



www.ww-ag.com

Offenlegungsbericht Wüstenrot & Württembergische AG für die Finanzholding-Gruppe

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR für 2017

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 Finanzholding-Gruppe Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Finanzholding-Gruppe | Seite 3 |
| Verhältnis von fixer und variabler Vergütung Einbindung externer Berater | Seite 5 |
| Quantitative Angaben | Seite 6 |

Finanzholding-Gruppe

Offenlegung der Vergütungspolitik

Einleitung

Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR

Die W&W-Gruppe ist als unabhängige Finanzdienstleistungsgruppe in den Feldern „BausparBank“ und „Versicherung“ aktiv. Diese Geschäftsfelder bedingen eine differenzierte regulatorische Gruppenstruktur. Innerhalb des Konzerns wurde die Wüstenrot & Württembergische AG (W&W AG) als übergeordnetes Unternehmen der Finanzholding-Gruppe bestimmt.

Mit dem vorliegenden Offenlegungsbericht für das Geschäftsjahr 2017 setzt die Wüstenrot & Württembergische AG als übergeordnetes Unternehmen der Finanzholding-Gruppe die Anforderungen an die Offenlegung der Vergütungspolitik nach Artikel 450 Capital Requirements Regulation (CRR) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung in der Fassung vom 16.12.2013 (InstitutsVergV) für die folgenden Unternehmen um:

- Wüstenrot & Württembergische AG (W&W AG)
- 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 (WW AM)
- W&W Gesellschaft für Finanzbeteiligungen mbH (WWGfB)

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.

Vergütungspolitik und -governance

Als übergeordnetes Unternehmen einer 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-Gruppe 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 Ver-

gütungssysteme 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 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Bei der W&W AG und der BSW unterstützt ein 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 und Mitarbeiterinnen. Darüber hinaus stellt der Vergütungskontroll- und Personalausschuss sicher, dass die Vergütungssysteme und die Vergütungsstrategie auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sind, die in den Geschäfts- und Risikostrategien ausgerichtet sind.

Da die BSW ein bedeutendes Institut gemäß § 17 InstitutsVergV ist, überwacht der Vergütungskontroll- und Personalausschuss der BSW zusätzlich den Prozess zur Ermittlung der Risikoträger gemäß § 18 Abs. 2 InstitutsVergV. Der Vergütungskontroll- und Personalausschuss der BSW wird bei der Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme seit 2016 durch einen Vergütungsbeauftragten unterstützt. Der Vergütungsbeauftragte erstellt einen jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der BSW, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind. Der sogenannte Vergütungskontrollbericht wird gleichzeitig der Geschäftsleitung, dem Aufsichtsorgan und dem Vergütungskontroll- und Personalausschuss vorgelegt. Der Vergütungskontrollbericht wurde im Dezember 2017 vorgelegt.

Im Jahr 2017 hielten die Vergütungskontroll- und Personalausschüsse der W&W AG und der BSW jeweils zwei ordentliche Sitzungen ab. In diesen Sitzungen wurden unter anderem die Befassungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats zu Vergütungsfragen sowie Vergütungsentscheidungen vorbereitet. In der WBP werden die Aufgaben des Personals sowie des Vergütungskontrollausschusses durch den Aufsichtsrat selbst wahrgenommen.

Die Aufsichtsräte der W&W AG, BSW und WBP befassen sich 2017 in jeweils einer Sitzung mit Vergütungsfragen sowie einer Sitzung mit Vergütungsentscheidungen.

Die W&W AG unterliegt als Einzelunternehmen nicht der InstitutsVergV, die WBP unterliegt als Einzelunternehmen lediglich den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV. Beide Gesellschaften haben keinen Vergütungsbeauftragten bestellt.

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 Finanzholding-Gruppe risikobewusst zu handeln und ihr persönliches Potenzial voll auszuschöpfen. Darüber hinaus nehmen Interessenträger keinen gesonderten Einfluss.

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 Finanzholding-Gruppe

Den Geschäftsleitern der Unternehmen der Finanzholding-Gruppe 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 zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Bei den Geschäftsleitern der W&W AG, WBP und der W&W AM erfolgt die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung gestreckt in zwei Tranchen und zwar bis zur Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des Geschäftsjahres 2016 im Jahr 2017 wie folgt: 50 % wurden 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 Geschäftsleitern der TBS und THyp erfolgt die Auszahlung ebenfalls 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 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.

Bei den Geschäftsleitern der BSW erfolgt die Auszahlung 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 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.

Die Geschäftsleiter der WWGfB erhalten für ihre Geschäftsleitertätigkeit keine gesonderte Vergütung. Sie werden über ihre Mitarbeitertätigkeit entlohnt.

Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Finanzholding-Gruppe

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 Unternehmen der Finanzholding-Gruppe erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private Versicherungs- bzw. Bankgewerbe sowie Haustarifverträgen für die Servicegesellschaften. 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) unterhalb der ersten Führungsebene erhält eine Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die Betriebsvereinbarung 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 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 in den deutschen Gesellschaften historisch bedingt bis zu 33 % des Gesamtgehältes 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.

Die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der tschechischen Gesellschaften setzt sich ebenfalls aus einem Festgehalt und einer erfolgsabhängigen, variablen Vergütung zusammen. Der variable Anteil einer Jahresvergütung bewegt sich je nach Mitarbeitergruppe zwischen 14 % und 36 %. Bei den Bereichsleitern und Direktoren werden bei der Festlegung der erfolgsabhängigen Tantieme Kosten und Produktivitätsziele mit 40 %, Bereichsziele mit 40 %, individuelle Ziele mit 10 % und die Kompetenzbeurteilung mit 10 % gewichtet. Bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die eine variable Vergütung erhalten, werden die Bereichsziele mit 30 %, die individuellen Ziele mit 60 % und die Kompetenzbeurteilung mit 10 % gewichtet.

Vergütungen in Höhe von einer Million Euro oder mehr wurden in der Finanzholding-Gruppe nur an eine Person ausbezahlt.

Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Für die Mitglieder der Geschäftsleitungen sowie der in den Unternehmen tätigen Führungskräfte sowie 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 bestehende Obergrenze von 100 % der fixen Vergütung wird für alle Mitglieder der Geschäftsleitungen, Führungskräfte sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingehalten.

Die Relationen zwischen variabler und fixer Vergütung sind bei der W&W AG, BSW, WBP, TBS und THYP durchweg als angemessen im Sinne der InstitutsVergV einzuschätzen. Die Ausgestaltung der Gesamtvergütung zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen 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, 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 Geschäftsleiter der Unternehmen der Finanzholding-Gruppe sowie der in den relevanten Gruppenunternehmen tätigen Führungskräfte sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die in der BSW identifizierten Risikoträger und Risikoträgerinnen sind in der nachfolgenden Aufstellung enthalten. Eine detaillierte Offenlegung erfolgt durch die BSW.

Geschäftsleiter und Mitarbeiter

| in Mio € | Gesamt | Markt | Marktfolge | Sonstige Gesellschaften |
|------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------------------|
| Anzahl Personen | 4 471 | 819 | 1 170 | 2 482 |
| Gesamtvergütung | 255,9 | 51,9 | 63,4 | 140,6 |
| davon fix | 237,6 | 47,9 | 59,7 | 130,0 |
| davon variabel | 18,3 | 4,0 | 3,7 | 10,6 |

1 Markt enthält Einheiten des Marktes der BSW, WBP und AM.

2 Marktfolge enthält Einheiten der Marktfolge der BSW, WBP und AM.

3 Sonstige Gesellschaften: W&W, TBS, THYP, WWI, WWWS

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

...

Geschäftsleiter

| in Mio € | Gesamt |
|---|------------|
| Anzahl Personen | 22 |
| Gesamtvergütung | 6,1 |
| davon fix | 4,9 |
| davon variabel | 1,2 |
| Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung | |
| Einjährige variable Vergütung | 0,7 |
| Gewährte mehrjährige zurückbehaltene variable Vergütung | 0,5 |
| Während des Geschäftsjahres ausgezahlte variable Vergütung der Vorjahre | 0,3 |

