



www.wuestenrot.de

Offenlegungsbericht **Wüstenrot Bank AG** **Pfandbriefbank**

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR für 2017



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.

Inhaltsverzeichnis

Offenlegung der Vergütungspolitik

Einleitung Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR	Seite 2
Vergütungspolitik und -governance	Seite 2
Vergütungssysteme Zielsetzung der Vergütungssysteme Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank	Seite 3
Verhältnis von fixer und variabler Vergütung Einbindung externer Berater	Seite 4
Quantitative Angaben	Seite 5

Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank

Offenlegung der Vergütungspolitik

Einleitung

Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR

Die Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank hat gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Fassung vom 16. Dezember 2013 Informationen zu Vergütungssystemen offenzulegen. Die Offenlegungspflichten der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank als CRR-Institut richten sich gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV ausschließlich nach Artikel 450 Capital Requirements Regulation (CRR).

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben für das Geschäftsjahr 2017 die Vergütungspolitik und -praxis für die Geschäftsleiter sowie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Ergänzend werden Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung der genannten Zielgruppe dargestellt.

Die Anforderungen an die Offenlegung der Vergütungspolitik nach Artikel 450 Capital Requirements Regulation (CRR) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung in der Fassung vom 25.07.2017 (InstitutsVergV) sind aufgrund der in § 28 Abs. 3 InstitutsVergV getroffenen Übergangsregelung erstmalig für das Geschäftsjahr 2018 verpflichtend. Nach der Neuregelung erfolgt für die Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank ab 2018 keine gesonderte Offenlegung, sondern diese erfolgt durch das übergeordnete Unternehmen der Finanzholding-Gruppe auf konsolidierter Datenbasis.

Vergütungspolitik und -governance

Die Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank ist ein Unternehmen einer Finanzholding-Gruppe. Als übergeordnetes Unternehmen dieser Finanzholding-Gruppe ist die W&W AG gemäß § 27 InstitutsVergV 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 Geschäftsstrategie-, der integrierten Risikostrategie, der Group Risk Policy 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 gruppenweite Vergütungsstrategie wurde in 2017 auf Ausrichtung und Aktualität überprüft. Gegenüber dem Vorjahr haben sich keine wesentlichen Änderungen ergeben.

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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die Aufgaben des Personal- sowie des Vergütungskontrollausschusses werden in der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank durch den Aufsichtsrat selbst wahrgenommen. Der Aufsichtsrat achtet zum einen auf die angemessene Ausgestal-

tung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und zum anderen überwacht er die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Darüber hinaus stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vergütungssysteme an der Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie auf Instituts- und Gruppenebene ausgerichtet sind.

Im Jahr 2017 hielt der Aufsichtsrat der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank zwei ordentliche Sitzungen ab. Er befasste sich in einer Sitzung mit Vergütungsfragen sowie in einer Sitzung mit Vergütungsentscheidungen.

Vergütungssysteme

Zielsetzung der Vergütungssysteme

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dient dazu, Geschäftsleiter sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu motivieren, im nachhaltigen Interesse der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank risikobewusst zu handeln und ihr persönliches Potenzial voll auszuschöpfen.

Hierbei bilden die in der Geschäftsstrategie niedergelegten Ziele und Planungen der wesentlichen Geschäftsaktivitäten die Grundlage für die Festlegung der Unternehmens- und Individualziele. Die Vergütungssysteme werden zudem an den Vergütungsgrundsätzen, die die Unternehmenswerte, wie Nachhaltigkeit und verantwortliches Handeln wieder spiegeln, ausgerichtet.

Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank

Den Geschäftsleitern der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank 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 ausgerichtet. Die aus der Geschäftsstrategie abgeleiteten Unternehmensziele, wie das Erzielen einer nachhaltigen Rendite (Jahresergebnis Konzern IFRS, Jahresergebnis Gesellschaft HGB), ein wettbewerbsfähiges Kostenniveau und Kostenquoten (Kosteneffizienz/Verwaltungsaufwendungen) sowie die Steigerung der Kundenzufriedenheit und Kundenbindung (Marktperformance/Konzernkunden und Net Promoter Score/Bereitschaft zur Weiterempfehlung) sichern die Unternehmensfortführung. Profitables Wachstum bei gleichzeitiger Schaffung von schlankeren und effizienten Strukturen und Abläufen ermöglichen die Sicherung einer nachhaltigen Ertragskraft. Über die Vorgabe eines Ziels zum Jahresergebnis „je Unternehmen/Geschäftsfeld“ n. St. (HGB) sollen die aktuellen und zukünftigen Eigenmittelanforderungen aus Gewinnen (Innenfinanzierung) nachhaltig erwirtschaftet werden. Die Nachhaltigkeit der Ziele wird zusätzlich durch überwiegend mehrjährige Bemessungsgrundlagen unterstützt.

Die Auszahlung der vom Aufsichtsorgan festgesetzten variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung des Zielerreichungsgrades durch das Aufsichtsorgan in zwei Teilbeträgen. Bis zur Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des Geschäftsjahres 2016 im Jahr 2017 wurden 50 % im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrades sofort ausbezahlt, die anderen 50 % des erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteils werden über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten und unter den Vorbehalt von Verfallsklauseln gestellt. Ab der Auszahlung der erfolgsabhängigen Tantieme des Geschäftsjahres 2017 im Jahr 2018 werden 60 % über einen Zeitraum von drei Jahren zurückgehalten. Die Auszahlung des zurückgehaltenen Betrages erfolgt nur, wenn der W&W-Konzern in den betreffenden drei Jahren ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis nach Steuern von mindestens 100 Mio. € pro Jahr und in keinem der drei Jahre einen Verlust ausweist. Liegt das durchschnittliche Konzernergebnis unterhalb der Schwelle von 100 Mio. € pro Jahr oder weist der Konzern in einem oder mehreren Jahren einen Verlust aus, verfällt der zurückgehaltene Betrag für das betreffende Geschäftsjahr endgültig und vollständig.

Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank

Die Vergütungssysteme der Führungskräfte unterhalb der Geschäftsleiterebene sowie diejenigen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stellen sich wie folgt dar:

Die Vergütung **der leitenden Angestellten** der ersten Führungsebene 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 und Regelungen 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 und Mitarbeiterinnen** der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 und Mitarbeiterinnen (AT) erhält eine Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die Betriebsvereinbarung zur „Einführung und Ausgestaltung einer variablen Vergütung auf Basis von Zielvereinbarungen“ regelt den Zielvereinbarungsprozess individueller Zielvereinbarungen im AT-Bereich. Auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung bestehen mit einigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einzelvertragliche Zusatzvereinbarungen, wonach über die vorgenannten kollektiven Vergütungskomponenten hinaus zusätzlich eine Zahlung abhängig von der individuellen Leistung des jeweiligen Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin möglich ist. Dabei kann die variable Vergütung bei einzelnen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen historisch bedingt bis zu 30 % des Gesamtgehaltes ausmachen. Bei dem deutlich überwiegenden Anteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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.

Vergütungen in Höhe von einer Million Euro oder mehr wurden in der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank nicht ausbezahlt.

Es werden keine Aktien oder Aktienoptionen als variable Vergütung für den Vorstand oder für leitende Angestellte ausbezahlt.

Der Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung ist ausgeschlossen, wenn und soweit zwingende aufsichtsrechtliche Gründe in einem Geschäftsjahr der Zahlung entgegenstehen.

Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Für die Geschäftsleiter sowie der in der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank tätigen Führungskräfte und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 und gem. § 6 Abs. 2 Satz 1 InstitutsVergV beschlossene bestehende Obergrenze von 100 % der fixen Vergütung wird bei allen Geschäftsleitern, Führungskräften sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterschritten.

Die Relationen zwischen variabler und fixer Vergütung ist bei der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank durchweg als angemessen im Sinne der InstitutsVergV einzuschätzen. Die Ausgestaltung der Gesamtvergütung in fixe und variable Vergütungsbestandteile wurde gewählt, um Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken zu vermeiden. Gleichzeitig wird durch das Verhältnis sichergestellt, dass sowohl bei den Geschäftsleitern als auch Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Die Unabhängigkeit vom variablen

Vergütungsanteil und der wirksame Verhaltensanreiz sind durch klare Bemessungsparameter im Rahmen von Zielen basierend auf der Geschäftsstrategie gegeben.

Einbindung externer Berater

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik zur Umsetzung der neuen Regelungen InstitutsVergV in der Fassung vom 25.07.2017 hat die W&W AG als übergeordnetes Unternehmen der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank in 2017 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.

Über dies hinaus nehmen Interessenträger keinen gesonderten Einfluss.

Quantitative Angaben

Die folgenden quantitativen Angaben geben Auskunft über die Vergütungen der Geschäftsleiter der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank sowie der tätigen Führungskräfte, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:

Geschäftsleiter und Mitarbeiter

in Mio €	Gesamt	Markt	Marktfolge
Anzahl Personen	157	57	100
Gesamtvergütung	11,4	5,0	6,4
davon fix	10,5	4,5	6,0
davon variabel	0,9	0,5	0,3

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

Geschäftsleiter

in Mio €	Gesamt
Anzahl Personen	2
Gesamtvergütung	0,8
davon fix	0,6
davon variabel	0,2
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	
Einjährige variable Vergütung	0,1
Gewährte mehrjährige zurückbehaltene variable Vergütung	0,1
Während des Geschäftsjahres ausgezahlte variable Vergütung der Vorjahre	-



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.