



www.ww-ag.com

Offenlegungsbericht

W&W Asset Management GmbH

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß § 16 InstitutsVergV für 2017



**wüstenrot
württembergische**

Inhaltsverzeichnis

Offenlegung der Vergütungspolitik

Einleitung	Seite 2
Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV	
Vergütungspolitik und -governance	Seite 2
Vergütungssysteme	Seite 3
Zielsetzung der Vergütungssysteme	
Vergütungssystem der Geschäftsführer der W&W Asset Management GmbH	
Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der W&W Asset Management GmbH	
Verhältnis von fixer und variabler Vergütung	Seite 4
Einbindung externer Berater	
Quantitative Angaben	Seite 5

W&W Asset Management GmbH

Offenlegung der Vergütungspolitik

Einleitung

Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

Die W&W Asset Management GmbH hat gemäß § 16 Abs. 1 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Fassung vom 16. Dezember 2013 Informationen zu Vergütungssystemen offenzulegen.

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben für das Geschäftsjahr 2017 die Vergütungspolitik und -praxis für die Geschäftsführer sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Ergänzend werden Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung der genannten Zielgruppe dargestellt.

Die Anforderungen an die Offenlegung der Vergütungspolitik nach § 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. Nach der Neuregelung erfolgt für die W&W Asset Management GmbH ab 2018 keine gesonderte Offenlegung, sondern diese erfolgt durch das übergeordnete Unternehmen der Finanzholding-Gruppe auf konsolidierter Datenbasis.

Vergütungspolitik und -governance

Die W&W Asset Management GmbH ist ein Unternehmen einer Finanzholding-Gruppe. Als übergeordnetes Unternehmen dieser Finanzholding-Gruppe ist die Wüstenrot & Württembergische AG (W&W AG) gemäß § 27 InstitutsVergV zur Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie verpflichtet.

Die durch den Vorstand der W&W AG festgelegte gruppenweite Vergütungsstrategie leitet sich aus der Geschäfts- und der Risikostrategie der W&W AG ab und bildet einen verbindlichen Rahmen für die Vergütungspolitik. Durch die gruppenweite Vergütungsstrategie wird vermieden, dass unangemessene Vergütungsstrukturen in einem gruppenangehörigen Unternehmen Fehlanreize setzen, die zur Eingehung übermäßig hoher Risiken führen. Dies soll durch Vergütungsstrukturen gewährleistet werden, die zur Gruppenstrategie konsistent sind. Alle zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme sind mit der Geschäftsstrategie-, der integrierten Risikostrategie, der Group Risk Policy und der Vergütungsstrategie der W&W AG vereinbar und auf die darin niedergelegten Ziele, insbesondere die langfristige Sicherung des erfolgreich betriebenen Bauspar-, Kredit- und Versicherungsgeschäfts, ausgerichtet. Die Vergütungssysteme leisten einen effektiven Beitrag zur Erreichung dieser Ziele und unterstützen zudem die konservative Risikoausrichtung der W&W-Gruppe. Die gruppenweite Vergütungsstrategie wurde in 2017 auf Ausrichtung und Aktualität überprüft. Gegenüber dem Vorjahr haben sich keine wesentlichen Änderungen ergeben.

Die Verantwortung für die Vergütungspolitik - und damit für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme - obliegt der Gesellschafterversammlung für die Vergütung der Geschäftsführer und die Geschäftsführung für die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Vergütungssysteme

Zielsetzung der Vergütungssysteme

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dient dazu, Geschäftsführer sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu motivieren, im nachhaltigen Interesse der W&W Asset Management GmbH risikobewusst zu handeln und ihr persönliches Potenzial voll auszuschöpfen.

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

Vergütungssystem der Geschäftsführer der W&W Asset Management GmbH

Für das Vergütungssystem der Geschäftsführer ist die Alleingesellschafterin verantwortlich. Die Alleingesellschafterin achtet bei der Festsetzung der Vergütung darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Geschäftsführers sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne Gründe überschritten wird. Die Vergütung ist in einem schriftlichen Anstellungsvertrag geregelt. Den Geschäftsführern der W&W Asset Management GmbH 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 die Alleingesellschafterin 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 von der Alleingesellschafterin 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 von der Alleingesellschafterin festgesetzten variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung des Zielerreichungsgrades durch die Alleingesellschafterin in zwei Teilbeträgen. Bis zur Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des Geschäftsjahres 2016 im Jahr 2017 wurden 50 % 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.

Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der W&W Asset Management GmbH

Die Vergütungssysteme der Führungskräfte unterhalb der Ebene der Geschäftsführer sowie diejenigen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die die Geschäftsführung verantwortlich ist, stellen sich wie folgt dar:

Die Vergütung **der leitenden Angestellten** der ersten Führungsebene unterhalb der Ebene der Geschäftsführer setzt sich in der Regel aus einem Festgehalt und einer erfolgsabhängigen Zielantieme 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 Geschäftsführer. Das Gleiche gilt für die Bandbreite der Zielerreichung. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt vollständig nach Feststellung des Zielerreichungsgrades im 2. Quartal des Folgejahres.

Die Vergütung **der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen** der W&W Asset Management GmbH erfolgt unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit nach den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe. 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 unterhalb der ersten Führungsebene erhält eine Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Ausgehend von einem Zielgehalt von 100 % werden 80 % (80/120er-Modell) bzw. 90 % (90/110er-Modell) fix ausgezahlt. Der variable Anteil beträgt somit bis maximal 18 % im 90/110er Modell und bis maximal 33 % im 80/120er Modell.

Die variable Vergütung bemisst sich jeweils anhand des Zielerreichungsgrades ausschließlich individueller Ziele. Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Zielerreichungsgrades vollständig im 2. Quartal des Folgejahres.

Es werden keine Aktien oder Aktienoptionen als variable Vergütung für die Geschäftsführer oder für leitende Angestellte ausgeben.

Der Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung ist ausgeschlossen, wenn und soweit zwingende aufsichtsrechtliche Gründe in einem Geschäftsjahr der Zahlung entgegenstehen.

Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Für die Geschäftsführer sowie der in der W&W Asset Management GmbH tätigen Führungskräfte und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird durch die bestehenden individualvertraglichen und - wenn in Anwendung - kollektivrechtlichen Regelungen zur Vergütung unterhalb der Ebene der Geschäftsführer 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 bei allen Mitgliedern der Geschäftsführung, Führungskräften, sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterschritten.

Die Relationen zwischen variabler und fixer Vergütung sind bei der W&W Asset Management GmbH 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 Geschäftsführern 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 zur Umsetzung der neuen Regelungen der InstitutsVergV in der Fassung vom 25.07.2017 hat die W&W AG als übergeordnetes Unternehmen der W&W Asset Management GmbH in 2017 Dienste eines Beratungsunternehmens 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 Geschäftsführer der W&W Asset Management GmbH (W&W AM), der Führungskräfte sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:

Gesamtvergütung aller Geschäftsführer, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der AM

in Mio €	Gesamt	Markt	Marktfolge
Anzahl Personen	169,0	136	33
Gesamtvergütung	12,7	10,7	2,0
davon fix	11,4	9,5	1,9
davon variabel	1,4	1,2	0,2

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

