W&W Asset Management GmbH

Für das Vergütungssystem der Geschäftsleitung ist das Aufsichtsorgan verantwortlich. Das Aufsichtsorgan achtet bei der Festsetzung der Vergütung darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Geschäftsleiters sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne Gründe überschritten wird. Die Vergütung ist in einem schriftlichen Anstellungsvertrag geregelt. Den Geschäftsleitern der W&W Asset Management GmbH wird neben dem fixen Jahresgehalt eine variable Vergütung gewährt. Das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung beträgt vier zu eins. Über die Höhe der variablen Vergütung wird nach Feststellung des Jahresabschlusses und des Zielerreichungsgrades eines Geschäftsjahres durch das zuständige Aufsichtsorgan entschieden. Basis dafür ist ein Zielvereinbarungssystem, das aus Zielen auf Konzern- bzw. Institutsebene, Ressort- und individueller Ebene besteht. Die Ziele werden vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres vom Aufsichtsorgan festgesetzt, wobei sowohl qualitative Ziele als auch quantitative Ziele verwendet werden. Die Zielvereinbarungen bestehen zu 80 % aus Unternehmens- und zu 20 % aus Individualzielen. Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 und 140 %. Die Zielgrößen sind verstärkt auf Nachhaltigkeit und langfristige Komponenten ausgerichtet.

Die Auszahlung der vom Aufsichtsorgan festgesetzten variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung des Zielerreichungsgrades durch das Aufsichtsorgan spätestens im Juni des Folgejahres. Bei den Geschäftsleitern der W&W Asset Management GmbH erfolgt die Auszahlung in zwei Teilbeträgen.

50 % der variablen Vergütung werden spätestens im Juni des Folgejahres ausgezahlt, die verbleibenden 50 % werden über einen Zeitraum von drei Jahren zurückgehalten. Die Auszahlung erfolgt bei den Geschäftsleitern der W&W Asset Management GmbH nur, wenn der Konzern in den drei betreffenden Jahren ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis in Höhe von 100 Mio € erreicht und in keinem der drei Jahre auf der Grundlage der IFRS einen Verlust erzielt. Liegt das durchschnittliche Konzernergebnis unterhalb der Schwelle von 100 Mio € oder erzielt der Konzern in einem oder mehreren Jahren einen Verlust, so verfällt der zurückgehaltene Betrag für das betreffende Geschäftsjahr endgültig und vollständig.

## Vergütungssysteme unterhalb der Geschäftsleitung

Die Vergütungssysteme der Führungskräfte unterhalb der Geschäftsleiterebene sowie diejenigen der Mitarbeiter, für die die Geschäftsleitung verantwortlich ist, stellen sich wie folgt dar:

Die Vergütung **der leitenden Angestellten** der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung setzt sich in der Regel aus einem Festgehalt und einer erfolgsabhängigen Zieltantieme im Ziel im Verhältnis 82,5 % fix zu 17,5 % variabel zusammen. Die Vergütung der leitenden Angestellten, die nicht der ersten Führungsebene angehören, setzt sich in der Regel aus einem Festgehalt und einer erfolgsabhängigen Zieltantieme im Ziel im Verhältnis 87,5 % fix zu 12,5 % variabel zusammen. Bei der Festlegung der erfolgsabhängigen Tantieme werden die Unternehmensziele zu 40 % und die Individualziele zu 60 % gewichtet. Bei den Unternehmenszielen gelten in der Regel für die leitenden Angestellten dieselben Zielgrößen wie für den jeweiligen Geschäftsleiter. Das Gleiche gilt für die Bandbreite der Zielerreichung. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres.

Die Vergütung **der Mitarbeiter** der W&W Asset Management GmbH erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private Versicherungs- bzw. Bankgewerbe. Die Mitarbeiter haben zusätzlich zu den fixen tarifvertraglich geregelten Bezügen einen Anspruch auf einen betrieblichen variablen Anteil nach einer Konzernbetriebsvereinbarung, soweit sie zu dem berechtigten Personenkreis gehören. Der Bonus nach dieser Betriebsvereinbarung bemisst sich nach dem Zielerreichungsgrad des Konzernergebnisses. Erreicht das Konzernergebnis (Jahresergebnis IFRS nach Steuern) das Ziel zu 100 %, beträgt die erfolgsabhängige Vergütung 50 % eines Bruttomonatsgehalts. Die Auszahlung erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres.

Ein Teil der außertariflichen Mitarbeiter unterhalb der ersten Führungsebene erhält eine Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Ausgehend von einem Zielgehalt von 100 % werden 80 % (80/120er-Modell) bzw. 90 % (90/110er-Modell) fix ausgezahlt. Der variable Anteil beträgt somit bis maximal 18 % im 90/110er Modell und bis maximal 33 % im 80/120er Modell.

Die variable Vergütung bemisst sich jeweils anhand des Zielerreichungsgrades ausschließlich individueller Ziele. Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Zielerreichungsgrades vollständig im 2. Quartal des Folgejahres.

Für die erfolgsabhängige Vergütung ist der Bemessungszeitraum bei allen Mitarbeitergruppen das Kalenderjahr.

## Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Für die Mitglieder der Geschäftsleitungen sowie der in der W&W Asset Management GmbH tätigen Führungskräfte und Mitarbeiter wird durch die bestehenden individualvertraglichen und - wenn in Anwendung - kollektivrechtlichen Regelungen zur Vergütung unterhalb der Geschäftsleiterebene ein angemessenes Verhältnis von fixer und variabler Vergütung im Sinne der aufsichtsrechtlichen Vorschriften gewährleistet. Die für die variable Vergütung nach § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG bestehende Obergrenze von 100 % der fixen Vergütung wird bei allen Mitgliedern der Geschäftsleitungen, Führungskräften und Mitarbeitern unterschritten.

Die Relationen zwischen variabler und fixer Vergütung sind bei der W&W Asset Management GmbH als angemessen im Sinne der InstitutsVergV einzuschätzen. Aus der Höhe der variablen Vergütungsanteile und den dazu ins Verhältnis gesetzten absoluten Beträgen lässt sich ableiten, dass die Geschäftsleiter und Mitarbeiter regelmäßig in ihrer allgemeinen Lebensführung nicht zwingend auf die variable Vergütung angewiesen sind. Somit kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass keine die Angemessenheit der Vergütungssysteme beeinträchtigende signifikante Abhängigkeit von variabler Vergütung besteht. Die Unabhängigkeit vom variablen Vergütungsanteil und der wirksame Verhaltensanreiz sind durch klare Bemessungsparameter im Rahmen von Zielen basierend auf der Geschäftsstrategie gegeben.

In Bezug auf die Zusammensetzung der Vergütung ist sichergestellt, dass über die variable Vergütung wirksame Verhaltensanreize gesetzt, signifikante Abhängigkeiten von der variablen Vergütung und Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken aber vermieden werden. Entsprechend den im W&W-Konzern üblichen konservativ ausgerichteten Vergütungssystemen besteht regelmäßig der ganz überwiegende Teil der Vergütung aus dem fixen Bestandteil.

### Einbindung externer Berater

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik zur Umsetzung der InstitutsVergV hat die W&W AG als übergeordnetes Unternehmen in 2016 Dienste eines Beratungsunternehmens in Anspruch genommen. In arbeits- und aufsichtsrechtlichen Fragestellungen in Bezug auf die InstitutsVergV bediente sich die W&W AG als übergeordnetes Unternehmen der Dienste mehrerer Anwaltskanzleien.

# Quantitative Angaben

Die folgenden quantitativen Angaben geben Auskunft über die Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung der W&W Asset Management GmbH (W&W AM) sowie der Führungskräfte und Mitarbeiter:

## Gesamtvergütung der Geschäftsleiter und Mitarbeiter W&W AM

in Mio €	Gesamt	Markt	Marktfolge
Anzahl Personen	187	154	33
Gesamtvergütung	13,0	10,9	2,1
davon fix	11,6	9,6	2,0
davon variabel	1,5	1,3	0,2

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



W&W Asset Management GmbH



**wüstenrot  
württembergische**