

Offenlegung gemäß § 65a Bankwesengesetz (BWG)

Gemäß § 65a Bankwesengesetz (BWG) ist die Bausparkasse Wüstenrot AG dazu verpflichtet, die Einhaltung der Bestimmungen der §§ 5 (1) Z.6 bis Z.9a, 28a (5) Z.1 bis Z.5, 29, 39b (samt Anlage), 39c, 64 (1) Z.18 und Z.19 BWG auf ihrer Website darzustellen.

1) Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend Eignungsprüfungen von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (§§ 5 Abs.1 Z.6 bis Z.9a, 28a Abs.5 Z.1 bis Z.5 BWG)

Zur Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen an die fachliche Eignung, erforderliche Erfahrung und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie von Inhabern von Schlüsselfunktionen wurde in der Bausparkasse Wüstenrot AG eine Fit & Proper Policy erlassen. Diese stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung der Mitglieder des Aufsichtsrats, des Vorstandes und der Mitarbeiter in Schlüsselpositionen dar und steht mit den professionellen Werten und langfristigen Interessen der Bausparkasse Wüstenrot AG in Einklang. Es werden Kriterien für die Beurteilung der Eignung, die erforderlichen Unterlagen und der Prozess für die Sicherstellung der Eignung sowie der anlassbezogenen Reevaluierung festgelegt.

Für Vorstand, Aufsichtsrat und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen gelten aufgrund ihrer Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Instituts spezifische Anforderungen in Bezug auf ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Die geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen jeder einzelnen Person im Hinblick auf die kollektiven Anforderungen an die Zusammensetzung der Gremien stellen sicher, dass auf Basis eines guten Verständnisses für die Geschäftstätigkeit, die Risiken und die Governance Struktur der Bausparkasse sowie die Kenntnis der regulatorischen Rahmenbedingungen gut informierte und kompetente Entscheidungen für die Führung der Bausparkasse getroffen werden.

Die fachlichen Anforderungen richten sich nach den jeweils zu besetzenden Funktionen. Unabhängig davon müssen jedoch sämtliche Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie Mitarbeiter in Schlüsselpositionen persönlich zuverlässig sein.

2) Information über die Einhaltung der Bestimmungen betreffend den Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)

Die Bausparkasse Wüstenrot AG hat entsprechend der Verpflichtung gemäß § 29 BWG einen Nominierungsausschuss im Aufsichtsrat eingerichtet. Dieser ermittelt geeignete Bewerber für die Besetzung frei werdender Stellen im Vorstand und unterbreitet dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge. Darüber hinaus unterstützt er den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Vorschlägen an die Hauptversammlung bezüglich für die Besetzung frei werdender Stellen im Aufsichtsrat. Zudem hat der Nominierungsausschuss gemäß § 29 Z.4 BWG eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht im Vorstand und Aufsichtsrat festgelegt und eine Strategie entwickelt, um dieses Ziel zu erreichen.

3) Informationen über die Einhaltung der Grundsätze der Vergütungspolitik und Vergütungspraktiken (§ 39b, Anlage zu § 39b BWG)

In der Wüstenrot Gruppe werden die Grundsätze der Vergütungspolitik durch die Vergütungsrichtlinie der Wüstenrot Gruppe vorgegeben. In dieser Vergütungsrichtlinie werden unter anderem Abschnitte der EBA Guidelines on sound remuneration policies (EBA/GL/2015/22) für die in den Anwendungsbereich der Vergütungsrichtlinie fallenden Institute der Wüstenrot Gruppe als verbindliche Rahmenbedingungen und Mindestanforderungen für die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis festgelegt. Vom Anwendungsbereich sind unter anderem die Bausparkasse Wüstenrot AG (Österreich), die Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s. (Slowakei) und die Wüstenrot stambena štedionica d.d. (Kroatien) erfasst. Die einzelnen Institute besitzen eigene Vergütungsrichtlinien.

Auf die Bausparkasse Wüstenrot AG ist weiters die Vergütungsrichtlinie der Bausparkasse Wüstenrot AG anwendbar. Diese setzt die rechtlichen Rahmenbedingungen um, insbesondere jene aus der 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 (CRD IV) und der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen (CRR), deren Bestimmungen auf nationaler Ebene im Wesentlichen durch die §§ 39b und 39c BWG sowie die Anlage zu § 39b BWG umgesetzt sind.

Die Vergütungsrichtlinien werden vom Vergütungsausschuss der Bausparkasse Wüstenrot AG, die Richtlinie der Gruppe gemeinsam mit dem Aufsichtsrat der Wüstenrot Versicherungs-AG, festgelegt. Die Richtlinien werden in jährlich wiederkehrenden Prozessen evaluiert und bei Bedarf, insbesondere bei Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen, angepasst.

Die Vergütungspolitik steht mit dem Geschäftsmodell, dem spezifischen Risikoprofil und den langfristigen Interessen bzw. Zielen des Instituts im Einklang. Zu den wesentlichen Merkmalen der Vergütungspolitik gehören beispielsweise ein ausgewogenes Verhältnis von fester und variabler Vergütung, festgelegte Risiko- und Leistungskriterien, die Auswirkung auf die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile haben können, oder die Festlegung spezieller

Grundsätze zur Vergütung von identifizierten Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt.

4) Informationen zur Einhaltung der Bestimmungen über den Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)

In der Bausparkasse Wüstenrot AG wurde ein den Anforderungen des § 39c BWG entsprechender Vergütungsausschuss eingerichtet. Der Vergütungsausschuss der Bausparkasse Wüstenrot AG legt die Vergütungsrichtlinie der Bausparkasse Wüstenrot AG fest, überwacht deren Umsetzung und überprüft diese jährlich.

Seine Aufgaben in Bezug auf Vergütungspolitik und Vergütungspraktiken ergeben sich im Wesentlichen aus den anwendbaren Vergütungsrichtlinien. Insbesondere gehört zu seinen Aufgaben die Vorbereitung von Beschlüssen zum Thema Vergütung, die Überwachung der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, sowie die jährliche Genehmigung der identifizierten Mitarbeiter.

5) Informationen bezüglich den Niederlassungen und der Gesamtkapitalrentabilität (§ 64 Abs.1 Z.18 und Z.19 BWG)

Zum Bilanzstichtag 31.12.2018 betrug die Gesamtkapitalrentabilität (als Quotient des Jahresergebnisses nach Steuern geteilt durch die Bilanzsumme) 0,68 %.

Hinsichtlich der Geschäftsstellen und Niederlassungen dürfen wir auf Seite 70 des Geschäftsberichtes 2018 der Bausparkasse Wüstenrot AG verweisen. Der aktuelle Geschäftsbericht der Bausparkasse Wüstenrot AG steht auf der Wüstenrot-Website unter [Über uns/Konzern/Geschäftsberichte & -zahlen/Geschäftsberichte BWAG](#) zur Verfügung.