



[www.wuestenrot.de](http://www.wuestenrot.de)

# Offenlegungsbericht

## Wüstenrot Bausparkasse AG

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR für 2017



**wüstenrot**

Wünsche werden Wirklichkeit.

# Inhaltsverzeichnis

## Offenlegung der Vergütungspolitik

<b>Einleitung</b> Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR	<b>Seite 2</b>
<b>Vergütungspolitik und -governance</b>	<b>Seite 2</b>
<b>Vergütungssysteme</b> Zielsetzung der Vergütungssysteme Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Wüstenrot Bausparkasse AG Aufsichtsrat Vergütungssystem von weiteren Risikoträgern und Risikoträgerinnen der Wüstenrot Bausparkasse AG	<b>Seite 3</b>
<b>Verhältnis von fixer und variabler Vergütung</b> Einbindung externer Berater	<b>Seite 5</b>
<b>Quantitative Angaben</b>	<b>Seite 6</b>

# Wüstenrot Bausparkasse AG

## Offenlegung der Vergütungspolitik

### Einleitung

#### Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR

Die Wüstenrot Bausparkasse AG (BSW) hat gemäß § 16 Abs. 1 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Fassung vom 16.12.2013 Informationen zu Vergütungssystemen offenzulegen. Die Offenlegungspflichten der Wüstenrot Bausparkasse AG als CRR-Institut richten sich nach Artikel 450 Capital Requirements Regulation (CRR).

Gemäß Artikel 450 Abs. 1 CRR hat die Wüstenrot Bausparkasse AG für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt (Risikoträger und Risikoträgerinnen), 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 erstmalig in 2016 Risikoträger und Risikoträgerinnen identifiziert. Die Analyse zur Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen wird anlassbezogen, jedoch mindestens einmal jährlich, überprüft und aktualisiert.

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben für das Geschäftsjahr 2017 die Vergütungspolitik und -praxis für die Geschäftsleiter sowie Risikoträger und Risikoträgerinnen. Ergänzend werden Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung 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) werden aufgrund der in § 28 Abs. 3 InstitutsVergV getroffenen Übergangsregelung erstmalig für das Geschäftsjahr 2018 umgesetzt.

### Vergütungspolitik und -governance

Die Wüstenrot Bausparkasse AG ist ein Unternehmen einer Finanzholding-Gruppe. Als übergeordnetes Unternehmen dieser Finanzholding-Gruppe ist die Wüstenrot & Württembergische AG (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-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 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 Vorstandsmitglieder und dem Vorstand für die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Der Aufsichtsrat wird bei seinen Aufgaben durch den Vergütungskontroll- und Personalausschuss unterstützt. Der Vergütungskontroll- und Personalausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, seinem Stellvertreter sowie jeweils einem Mitglied der Anteilseigner- und der Arbeitnehmervertreter. Dem Vergütungskontroll- und Personalausschuss gehört mindestens ein Mitglied an, das über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling verfügt, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie und an der Eigenmittelausstattung des Unternehmens.

Der Vergütungskontroll- und Personalausschuss bereitet die Personalentscheidungen und die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung des Vorstands vor. Er unterstützt 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 und Mitarbeiterinnen sowie bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Kontroll- und sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Darüber hinaus bewertet der Ausschuss die Auswirkung der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Wüstenrot Bausparkasse AG und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme und die Vergütungsstrategie auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sind, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind. Da die Wüstenrot Bausparkasse AG ein bedeutendes Institut gemäß § 17 InstitutsVergV ist, überwacht der Vergütungskontroll- und Personalausschuss zusätzlich den Prozess zur Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 18 Abs. 2 InstitutsVergV.

Der Vergütungskontroll- und Personalausschuss wird bei den Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme durch einen Vergütungsbeauftragten unterstützt. Der Vergütungsbeauftragte erstellt einen jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Wüstenrot Bausparkasse AG, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind. Der sogenannte Vergütungskontrollbericht wird gleichzeitig der Geschäftsleitung, dem Aufsichtsorgan und dem Vergütungskontroll- und Personalausschuss vorgelegt.

Im Jahr 2017 hielt der Vergütungskontroll- und Personalausschuss zwei ordentliche Sitzungen ab. In den Sitzungen des Vergütungskontroll- und Personalausschusses wurden unter anderem die Befassung und Entscheidung des Aufsichtsrats zu Vergütungsfragen sowie Vergütungsentscheidungen vorbereitet. Der Aufsichtsrat der Wüstenrot Bausparkasse AG befasste sich 2017 in einer Sitzung mit Vergütungsfragen sowie in einer Sitzung mit Vergütungsentscheidungen.

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

## Vergütungssysteme

Für das Geschäftsjahr 2017 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 und Mitarbeiterinnen der Wüstenrot Bausparkasse AG, der Wüstenrot & Württembergische AG und der Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank als Risikoträger und Risikoträgerinnen der Wüstenrot Bausparkasse AG eingestuft.

### Zielsetzung der Vergütungssysteme

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dient dazu, die Geschäftsleiter sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu motivieren, im nachhaltigen Interesse der Wüstenrot Bausparkasse AG 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 widerspiegeln, ausgerichtet.

### **Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Wüstenrot Bausparkasse AG**

Die Vergütung der Geschäftsleiter sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 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 (Marktpformance/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 auf Empfehlung des Vergütungskontroll- und Personalausschusses festgesetzten variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung des Zielerreichungsgrades durch das Aufsichtsorgan in mehreren Teilbeträgen: 20 % der variablen Vergütung werden im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrades sofort ausgezahlt, weitere 20 % der variablen Vergütung nach einem weiteren Jahr nach Ablauf einer sogenannten Verfügungssperrfrist. 60 % werden über einen Zeitraum von fünf Jahren gestreckt und in fünf gleichen Tranchen pro rata temporis ausgezahlt. Von jeder Tranche werden ebenfalls 50 % mit einer Verfügungssperrfrist von einem Jahr versehen, nach der frühestens über diesen Teil verfügt werden darf. Die einer Verfügungssperrfrist unterliegenden Beträge sind an die Entwicklung des Unternehmenswertes der Gesellschaft geknüpft. Nach Ablauf der Verfügungssperrfrist wird der zurückgehaltene Anteil der Tantieme entsprechend ausgezahlt. Vor jeder Auszahlung der Teilbeträge werden die Zielerreichungen des betroffenen Zieljahres vom Aufsichtsrat erneut auf das Vorliegen negativer Erfolgsbeiträge geprüft. Negative Erfolgsbeiträge verringern die Höhe der variablen Vergütung oder führen zum vollständigen Verlust. Ein Verhalten, das zu erheblichen Verlusten oder regulatorischen Sanktionen geführt hat, die Verletzung externer oder interner Regeln in Bezug auf Eignung und Verhalten, sitten- oder grob pflichtwidriges Verhalten führt ebenfalls zum teilweisen oder vollständigen Verlust der Tantieme. Darüber hinaus kann die Gesellschaft bereits ausgezahlte variable Vergütungen zurückfordern.

### **Aufsichtsrat**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine ausschließlich fixe Vergütung.

### **Vergütungssystem von weiteren Risikoträgern und Risikoträgerinnen der Wüstenrot Bausparkasse AG**

Die Vergütungssysteme der weiteren Risikoträger und Risikoträgerinnen stellen sich wie folgt dar:

Die W&W Service GmbH, die W&W Informatik GmbH und die W&W Asset Management GmbH sind ebenfalls hundertprozentige Tochtergesellschaften der W&W AG. Die Geschäftsführer, die als Risikoträger und Risikoträgerinnen der Wüstenrot Bausparkasse AG identifiziert wurden, erhalten ihre Vergütung von dem jeweiligen Unternehmen. Sie haben mit Ausnahme der Auszahlungsmodalitäten das gleiche Vergütungssystem wie die Geschäftsleiter der Wüstenrot Bausparkasse AG (siehe Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Wüstenrot Bausparkasse AG).

Die Auszahlung der variablen Vergütung der Geschäftsleiter der W&W Asset Management GmbH erfolgt teilweise gestreckt und zwar bis zur Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des Geschäftsjahres 2016 im Jahr 2017 wie folgt: 50% werden im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrades sofort ausgezahlt, 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. Bei den Geschäftsführern der W&W Service GmbH sowie der W&W Informatik GmbH erfolgt 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 Risikoträger und Risikoträgerinnen**, die zu den **leitenden Angestellten der ersten Führungsebene** gehören, setzt sich in der Regel aus einem Festgehalt und einem variablen Vergütungsbestandteil im Ziel im Verhältnis 82,5 % fix zu 17,5 % variabel zusammen. Die Vergütung der Risikoträger und Risikoträgerinnen, die nicht der ersten Führungsebene angehören, aber zu den leitenden Angestellten gehören, setzt sich in der Regel aus einem Festgehalt und einem variablen Vergütungsbestandteil im Ziel im Verhältnis 87,5 % fix zu 12,5 % variabel zusammen.

Bei der Festlegung der variablen Vergütung 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 Risikoträger und Risikoträgerinnen, die nicht leitend sind**, erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 %.

Da die variable Vergütung der Risikoträger und Risikoträgerinnen unterhalb des Vorstands aktuell in allen Fällen unterhalb 50.000 € liegt, erfolgt derzeit keine gestreckte Auszahlung der variablen Vergütung, sondern die Auszahlung erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres.

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

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

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 die weiteren Risikoträger und Risikoträgerinnen wird durch die bestehenden individualvertraglichen und - wenn in Anwendung - kollektivrechtlichen Regelungen zur Vergütung unterhalb der Geschäftsleitererebene 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 Satz 1 InstitutsVergV beschlossene bestehende Obergrenze von 100 % der fixen Vergütung wird bei allen Geschäftsleitern sowie bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterschritten. Die Relation zwischen variabler und fixer Vergütung ist 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 bei den Risikoträgern und Risikoträgerinnen 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, insbesondere für die Umsetzung der neuen Regelungen der InstitutsVergV in der Fassung vom 25.07.2017, wurden in 2017 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.

Über dies hinaus nehmen Interessenträger keinen gesonderten Einfluss.

## Quantitative Angaben

Die folgenden quantitativen Angaben geben Auskunft über die Vergütungen der Risikoträger und Risikoträgerinnen der Wüstenrot Bausparkasse AG. Die Offenlegung bezieht sich auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Markt-bereichen sowie der Marktfolge.

### Geschäftsleiter/Risikoträger und Risikoträgerinnen

in Mio €	Geschäftsleiter der BSW	Aufsichtsratsfunktion*	Markt	Marktfolge**
Anzahl Geschäftsleiter/Risikoträger und Risikoträgerinnen	3	12	10	23
Gesamtvergütung	1,4	0,3	1,7	3,7
davon fix	1,1	0,3	1,4	3,0
davon variabel	0,3	–	0,3	0,7
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	0,3	–	–	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 Asset Management GmbH.

Im Geschäftsjahr 2017 wurden weder an Geschäftsleiter noch Risikoträger und Risikoträgerinnen Abfindungen oder Neuanstellungsprämien gezahlt.



**wüstenrot**

Wünsche werden Wirklichkeit.