

BERICHT 2018

Offenlegung der Vergütungspolitik
gemäß Artikel 450 CRR

W&W AG für die Finanzholding-Gruppe



wüstenrot
württembergische

Inhaltsverzeichnis

Offenlegung der Vergütungspolitik

Einleitung Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR	Seite 2
Vergütungspolitik und –governance	Seite 2
Vergütungssysteme Zielsetzung der Vergütungssysteme Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Unternehmen der Finanzholding-Gruppe Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Finanzholding-Gruppe	Seite 3
Verhältnis von fixer und variabler Vergütung Einbindung externer Berater	Seite 6
Quantitative Angaben	Seite 7

Finanzholding-Gruppe

Offenlegung der Vergütungspolitik

Einleitung

Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 450 CRR

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

Mit dem vorliegenden Offenlegungsbericht für das Geschäftsjahr 2018 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) um.

Der Finanzholding-Gruppe gehören (Stand: 31.12.2018) folgende Unternehmen an:

- 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)
- W&W Investment Managers DAC (AD)
- W&W Asset Management Dublin DAC (AMD)

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben für das Geschäftsjahr 2018 die Vergütungspolitik und -praxis für die Geschäftsleiter sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen der Finanzholding-Gruppe. Ergänzend werden Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung dargestellt.

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 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 Verantwortung für die Vergütungspolitik - und damit für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme - in den relevanten Unternehmen obliegt dem jeweiligen Aufsichtsorgan für die Vergütung der Geschäftsleiter und der jeweiligen Geschäftsleitung für die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSW, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind. Der Vergütungskontrollbericht wurde im Dezember 2018 gleichzeitig der Geschäftsleitung, dem Aufsichtsorgan und dem Vergütungskontroll- und Personalausschuss vorgelegt.

Im Jahr 2018 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, WBP, TBS und THYP befassten sich 2018 in jeweils einer Sitzung mit Vergütungsfragen sowie einer Sitzung mit Vergütungsentscheidungen. Die W&W AG als Einzelunternehmen unterliegt ebenso wie die WWS und WWI als Anbieter von Nebendienstleistungen, nicht der InstitutsVergV. Die WBP und die WW AM unterliegen als Einzelinstitute lediglich den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV. In 2018 befasste sich die Alleingesellschafterin der WW AM in zwei Beschlüssen mit Vergütungsfragen und -entscheidungen, die Alleingesellschafterin der WWS sowie der WWI befasste sich in drei Beschlüssen mit Vergütungsthemen. Das Directors Board von AD und AMD befasste sich jeweils in vier Sitzungen mit Vergütungsthemen.

Vergütungssysteme

Zielsetzung der Vergütungssysteme

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

Die in der Geschäftsstrategie niedergelegten Ziele und Planungen der wesentlichen Geschäftsaktivitäten bilden die Grundlage für die Festlegung der Unternehmens- und Individualziele. Die Vergütungssysteme werden zudem an den Vergütungsgrundsätzen, die Unternehmenswerte wie Nachhaltigkeit und verantwortliches Handeln widerspiegeln, ausgerichtet.

Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Mitglieder der Aufsichtsräte erhalten eine ausschließlich fixe Vergütung.

Vergütungssystem der Geschäftsleiter der Unternehmen der Finanzholding-Gruppe

Den Geschäftsleitern der inländischen und tschechischen 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 (IFRS-Jahresergebnis des W&W-Konzerns, HGB-Jahresergebnis der Gesellschaft, 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 HGB-Jahresergebnis „je Unternehmen/Geschäftsfeld“ nach Steuern 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 wie folgt: 40 % werden im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrades sofort ausgezahlt, die anderen 60 % des erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteils werden über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten und unter den Vorbehalt von Verfallsklauseln gestellt. 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 von WWS und WWI erhalten die erfolgsabhängige Vergütung im Folgejahr nach Feststellung des Zielerreichungsgrades in einem Betrag. Die Geschäftsleiter der WWGfB erhalten für ihre Geschäftsleitertätigkeit keine gesonderte Vergütung. Sie erhalten ihre Vergütung ausschließlich über ihre Hauptverträge bei anderen Unternehmen des W&W-Konzerns.

Die Geschäftsleiter der irischen Tochtergesellschaften AD und AMD erhalten ein festes jährliches Grundgehalt sowie einen Jahresbonus von bis zu 100% des jährlichen Grundgehalts. Die Bonuszahlungen sind von der vollständigen oder teilweisen Einhaltung der vereinbarten Bedingungen abhängig. Diese Bedingungen können persönliche Ziele umfassen, die mit der Leistung des betreffenden Geschäftsleiters, der Lieferung der jährlichen Geschäftsergebnisse durch die Gesellschaft oder dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses verbunden sind. Nach Feststellung der Erfüllung der Bedingungen des Bonusprogramms wird der Bonus im Dezember eines Jahres in einem Betrag ausgezahlt. Die einjährigen Bonusprogramme fördern und belohnen die Erreichung der Unternehmensziele.

Um gemeinsame Ziele für die Geschäftsleitung und die Aktionäre der Gesellschaft zu fördern, besteht die Möglichkeit einer Vergütung über zusätzliche Anreizsysteme für die Geschäftsleitung. Diese Anreizsysteme können jede Form der variablen Vergütung umfassen, einschließlich aktienbasierter Instrumente sowie nicht aktienbasierter Anreizvereinbarungen. In 2018 wurde von diesen Anreizsystemen kein Gebrauch gemacht.

Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Finanzholding-Gruppe

Die Vergütungssysteme der Führungskräfte unterhalb der Geschäftsleiterebene sowie diejenigen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen sich in den Unternehmen der Finanzholding-Gruppe, insbesondere der W&W AG, BSW, WBP, WW AM, WWS und der WWI, 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 im jeweiligen Unternehmen. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** der inländischen Unternehmen der Finanzholding-Gruppe erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private Versicherungs- bzw. Bankgewerbe sowie Haustarifverträgen für die Servicegesellschaften WWI und WWS. 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. Dabei kann die variable Vergütung bei einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den deutschen Gesellschaften historisch bedingt bis zu 26% des Gesamtgehaltes ausmachen. Bei dem deutlich überwiegenden Anteil der Mitarbeiterinnen und 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.

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der tschechischen Gesellschaften (THYP und TSB) 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine variable Vergütung erhalten, werden die Bereichsziele mit 30 %, die individuellen Ziele mit 60 % und die Kompetenz-Beurteilung mit 10 % gewichtet.

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der irischen Gesellschaften (AM und AMD) setzt sich ebenfalls aus einem festen jährlichen Grundgehalt und einem Jahresbonus zusammen. Der Jahresbonus beträgt maximal 50% des jährlichen Grundgehalts. Die Bonuszahlungen sind von der vollständigen oder teilweisen Einhaltung der vereinbarten Bedingungen abhängig. Diese Bedingungen können persönliche Ziele umfassen, die mit der Leistung des betreffenden Mitarbeiters, den jährlichen Geschäftsergebnissen der Gesellschaft oder dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses verbunden sind. Im Übrigen gilt das zur Geschäftsleitung Ausgeführte. In 2018 wurde auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Anreizsystemen kein Gebrauch gemacht.

Die WWGfB beschäftigt keine eigenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, sondern bedient sich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Unternehmen. Das Vergütungssystem entspricht dem oben beschriebenen System für leitende Angestellte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Vergütungen in Höhe von einer Million Euro oder mehr wurden in der Finanzholding-Gruppe in 2018 nur an eine Person ausgezahlt. Die Vergütung lag zwischen 1 Million EUR und 1,5 Millionen EUR.

Es werden keine Aktien oder Aktienoptionen als variable Vergütung für Geschäftsleiter oder für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzholding-Gruppe ausgegeben.

Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

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

Die Relationen zwischen fixer und variabler 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 festen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Auch die Relation zwischen variabler und fixer Vergütung bei der WWS und WWI folgt den gleichen Grundsätzen und ist als angemessen einzuschätzen.

Die Relation zwischen dem festen jährlichen Grundgehalt und dem Jahresbonus bei der AD und AMD ist ebenfalls angemessen. Der Jahresbonus beträgt bis zu 100% des fixen Jahresgrundgehalts.

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 Vergütungen der Mitglieder des Aufsichtorgans, der Mitglieder der Geschäftsleitung der Unternehmen der Finanzholding-Gruppe sowie der in den relevanten Gruppenunternehmen tätigen Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offengelegt. Die in der BSW identifizierten Risikoträgerinnen und Risikoträger sind in der nachfolgenden Aufstellung enthalten. Eine detaillierte Offenlegung erfolgt durch die BSW.

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.

Die Offenlegung erfolgt getrennt für Mitglieder des Aufsichtorgans, 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	Unter- nehmens- funktionen ⁵	Unabhängige Kontroll- funktionen ⁶	Sonstige Geschäfts- bereiche
in Mio € ¹								
Mitglieder (nach Köpfen)	54	30						
Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Köpfen zum Ende des Jahres 2018			60	1 499	87	116	207	2 199
Gesamtzahl der Mitarbeiter nach in FTE zum Ende des Jahres 2018			54	1 194	75	107	168	1 906
Gesamte Vergütung für das Jahr 2018	1,1	7,6	4,5	76,3	7,5	11,2	12,6	129,4
davon gesamte fixe Vergütung	1,1	6,6	4,1	71,9	6,4	10,5	11,6	120,7
davon gesamte variable Vergütung	0,0	0,9	0,4	4,5	1,1	0,7	0,9	8,8
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung								
Einjährige variable Vergütung	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gewährte mehrjährige zurückbehaltene variable Vergütung	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Während des Geschäftsjahres ausgezahlte variable Vergütung der Vorjahre	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

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..

