



www.wuestenrot.de

Offenlegungsbericht Wüstenrot Bausparkasse AG

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR für 2016



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.

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 Wüstenrot Bausparkasse AG

4 Aufsichtsrat

4 Vergütungssystem von weiteren Risk Takern der Wüstenrot Bausparkasse AG

4 Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

5 Einbindung externer Berater

5 Quantitative Angaben

Wüstenrot Bausparkasse AG

Offenlegung der Vergütungspolitik

Einleitung

Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR

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

Gemäß Artikel 450 Abs. 1 CRR hat die Wüstenrot Bausparkasse AG für Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt (Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen. Die Wüstenrot Bausparkasse AG wurde mit Bescheid der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vom 08.04.2016 als potenziell systemgefährdend eingestuft und gilt somit als bedeutend im Sinne der InstitutsVergV. Es wurden daher für das Geschäftsjahr 2016 erstmals Risk Taker identifiziert.

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben für das Geschäftsjahr 2016 die Vergütungspolitik und -praxis für die Geschäftsleiter und Risk Taker. 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 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 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 Vorstandsmitglieder und dem Vorstand für die Vergütung der Mitarbeiter.

Bei der Wüstenrot Bausparkasse AG unterstützt der 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 Mitarbeiter. Darüber hinaus stellt der Ausschuss 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 2016 hielt der Vergütungskontroll- und Personalausschuss (bis November 2016 Personalausschuss) der Wüstenrot Bausparkasse AG zwei ordentliche sowie eine außerordentliche Sitzung ab.

In den Sitzungen des Personalausschusses bzw. des Vergütungskontroll- und Personalausschusses wurden unter anderem die Befassung und Entscheidungen des Aufsichtsrats zu Vergütungsfragen sowie Vergütungsentscheidungen vorbereitet. Der Aufsichtsrat der Wüstenrot Bausparkasse AG befasste sich 2016 in einer Sitzung mit Vergütungsfragen sowie in einer Sitzung mit Vergütungsentscheidungen.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Wüstenrot Bausparkasse AG erfolgt unter Einbindung der Kontrolleinheiten (Personal, Interne Revision, Finanz- und Risikocontrolling, Compliance) und des in 2016 benannten Vergütungsbeauftragten.

Vergütungssysteme

Für das Geschäftsjahr 2016 wurden die Vorstände der Wüstenrot Bausparkasse AG (Geschäftsleiter), die Mitglieder des Aufsichtsrats der Wüstenrot Bausparkasse AG, die Geschäftsführer der W&W Service GmbH, die Geschäftsführer der W&W Informatik GmbH, ein Mitglied der Geschäftsführung der W&W Asset Management GmbH sowie ausgewählte Mitarbeiter der Wüstenrot Bausparkasse AG, der Wüstenrot & Württembergische AG und der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank als Risk Taker der Wüstenrot Bausparkasse AG eingestuft.

Zielsetzung der Vergütungssysteme

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dient dazu, Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, im nachhaltigen Interesse der Wüstenrot Bausparkasse AG risikobewusst zu handeln und ihr persönliches Potenzial voll auszuschöpfen. Darüber hinaus nehmen Interessenträger keinen gesonderten Einfluss.

Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Wüstenrot Bausparkasse AG

Die Vergütung der Geschäftsleiter und Mitarbeiter umfasst die Gesamtbarvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtbarvergütung zählen das fixe Jahresgehalt, Sonderzahlungen sowie die variable erfolgsabhängige Vergütung, bei der einem effektiven Risikomanagement und dem Erfordernis einer aufsichtsrechtlich konformen Festsetzung Rechnung getragen wird. Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen, etc.

Den Geschäftsleitern der Wüstenrot Bausparkasse AG 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. Instituts-ebene, 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 Wüstenrot Bausparkasse AG 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 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.

Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine ausschließlich fixe Vergütung.

Vergütungssystem von weiteren Risk Takern der Wüstenrot Bausparkasse AG

Die Vergütungssysteme der weiteren Risk Taker stellen sich wie folgt dar:

Die W&W Service GmbH (WWS), W&W Informatik GmbH (WWI) und der W&W Asset Management GmbH sind ebenfalls hundertprozentige Tochtergesellschaften der W&W AG. Die Geschäftsführer, die als Risk Taker der Wüstenrot Bausparkasse AG identifiziert wurden, erhalten ihre Vergütung von dem jeweiligen Unternehmen. Sie haben jedoch grundsätzlich das gleiche Vergütungssystem wie die Geschäftsleiter der Wüstenrot Bausparkasse AG. Davon abweichend erfolgt für die Geschäftsführer der WWS und WWI jedoch keine gestreckte Auszahlung der variablen Vergütung sondern die Auszahlung erfolgt wie bei den leitenden Angestellten vollständig im Folgejahr nach Feststellung der Zielerreichung.

Die Vergütung der Risk Taker, die zu den Leitenden der ersten Führungsebene gehören, 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 Risk Taker, die nicht der ersten Führungsebene angehören, aber zu den leitenden Angestellten gehören, 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 Risk Taker, die nicht leitend sind, erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe. Die Mitarbeiter haben grundsätzlich zusätzlich zu den fixen tarifvertraglich geregelten Bezügen einen Anspruch auf einen betrieblichen variablen Anteil nach einer Konzernbetriebsvereinbarung.

Sie erhalten darüber hinaus einen variablen Vergütungsbestandteil, der in der Betriebsvereinbarung zur „Einführung und Ausgestaltung einer variablen Vergütung auf Basis von Zielvereinbarungen für AT-Mitarbeiter“ geregelt ist. Auf dieser Grundlage bestehen einzelvertragliche Zusatzvereinbarungen, wonach eine Zahlung abhängig von der individuellen Leistung des jeweiligen Mitarbeiters möglich ist. Der Anteil der variablen Vergütung liegt bei einem Mitarbeiter historisch bedingt bei 24%. Bei allen anderen Mitarbeitern liegt der variable Anteil unter 20 %.

Die Auszahlung erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres.

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

Bei den Risk Takern unterhalb der Geschäftsleiter wird keine gestreckte Auszahlung vorgenommen, da die gezahlte variable Vergütung in allen Fällen unterhalb der aktuell gültigen Freigrenze in Höhe von 50.000 € liegt.

Vergütungen in Höhe von einer Million Euro oder mehr wurden nicht gezahlt.

Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Für die Mitglieder der Geschäftsleitungen sowie die weiteren Risk Taker 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 gemäß § 6 Abs. 2 S. 1 InstitutsVergV beschlossene bestehende Obergrenze von 100 % der fixen Vergütung wird bei allen Mitgliedern der Geschäftsleitungen und den sonstigen Risk Takern unterschritten.

Die Relation zwischen variabler und fixer Vergütung ist 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 sonstigen Risk Taker 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 als übergeordnetes Unternehmen der Dienste mehrerer Anwaltskanzleien.

Quantitative Angaben

Die folgenden quantitativen Angaben geben Auskunft über die Vergütungen der Risk Taker der Wüstenrot Bausparkasse AG. Die Offenlegung bezieht sich auf Mitarbeiter der Wüstenrot Bausparkasse AG, der W&W Service GmbH, der W&W Informatik GmbH, der W&W Asset Management GmbH, der Wüstenrot & Württembergische AG und der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank. Die Offenlegung erfolgt getrennt für Geschäftsleiter der Wüstenrot Bausparkasse AG, Aufsichtsratsmitglieder und Mitarbeiter in Marktbereichen sowie der Marktfolge.

Geschäftsleiter/Risk Taker

in Mio €	Geschäftsleiter der BSW	Aufsichtsratsfunktion*	Markt	Marktfolge**
Anzahl Geschäftsleiter/Risk Taker	3	12	13	27
Gesamtvergütung	1,4	0,3	2,1	5,3
davon fix	1,1	0,3	1,8	4,5
davon variabel	0,3	–	0,3	0,9
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung***				
Einjährige variable Vergütung	0,2	–	–	0,1
Gewährte mehrjährige zurückbehaltene variable Vergütung	0,2	–	–	0,1
Während des Geschäftsjahres ausgezahlte variable Vergütung der Vorjahre	0,1	–	–	0,1

- Die Aufsichtsfunktion umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Wüstenrot Bausparkasse AG.

** Marktfolge beinhaltet auch die Geschäftsführer der W&W Service GmbH, die Geschäftsführer der W&W Informatik GmbH sowie einen Geschäftsführer der W&W Asset Management GmbH.

Im Geschäftsjahr 2016 wurden weder an Geschäftsleiter noch Risk Taker Abfindungen oder Neuanstellungsprämien gezahlt.



Wüstenrot Bausparkasse AG



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.