



Die Eiche. Ihr langsames
Wachstum führt zu der
besonderen Dichte und
Stabilität ihres Holzes.

Gewachsene Stabilität. Der Vergütungsbericht 2016.

Inhaltsverzeichnis.

1. Einleitung.....	3
2. Vergütungs-Governance der LBBW.....	4
2.1 Strukturen der Governance und Entscheidungsprozesse zur Vergütung.....	4
2.2 Vergütungskontrollausschuss.....	5
2.3 Vergütungsbeauftragter.....	6
2.4 Maßgebliche Interessenträger.....	7
2.5 Externe Beratung.....	7
3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme.....	8
3.1 Konzernvergütungsstrategie.....	8
3.2 Vergütungsstruktur und Vergütungselemente.....	9
3.3 Festsetzung der konzernweiten erfolgsabhängigen variablen Vergütung.....	13
4. Vergütungssysteme in der LBBW.....	14
4.1 Vorstände.....	14
4.2 Risk Taker.....	16
4.3 Non-Risk Taker.....	19
5. Vergütungskennziffern.....	20
5.1 Methodik.....	20
5.2 Übersicht LBBW (Bank).....	21
5.3 Aufgliederung nach Vergütungssystemen.....	22
5.4 Aufgliederung nach der EBA-Definition.....	23

1. Einleitung.

Die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) hat als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 Informationen hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu veröffentlichen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die LBBW als CRR-Institut nach § 16 Absatz 1 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR). Der Vergütungsbericht bezieht sich ausschließlich auf die LBBW (Bank).

Hiernach hat die LBBW für Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil der Bank auswirkt (sogenannte Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2016 und stellt die Risk Taker-Vergütung im Zusammenhang mit den Vergütungssystemen der anderen Mitarbeitergruppen in der LBBW dar.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

- Vergütungs-Governance der LBBW
- Ausgestaltung der Vergütungssysteme
- Vergütungssysteme in der LBBW
- Vergütungskennziffern

Es handelt sich bei diesem Bericht um die Offenlegung zu den Vergütungssystemen der LBBW (Bank). Offenlegungspflichtige Töchter des Konzerns legen ihre Vergütungssysteme in eigenen Berichten offen.

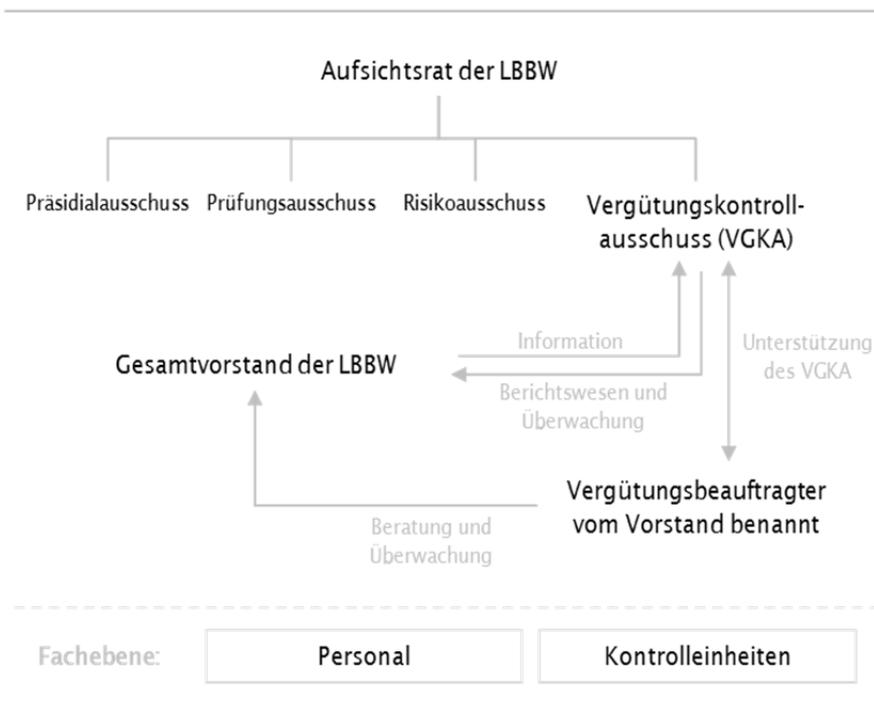
2. Vergütungs-Governance der LBBW.

2.1 Strukturen der Governance und Entscheidungsprozesse zur Vergütung.

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV hat die LBBW neben den Anforderungen für die Ausgestaltung und Offenlegung der Vergütung auch die veränderten Anforderungen an die Vergütungs-Governance zu erfüllen.

Sämtliche Vergütungsangelegenheiten sowie die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen werden durch die Vergütungs-Governance-Struktur entschieden bzw. überwacht:

Vergütungs-Governance-Struktur der LBBW
(basierend auf § 25d Absatz 12 KWG und den Bestimmungen der InstitutsVergV)



- Der Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Vorstände der LBBW.
- Der Vergütungskontrollausschuss überwacht als Ausschuss des Aufsichtsrats die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und deren Übereinstimmung mit den Geschäfts- und Risikostrategien sowie der Konzernvergütungsstrategie im Rahmen seiner Kontrollfunktion.
- Der Gesamtvorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Die einzelnen Vorstandsmitglieder wirken im rechtlich zulässigen Rahmen auf die

- Umsetzung im Konzern durch ihre Mandate in den Aufsichtsräten bei den Tochtergesellschaften bzw. über das Gesellschaftermandat hin.
- Der Vergütungsbeauftragte unterstützt den Vergütungskontrollausschuss/Aufsichtsrat bei seiner Überwachungsfunktion und wird laufend in die Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu-/Weiterentwicklung eingebunden. Außerdem nimmt er Kenntnis über die Neu- und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der Tochtergesellschaften
 - Der Bereich Personal bereitet auf der Fachebene die Gestaltung der Vergütungssysteme und die Entscheidungen des Vorstands vor und setzt diese um.
 - Die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 (9) InstitutsVergV werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden. In der LBBW sind dies die Bereiche Compliance, Finanzcontrolling, Konzernrevision, Personal, Konzernrisikoccontrolling sowie das gesamte Risikomanagement.
 - Führungskräfte wenden die bereitgestellten Instrumente zu Leistungsmanagement und Vergütung im Rahmen ihrer Führungs- und Managementrolle an.

2.2 Vergütungskontrollausschuss.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat als Aufsichtsorgan bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter und Mitarbeiter. Dieser arbeitet eng mit dem Risikoausschuss der LBBW zusammen und bezieht interne Kontroll- und sonstige Bereiche in seine Arbeit ein. Zu seinen Aufgaben gehört vor allem die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme. Dabei berücksichtigt er insbesondere deren Auswirkungen auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement der Bank. Zudem berät dieser den Vorstand in grundsätzlichen Vergütungsfragen, weist den Vorstand auf mögliche Fehlentwicklungen bei den Vergütungssystemen hin und gibt Anregungen zu Korrekturen.

Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und gewährleistet damit eine engere Anknüpfung und Fokussierung des Aufsichtsrats auf Vergütungsangelegenheiten des Konzerns. Er besteht aus einem Vorsitzenden, einem stellvertretenden Vorsitzenden und drei Mitgliedern.

Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses im Jahr 2016.

Vorsitzender	Christian Brand (ehem. Vorsitzender des Vorstands der L-Bank)
Stv. Vorsitzende	Edith Sitzmann MDL seit 26. September 2016 (Ministerin für Finanzen des Landes Baden-Württemberg)
	Dr. Nils Schmid MDL bis 30. Mai 2016 (Minister a. D.)
Mitglieder	Fritz Kuhn (Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Stuttgart)
	Peter Schneider (Präsident des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg)
	Norbert Zipf (Beschäftigtenvertreter der Landesbank Baden-Württemberg)

Im Berichtsjahr fand sich der Vergütungskontrollausschuss zu insgesamt fünf Sitzungen zusammen und nahm dabei seine gesetzlich zugewiesenen Aufgaben wahr.

2.3 Vergütungsbeauftragter.

Der Vorstand hat nach Anhörung des Aufsichtsrats den Vergütungsbeauftragten zum 01. September 2015 wiederbestellt, die Bestellung eines neuen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten erfolgte zum 09. November 2015.

Zu den gesetzlich definierten Aufgaben des Vergütungsbeauftragten gehört nach § 24 InstitutsVergV insbesondere die ständige Überwachung der Angemessenheit der Mitarbeiter-Vergütungssysteme sowie die Unterstützung des Aufsichtsrats und des Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben. Der Vergütungsbeauftragte stimmt sich in seiner Aufgabenstellung eng mit dem Vergütungskontrollausschuss bzw. dessen Vorsitzenden ab und erteilt diesem auch Auskunft bei Anfragen.

Er fasst jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten (Vergütungskontrollbericht), den er zeitgleich dem Gesamtvorstand, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungskontrollausschuss zur Verfügung stellt.

Der Fokus der Tätigkeit des Vergütungsbeauftragten liegt auf der Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme, die wesentlich durch die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen geprägt wird. Er arbeitet hierbei mit den anderen Kontroll- und Überwachungsfunktionen der LBBW zusammen.

2.4 Maßgebliche Interessenträger.

Neben den oben beschriebenen Funktionen gibt es weitere maßgebliche Interessenträger:

Eigentümer.

Die Hauptversammlung beschließt in den im Gesetz über die LBBW und in der Satzung ausdrücklich bestimmten Fällen namentlich über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie die Aufwandsentschädigung der Beiräte. Zudem sind die Eigentümer entsprechend der Eigentümeranteile an der LBBW mit entsandten Mitgliedern im Aufsichtsrat vertreten. Somit ist sichergestellt, dass die Eigentümer in die Ausgestaltung der Vergütungssysteme eingebunden sind und jährlich Informationen über die Vergütung der Beschäftigten erhalten.

Beschäftigte vertreten durch den Personalrat.

Im Rahmen der Beteiligungsrechte des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg (LPVG Ba-Wü) wird der Personalrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen.

2.5 Externe Beratung.

Für regulatorische Fragestellungen bezüglich der Vergütungs-Governance wurden Beratungsleistungen von der Unternehmensberatung compgovernance in Anspruch genommen.

Die LBBW nimmt jährlich an externen Vergütungsstudien teil und prüft im Rahmen der jährlichen Vergütungsrunden die Angemessenheit der Vergütung der Beschäftigten der LBBW gegenüber den Marktgegebenheiten. Im Jahr 2016 wurden so Marktvergleiche von den unabhängigen externen Beratern Willis Towers Watson, McLagan und hkp eingeholt.

3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

3.1 Konzernvergütungsstrategie.

Die Konzernvergütungsstrategie (gemäß. § 4 InstitutsVergV) der LBBW ist Teil der ganzheitlichen HR-Strategie und beschreibt den inhaltlichen Rahmen für die mittel- und langfristig orientierte strategie- und risikoorientierte Vergütungsgestaltung im Konzern. Sie stellt den Rahmen für die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme im LBBW-Konzern dar (§ 27 InstitutsVergV). Sie wird aus der übergeordneten Geschäfts- und Risikostrategie hergeleitet. Damit wird sichergestellt, dass die strategischen Vorgaben in die Vergütungssysteme und -prozesse der LBBW umgesetzt werden. Die Vergütungsparameter für die variable Vergütung unterstützen somit die nachhaltige Erreichung der aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Ziele.

Das übergeordnete Ziel der Vergütungsstrategie ist eine strategiekonforme und risikoorientierte Gestaltung der Vergütungssysteme. Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen ist dabei Kernpunkt der Konzernvergütungsstrategie, welche den Rahmen für Leistung und Vergütung der Beschäftigten innerhalb der Governance vorgibt.

Wesentliche Eckpunkte der Konzernvergütungsstrategie sind:

- Implementierung und Überwachung der regulatorischen Anforderungen in den Instrumenten und Prozessen,
- Einbettung von Leistungsmanagement- und Vergütungsprozessen in die Grundsätze der Unternehmenssteuerung und des Risikomanagements,
- Fokussierung des Handelns der Beschäftigten auf gewollte unternehmenswertsteigernde Ziele,
- Risikoorientiertes Leistungsmanagement, d.h. angemessene Risiken eingehen und diese kontrollieren,
- Honorierung des erzielten nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolgs durch variable Vergütung,
- Sicherung der Wettbewerbsposition als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt.

Vor dem Hintergrund dynamischer externer Einflussfaktoren (wie der Verschärfung des regulatorischen Umfelds der Geschäftstätigkeit der LBBW) erfolgt eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Geschäfts- und Risikostrategien. In der Konzernvergütungsstrategie wird dies reflektiert, indem die Konzernvergütungsstrategie mindestens jährlich sowie bei Strategieanpassungen überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.

Die Konzernvergütungsstrategie wird mit den Kontrolleinheiten abgestimmt sowie vom Gesamtvorstand der LBBW verabschiedet und im Vergütungskontrollausschuss erörtert.

Durch die Ausgestaltung der Konzernvergütungsstrategie sowie durch die Einrichtung und Arbeit des Vergütungskontrollausschusses hat die LBBW eine stabile Governance-Struktur, die eine angemessene Ausgestaltung, Umsetzung und Kontrolle der Vergütungssysteme gewährleistet.

Die Konzernvergütungsstrategie sowie die Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist für alle Mitarbeiter im Rahmen der schriftlich fixierten Ordnung (SfO) im Intranet der LBBW zugänglich. Alle neu in die LBBW eintretenden Beschäftigten werden zusätzlich über die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme informiert.

3.2 Vergütungsstruktur und Vergütungselemente.

Die Vergütungssysteme der LBBW orientieren sich an Leistung, Ergebnis und Markt. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Vorgaben auf Basis der InstitutsVergV und weiterer Vorschriften umfassend sichergestellt. Die variablen Vergütungsanreize werden eng an den nachhaltigen Unternehmenserfolg gekoppelt und sind so ausgestaltet, dass Interessenkonflikte im Hinblick auf Kundeninteressen vermieden werden. Im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen zeichnen sich alle Vergütungssysteme durch Einfachheit und Klarheit aus und gewährleisten gleichzeitig, dass sich die LBBW im Wettbewerbsumfeld am Arbeitsmarkt erfolgreich positionieren kann.

Die LBBW gewährt im Marktvergleich angemessene (fixe und variable) Vergütungen und Nebenleistungen – wobei ein deutliches Gewicht auf der Fixvergütung liegt. Die Vergütungssysteme sind so gestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Aus diesem Grund wurden in der LBBW Obergrenzen für das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen bestimmt, die ein angemessenes Verhältnis der Vergütungsbestandteile garantieren und eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung vermeiden. Für das Verhältnis der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an der Fixvergütung besteht eine 1:1-Obergrenze, womit die relevanten regulatorischen Bestimmungen eingehalten werden. Die angegebene Grenze wurde im Jahr 2016 in keinem Fall überschritten. Im Durchschnitt lag das Verhältnis der Fixvergütung zur erfolgsabhängigen variablen Vergütung bei 1:0,3 bei Vorständen, 1:0,2 bei Risk Takern und weniger als 1:0,1 bei Non-Risk Takern (außertariflich).

Die Gesamtvergütung der Beschäftigten setzt sich aus der Fixvergütung, gegebenenfalls einer zusätzlichen variablen Vergütung und weiteren gehaltsrelevanten Leistungen und Angeboten, sogenannten Benefits, zusammen.

Fixvergütung.

Die Fixvergütung richtet sich grundsätzlich nach der ausgeübten Funktion und deren Wertigkeit entsprechend den gültigen Tarifverträgen bzw. im außertariflichen Bereich entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind unter anderem die Aufgaben und Anforderungen der Stelle, die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten der Beschäftigten sowie die nachhaltige individuelle Leistung. Durch die Höhe der Fixvergütung wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Arbeitsverträge, aus denen sich Verpflichtungen zur Zahlung von Abfindungen bei Ausscheiden ergeben, gibt es in der LBBW nicht.

Außertarifliche Fixvergütung.

Leitende Angestellte bzw. AT-Beschäftigte erhalten grundsätzlich 12 Monatsgehälter. Die Höhe der Fixvergütung orientiert sich am externen Marktvergleich und der internen Vergütung einerseits sowie der persönlichen Leistung andererseits.

Für die Vergütung von Leitenden Angestellten und AT-Beschäftigten spielen – im Gegensatz zur tariflichen Stellenbewertung – stellenbezogene Marktindikationen die entscheidende Rolle. Dies bedeutet, dass die marktüblichen Gehälter als Maßstab für die Festlegung der Fixvergütung dienen.

Die hierfür erforderlichen Vergleichsindikationen werden in Zusammenarbeit mit den oben genannten Beratungsunternehmen ermittelt. Der so gewonnene Vergleichswert dient als Orientierungsgröße für die Festlegung der Vergütung, die durch einen internen Vergleich abgerundet wird.

Einmal im Jahr findet eine Überprüfung der Fixgehälter statt. Die sogenannte Regelanpassung (Anpassung AT-Grundgehälter) wird jährlich vom Vorstand beschlossen und zum 1. Juli eines Jahres für alle AT-Beschäftigten umgesetzt. Daneben gibt es die Möglichkeit einer individuellen Erhöhung, für die der Vorstand jährlich ein Budget beschließt. Die Entscheidung, welcher Beschäftigte eine individuelle Erhöhung erhält, wird von der zuständigen Führungskraft getroffen. Diese hängt maßgeblich von der individuellen Leistung des Beschäftigten und der internen Gehaltsstruktur bzw. der Marktindikation ab.

Die Grundgehälter der Leitenden Angestellten und AT-Angestellten wurden linear um 1,0% zum 1. Juli 2016 angehoben. Darüber hinaus stand den Bereichen ein Budget in Höhe von 1,2% der Fixgehälter für individuelle Gehaltsmaßnahmen im AT-Bereich zur Verfügung. Individuelle Gehaltsmaßnahmen sind insbesondere für folgende Fallkonstellationen vorgesehen:

- Übernahme einer höherwertigen Funktion,
- Heranführung/Anpassung an die für die Funktion maßgebliche Marktindikation,
- Nachhaltig gute bis sehr gute Leistungen des Stelleninhabers.

Tarifliche Fixvergütung gemäß Banktarif bzw. TVöD.

Die tarifliche Fixvergütung richtet sich nach dem Banktarif und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sowie den Überleitungstarifverträgen (ÜTV I und II). Tarifbeschäftigte erhalten als Fixvergütung in der Regel 12 Monatsgehälter und eine tarifliche Sonderzahlung. Darüber hinaus wird eine betriebliche Sonderzahlung (14. Gehalt) bezahlt.

Die Erhöhung der Fixgehälter der Tarifangestellten erfolgt analog den tarifvertraglich getroffenen Vereinbarungen und Regelungen des Banktarifs bzw. des TVöD.

Variable Vergütung.

Erfolgsabhängige variable Vergütung.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung¹⁾ honoriert den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg¹⁾ der LBBW und der Organisationseinheit sowie den überdurchschnittlichen Beitrag des individuellen Mitarbeiters im außertariflichen Bereich.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung für alle Leitende Angestellte und AT-Mitarbeiter wird im Rahmen eines strukturiert diskretionären Prozesses festgelegt und berücksichtigt dabei die individuelle Leistungsbeurteilung durch die zuständige Führungskraft. Seit dem Jahr 2015 wird für alle Leitenden Angestellten und AT-Beschäftigten ein jährliches Leistungsmanagement durchgeführt. Tarifbeschäftigte erhalten keine erfolgsabhängige variable Vergütung.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung in der LBBW orientiert sich an den folgenden Prinzipien:

- Die individuelle Bonuszumessung erfolgt auf der Grundlage von Funktion, Zielfestlegung und Zielerreichung sowie der Aufgabenerfüllung. Sie richtet sich dabei nach den quantitativen und qualitativen Zielerreichungen.
- Die erfolgsabhängige variable Vergütung bietet grundsätzlich keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine Koppelung von Ertrag aus Risikonahme und erzielbarer erfolgsabhängiger variabler Vergütung.
- Die Höhe der zur Verfügung stehenden Bonusbudgets richtet sich nach dem wirtschaftlichen Erfolg der Bank und der Organisationseinheiten. Dadurch sind – neben qualitativen Faktoren – die Risikokosten mit einbezogen, um die Nachhaltigkeit des Erfolgs angemessen zu berücksichtigen.

Spontanerkennung.

Um situativ und möglichst zeitnah herausragende Einzelleistungen zu honorieren, stellt die LBBW zusätzlich ein Budget für Spontanerkenntnisse für alle Beschäftigten zur Verfügung.

Benefits.

Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die LBBW ihren Beschäftigten im Inland zum größten Teil freiwillig, also nicht aufgrund tariflicher Ansprüche, anbietet. Die unten genannten Benefits finden keine Anwendung auf die Beschäftigten in den Auslandseinheiten der LBBW. Länderspezifische gesetzliche und betriebliche Regelungen zu Nebenleistungen an einzelnen Auslandsstandorten werden durch die LBBW erbracht.

Die wichtigsten vergütungsrelevanten Benefits in der LBBW sind:

- Betriebliche Altersversorgung,
- FlexiWertkonto (Zeitwertkonto) gemäß Dienstvereinbarung,
- Firmen- und Dienstwagen.

Mit Ausnahme der Firmen- und Dienstwagen sind alle erwähnten Vergütungsbestandteile bare Vergütungsleistungen.

1) Der wirtschaftliche Erfolg kombiniert eine Profitabilitätsgröße (Konzern-Jahresüberschuss nach Steuern gemäß IFRS) mit dem tatsächlichen Risiko. Die Risiken werden dabei in Form der Kapitalkosten berücksichtigt, indem die Mindestverzinsung des ökonomischen Kapitals (Okap) mit eingerechnet wird.

Betriebliche Altersversorgung.

Resultierend aus den verschiedenen Fusionen bzw. Integrationen zur LBBW bestehen diverse Versorgungszusagen. Diese Zusagen sind entweder im Rahmen einer Dienstvereinbarung oder, vornehmlich bei in der Vergangenheit erteilten Zusagen, im Wege einer Gesamt- oder Individualzusage erteilt. Die Zusagen decken die Versicherungsfälle Alter, Invalidität oder Tod ab.

Aus Vorgängerinstituten bestehen noch reine Leistungszusagen. Neu eintretende Beschäftigte erhalten dagegen seit 1999 eine beitragsorientierte Versorgungszusage in Gestalt des Kapitalkontenplans. Neben den arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen besteht auch die Möglichkeit durch Entgelt-umwandlung eine weitere Anwartschaft in einer arbeitnehmerfinanzierten Zusage aufzubauen.

Vor dem Hintergrund des anhaltenden Niedrigzinsumfelds, dem sehr schwierigen Marktumfeld der Bankenbranche sowie einem steigenden Rückstellungsbedarf für Pensionszahlungen hat die LBBW im Laufe des Jahres 2016 die Versorgungssysteme intensiv analysiert. Als Ergebnis hat sich gezeigt, dass bei den aktuell geltenden LBBW Kapitalkontenplänen die Möglichkeit besteht, die betroffenen Mitarbeiter in ein Neusystem zu integrieren. Derzeit verhandelt die LBBW mit der Personalvertretung ein marktgerechtes und zukunftsfähiges Neukonzept. Nach Abschluss der Verhandlungen werden auch die Neueintritte ab dem 1. Januar 2017 in das neue bAV-System einbezogen.

Für Beschäftigte im aktiven Arbeitsverhältnis bestehen insgesamt 12 635 arbeitgeberfinanzierte sowie 6 379 arbeitnehmerfinanzierte Ansprüche. Hierin enthalten sind Ansprüche von Beschäftigten, die bereits ausgeschieden sind, aber aus ihrem Arbeitsverhältnis mit der LBBW (Bank) noch eine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgung haben. Darüber hinaus bestehen 4 521 arbeitgeberfinanzierte sowie 200 arbeitnehmerfinanzierte Zusagen für Rentner.

In der LBBW (Bank) betrug der Verpflichtungsumfang nach IFRS (International Financial Reporting Standards) zum Jahresende 2016 für die betriebliche Altersversorgung der aktiven Beschäftigten 1,124 Mrd. EUR. Der Verpflichtungsumfang für Rentner betrug 1,39 Mrd. EUR und für ehemalige Mitarbeiter mit einer unverfallbaren Anwartschaft 0,259 Mrd. EUR.

LBBW FlexiWertkonto.

Die LBBW bietet mit dem LBBW FlexiWertkonto ein Zeitwertkonto an. In dieses Konto können die Beschäftigten Entgeltbestandteile umwandeln und für die Verwendungszwecke »ruhestandsnahe Freistellung« oder »Sabbatical« verwenden. Die Verwendung erfolgt dabei durch vollständige Freistellung.

Über ein webbasiertes Portal besteht die Möglichkeit, flexibel Wandlungswünsche anzugeben. Für die Investition stehen je nach Verwendungszweck zahlreiche Fonds und Pfandbriefe der LBBW zur Verfügung. Zum Jahresende 2016 waren in den einzelnen Portfolios rund 51,2 Mio. EUR investiert (Planvermögen). Demgegenüber steht ein Verpflichtungsumfang nach IFRS von 60,8 Mio. EUR.

3.3 Festsetzung der konzernweiten erfolgsabhängigen variablen Vergütung.

Die Bildung des Gesamtbetrags an erfolgsabhängiger variabler Vergütung erfolgt in einem einheitlichen, transparenten und nachvollziehbaren Prozess.

Vor der Bemessungsperiode wird im Rahmen der Wirtschaftsplanung ein Bonuspool gebildet, der sich auf Vorstände, Risk Taker und Non-Risk Taker unterteilt. Der Bonuspool orientiert sich an der Kapitalrendite des LBBW Konzerns. Bei Vorständen und Risk Takern erfolgt die Ermittlung auf Grundlage von Bonusbasiswerten, bei Non-Risk Takern werden Bonuspools auf Bereichsebene gebildet. Für jeden Poolanteil wird somit ein Planbudget vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres gebildet.

Nach der Bemessungsperiode wird die Einhaltung der Nebenbedingungen sichergestellt. Hierzu wird der Gesamterfolg des Konzerns berücksichtigt. Die Fähigkeit des LBBW Konzerns, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten und die Kapitalpuffer-Anforderungen des KWG zu erfüllen, wird ebenso vor der Bildung des Verteilbudgets überprüft.

Das Verteilbudget der Vorstände ergibt sich aus der kumulierten Summe der individuellen erfolgsabhängigen variablen Vergütungen, die sich aus dem Leistungsmanagement für die Vorstände ergibt. Das Verteilbudget der Risk Taker ergibt sich aus dem Leistungsmanagement für Risk Taker, das den Erfolg der Bank, der Organisationseinheiten und die individuellen Ziele beinhaltet. Das Verteilbudget für Non-Risk Taker wird in Abhängigkeit des Erfolgs der Bank und der Organisationseinheiten gebildet.

4. Vergütungssysteme in der LBBW.

4.1 Vorstände.

Zuständigkeit.

Der Aufsichtsrat trifft die Entscheidungen über das Vergütungssystem sowie die Festsetzung der Bezüge der Vorstandsmitglieder und überprüft regelmäßig deren Angemessenheit. Der Vergütungskontrollausschuss nimmt dabei eine wichtige beratende Funktion wahr und bereitet die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vor.

Grundsätze des Vergütungssystems.

Die Vergütungsparameter, welche die erfolgsabhängige variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus der Strategie der Bank abgeleiteten Ziele ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Unternehmensziele. Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder orientierte sich im Jahr 2016 zu 50 Prozent am nachhaltigen Gesamterfolg des Konzerns, bewertet anhand des wirtschaftlichen Erfolgs¹⁾ über drei Jahre hinweg und zu 50 Prozent an den individuellen Erfolgsbeiträgen der einzelnen Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr. Der individuelle Erfolgsbeitrag ist an Zielvereinbarungen gekoppelt, die sich an der Geschäftsstrategie und dem Wirtschaftsplan orientieren. Die endgültige Bemessung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung erfolgt auf Basis der Gesamtzieelerreichung durch Beschluss des Aufsichtsrats im Folgejahr.

Neben der Nachhaltigkeit bei der Erfolgsmessung stellt die Nachhaltigkeit der Auszahlung der variablen Vergütung einen zentralen Bestandteil der Vorstandsvergütung dar. Signifikante Teile der variablen Vergütung sind vom nachhaltigen Unternehmenserfolg abhängig. Aus diesem Grund werden 60% der für das Berichtsjahr 2016 variablen Vergütung über einen Zeitraum von vier Jahren aufgeschoben und zeitanteilig ausgezahlt (sogenannte Deferrals), wobei negative Erfolgsbeiträge das Deferral verringern bzw. verfallen lassen können (Malus). 50% des aufgeschobenen Anteils der für das Berichtsjahr 2016 gewährten variablen Vergütung unterliegen einer Sperrfrist von einem Jahr und sind an der nachhaltigen Wertentwicklung ausgerichtet (d. h. mit einem sogenannten Wertsteigerungsrecht ausgestattet). Die nachhaltige Wertentwicklung der LBBW wird in Form der Veränderung der bereinigten Risikodeckungsmasse²⁾ gemessen. Hierzu wird im jeweiligen Auszahlungsjahr die bereinigte Risikodeckungsmasse mit der des Ausgangsjahres (Gewährung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung) verglichen. 20% der ermittelten variablen Vergütung werden unmittelbar ausbezahlt. Der gleiche Anteil unterliegt einer einjährigen Sperrfrist und in dieser Zeit ebenfalls der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts.

1) Der wirtschaftliche Erfolg kombiniert eine Profitabilitätsgröße (Konzern-Jahresüberschuss nach Steuern gemäß IFRS) mit dem tatsächlichen Risiko. Die Risiken werden dabei in Form der Kapitalkosten berücksichtigt, indem die Mindestverzinsung des Ökonomischen Kapitals (Ökap) mit eingerechnet wird.

2) Grundlage ist die in der Risikosteuerung der Bank verankerte Größe »Risikodeckungsmasse«, welche um bestimmte Positionen bereinigt wird.

Nach Ablauf des Deferral-Zeitraums erfolgt vor Auszahlung eine Malus-Prüfung anhand von im Vorstandsvergütungsmodell festgelegten Kriterien auf Konzernebene und individueller Ebene. Zudem wird vor Auszahlung die Einhaltung von Nebenbedingungen sichergestellt (positiver Gesamterfolg Konzern, keine Gefährdung einer angemessenen Eigenmittelausstattung, ausreichende Liquidität der Bank und Erfüllung der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen).

Die Altersversorgung ist grundsätzlich als beitragsorientierte Leistungszusage konzipiert. Einige Vorstandsmitglieder haben eine endgehaltsbezogene Regelung. Die Höhe bemisst sich dabei nach der Dauer der Vorstandstätigkeit.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit des Vorstandsvergütungsmodells sowie Höhe und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung.

Vergütung der Vorstände im Jahr 2016.¹⁾

Im Jahr 2016 setzte sich die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aus einer erfolgsunabhängigen Fixvergütung sowie einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung zusammen. Die Fixvergütung umfasst neben dem vertraglich vereinbarten Festgehalt auch die Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie alle sonstigen Leistungen (im Wesentlichen Dienstwagennutzung).

Die Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2016 für ihre Vorstandstätigkeit ein vertraglich vereinbartes Festgehalt von insgesamt 5,7 Mio. EUR. Die sonstigen Leistungen betragen 0,1 Mio. EUR. Darüber hinaus wurde den Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr eine erfolgsabhängige variable Vergütung von insgesamt 2,0 Mio. EUR ausbezahlt (Zufluss), wobei in diesem Betrag auch Anteile von aufgeschobener variabler Vergütung aus Vorjahren enthalten sind.

Zudem haben die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2016 Ansprüche auf erfolgsabhängige variable Vergütung von insgesamt 1,80 Mio. EUR erworben. Davon wurden 0,36 Mio. EUR direkt ausbezahlt, 0,36 Mio. EUR in der Auszahlung für 12 Monate gesperrt sowie 1,08 Mio. EUR in der Auszahlung nach dem geltenden Vergütungssystem aufgeschoben, wovon 0,54 Mio. EUR an eine nachhaltige Wertentwicklung gekoppelt sind.

Die Pensionsverpflichtungen nach IFRS für zum Stichtag aktive Vorstandsmitglieder der LBBW beliefen sich zum 31. Dezember 2016 auf insgesamt 17,4 Mio. EUR.

¹⁾ Differenzen sind rundungsbedingt.

4.2 Risk Taker.

Zuständigkeit.

Basierend auf den gesetzlichen Vorgaben der InstitutsVergV wurde für die sogenannten Risk Taker in der LBBW ein eigenständiges variables Vergütungssystem entwickelt. Unter Risk Taker im Sinne der InstitutsVergV werden Mitarbeiter verstanden, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben.

Zielsetzung des Systems ist die Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf den mittelfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung von Risiken. Der Gesamtvorstand der LBBW trifft die Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Ebenso legt dieser die Höhe der individuellen Bonusbasiswerte je Risk Taker fest. Die zuständige Führungskraft trifft die Entscheidungen zur individuellen Anpassung der Fixvergütung sowie zur Zielerreichung im Leistungsmanagement. In die Ausgestaltung der Vergütungssysteme werden sowohl der Vergütungsbeauftragte als auch die Kontrolleinheiten eingebunden sowie der Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte.

Identifikation der Risk Taker/Risikoanalyse.

Vor dem Hintergrund der Größe, der Geschäftstätigkeit, der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäftsaktivitäten der LBBW gibt es neben den Vorständen auch Leitende Angestellte und Beschäftigte in der LBBW, die Risk Taker sind.

Diese werden im Rahmen einer umfassenden und schriftlich dokumentierten Risikoanalyse auf Basis der technischen Regulierungsstandards (Regulatory Technical Standards – »RTS«) der European Banking Authority (»EBA«) identifiziert, z. B.:

- Größe und Art der Geschäftstätigkeit,
- Geschäftsvolumen,
- Höhe der Risiken,
- Erträge der Organisationseinheit,
- Tätigkeit, hierarchische Stellung,
- bisherige Vergütungshöhe und
- Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt.

Neben den Mitgliedern des Vorstands in ihrer Eigenschaft als Geschäftsleiter wurden alle Aida-Vorstände (BW-Bank, Rheinland-Pfalz Bank, Sachsen Bank) und alle Bereichsleiter als Risk Taker eingestuft. Darüber hinaus wurden Abteilungs- und Gruppenleiter sowie Fachexperten in den Segmenten Financial Markets, Unternehmenskunden, PK/PB/WM, Marktfolge und Corporate Center, die Niederlassungsleiter New York, London und Singapur sowie die Geschäftsführer einzelner Tochtergesellschaften als Risk Taker identifiziert.

Im Dezember 2015 wurden für das Geschäftsjahr 2016 356 Risk Taker-Funktionen¹⁾ identifiziert. Darin sind zusätzlich zu den 324 Risk Takern, die in den verschiedenen Selektionsschritten identifiziert wurden, 7 Vorstände der LBBW sowie 12 Geschäftsführer von Tochtergesellschaften enthalten. Darüber hinaus wurden die 21 Mitglieder des Aufsichtsrats der LBBW als Risk Taker definiert.

Grundsätze des Vergütungssystems.

Die Vergütungsparameter, welche die erfolgsabhängige variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus der Strategie der Bank abgeleiteten Ziele ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Unternehmensziele. Die erfolgsabhängige variable Vergütung für Risk Taker ist an ein Leistungsmanagement gekoppelt, welches die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie auf den Ebenen Konzern, Organisationseinheit und auf individueller Ebene unterstützt. Zudem ist das Leistungsmanagement systemisch in die Unternehmenssteuerung und das Risikomanagement eingebettet, indem die Ziel- und Messgrößen jährlich aus der Geschäftsstrategie und der Mittelfristplanung (für Konzern, Organisationseinheit und Individuum) abgeleitet werden.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Risk Taker orientierte sich im Jahr 2016 an folgenden nachhaltigen Parametern zu je einem Drittel:

- dem nachhaltigen Gesamterfolg des Konzerns, bewertet anhand des wirtschaftlichen Erfolgs über drei Jahre hinweg,
- den Erfolgsbeiträgen der jeweiligen Organisationseinheiten zum nachhaltigen Gesamterfolg des Konzerns, bewertet anhand des ergänzten wirtschaftlichen Erfolgs für geschäftsinitiierende Einheiten bzw. bereichsindividueller Kennzahlen für Kontroll- und Serviceeinheiten über drei Jahre hinweg,
- den individuellen Erfolgsbeiträgen der einzelnen Risk Taker aus dem aktuellen Jahr.

Grundlage für die Bonusbemessung ist die Gesamtzielerreichung. Die endgültige Bonuszumessung erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses im Folgejahr auf Basis der Gesamtzielerreichung der Risk Taker durch Beschluss des Gesamtvorstands.

Neben der Nachhaltigkeit bei der Erfolgsmessung stellt die Nachhaltigkeit der Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung den zweiten zentralen Bestandteil der Risk Taker-Vergütung dar. Signifikante Teile der erfolgsabhängigen variablen Vergütung sind von dem nachhaltigen Unternehmenserfolg abhängig, vorausgesetzt die variable Vergütung beträgt mindestens 50 000 EUR.

Für alle erfolgsabhängigen variablen Vergütungen ab 50 000 EUR werden 60% (bei Bereichsleitern und Aida-Vorständen) bzw. 40% (bei Abteilungs-, Gruppenleitern sowie AT-Beschäftigten) der erfolgsabhängigen variablen Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahre aufgeschoben und zeitanteilig ausbezahlt (sogenannte Deferrals), wobei negative Erfolgsbeiträge das Deferral verringern bzw. verfallen lassen können (Malus).

1) Die Differenz zwischen der Anzahl der Risk Taker-Funktionen und der tatsächlichen Anzahl der Risk Taker ist bedingt durch Zu- und Abgänge sowie durch unbesetzte Sollstellen.

50% der aufgeschobenen Vergütung unterliegen einer Sperrfrist von einem Jahr und sind an der nachhaltigen Wertentwicklung der LBBW ausgerichtet (d. h. mit einem sogenannten Wertsteigerungsrecht ausgestattet). Die nachhaltige Wertentwicklung der LBBW wird in Form der Veränderung der bereinigten Risikodeckungsmasse gemessen. Hierzu wird im jeweiligen Auszahlungsjahr die bereinigte Risikodeckungsmasse des vorangegangenen Jahres mit der des Ausgangsjahres (Bonusgewährung) verglichen. 20% (bei Bereichsleitern und Aida-Vorständen) bzw. 30% (bei Abteilungs-, Gruppenleitern und AT-Angestellten) der ermittelten erfolgsabhängigen variablen Vergütung werden unmittelbar ausbezahlt. Der gleiche Anteil unterliegt einer einjährigen Sperrfrist und in dieser Zeit ebenfalls der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts.

Nach Ablauf des Deferral-Zeitraums wird anhand der im Risk Taker-Vergütungsmodell festgelegten Kriterien geprüft, ob negative Erfolgsbeiträge vorliegen. Die Malus-Prüfung erfolgt anhand eines Back Testings auf Konzernebene, Ebene der Organisationseinheit und individueller Ebene sowie auf Basis einer Prüfung auf persönliche Knock-Outs. Zudem wird vor Auszahlung die Einhaltung der Nebenbedingungen sichergestellt:

- Positiver Gesamterfolg Konzern und
- Keine Gefährdung einer angemessenen Eigenkapitalausstattung und
- Ausreichende Liquidität der Bank und
- Erfüllung der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen

Die im Jahr 2016 zur Auszahlung anstehenden aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren wurden hinsichtlich Malus überprüft. Im Jahr 2017 wurde kein Malus-Sachverhalt identifiziert. Die Berechnung der nachhaltigen Wertentwicklung wurde ab dem Vergütungsmodell für 2017 angepasst. Für Risk Taker, die der Anpassung ab sofort zugestimmt haben, wurde die neue Berechnungslogik der nachhaltigen Wertentwicklung bereits für die im Jahr 2016 zur Auszahlung anstehenden aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren angewendet. Für 2016 ergab sich nach alter Berechnungslogik eine Wertsteigerung von 8,8% für aufgeschobene variable Vergütung aus 2013, 8,1% aus 2014 sowie von 1,1% aus 2015. Nach neuer Berechnungslogik ergab sich eine Wertentwicklung von 1,3% für aufgeschobene variable Vergütung aus 2013, 3,6% aus 2014 sowie von -0,8% aus 2015.

Vergütung der Risk Taker 2016.

Für das Geschäftsjahr 2016 haben die Risk Taker Ansprüche auf erfolgsabhängige variable Vergütung in Höhe von insgesamt 10,78 Mio. EUR erworben. Davon wurden 6,90 Mio. EUR direkt ausbezahlt, 1,40 Mio. EUR in der Auszahlung für 12 Monate gesperrt sowie 2,48 Mio. EUR in der Auszahlung aufgeschoben bzw. davon 1,24 Mio. EUR an eine nachhaltige Wertentwicklung gekoppelt.

Nach Überprüfung der aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren auf Nachhaltigkeit wurden 1,25 Mio. EUR zur Auszahlung an die Risk Taker im Juni 2016 freigegeben.

4.3 Non-Risk Taker.

Zuständigkeit.

Als Non-Risk Taker werden in der LBBW alle Beschäftigten bezeichnet, die keine Risk Taker sind. Hierbei wird zwischen den Beschäftigten im außertariflichen und im Tarifbereich unterschieden. Der Gesamtvorstand der LBBW trifft die Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Die zuständige Führungskraft trifft die Entscheidungen zur individuellen Anpassung der Fixvergütung sowie zur Zielerreichung im Leistungsmanagement im außertariflichen Bereich. In die Ausgestaltung der Vergütungssysteme werden sowohl der Vergütungsbeauftragte als auch die Kontrolleinheiten eingebunden sowie der Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte.

Grundsätze des Vergütungssystems.

Bei überdurchschnittlicher Leistung können Leitende Angestellte sowie die Beschäftigten im außertariflichen Bereich eine erfolgsabhängige variable Vergütung erhalten, sofern der Vorstand ein entsprechendes Budget für erfolgsabhängige variable Vergütung verabschiedet hat.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung ist an ein verpflichtendes Leistungsmanagement und damit an eine persönliche Zielerreichung gekoppelt. Die Leistungsbeurteilung der einzelnen Beschäftigten erfolgt durch die jeweils zuständige Führungskraft anhand der Bewertung der zu Beginn der Bemessungsperiode festgelegten individuellen Ziele. Die erbrachte Leistung und deren Bewertung werden im Rahmen einer strukturierten Diskussion, dem sogenannten Panel, zwischen den Führungskräften diskutiert und kalibriert. Die Ergebnisse aus dem Panel bilden die Basis für die Verteilung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung. Auf dieser Basis wird die Höhe der erfolgsabhängigen variablen Vergütung durch die Führungskraft im Rahmen der zugeteilten Budgets festgelegt.

Im Tarifbereich wurde aufgrund der Zusage des 14. Gehalts, wie in der Dienstvereinbarung vereinbart, keine erfolgsabhängige variable Vergütung bezahlt.

Um situativ und möglichst zeitnah dennoch herausragende Einzelleistungen zu honorieren, stellt die LBBW zusätzlich ein Budget für Spontanerkenntnisse für alle Beschäftigten zur Verfügung.

5. Vergütungskennziffern.

5.1 Methodik.

Der quantitative Teil des Vergütungsberichts stellt die Vergütungen der Beschäftigten in der LBBW (Bank) für 2016 dar.

Die zusammengefassten Vergütungsinformationen werden nach den Vergütungssystemen sowie analog der Festlegung der »business areas« der EBA entsprechend den »Guidelines on the Remuneration Benchmarking Exercise (EBA/GL/2014/08) « differenziert. Demnach werden die nachgelagerten Einheiten (beispielsweise die Marktfolge) den jeweiligen geschäftsinitiierenden Einheiten zugeordnet, für die sie tätig sind. Die zentralen Serviceeinheiten werden der Kategorie »Corporate functions« zugeordnet. In der Kategorie »Independent control functions« werden die unabhängigen Kontrolleinheiten Konzernrisikocontrolling, Konzernrevision, Compliance und Kreditrisikosteuerung & -prozesse ausgewiesen. Dadurch ergeben sich Unterschiede zur Definition der Kontrolleinheiten nach InstitutsVergV (vgl. Kapitel 2.1). Die Zuordnung der jeweiligen Organisationseinheiten im Vergütungsbericht weicht aufgrund unterschiedlicher Zuordnungsregeln von der IFRS-Segmentberichterstattung der LBBW im Geschäftsbericht 2016 ab.

Beschäftigte, die im Geschäftsjahr 2016 aufgrund interner Fluktuation in mehreren Einheiten tätig waren, werden derjenigen Kategorie zugewiesen, in der sie zum Stichtag 31. Dezember 2016 tätig waren. Beschäftigte, die zum Stichtag beurlaubt waren, werden der Kategorie zugeordnet, in der sie zuletzt tätig waren. In der Kategorie »All other« werden ganzjährig inaktive Mitarbeiter (beispielsweise Beurlaubte) mit Vergütungsbestandteilen des Jahres 2016 ausgewiesen.

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016. Die Werte beinhalten somit die fixe Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2016 gewährte variable Vergütung. Bei den Risk Takern ist angegeben, welche Teile direkt ausbezahlt, gesperrt oder aufgeschoben wurden.

5.2 Übersicht LBBW (Bank).

Gesamtvergütung aller Beschäftigten.

Die Gesamtvergütung für 9 836 Beschäftigte betrug für das Geschäftsjahr 2016 665,8 Mio. EUR, das entspricht durchschnittlich 67,7 TEUR pro Beschäftigten. Bezogen auf die einzelnen Vergütungskomponenten zeichnet sich folgendes Bild:

Vergütungsart	Gesamtbetrag 2016	Anteil an Gesamtvergütung
Fixvergütung	619,8 Mio. EUR	93,1%
Variable Vergütung ¹⁾	32,6 Mio. EUR	4,9%
Abfindungen	13,4 Mio. EUR	2,0%

Die Fixvergütung macht den mit Abstand größten Teil der Gesamtvergütung aus.

Alle Vergütungsbestandteile werden bei der LBBW (Bank) in bar bezahlt. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen sofort ausgezahlter Barvergütung und einer gesperrten bzw. aufgeschobenen Barvergütung.

Vergütung einkommensstarker Beschäftigter.

Für 2016 wurde insgesamt 4 Beschäftigten eine Gesamtvergütung von mehr als 1 Mio. EUR gewährt:

EUR	Anzahl der Beschäftigten in 2016
Gesamtvergütung	
1 000 000 bis 1 500 000	3
1 500 000 bis 2 000 000	1
2 000 000 und mehr	0

¹⁾ Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 inkl. der im Geschäftsjahr 2016 gezahlten Spontanerkenntnisse und Prämien aus dem Verbesserungsprozess.

5.3 Aufgliederung nach Vergütungssystemen.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen an die Beschäftigten, die die LBBW für das Geschäftsjahr 2016 gewährt hat, aufgegliedert nach den Vergütungssystemen.¹⁾

Kennzahlen in TEUR (alle Angaben ohne Tochtergesellschaften)	Gesamt	Vorstände	Risk Taker	Non-Risk Taker
Gesamtvergütung	665 806	8 380	58 493	598 933
Anzahl der Begünstigten	9 836	8	312	9 516
Fixvergütung	619 781	6 364	47 623	565 794
Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016²⁾	32 618	2 016	10 783	19 819
Anzahl der Begünstigten	4 812	8	307	4 497
davon ausbezahlter Betrag	27 127	403	6 904	19 819
davon Sperrbetrag ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	1 800	403	1 396	0
davon Deferrals	3 692	1 210	2 482	0
davon ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	1 846	605	1 241	0
Garantierte variable Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses³⁾	1 007	180	270	557
Anzahl der Begünstigten	31	1	3	27
Einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit	13 406	0	87	13 319
Anzahl der Begünstigten	192	0	1	191
davon höchste individuelle Vergütung	280	0	87	280

Aufgeschobene Anteile aus Vorjahren.¹⁾

TEUR	Gesamt	Vorstand	Risk Taker
Während des Geschäftsjahres 2016 ausgezahlte variable Vergütung aus Deferrals der Vorjahre ⁴⁾	2 335	1 089	1 246
Betrag, der durch Anwendung von Malus-/Clawback-Regelungen verringert wurde	0	0	0
Nicht ausgezahlte variable Vergütung aus Deferrals der Vorjahre ⁴⁾	10 612	4 481	6 132
davon erdient	1 256	519	737
davon nicht erdient	9 357	3 962	5 395

1) Differenzen sind rundungsbedingt.

2) Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 inkl. der im Geschäftsjahr 2016 gezahlten Spontanerkenntnisse und Prämien aus dem Verbesserungsprozess.

3) Die garantierte variable Vergütung im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses ist in der Position gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 enthalten.

4) Neben aktiven Beschäftigten sind auch bereits ausgeschiedene Beschäftigte enthalten, die Ansprüche aus Deferrals der Vorjahre besitzen.

5.4 Aufgliederung nach der EBA-Definition.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen an die Beschäftigten (ohne Vorstände), die die LBBW für das Geschäftsjahr 2016 gewährt hat; aufgegliedert nach der EBA-Definition.¹⁾

Kennzahlen in TEUR (alle Angaben ohne Geschäftsleitung und Tochtergesellschaften)	Gesamt (ohne Vorstände)	Retail Banking und Corporates	Kapital- markt- geschäft	Corporate functions	Independent control functions	All other
Gesamtvergütung	657 426	389 457	105 656	110 715	44 488	7 109
Anzahl der Begünstigten	9 828	6 043	1 263	1 605	659	258
Fixvergütung	613 417	363 534	96 665	106 583	43 021	3 613
Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016²⁾	30 602	17 181	8 371	3 760	1 290	1
Anzahl der Begünstigten	4 804	2 840	866	794	298	6
davon ausbezahlter Betrag	26 724	15 290	6 881	3 357	1 194	1
davon Sperrbetrag ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	1 396	647	573	152	24	0
davon Deferrals	2 482	1 244	916	251	72	0
davon ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	1 241	622	458	125	36	0
Garantierte variable Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses³⁾	827	732	0	45	50	0
Anzahl der Begünstigten	30	26	0	3	1	0
Einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit	13 406	8 742	620	371	178	3 495
Anzahl der Begünstigten	192	127	5	5	3	52
davon höchste individuelle Vergütung	280	280	225	153	67	177

- Retail Banking und Corporates⁴⁾: Vertrieb für Private Kunden/Private Banking, Wealth Management, Sparkassen und Unternehmenskunden, Auslandsgeschäft, Immobiliengeschäft sowie die dazugehörigen Marktfolge- und vertriebsunterstützenden Einheiten.
- Kapitalmarktgeschäft⁵⁾: Financial Markets und die dazugehörigen Back Office-Einheiten sowie das Research.
- Corporate functions: Alle Geschäftsaktivitäten, die nicht den operativen Einheiten und nicht den unabhängigen Kontrolleinheiten gemäß EBA-Definition zugeordnet werden, z. B. Finanzen und Personal.
- Independent control functions: Kontrolleinheiten gemäß EBA-Definition.
- All other: Ganzjährig inaktive Mitarbeiter (beispielsweise Beurlaubte) mit Vergütungsbestandteilen des Jahres 2016.

1) Differenzen sind rundungsbedingt.

2) Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 inkl. der im Geschäftsjahr 2016 gezahlten Spontananerkennungen und Prämien aus dem Verbesserungsprozess.

3) Die garantierte variable Vergütung im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses ist in der Position gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 enthalten.

4) Die Zuordnung der Beschäftigten und deren Vergütung entspricht dem Cluster »Retail Banking« entsprechend der EBA-Definition.

5) Die Zuordnung der Beschäftigten und deren Vergütung entspricht dem Cluster »Investment Banking« entsprechend der EBA-Definition.

Landesbank Baden-Württemberg

Hauptsitze

Stuttgart

70144 Stuttgart
Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart
Telefon 0711 127-0
Telefax 0711 127-43544
www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de

Karlsruhe

76245 Karlsruhe
Ludwig-Erhard-Allee 4
76131 Karlsruhe
Telefon 0721 142-0
Telefax 0721 142-23012
www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de

Mannheim

Postfach 10 03 52
68003 Mannheim
Augustaanlage 33
68165 Mannheim
Telefon 0621 428-0
Telefax 0621 428-72591
www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de

Mainz

55098 Mainz
Große Bleiche 54 – 56
55116 Mainz
Telefon 06131 64-37800
Telefax 06131 64-35701
www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de