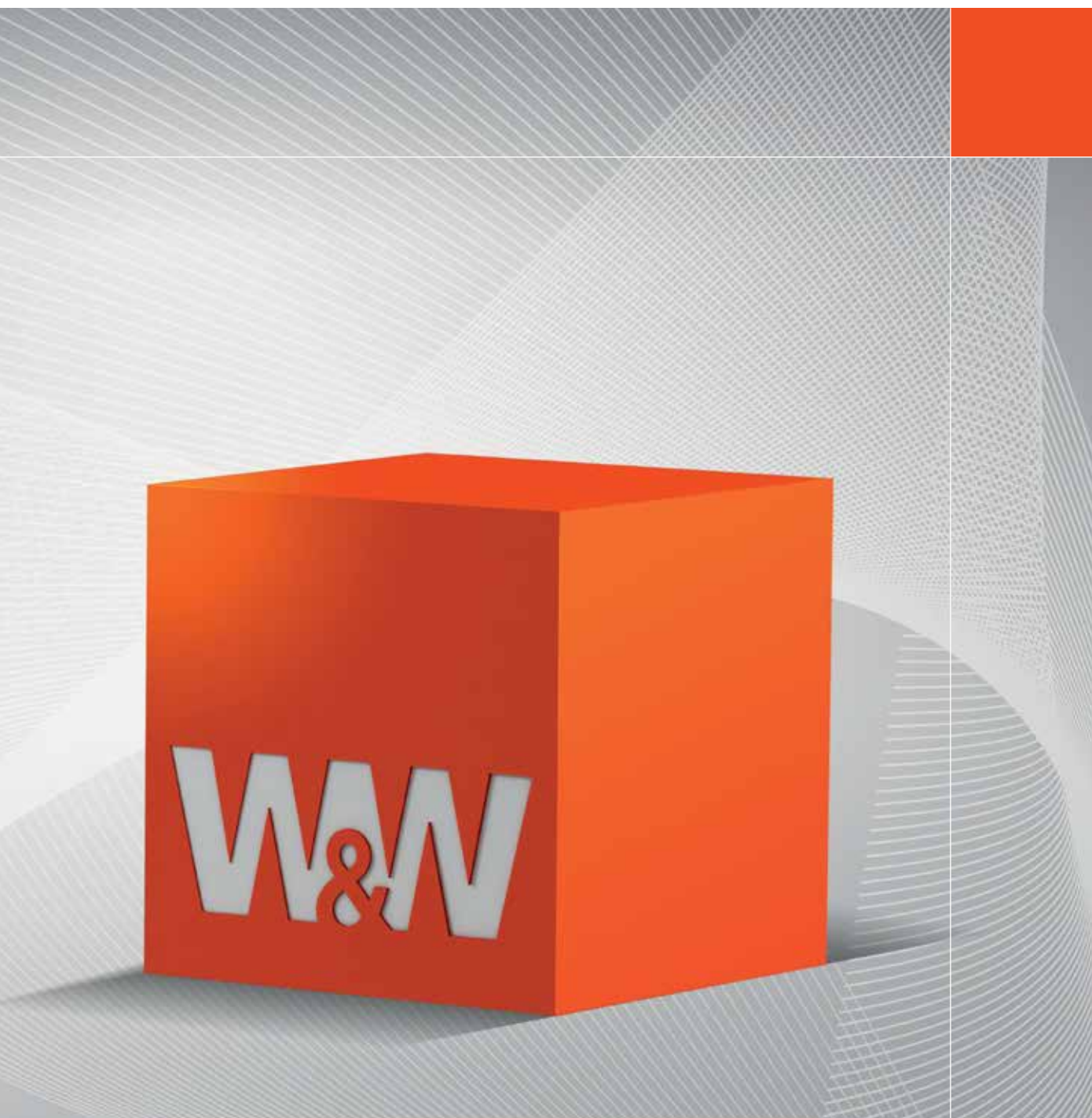


# Wüstenrot & Württembergische AG für die gemischte Finanzholding-Gruppe

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR für 2015



## **Inhaltsübersicht**

Einleitung	2
Vergütungspolitik und –governance	3
Zielsetzung der Vergütungssysteme	4
Vergütungssysteme	4
Verhältnis von fixer und variabler Vergütung	7
Einbindung externer Berater	8
Quantitative Angaben	8

## Einleitung

Innerhalb der Europäischen Union wurden die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute weiter verschärft und in der Capital Requirements Directive IV (CRD IV) (Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG) festgelegt. Diese Anforderungen wurden in nationales Recht überführt und finden sich unter anderem in der Neuregelung des Kreditwesengesetzes sowie der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) wieder, die seit dem 1. Januar 2014 anzuwenden sind. Mit Inkrafttreten der Capital Requirements Regulation (CRR) (Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 646/2012 (EU)) - ebenfalls zum 1. Januar 2014 - wurden zudem die Vorgaben zur Offenlegung von vergütungsrelevanten Informationen im Rahmen einer unmittelbar geltenden europäischen Verordnung geregelt.

Die W&W-Gruppe ist als unabhängige Finanzdienstleistungsgruppe in den Feldern „BausparBank“ und „Versicherung“ aktiv. Diese Geschäftsfelder bedingen eine differenzierte regulatorische Gruppenstruktur. 2007 hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) für die W&W-Gruppe das Vorliegen eines Finanzkonglomerats festgestellt und die Wüstenrot & Württembergische AG (W&W AG) als übergeordnetes Unternehmen dieses Konglomerats bestimmt. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der Finanzkonglomerate-Richtlinie (FKAG) am 4. Juni 2013 ist zusätzlich innerhalb des W&W-Konzerns auf Gruppenebene eine gemischte Finanzholding-Gruppe entstanden, für welche die BaFin ebenfalls die W&W AG als übergeordnetes Unternehmen bestimmt hat. Daneben besteht eine Versicherungsgruppe nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG).

Mit dem vorliegenden Offenlegungsbericht setzt die W&W AG als übergeordnetes Unternehmen der gemischten 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)
- 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 (AM)
- W&W Gesellschaft für Finanzbeteiligungen mbH (WWGfB)
- Wüstenrot Holding AG (WH)

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben für das Geschäftsjahr 2015 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 gemäß der Institutsvergütungsverordnung zur Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie verpflichtet.

Die durch den Vorstand der W&W festgelegte gruppenweite Vergütungsstrategie leitet sich aus der Geschäfts- und der Risikostrategie der W&W 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 führt. 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 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, der BSW und bei der WBP unterstützt jeweils ein Personalausschuss (bei der WBP bis zu dessen Abschaffung im April 2015), der die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses wahrnimmt, 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. Über dies 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.

Seit der Abschaffung des Personalausschusses bei der WBP werden die Aufgaben des Personal- sowie des Vergütungskontrollausschusses durch den Aufsichtsrat selbst wahrgenommen.

Im Jahr 2015 hielt der Personalausschuss der W&W drei Sitzungen ab, der Personalausschuss der BSW zwei sowie der Personalausschuss der WBP eine Sitzung ab. In den Sitzungen der Personalausschüsse wurden unter anderem die Befassung und Entscheidungen des Aufsichtsrats zu Vergütungsfragen sowie Vergütungsentscheidungen vorbereitet. Die Aufsichtsräte der W&W, BSW und der WBP befassen sich 2015 in jeweils einer Sitzung mit Vergütungsfragen sowie einer Sitzung mit Vergütungsentscheidungen.

Ein Vergütungsbeauftragter zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist weder bei der W&W, BSW noch WBP bestellt worden.

### **Zielsetzung der Vergütungssysteme**

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dient dazu, Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, im nachhaltigen Interesse der gemFHG risikobewusst zu handeln und ihr persönliches Potenzial voll auszuschöpfen. Über dies hinaus nehmen Interessenvertreter keinen gesonderten Einfluss.

### **Vergütungssysteme**

Die Vergütung der Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst die Gesamtbarvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtbarvergütung zählen das fixe Jahresgehalt, Sonderzahlungen sowie die variable erfolgsabhängige Vergütung, bei der einem ef-

fektiven Risikomanagement und dem Erfordernis einer aufsichtsrechtlich konformen Festsetzung Rechnung getragen wird. Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen etc.

Den Geschäftsleitern der Unternehmen der gemFHG 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 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, BSW, WBP, WW 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, 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.

Der Geschäftsleiter der WH erhält neben dem fixen Jahresgehalt keine variable Vergütung. Die Geschäftsleiter der WW GFB erhalten für ihre Geschäftsleitertätigkeit keine gesonderte Vergütung. Sie werden über ihre Mitarbeitertätigkeit entlohnt.

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 gemFHG 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.

Bei der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung. Deren Vergütungssystem läuft nicht ihrer Überwachungsfunktion zuwider.

Ein Teil der außertariflichen 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 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

Gesamtgehaltes 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.

Bei allen Personengruppen ist der Bemessungszeitraum für die erfolgsabhängige Vergütung das Kalenderjahr.

Der gesamte variable Anteil einer Jahresvergütung in den tschechischen Gesellschaften bewegt sich je nach Mitarbeitergruppe zwischen 17 % und 39 % des Jahreseinkommens.

Vergütungen in Höhe von einer Million Euro oder mehr wurden in der gemFHG nur an eine Person ausgezahlt.

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

Nach Art. 94 Abs. 1 Buchstabe g) der Richtlinie (EU) Nr. 36/2013 sowie nach § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG legen die Institute für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Bestandteil der Gesamtvergütung angemessene Werte fest, wobei der variable Bestandteil 100 % des festen Bestandteils der Gesamtvergütung für jede einzelne Person grundsätzlich nicht überschreiten darf.

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 Geschäftsebene 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 S. 1 beschlossene bestehende Obergrenze von 100 % der fixen Vergütung wird bei allen Mitgliedern der Geschäftsleitungen, Führungskräften und Mitarbeitern unterschritten.

Die Relationen zwischen variabler und fixer Vergütung sind bei der W&W, BSW und WBP 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 zur Umsetzung der InstitutsVergV sind keine Dienste eines Beratungsunternehmens in Anspruch genommen worden. In arbeits- und aufsichtsrechtlichen Fragestellungen in Bezug auf die InstitutsVergV bediente sich die W&W, BSW und WBP der Dienste der Kanzleien Hengeler Müller, Linklaters und Norton Rose Fulbright.

### Quantitative Angaben

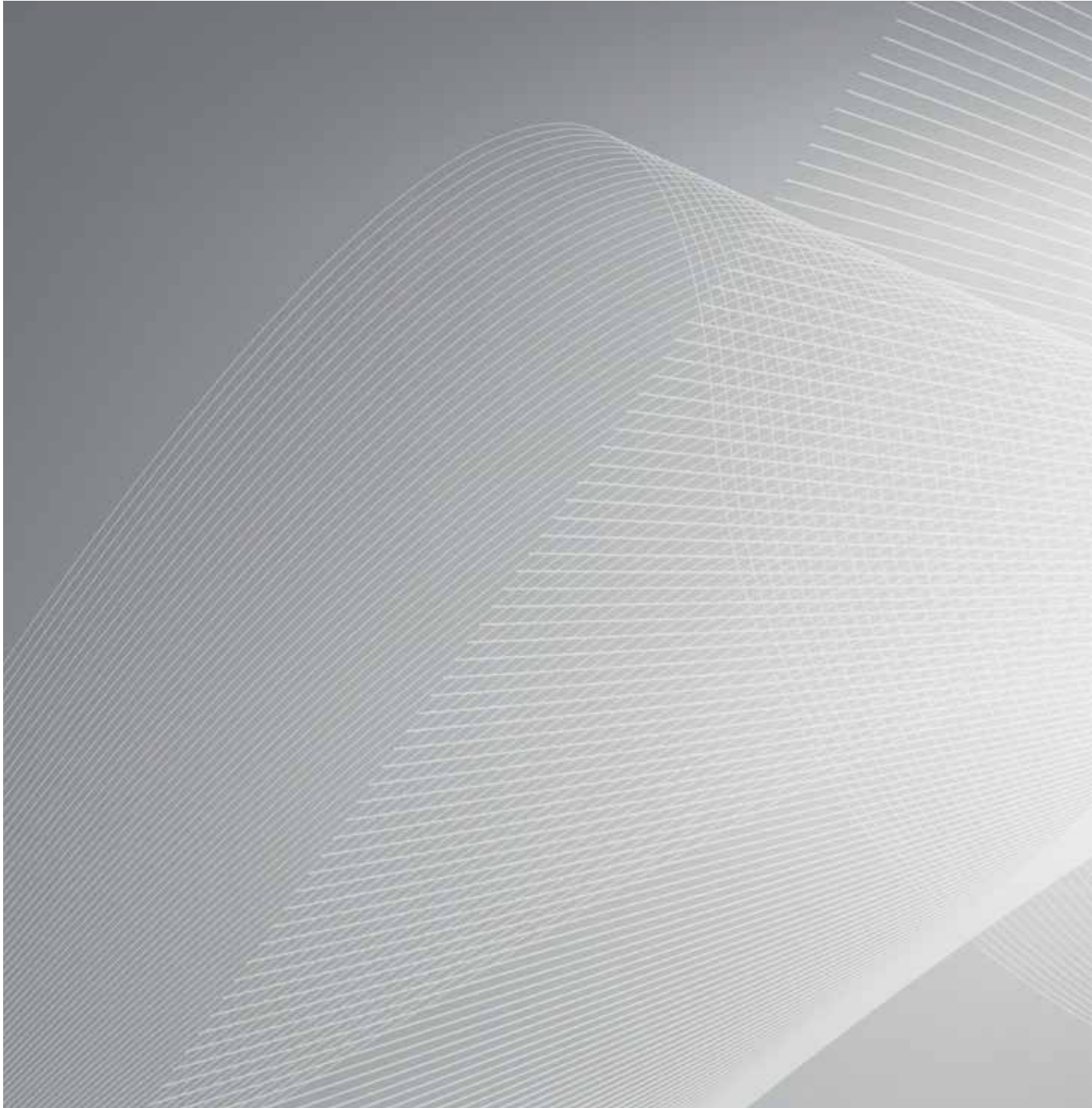
Die folgenden quantitativen Angaben geben Auskunft über die Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitungen der Unternehmen der gemFHG sowie der in den relevanten Gruppenunternehmen tätigen Führungskräfte und Mitarbeiter:

	Geschäftsleiter und Mitarbeiter der gemischten Finanzholding-Gruppe			
	gemFHG Gesamt	Markt*	Marktfolge**	Sonstige Gesellschaften ***
Anzahl Personen	4.162	543	1.458	2.161
Gesamtvergütung (in Mio €)	259,5	43,7	84,2	131,5
davon				
Fix (in Mio €)	240,5	39,9	78,9	121,7
Variabel (in Mio €)	19,0	3,9	5,4	9,8

\* Markt enthält Einheiten des Marktes der BSW, WBP und AM

\*\* Marktfolge enthält Einheiten der Marktfolge der BSW, WBP und AM \*\*\* Sonstige Gesellschaften: W&W, TBS, THYP, WWI, WWS, WH  
Durch mathematische Rundung können sich Abweichungen gegenüber der Addition der Einzelwerte ergeben.

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



**wüstenrot  
württembergische**