



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

# **Offenlegungsbericht** **Wüstenrot & Württembergische AG** **für die Finanzholding-Gruppe**

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR für 2016

# Inhaltsverzeichnis

## Offenlegung der Vergütungspolitik

### **2 Einleitung**

2 Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR

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

#### **3 Vergütungssysteme**

3 Zielsetzung der Vergütungssysteme

3 Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Finanzholding-Gruppe

4 Vergütungssysteme der Mitarbeiter der Finanzholding-Gruppe

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

5 Einbindung externer Berater

### **6 Quantitative Angaben**

# Finanzholding-Gruppe

## Offenlegung der Vergütungspolitik

## Einleitung

### Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR

Die W&W-Gruppe ist als unabhängige Finanzdienstleistungsgruppe in den Feldern „BausparBank“ und „Versicherung“ aktiv. Diese Geschäftsfelder bedingen eine differenzierte regulatorische Gruppenstruktur. Innerhalb des Konzerns wurde die Wüstenrot & Württembergische AG (W&W AG) als übergeordnetes Unternehmen des Finanzkonglomerats und der Finanzholding-Gruppe bestimmt.

Mit dem vorliegenden Offenlegungsbericht setzt die Wüstenrot & Württembergische AG als übergeordnetes Unternehmen der Finanzholding-Gruppe die Anforderungen an die Offenlegung der Vergütungspolitik nach Art. 450 CRR in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV für die folgenden Unternehmen um:

- Wüstenrot & Württembergische AG (W&W AG)
- Wüstenrot Bausparkasse AG (BSW)
- Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank (WBP)
- Wüstenrot stavební sporitelna a.s. (TBS)
- Wüstenrot hypoteční banka a.s. (THYP)
- W&W Informatik GmbH (WWI)
- W&W Service GmbH (WWS)
- W&W Asset Management GmbH (WW AM)
- W&W Gesellschaft für Finanzbeteiligungen mbH (WWGfB)

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben für das Geschäftsjahr 2016 die Vergütungspolitik und -praxis für die Geschäftsleitungen 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 gemischten Finanzholding-Gruppe ist die 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-Gruppe 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-Gruppe 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 - in den relevanten Unternehmen obliegt dem Aufsichtsorgan für die Vergütung der Vorstandsmitglieder und dem Vorstand für die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei der W&W AG und der BSW unterstützt ein Vergütungskontroll- und Personalausschuss im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen und satzungsmäßigen Zuständigkeiten das Aufsichtsorgan einerseits bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und andererseits bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus stellt der Vergütungskontroll- und Personalausschuss sicher, dass die Vergütungssysteme an der Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie auf Instituts- und Gruppenebene ausgerichtet sind.

In der WBP werden die Aufgaben des Personal- sowie des Vergütungskontrollausschusses durch den Aufsichtsrat selbst wahrgenommen.

Im Jahr 2016 hielten der Vergütungskontroll- und Personalausschuss der W&W AG (bis Juni 2016 Personalausschuss) sowie der Vergütungskontroll- und Personalausschuss der BSW (bis November 2016 Personalausschuss) jeweils zwei ordentliche und eine außerordentliche Sitzung ab. In diesen Sitzungen wurden unter anderem die Befassungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats zu Vergütungsfragen sowie Vergütungsentscheidungen vorbereitet. Die Aufsichtsräte der W&W AG, BSW und WBP befassten sich 2016 in jeweils einer Sitzung mit Vergütungsfragen sowie einer Sitzung mit Vergütungsentscheidungen.

Für die BSW, die seit April 2016 die Anforderungen für bedeutende Institute erfüllen muss, wurde in 2016 ein Vergütungsbeauftragter zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benannt. Des Weiteren wurden für die BSW erstmals Risk Taker – Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Unternehmens haben - identifiziert.

Die W&W AG unterliegt als Einzelunternehmen nicht der InstitutsVergV, die WBP unterliegt als Einzelunternehmen lediglich den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV. Beide Gesellschaften haben keinen Vergütungsbeauftragten bestellt.

## 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 Finanzholding-Gruppe risikobewusst zu handeln und ihr persönliches Potenzial voll auszuschöpfen. Darüber hinaus nehmen Interessenträger keinen gesonderten Einfluss.

### Vergütungssystem der Geschäftsleiter

Den Geschäftsleitern der Unternehmen der Finanzholding-Gruppe 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. Institutebene, 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 AG, BSW, WBP, W&W AM, TBS und THyp 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 AG, BSW, WBP und WW AM 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. Die Auszahlung erfolgt bei den Geschäftsleitern der TBS und THYP nur, wenn das Geschäftsfeld Tschechien in den drei betreffenden Jahren ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis in Höhe von 100 Mio CZK 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 CZK oder erzielt der Konzern in einem oder mehreren Jahren einen Verlust, so verfällt der zurückgehaltene Betrag für das betreffende Geschäftsjahr endgültig und vollständig.

Die Geschäftsleiter der WWGfB erhalten für ihre Geschäftsleitertätigkeit keine gesonderte Vergütung. Sie werden über ihre Mitarbeitertätigkeit entlohnt.

### Vergütungssysteme der Mitarbeiter der Finanzholding-Gruppe

Die Vergütungssysteme der Führungskräfte unterhalb der Geschäftsleiterebene sowie diejenigen der Mitarbeiter 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 Tantieme erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres.

Die Vergütung **der Mitarbeiter** der Unternehmen der Finanzholding-Gruppe erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private Versicherungs- bzw. Bankgewerbe sowie Haustarifverträgen für die Servicegesellschaften. 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 (AT) unterhalb der ersten Führungsebene erhält eine Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die Betriebsvereinbarung zur „Einführung und Ausgestaltung einer variablen Vergütung auf Basis von Zielvereinbarungen“ regeln den Zielvereinbarungsprozess individueller Zielvereinbarungen im AT-Bereich. Auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarungen bestehen mit einigen Mitarbeitern einzelvertragliche Zusatzvereinbarungen, wonach über die vorgenannten kollektiven Vergütungskomponenten hinaus zusätzlich eine Zahlung abhängig von der individuellen Leistung des jeweiligen Mitarbeiters möglich ist. Dabei kann die variable Vergütung bei einzelnen Mitarbeitern in den deutschen Gesellschaften historisch bedingt bis zu 33 % des Gesamtgehältes ausmachen. Bei dem deutlich überwiegenden Anteil der Mitarbeiter liegt der Anteil der variablen Vergütung unter 20 %. Die variable Vergütung bemisst sich jeweils anhand des Zielerreichungsgrades ausschließlich individueller Ziele. Die Auszahlung erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres.

Die Vergütung der Mitarbeiter der tschechischen Gesellschaften setzt sich ebenfalls aus einem Festgehalt und einer erfolgsabhängigen, variablen Vergütung zusammen. Der variable Anteil einer Jahresvergütung bewegt sich je nach Mitarbeitergruppe zwischen 14 % und 36 %. Bei den Bereichsleitern und Direktoren werden bei der Festlegung der erfolgsabhängigen Tantieme Kosten und Produktivitätsziele mit 40 %, Bereichsziele mit 40 %, individuelle Ziele mit 10 % und die Kompetenzbeurteilung mit 10 % gewichtet. Bei den Mitarbeitern, die eine variable Vergütung erhalten, werden die Bereichsziele mit 30 %, die individuellen Ziele mit 60 % und die Kompetenz-Beurteilung mit 10 % gewichtet.

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

Vergütungen in Höhe von einer Million Euro oder mehr wurden in der Finanzholding-Gruppe nur an eine Person ausbezahlt.

## Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Für die Mitglieder der Geschäftsleitungen sowie der in den Unternehmen 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 für alle Mitglieder der Geschäftsleitungen, Führungskräften und Mitarbeitern eingehalten.

Die Relationen zwischen variabler und fixer Vergütung sind bei der W&W AG, BSW, WBP, TBS und THYP durchweg 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 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, insbesondere für die Umsetzung der Regelungen der InstitutsVergV für bedeutende Unternehmen, wurden in 2016 Beratungsleistungen 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 Geschäftsleitungen der Unternehmen der Finanzholding-Gruppe sowie der in den relevanten Gruppenunternehmen tätigen Führungskräfte und Mitarbeiter. Die in der BSW identifizierten Risk Taker sind in der nachfolgenden Aufstellung enthalten. Eine detaillierte Offenlegung erfolgt durch die BSW.

## Geschäftsleiter und Mitarbeiter

in Mio €	Gesamt	Markt	Marktfolge	Sonstige Gesellschaften
Anzahl Personen	4 259	855	1 206	2 198
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>248,2</b>	<b>52,0</b>	<b>64,8</b>	<b>131,4</b>
davon fix	231,5	49,4	60,5	121,6
davon variabel	16,7	2,6	4,3	9,8

1 Markt enthält Einheiten des Marktes der BSW, WBP und AM.

2 Marktfolge enthält Einheiten der Marktfolge der BSW, WBP und AM.

3 Sonstige Gesellschaften: W&W, TBS, THYP, WWI, WWS, WH.

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

## Geschäftsleiter

in Mio €	Gesamt
Anzahl Personen	20
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6,7</b>
davon fix	5,5
davon variabel	1,2
<b>Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung</b>	
Einjährige variable Vergütung	0,7
Gewährte mehrjährige zurückbehaltene variable Vergütung	0,5
Während des Geschäftsjahres ausgezahlte variable Vergütung der Vorjahre	0,3



Wüstenrot & Württembergische AG

 **wüstenrot  
würtembergische**