

BERICHT

2018

Offenlegung der Vergütungspolitik
gemäß Artikel 450 CRR in Verbindung
mit § 16 InstitutsVergV

Wüstenrot Bausparkasse AG



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.

Inhaltsverzeichnis

Offenlegung der Vergütungspolitik

Einleitung

Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR in Verbindung mit § 16 Instituts-
VergV

Seite 2

Vergütungspolitik und –governance

Seite 2

Vergütungssysteme

Seite 3

Zielsetzung der Vergütungssysteme

Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Wüstenrot Bausparkasse AG

Vergütungssystem von weiteren Risikoträgerinnen und Risikoträgern der

Wüstenrot Bausparkasse AG

Vergütungssystem von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Kontrolleinheiten der

Wüstenrot Bausparkasse AG

Vergütungssystem der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wüstenrot Bausparkasse AG

Angemessenheit der Vergütungssysteme

Seite 6

Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Berücksichtigung von Verbraucherrechten und –interessen in den kreditbearbeitenden
Einheiten

Garantierte variable Vergütung

Abfindungsregelungen

Halteprämien

Verbot der Einschränkung oder Aufhebung von Risikoadjustierung

Einbindung externer Berater

Quantitative Angaben

Seite 8

Wüstenrot Bausparkasse AG

Offenlegung der Vergütungspolitik

Einleitung

Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV

Die Wüstenrot Bausparkasse AG (BSW) hat gemäß Artikel 450 Capital Requirements Regulation (CRR) in Verbindung mit § 16 Abs. 1 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16.12.2013, zuletzt geändert durch die Verordnung zur Änderung der InstitutsVergV vom 25.07.2017, Informationen zu Vergütungssystemen offenzulegen. Als bedeutendes Institut gemäß § 17 InstitutsVergV hat die BSW ab dem Geschäftsjahr 2018 auch die Offenlegungspflichten nach § 16 Abs. 1 Nummer 1-3 InstitutsVergV zu erfüllen.

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben für das Geschäftsjahr 2018 die Vergütungspolitik und -praxis aller Mitarbeitergruppen. Ergänzend werden Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung dargestellt.

Vergütungspolitik und -governance

Die BSW gehört einer Finanzholding-Gruppe an. 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 soll vermieden werden, 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 2018 auf Ausrichtung und Aktualität überprüft. Gegenüber dem Vorjahr haben sich keine 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Aufsichtsrat der BSW 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie bei der Überwachung der Einbeziehung der ordnungsgemäßen Kontroll- und sonstiger maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Darüber bewertet der Ausschuss die Auswirkung der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der BSW und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme und die Vergütungsstrategie auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sind, die in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegt sind. Da die BSW ein bedeutendes Institut gemäß § 17 InstitutsVergV ist, überwacht der Vergütungskontroll- und Personalausschuss zusätzlich den Prozess zur Ermittlung der Risikoträgerinnen und Risikoträger gemäß § 18 Abs. 2 InstitutsVergV.

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

Im Jahr 2018 hielt der Vergütungskontroll- und Personalausschuss zwei ordentliche Sitzungen ab. In den Sitzungen des Vergütungskontroll- und Personalausschusses wurden unter anderem die Befassung und Entscheidungen des Aufsichtsrats zu Vergütungsfragen sowie Vergütungsentscheidungen vorbereitet. Der Aufsichtsrat befasste sich 2018 in einer Sitzung mit Vergütungsfragen sowie in einer Sitzung mit Vergütungsentscheidungen.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der BSW erfolgt unter Einbindung der Kontrolleinheiten (Personal, Interne Revision, Finanz- und Risikocontrolling, Compliance) und des Vergütungsbeauftragten.

Vergütungssysteme

Zielsetzung der Vergütungssysteme

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dient dazu, die Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, im nachhaltigen Interesse der BSW 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 in den Zielvereinbarungen festgelegten Unternehmens- und Individualziele. Die Vergütungssysteme werden zudem an den Vergütungsgrundsätzen, die die Unternehmenswerte wie Nachhaltigkeit und verantwortliches Handeln widerspiegeln, ausgerichtet.

Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine ausschließlich fixe Vergütung.

Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Wüstenrot Bausparkasse AG

Den Geschäftsleitern 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 schlanken 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 Zielerreichungsgrads 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 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.

Vergütungssystem von Risikoträgerinnen und Risikoträger der Wüstenrot Bausparkasse AG

Für das Geschäftsjahr 2018 wurden neben den Mitgliedern des Aufsichtsrats und den Vorständen der BSW konzernweit 39 weitere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter als Risikoträgerinnen oder Risikoträger der BSW identifiziert.

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

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.

Bei einem der Geschäftsleiter der W&W Asset Management GmbH werden 60 % der variablen Vergütung 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 100 000 Tsd. € pro Jahr und in keinem der drei Jahre einen Verlust ausweist. Liegt das durchschnittliche Konzernergebnis unterhalb der Schwelle von 100 000 Tsd. € 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.

Die Vergütungssysteme der Risikoträgerinnen und Risikoträger unterhalb des Vorstands der BSW entsprechen, je nach dem welcher Mitarbeitergruppe sie angehören, den folgenden Vergütungssystemen.

Vergütungssystem von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Kontrolleinheiten der Wüstenrot Bausparkasse AG

Die BSW hat für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kontrolleinheiten im Sinne der InstitutsVergV kein eigenständiges Vergütungssystem implementiert, so dass insbesondere für die Unternehmensziele gleichlaufende Parameter angesetzt werden. Im Rahmen der individuellen Zielvereinbarungen werden jedoch solche Ziele vorgegeben, die einen kontrollspezifischen Fokus haben und sich insoweit von den Zielen der kontrollierenden Einheiten unterscheiden. Dadurch ist sichergestellt, dass die regulatorischen Vorgaben zur Vermeidung von Interessenskonflikten sowie von Beeinträchtigungen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten eingehalten werden.

Vergütungssystem der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wüstenrot Bausparkasse AG

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 Zieltantieme 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 Vergütung **der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe. Die Mitarbeiterinnen und 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 Konzernbetriebsvereinbarung 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 außertariflich vergüteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AT) unterhalb der ersten Führungsebene erhält eine Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die Betriebsvereinbarungen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzelvertragliche Zusatzvereinbarungen, wonach über die vorgenannten kollektiven Vergütungskomponenten hinaus zusätzlich eine Zahlung abhängig von der individuellen Leistung der jeweiligen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter möglich ist. Der Anteil der variablen Vergütung liegt bei einem Mitarbeiter historisch bedingt bei 24%. Bei allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der variable Anteil 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 Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungsgrads und damit die Feststellung der tatsächlichen Höhe des zur Auszahlung kommenden Betrags der variablen Vergütung erfolgt im Rahmen eines Gesprächs zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der nächst höheren Führungskraft.

Im Rahmen der Ermittlung des Zielerreichungsgrads werden mögliche negative Erfolgsbeiträge berücksichtigt. Dies bedeutet, dass wesentliche negative Änderungen von Leistungen oder Verhalten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu einer Minderung, im Extremfall sogar zu einer vollständigen Streichung, der variablen Vergütung führen müssen.

Die Auszahlung der Tantieme erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres. Dies gilt auch für die **identifizierten Risikoträgerinnen und Risikoträger unterhalb des Vorstands**. Dies basiert darauf, dass die variable Vergütung aktuell in allen Fällen unterhalb 50.000 € liegt und keine gestreckte Auszahlung der variablen Vergütung erforderlich ist. Die besonderen Anforderungen der §§ 19 bis 22 InstitutsVergV sind daher ebenfalls nicht umzusetzen.

Für alle Vergütungssysteme gilt:

Vergütungen in Höhe von einer Million Euro oder mehr wurden in 2018 nicht gezahlt.

Es werden keine Aktien oder Aktienoptionen als variable Vergütung für die Geschäftsleiter oder für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgegeben.

Der Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung ist ausgeschlossen, sofern zwingende aufsichtsrechtliche Gründe in einem Geschäftsjahr der Auszahlung entgegenstehen. Dies ist der Fall, wenn die BSW im entsprechenden Geschäftsjahr die Voraussetzungen des § 7 InstitutsVergV nicht erfüllt. Daher wird im Vorfeld der Auszahlung von variablen Vergütungen geprüft, ob die Auszahlungsvoraussetzungen für eine variable Vergütung gegeben sind und ein Gesamtbonus durch die Geschäftsleiter (für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und den Aufsichtsrat (für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive Geschäftsleiter) der BSW festgesetzt. Die Prüfung erfolgt anhand eines formalisierten,

nachvollziehbaren und transparenten Prozesses, welcher bereits in 2016 beschlossen wurde. Die Entwicklung und erforderliche Anpassungen erfolgten unter Einbeziehung der Kontrolleinheiten. Die letzte Aktualisierung des Prozesses erfolgte in 2018.

Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme

Die BSW hat als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV neben den Anforderungen des Artikel 450 CRR auch die Anforderungen des § 16 Abs. 1 Nummer 1-3 InstitutsVergV zu erfüllen. Daher ist neben den erweiterten quantitativen Informationen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSW auch die Umsetzung der §§ 4-10 InstitutsVergV (allgemeine Anforderungen) zu beschreiben.

Die Erfüllung der Anforderungen der InstitutsVergV wird jährlich durch den Vergütungsbeauftragten der BSW, die interne Revision sowie die externen Wirtschaftsprüfer im Rahmen des Jahresabschlusses geprüft. Darüber hinaus werden die Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Anforderungen eingebunden.

Möglicher Anpassungsbedarf wird im Rahmen der Prüfungen dokumentiert und federführend durch die Abteilung Konzernpersonal bzw. Konzernrecht der W&W AG umgesetzt.

Ausgenommen von der Prüfung durch den Vergütungsbeauftragten der BSW und die interne Revision ist das Vergütungssystem und die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands, da diese Prüfung durch den Aufsichtsrat erfolgt.

Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Für die Geschäftsleiter, die weiteren Risikoträgerinnen und Risikoträger sowie die sonstigen Mitarbeiterinnen 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 und gemäß § 6 Abs. 2 S. 1 InstitutsVergV beschlossene bestehende Obergrenze von 100 % der fixen Vergütung wird bei allen Geschäftsleitern sowie bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht.

Berücksichtigung von Verbraucherrechten und –interessen in den kreditbearbeitenden Einheiten

Im Rahmen der jährlichen zu erstellenden Zielvereinbarungen werden zwischen der Führungskraft und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in der Regel sowohl qualitative als auch quantitative Ziele vereinbart. Dies schließt eine Abhängigkeit von rein quantitativen Zielen aus. Dies gilt insbesondere für die kreditbearbeitenden Einheiten geachtet, um die Verbraucherrechte und –interessen zu wahren.

Die Führungskräfte haben im Rahmen der zu treffenden Zielvereinbarungen darüber hinaus sicherzustellen, dass die Vergütung

- nicht an Absatzziele in Bezug auf Immobilier-Verbraucherdarlehensverträge gemäß § 491 Absatz 3 BGB gekoppelt ist, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erbringung von Beratungsleistungen gemäß § 511 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) im besten Interesse des Darlehensnehmers handeln;
- der für die Prüfung der Kreditwürdigkeit zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht von der Zahl oder dem Anteil der genehmigten Anträge auf Abschluss eines Immobilier-Verbraucherdarlehensverträge gemäß § 491 Absatz 3 BGB abhängig ist.

Garantierte variable Vergütung

Eine garantierte variable Vergütung darf gemäß InstitutsVergV nur für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses gewährt werden und nur unter der Bedingung, dass das Institut zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt. Nicht zulässig ist eine garantierte variable Vergütung für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses, wenn die unmittelbar vorangegangene Tätigkeit in derselben Gruppe erfolgte.

In der BSW werden i. d. R. weder für Geschäftsleiter noch die Leitenden Angestellten und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter Verträge mit einer garantierten variablen Vereinbarung abgeschlossen. In seltenen Ausnahmefällen werden bei Neueinstellungen von Leitenden der ersten Führungsebene Verträge mit einer garantierten variablen Vergütung vereinbart. Diese genügen den Voraussetzungen des § 5 Abs. 5 InstitutsVergV.

Abfindungsregelungen

Für die BSW wurden in Bezug auf die Zusage von Abfindungen Rahmenkonzepte sowohl für die Geschäftsleiter als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschlossen, in welchem die Kriterien für die Bestimmung von Abfindungsbeträgen geregelt sind. Abfindungen sind im Einklang mit diesen Rahmenkonzepten zu gewähren und angemessen zu dokumentieren.

Ob bei einer vorzeitigen Beendigung aus dem Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnis eine Abfindung bezahlt wird, richtet sich zunächst nach dem Grund und den Gesamtumständen der vorzeitigen Beendigung. Ein Anspruch auf Abfindung besteht grundsätzlich nicht.

Negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten werden bei der Bemessung einer Abfindung entsprechend berücksichtigt. Im Fall des Vorliegens eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB wird grundsätzlich keine Abfindung gezahlt.

Da Abfindungen als variable Vergütung einzustufen sind, ist der Anspruch auf Zahlung ausgeschlossen, sofern zwingende aufsichtsrechtliche Gründe in einem Geschäftsjahr der Auszahlung entgegenstehen.

Halteprämien

Die Gewährung einer zusätzlichen variablen Vergütung, die zum Zweck der Bindung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern gewährt wird, ist nur zulässig, wenn das Institut in der Lage ist, sein berechtigtes Interesse an der Gewährung von Halteprämien zu begründen.

Das berechtigte Interesse ist ggf. entsprechend zu dokumentieren. Da die Halteprämie als variable Vergütung einzustufen ist, ist der Anspruch auf Zahlung in jedem Fall ausgeschlossen, sofern zwingende aufsichtsrechtliche Gründe in einem Geschäftsjahr der Auszahlung entgegenstehen.

In der BSW wurden in 2018 keine Halteprämien vereinbart.

Verbot der Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung

Institute haben gem. § 8 Abs. 2 InstitutsVergV Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen seitens der Geschäftsleiter bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung der Vergütung zu verhindern und angemessene Compliancestrukturen einzurichten. Angemessene Compliance-Strukturen bestehen insbesondere in einer Verpflichtung der Geschäftsleiter bzw. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

Eine entsprechende Verpflichtung ist Bestandteil der Vorstandsdienstverträge und auf den jährlich eingesetzten Zielvereinbarung formularen aller Mitarbeitergruppen enthalten.

Darüber hinaus wird bei Neueinstellungen auf Mitarbeitererebene eine entsprechende Anlage (Absicherungsverbot) zum Arbeitsvertrag vereinbart.

Bei bedeutenden Instituten wie der BSW haben die Risikoträgerinnen und Risikoträger des Unternehmens zusätzlich ihre privaten Depotkonten anzuzeigen. Die Anzeige der Depotkonten erfolgt gleichzeitig unter dem Vorbehalt, dass dem Vergütungsbeauftragten im Rahmen von Stichprobenprüfungen eine Einsichtnahme in die Depotkonten gestattet wird. Die Stichprobenprüfung wird jährlich vorgenommen.

Einbindung externer Berater

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

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung der Geschäftsleiter und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSW offengelegt. Die Darstellung folgt dem Zuflussprinzip, d. h. es wird die fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 und die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2017, gezahlt in 2018, berücksichtigt.

In der Gesamtübersicht der Geschäftsleiter und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSW sind auch die Risikoträgerinnen und Risikoträger der BSW berücksichtigt, die ihren Hauptvertrag bei einem anderen Unternehmen der W&W-Gruppe haben, aber aufgrund ihrer Funktion als Risikoträger der Wüstenrot Bausparkasse AG eingestuft wurden, da sie unter den erweiterten Mitarbeiterbegriff nach § 2 Abs. 7 InstitutsVergV fallen.

Die Offenlegung erfolgt getrennt für Mitglieder des Aufsichtsorgans, Mitglieder der Geschäftsführung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene sind unterteilt in die Bereiche Investment Banking, Retail Banking, Asset Management, Unternehmensfunktionen und Unabhängige Kontrollfunktionen

Geschäftsjahr 2018

	Mitglieder des Aufsichts- organs	Mitglieder der Geschäfts- leitung	Investment Banking ²	Retail Banking ³	Asset Manage- ment ⁴	Unternehm- ensfunk- tionen ⁵	Unabhängige Kontroll- funktionen ⁶	Sonstige Geschäfts- bereiche
in Mio € ¹								
Mitglieder (nach Köpfen)	13	3						
Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Köpfen zum Ende des Jahres 2018			9	1 393	0	75	206	14
Gesamtzahl der Mitarbeiter nach in FTE zum Ende des Jahres 2018			8,9	1 110,8	0	68,4	167,0	11,8
Gesamte Vergütung für das Jahr 2018	0,3	1,7	0,9	71,8	0	8,3	13,3	1,2
davon gesamte fixe Vergütung	0,3	1,5	0,8	67,7	0	7,6	12,2	1,1
davon gesamte variable Vergütung	0	0,2	0,1	4,2	0	0,6	1,0	0,03

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Die Abteilungen wurden den Spalten auf Basis ihrer primären Funktion zugewiesen.

² Der Geschäftsbereich „Investment Banking“ einschließlich „Corporate Finance Advice Services“, Private Equity, „Capital Markets“ und Handel, soweit vorhanden

³ Der Geschäftsbereich „Retail Banking“ einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).

⁴ Der Geschäftsbereich „Asset Management“ einschließlich des Portfoliomanagements, UCITS-Managements und anderer Formen der Vermögensverwaltung, soweit vorhanden

⁵ Der Geschäftsbereich „Unternehmensfunktionen“ umfasst Funktionen wie Personal, IT, etc.

⁶ Der Geschäftsbereich „Unabhängige Kontrollfunktionen“ umfasst die Interne Revision, die Compliance-Funktion und das Risikocontrolling etc.

Die folgenden quantitativen Angaben geben eine ergänzende Auskunft über die Vergütungen der Risikoträgerinnen und Risikoträger der Wüstenrot Bausparkasse AG.

Die Offenlegung erfolgt getrennt für Mitglieder des Aufsichtsorgans, Mitglieder der Geschäftsführung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Risikoträgerinnen und Risikoträger unterhalb der Vorstandsebene sind unterteilt in die Bereiche Investment Banking, Retail Banking, Asset Management, Unternehmensfunktionen und Unabhängige Kontrollfunktionen.

Risikoträger und Risikoträgerinnen

	Mitglieder des Aufsichts- organs	Mitglieder der Geschäfts- leitung	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen
<i>in Mio €¹</i>							
Anzahl der Risikoträger (nach Köpfen)	13	3	2	16	0	8	13
Anzahl der Risikoträger (nach FTE)			2	16	0	8	13
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)			1	8	0	7	10
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2018	0,3	1,5	0,3	2,3	0	2,0	1,9
davon: als Barvergütung ²	0,3	1,5	0,3	2,3	0	2,0	1,9
in Aktien oder anderen Instrumenten ³	0	0	0	0	0	0	0
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2017	0	0,2	0,1	0,4	0	0,2	0,4
davon: als Barvergütung ²	0	0,2	0,1	0,4	0	0,2	0,4
in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten ³	0	0	0	0	0	0	0
in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Berichtsjahr, die zurückbehalten wird	0	0,1	0	0	0	0	0,02
davon: als Barvergütung ²	0	0,1	0	0	0	0	0,02
in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten ³	0	0	0	0	0	0	0
in anderen Instrumenten	0	0,1	0	0	0	0	0

Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung:**Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) und (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung**

Gesamtbetrag der zu Beginn des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	0,4	0	0	0	0	0	0,06
davon im Berichtsjahr erdient	0	0,1	0	0	0	0	0	0,02
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	0	0,1	0	0	0	0	0	0,02
davon im Berichtsjahr noch nicht erdient	0	0,3	0	0	0	0	0	0,05
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung, die im Berichtsjahr auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde ⁴	0	0,1	0	0	0	0	0	0,02

Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV

Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien)	0	0	0	0	0	0	0	0

Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV

Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0	0	0	0	0	0	0	0

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Mitarbeiter wurden den Spalten auf Basis ihrer primären Rolle zugewiesen.

² Barvergütung beinhaltet Barmittel/Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerte Vorteile.

³ Vergütung in Aktien oder anderen Instrumenten beinhaltet auch Instrumente des harten Kernkapitals / Ergänzungskapitals.

⁴ Beinhaltet Malus und Rückforderungen (Clawback).

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Mitarbeiter wurden den Spalten auf Basis ihrer primären Rolle zugewiesen.

² Barvergütung beinhaltet Barmittel/Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerte Vorteile

³ Vergütung in Aktien oder anderen Instrumenten beinhaltet auch Instrumente des harten Kernkapitals / Ergänzungskapitals

⁴ Beinhaltet Malus und Rückforderungen (Clawback)



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.