

LB  BW

Bereit für Neues

Vergütungsbericht 2019



Inhalt

1 Einleitung	3
2 Vergütungs-Governance der LBBW	4
2.1 Strukturen der Governance und Entscheidungsprozesse zur Vergütung	4
2.2 Vergütungskontrollausschuss	6
2.3 Vergütungsbeauftragter	7
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
4 Vergütungssysteme in der LBBW (Bank)	13
4.1 Festsetzung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung in der LBBW (Bank)	13
4.2 Vorstand	14
4.3 Aufsichtsrat	16
4.4 Beschäftigte und Leitende Angestellte	16
5 Vergütungssysteme in den Tochtergesellschaften	19
5.1 Relevante Tochtergesellschaften gemäß § 27 InstitutsVergV	19
5.2 Beschreibung der Vergütungssysteme	20
6 Vergütungskennziffern	22
6.1 Methodik	22
6.2 Gesamtvergütung LBBW-Konzern	24
6.3 Vergütung der Risk Taker im LBBW-Konzern (Aufsichtsrat, Vorstand, Geschäftsführer und Beschäftigte)	25

1 Einleitung

Die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) ist als bedeutendes Institut im Sinne des § 25n Kreditwesengesetz (KWG) verpflichtet, Informationen hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu veröffentlichen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die LBBW als CRR-Institut nach § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR).

Der Vergütungsbericht enthält detaillierte Informationen zur Vergütung des LBBW-Konzerns für das Geschäftsjahr 2019. In die Konzernzahlen werden gemäß § 27 Absatz 1 InstitutsVergV die relevanten Tochtergesellschaften mit einbezogen.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

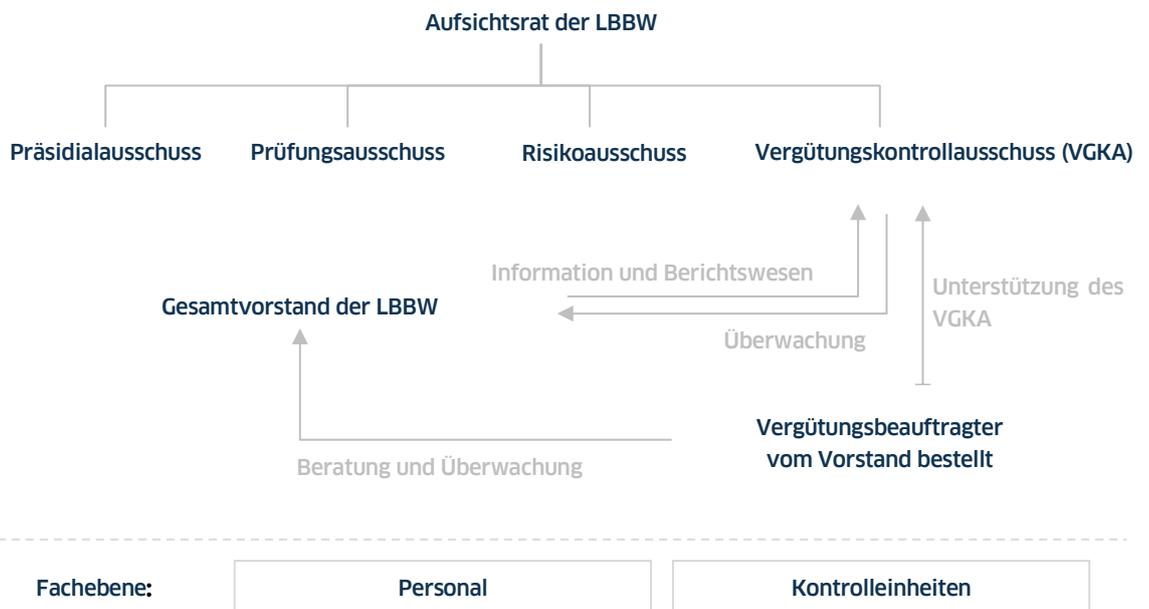
- Vergütungs-Governance der LBBW
- Ausgestaltung der Vergütungssysteme
- Vergütungssysteme in der LBBW (Bank)
- Vergütungssysteme in den Tochtergesellschaften
- Vergütungskennziffern

2 Vergütungs-Governance der LBBW

2.1 Strukturen der Governance und Entscheidungsprozesse zur Vergütung

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 25n KWG hat die LBBW neben den Anforderungen für die Ausgestaltung und Offenlegung der Vergütung auch die Anforderungen an die Vergütungs-Governance zu erfüllen.

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



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

- Der Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Vorstände der LBBW und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten.
- Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei dessen Überwachungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme und überwacht die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und deren Übereinstimmung mit den Geschäfts- und Risikostrategien sowie der Konzernvergütungsstrategie.
- Der Gesamtvorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Beschäftigten. 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- und Weiterentwicklung eingebunden. Außerdem nimmt er Kenntnis von Neu- und Weiterentwicklungen 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 weiteren Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Absatz 11 InstitutsVergV werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden. In der LBBW sind dies die Bereiche Group Compliance, Finanzcontrolling, Konzernrevision, Personal, Konzernrisikocontrolling 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 Beschäftigte. 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 fünf Mitgliedern.

Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses im Jahr 2019

Vorsitzender	Christian Brand (Ehemaliger Vorsitzender des Vorstands der L-Bank)
Stv. Vorsitzende	Edith Sitzmann (MdL) (Ministerin für Finanzen des Landes Baden-Württemberg)
Mitglieder	Fritz Kuhn (Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Stuttgart)
	Martin Peters (Geschäftsführender Gesellschafter der Unternehmensgruppe Eberspächer)
	B. Jutta Schneider (Executive Vice President Global Services- Delivery – SAP SE & Co. KG)
	Peter Schneider (Präsident des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg)
	Norbert Zipf (Beschäftigtenvertreter der Landesbank Baden-Württemberg)

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

2.3 Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand hat gemäß den Anforderungen des § 23 InstitutsVergV einen Vergütungsbeauftragten sowie einen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten bestellt.

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 verfasst 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 bereits 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 außerdem an externen Vergütungsstudien teil und prüft im Rahmen der jährlichen Vergütungsrunden die Angemessenheit der Vergütung der Beschäftigten der LBBW gegenüber den Marktgegebenheiten. Im Jahr 2019 wurden so Marktvergleiche von den unabhängigen externen Beratern Willis Towers Watson, McLagan und hkp eingeholt.

3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme

3.1 Konzernvergütungsstrategie

Die Konzernvergütungsstrategie bildet die Grundlage für die mittel- und langfristig ausgerichtete strategische- und risikoorientierte Vergütungsgestaltung im LBBW-Konzern und beschreibt den Beitrag, den die Vergütungsinstrumente und -prozesse zur erfolgreichen Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategien, der HR-Strategie sowie der Unternehmenskultur liefern. Die Vergütungsparameter für die variable Vergütung unterstützen somit die nachhaltige Erreichung der aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Ziele.

Das übergeordnete Ziel der Konzernvergütungsstrategie ist eine strategiekonforme und risikoorientierte Gestaltung der Vergütungssysteme. Sie stellt die Mindestanforderungen für Vergütungssysteme aller gruppenangehörigen Unternehmen auf, die im Rahmen der Vergütungs-Governance durch die LBBW überwacht werden und gibt den Rahmen für Leistung und Vergütung der Beschäftigten innerhalb der Governance vor.

Die Konzernvergütungsstrategie verfolgt folgende wesentliche Zielsetzungen:

- Festlegung eines einheitlichen Handlungsrahmens für die Gestaltung und Umsetzung von Prozessen für das Leistungsmanagement und die Vergütungsgestaltung und -bemessung,
- Nachhaltige gruppenweite Implementierung und Überwachung der relevanten regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme für relevante Tochtergesellschaften,
- 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,
- 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 diese mindestens jährlich sowie bei Strategieanpassungen unterjährig überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.

Die Konzernvergütungsstrategie wird mit den Kontrolleinheiten abgestimmt sowie durch den 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 Beschäftigten im Rahmen der schriftlich fixierten Ordnung (SfO) im Intranet der LBBW zugänglich und wird an alle Tochtergesellschaften versandt. 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 Interessenskonflikte 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 2019 in keinem Fall überschritten.

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 und 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 in diesem Bericht 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 der AT-Grundgehälter) wird jährlich für die LBBW (Bank) vom Vorstand bzw. für die Tochtergesellschaften vom Aufsichtsrat oder dem Gesellschafter beschlossen. In der Regel wird die Anpassung für alle AT-Beschäftigten zum 1. Juli eines Jahres umgesetzt. Daneben gibt es die Möglichkeit einer individuellen Erhöhung, für die oben genannte Entscheidungsträger jährlich ein Budget beschließen. 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-Beschäftigten wurden in der LBBW (Bank) zum 1. Juli 2019 pauschal um 1,5 % angehoben. Darüber hinaus wurde den Bereichen der LBBW (Bank) ein begrenztes Budget für individuelle Gehaltsmaßnahmen im AT-Bereich zur Verfügung gestellt. Die Tochtergesellschaften lehnen sich hierbei in der Regel an den Beschluss der Mutter an.

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 in der LBBW (Bank) sowie in einigen Tochtergesellschaften 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 Vergütung honoriert den nachhaltigen Erfolg des LBBW-Konzerns, der LBBW (Bank) bzw. der Tochtergesellschaft sowie den überdurchschnittlichen Beitrag des Beschäftigten dazu.

Sie ist an ein Leistungsmanagement, d.h. an eine individuelle Leistungsbeurteilung durch die zuständige Führungskraft, gekoppelt und 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 nachhaltigen Erfolg der Bank bzw. der Tochtergesellschaft und berücksichtigt die Risikoadjustierung angemessen.

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 im Bericht 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 spezifischen Benefits in den Tochtergesellschaften können von denen der LBBW (Bank) abweichen.

Die wichtigsten vergütungsrelevanten Benefits in der LBBW (Bank) sowie den meisten Tochtergesellschaften sind:

- Betriebliche Altersversorgung
- FlexiWertkonto (Zeitwertkonto)
- Firmen- und Dienstwagen

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

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.

Seit der Fusion zur LBBW wurde den Beschäftigten eine beitragsorientierte Versorgungszusage in Gestalt des Kapitalkontenplans erteilt. Neben der arbeitgeberfinanzierten Zusage bestand auch die Möglichkeit durch Entgeltumwandlung weitere Anwartschaften aufzubauen. Diese Zusage wurde vor dem Hintergrund des anhaltenden Niedrigzinsumfelds zum 31. Dezember 2016 beendet.

Mit dem LBBW VorsorgeFonds Plus hat die LBBW zum 1. Januar 2017 eine moderne und attraktive betriebliche Altersversorgung für ihre Beschäftigten eingeführt. Die vom Arbeitgeber ab 2017 bereitgestellten oder vom Arbeitnehmer ab Januar 2018 freiwillig durch Bruttoentgeltumwandlung gewandelten Beiträge werden nach einem Lebenszyklusmodell in zwei Multi-Asset-Fonds investiert. Die Beschäftigten profitieren dabei vollständig an einer positiven Performance und sind bei Kursverlusten durch den Arbeitgeber über eine Beitragsgarantie abgesichert.

Für Beschäftigte der LBBW (Bank) im aktiven Arbeitsverhältnis bestehen insgesamt 12.343 arbeitgeberfinanzierte sowie 7.289 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 existieren 4.554 arbeitgeberfinanzierte sowie 329 arbeitnehmerfinanzierte Zusagen für Rentner.

In der LBBW (Bank) betrug der Verpflichtungsumfang nach IFRS (International Financial Reporting Standards) zum Jahresende 2019 für die betriebliche Altersversorgung der aktiven Beschäftigten 1,28 Mrd. EUR. Der Verpflichtungsumfang für Rentner betrug 1,76 Mrd. EUR und für ehemalige Beschäftigte mit einer unverfallbaren Anwartschaft 0,53 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 »ruhestandsnaher 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 (Bank) zur Verfügung. Zum Jahresende 2019 waren in den einzelnen Portfolios der LBBW (Bank) rund 71,8 Mio. EUR investiert (Planvermögen). Demgegenüber steht ein Verpflichtungsumfang nach IFRS von 83,8 Mio. EUR.

4 Vergütungssysteme in der LBBW (Bank)

4.1 Festsetzung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung in der LBBW (Bank)

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 Planbonusbudget gebildet, das sich auf Vorstände sowie Leitende Angestellte und Beschäftigte unterteilt.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres beschließt der Vorstand in Abhängigkeit von der Erfüllung des Wirtschaftsplans und der Einhaltung der Nebenbedingungen nach § 7 InstitutsVergV auf Basis der Konzernzielerreichung über ein Verteilbudget für eine erfolgsabhängige variable Vergütung der LBBW (Bank).

Die Einwertung der Konzernzielerreichung erfolgt anhand der aus der Strategie der Bank abgeleiteten strategischen Unternehmensziele¹, die durch verschiedene quantitative und qualitative Parameter gemessen und zu Jahresbeginn mit einem Planwert versehen werden. Nach der Bemessungsperiode wird die Zielerreichung dieser im Gesamtvorstand diskutiert und bewertet. Die Erfolgsmessung erfolgt einjährig, sodass eine direkte Incentivierung der erbrachten Leistungen aus dem Jahr erfolgt. Der Konzern-Erfolg bestimmt dabei die Höhe des Verteilbudgets für die erfolgsabhängige variable Vergütung aller außertariflich Beschäftigten und Leitenden Angestellten in der LBBW (Bank). Das so ermittelte Verteilbudget stellt die Obergrenze für die Auszahlung dar.

Die Erfolgsmessung der Organisationseinheiten erfolgt auf Basis von mehreren sogenannten Clustern, denen jeder Bereich in der LBBW (Bank) zugeordnet wird. Durch die aggregierte Bemessung des Erfolgs auf Ebene der Organisationseinheit erfolgt eine Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Einheiten eines Clusters.

Um die Überwachungsfunktion von Kontrolleinheiten zu gewährleisten und Interessenkonflikte zu vermeiden, sieht die InstitutsVergV vor, dass die Vergütung von Beschäftigten in Kontrolleinheiten nicht nach denselben Vergütungsparametern bestimmt werden soll wie von Beschäftigten in den von ihnen kontrollierten Einheiten. Daher werden für jedes Cluster eigene Kenngrößen definiert. Auf Clusterebene erfolgt die Einwertung der Zielerreichung analog zum Konzern, wobei der Cluster-Erfolg die relationale Verteilung des Verteilbudgets auf die einzelnen Cluster bestimmt. Das Verteilbudget des jeweiligen Clusters wird anschließend auf Leitende Angestellte und die zugeordneten Bereiche verteilt.

Das Verteilbudget der Vorstände ergibt sich aus der kumulierten Summe der individuellen erfolgsabhängigen variablen Vergütungen, die sich aus dem Leistungsmanagement für die Vorstände ableitet.

¹ Geschäftsfokus, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Agilität

4.2 Vorstand

Grundzüge des Vergütungssystems

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.¹ Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder orientierte sich im Jahr 2019 zu 50% am nachhaltigen Gesamterfolg des Konzerns über drei Jahre hinweg und zu 50% an den individuellen Erfolgsbeiträgen der einzelnen Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr. Der individuelle Erfolgsbeitrag ist an Zielvereinbarungen gebunden, die sich an der Geschäftsstrategie und dem Wirtschaftsplan orientieren. Die endgültige Bemessung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung erfolgt auf Basis der Gesamtzielerreichung 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 2019 gewährten variablen Vergütung über einen Zeitraum von fünf Jahren aufgeschoben und zeitanteilig ausgezahlt (sogenannte Deferrals), wobei negative Erfolgsbeiträge das Deferral verringern oder verfallen lassen können (Malus) bzw. zu einer Rückforderung führen können (Clawback). 60% des aufgeschobenen Anteils der für das Berichtsjahr 2019 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 Risikodeckungsmasse unter Berücksichtigung der Risikosituation (Risikoschutz) gemessen². Hierzu wird im jeweiligen Auszahlungsjahr die bereinigte Risikodeckungsmasse mit der des Ausgangsjahres (Gewährung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung) verglichen. Die aktuelle Risikosituation wird entlang der Risikoeinschätzung im Gesamtrisikobericht bewertet. Von dem nicht aufgeschobenen Teil (40%) der ermittelten variablen Vergütung werden wiederum 40% unmittelbar ausgezahlt. Die übrigen 60% des nicht aufgeschobenen Teils der variablen Vergütung unterliegen einer einjährigen Sperrfrist und sind in dieser Zeit ebenfalls an der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts ausgerichtet.

Nach Ablauf des Deferral-Zeitraums erfolgt vor Auszahlung eine Malus-/Clawback-Prüfung anhand von im Vorstandsvergütungsmodell festgelegten Kriterien auf Konzern- 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.

¹ Geschäftsfokus, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Agilität

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

Vergütung 2019

Im Jahr 2019 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 2019 für ihre Vorstandstätigkeit ein vertraglich vereinbartes Festgehalt von 5,2 Mio. EUR. Die sonstigen Leistungen betrugen 0,1 Mio. EUR. Darüber hinaus wurde den aktiven Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr eine erfolgsabhängige variable Vergütung von insgesamt 1,4 Mio. EUR ausgezahlt (Zufluss), wobei in diesem Betrag auch Anteile von aufgeschobener variabler Vergütung aus Vorjahren enthalten sind.

Zudem wurde den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2019 eine erfolgsabhängige variable Vergütung in Höhe von insgesamt 1,55 Mio. EUR gewährt. Davon wurden 0,25 Mio. EUR direkt ausgezahlt, 0,37 Mio. EUR in der Auszahlung für 12 Monate gesperrt sowie 0,93 Mio. EUR in der Auszahlung nach dem geltenden Vergütungssystem aufgeschoben, wovon 0,56 Mio. EUR an eine nachhaltige Wertentwicklung gekoppelt sind.

Für die aktiven Vorstandsmitglieder wurden den Pensionsverpflichtungen nach IFRS im Jahr 2019 als Bestandteil der Fixvergütung 1,1 Mio. EUR GuV-wirksam zugeführt. Die Pensionsverpflichtungen nach IFRS für zum Stichtag aktive Vorstandsmitglieder der LBBW beliefen sich zum 31. Dezember 2019 auf insgesamt 21,0 Mio. EUR.

4.3 Aufsichtsrat

Grundzüge für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Hauptversammlung hat am 22. Juli 2011 die Vergütungsregelung für die Aufsichtsratsmitglieder wie folgt beschlossen:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für das jeweilige Geschäftsjahr eine Festvergütung von 25.000 EUR. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 2,0-Fache, der stellvertretende Vorsitzende das 1,5-Fache der Festvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds.
- Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss angehören, erhalten hierfür jeweils pro Ausschuss eine weitere Festvergütung i. H. v. 10.000 EUR. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das 2,0-Fache, der stellvertretende Vorsitzende das 1,5-Fache der weiteren festen Vergütung.
- Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder einer seiner Ausschüsse erhält jedes Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld i. H. v. 200 EUR.
- Darüber hinaus werden den Aufsichtsratsmitgliedern die Auslagen erstattet, die ihnen in Verbindung mit ihrer Aufgabenwahrnehmung als Aufsichtsratsmitglied entstehen (Reisekosten, individuelle bankbezogene Fortbildung etc.).
- Außerdem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder einen Ersatz der zu entrichtenden Umsatzsteuer, die durch sie wegen ihrer Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses zu entrichten ist.

Die bei der LBBW angestellten Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats erhalten außerdem ihre Mitarbeitervergütung.

Die Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehören, wird im Verhältnis zur Amtsdauer berechnet.

4.4 Beschäftigte und Leitende Angestellte

Zuständigkeit

Die Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems wird durch den Gesamtvorstand getroffen. Dabei werden sowohl der Vergütungsbeauftragte als auch die Kontrolleinheiten sowie der Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte eingebunden. Die zuständige Führungskraft ist für die Festlegung der individuellen Fixvergütungsanpassung sowie der Zielerreichung im Leistungsmanagement im außertariflichen Bereich verantwortlich.

Mit dem Modell für die erfolgsabhängige variable Vergütung für Beschäftigte und Leitende Angestellte wird weiterhin an einer konservativen Bonuspolitik festgehalten.

Identifikation der Risk Taker

Als Risk Taker im Sinne der InstitutsVergV werden Beschäftigte verstanden, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben. Im Gegenzug werden als Non-Risk Taker in der LBBW alle Beschäftigten bezeichnet, die keine Risk Taker sind. Hierbei wird zwischen Beschäftigten im außertariflichen und im Tarifbereich unterschieden.

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. Im Januar 2019 wurden für das Geschäftsjahr 2019 350 Risk Taker-Funktionen ermittelt. Darin sind die 6 Vorstände der LBBW, 21 Aufsichtsräte sowie 11 Geschäftsführer von Tochtergesellschaften enthalten sowie 312 weitere Risk Taker, die in den verschiedenen Selektionsschritten identifiziert wurden.¹

Neben den Mitgliedern des Vorstands in ihrer Eigenschaft als Geschäftsleiter wurden alle BW-Bank-Vorstände (AidA), alle Bereichs- und Regionalvorstände sowie alle Bereichsleiter als Risk Taker eingestuft. Darüber hinaus wurden Abteilungs- und Gruppenleiter sowie Fachexperten in den Segmenten Kapitalmarktgeschäft, Corporate Center, Unternehmenskunden, Privat- und Geschäftskunden/Sparkassen, Risikomanagement und Immobilien- und Projektfinanzierungen, die Niederlassungsleiter New York, London und Singapur sowie die Geschäftsführer einzelner Tochtergesellschaften als Risk Taker identifiziert.

Ungeachtet des harmonisierten Vergütungsmodells für Risk Taker und Non-Risk Taker in der LBBW (Bank) finden bei der Auszahlung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung an Risk Taker, die 50.000 EUR überschreitet, die besonderen, durch die InstitutsVergV beschriebenen Anforderungen an die Nachhaltigkeit der Vergütung, Anwendung.

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 Vergütungsparameter, welche die erfolgsabhängige variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus der Strategie der Bank abgeleiteten Ziele² ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Unternehmensziele. Sie 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 keine erfolgsabhängige variable Vergütung gezahlt.

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.

² Geschäftsfokus, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Agilität

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

Bei Risk Takers besteht eine Abhängigkeit signifikanter Teile der erfolgsabhängigen variablen Vergütung vom nachhaltigen Unternehmenserfolg, vorausgesetzt die variable Vergütung beträgt über 50.000 EUR.

Für alle erfolgsabhängigen variablen Vergütungen größer als 50.000 EUR werden 60% (bei Bereichs-, Regional- und BW-Bank-Vorständen sowie Bereichsleitern) bzw. 40% (bei Abteilungs-, Gruppenleitern sowie AT-Beschäftigten) der erfolgsabhängigen variablen Vergütung über einen Zeitraum von fünf bzw. drei Jahren aufgeschoben und zeitanteilig ausgezahlt (sogenannte Deferrals), wobei negative Erfolgsbeiträge das Deferral verringern bzw. verfallen lassen können (Malus) oder zu einer Rückforderung führen können (Clawback).

60% bzw. 50% des aufgeschobenen Anteils der 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 Risikodeckungsmasse¹ unter Berücksichtigung der Risikosituation (Risikoschutz) gemessen. Hierzu wird im jeweiligen Auszahlungsjahr die bereinigte Risikodeckungsmasse mit der des Ausgangsjahres (Gewährung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung) verglichen. Die aktuelle Risikosituation wird entlang der Risikoeinschätzung im Gesamtrisikobericht bewertet.

Von dem nicht aufgeschobenen Teil der ermittelten variablen Vergütung werden wiederum 40% bzw. 50% unmittelbar ausgezahlt. Die übrigen 60% bzw. 50% des nicht aufgeschobenen Teils der variablen Vergütung unterliegen einer einjährigen Sperrfrist und sind in dieser Zeit ebenfalls an der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts ausgerichtet.

Nach Ablauf des Deferral-Zeitraums wird anhand der im Risk Taker-Auszahlungsmodell festgelegten Kriterien geprüft, ob negative Erfolgsbeiträge vorliegen. Die Malus-/Clawback-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
- Keine Gefährdung einer angemessenen Eigenkapitalausstattung und
- Ausreichende Liquidität der Bank und
- Erfüllung der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen

Die im Jahr 2019 zur Auszahlung anstehenden aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren wurden hinsichtlich Malus überprüft. Im Jahr 2019 wurde kein Malus-Sachverhalt identifiziert.

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

5 Vergütungssysteme in den Tochtergesellschaften

5.1 Relevante Tochtergesellschaften gemäß § 27 InstitutsVergV

Im Rahmen der Darstellung der Vergütungssysteme der relevanten Tochtergesellschaften werden gemäß § 27 InstitutsVergV folgende Gesellschaften betrachtet:

- LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH
- LBBW Immobilien-Gruppe¹
- MMV Mittelrheinische Bank GmbH
- SüdLeasing GmbH
- SüdFactoring GmbH
- Süd Beteiligungen GmbH
- LBBW Venture Capital GmbH
- LBBW Service GmbH
- LBBW México
- LBBW Corporate Real Estate Management GmbH
- ALVG Anlagenvermietung GmbH

Für sie gelten im Rahmen der Konzernvergütungsstrategie folgende Grundprinzipien:

- Nachhaltige gruppenweite Implementierung und Überwachung der relevanten regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme für nachgeordnete bzw. relevante Tochtergesellschaften,
- Die Geschäfts- und Risikoausrichtung des LBBW-Konzerns findet sich auch in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Tochtergesellschaften wieder. Sie setzen die strategischen Vorgaben in Konsistenz zu den quantitativen und qualitativen Vorgaben der Risikotoleranz auf Basis der Konzernrisikostrategie um.
- Durch die Höhe der Fixvergütung wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht.
- Die erfolgsabhängige variable Vergütung honoriert den nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft sowie den überdurchschnittlichen Beitrag des Beschäftigten. Es besteht keine Koppelung von Ertrag aus Risikonahme und erzielbarer variabler Vergütung.
- Die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung erfolgt in einem formalen, transparenten und nachvollziehbaren Prozess.
- Voraussetzung für die Bereitstellung eines Bonusbudgets ist eine entsprechende Ertrags-, Eigenmittel- und Liquiditätssituation der Gesellschaft, aber auch des LBBW-Konzerns. Für den Fall, dass sich die LBBW in der Sanierungsphase befinden sollte, kann die Höhe des Bonuspools in der Tochtergesellschaft (bis auf null) reduziert werden.

Einen Sonderstatus hat die LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH, die als Kapitalverwaltungsgesellschaft vom Anwendungsbereich des § 37 Kapitalanlagegesetzbuch erfasst ist und durch die Novelle der InstitutsVergV zwar aus dem Geltungsbereich der Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, nicht jedoch aus den Offenlegungsanforderungen, ausgenommen werden kann.

1 Innerhalb der LBBW Immobilien-Gruppe wurden deren Tochtergesellschaften LBBW Immobilien Management GmbH, die LBBW Immobilien Development GmbH und die LBBW Immobilien Asset Management GmbH als relevant eingestuft.

5.2 Beschreibung der Vergütungssysteme

Die Gesamtvergütung für die Beschäftigten von Tochtergesellschaften setzt sich in der Regel analog der LBBW (Bank) aus einer Fixvergütung, einer zusätzlichen variablen Vergütung und weiteren gehaltsrelevanten Leistungen (Benefits) zusammen.

Fixvergütung

Die Fixvergütung richtet sich bei den Tochtergesellschaften grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den gültigen Tarifverträgen bzw. im außertariflichen Bereich den Marktgegebenheiten sowie der persönlichen Leistung.

Alle Beschäftigten erhalten grundsätzlich 12 Monatsgehälter fest vergütet. Beschäftigte mit tariflicher Fixvergütung erhalten in der Regel zusätzlich zu den 12 Monatsgehältern eine tarifliche Sonderzahlung sowie darüber hinaus meist eine freiwillige betriebliche Sonderzahlung (14. Gehalt).

Variable Vergütung

Erfolgsabhängige variable Vergütung

Grundsätzlich gewähren die Tochtergesellschaften neben der Fixvergütung auch eine erfolgsabhängige variable Vergütung, deren Höhe insbesondere vom Unternehmenserfolg und vom individuellen Erfolgsbeitrag abhängt.

Eine Voraussetzung zur Vergabe der variablen Vergütung ist die Erfüllung der Nebenbedingungen gemäß § 7 InstitutsVergV im Gruppenzusammenhang des LBBW-Konzerns. Dabei wird sowohl die Ertrags-, Eigenmittel- und Liquiditätssituation der Gesellschaft als auch des LBBW-Konzerns betrachtet.

Der individuelle Erfolgsbeitrag wird grundsätzlich anhand eines strukturierten Leistungsmanagement-Prozesses bestimmt, dem einheitliche Leistungskriterien sowie ergänzende individuelle Ziele zu Grunde liegen. Dabei unterscheiden sich Leistungskriterien und Ziele für Beschäftigte in Kontrolleinheiten von denen der kontrollierten Einheiten, sofern das Geschäftsmodell eine Unterscheidung erfordert.

Abweichend hiervon sind alle Beschäftigten der LBBW México, mit Ausnahme des Geschäftsführers, die in dem zugrundeliegenden Geschäftsjahr beschäftigt waren, aufgrund gesetzlicher lokaler Regelungen am Gewinn zu beteiligen (PTU)¹. Die lokale Gesetzgebung geht der deutschen InstitutsVergV vor. Die Gewährung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung im Rahmen der Gewinnbeteiligung setzt einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der LBBW México voraus. Diese wird den Beschäftigten aufgrund der geltenden Regelungen des Arbeits- und Steuergesetzes (PTU)¹ und nach den gesetzlich geltenden Verteilungsschlüsseln gewährt. Die erfolgsabhängige variable Vergütung des Geschäftsführers erfolgt anhand des eingangs beschriebenen Modells.

Die Geschäftsführer der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH, der LBBW Immobilien Management GmbH, der MMV Mittelrheinische Bank GmbH, der SüdFactoring GmbH sowie der SüdLeasing GmbH sind Risk Taker im Gruppenzusammenhang des LBBW-Konzerns. Die Erfolgsmessung, Festsetzung und Auszahlung der variablen Erfolgsvergütung erfolgt auf Grundlage des Risk-Taker-Vergütungsmodells der LBBW. Abweichend hiervon orientiert sich die Auszahlung der Anteile mit Wertsteigerungsrecht bei den Geschäftsführern der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH an der Wertentwicklung eines Co-Investments in einen oder auch mehrere »typische« Fonds der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH.

¹ PTU = Participación de los Trabajadores en las Utilidades; Ley Federal de Trabajo Artikel 123, 127 - 129 und Ley del Impuesto sobre la Renta Artikel 16

Die LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH identifiziert darüber hinaus aufgrund eigener branchenspezifischer Vorschriften noch selbst weitere Beschäftigte, die durch ihre Tätigkeit das Risikoprofil der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH oder einzelner Fonds maßgeblich beeinflussen (so genannte Risk Taker). Deren Auszahlung erfolgt zu 40 % über einen Zeitraum von 3 Jahren. Dabei werden 50 % der gesamten variablen Vergütung in Form eines virtuellen Co-Investments in einen oder ggf. mehrere »typische« Fonds der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH gewährt und unter Berücksichtigung einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr ausgezahlt. Bei der endgültigen Auszahlung werden zusätzliche inhaltliche Auszahlungsbedingungen geprüft (Malus).

Spontanerkennung

Um situativ und möglichst zeitnah herausragende Einzelleistungen zu honorieren, stellen die meisten Tochtergesellschaften zusätzlich zur erfolgsabhängigen variablen Vergütung ein Budget für Spontanerkenntnisse für alle Beschäftigten zur Verfügung.

Benefits

Benefits sind vergütungsrelevante Leistungen und Angebote, die die Tochtergesellschaften ihren Beschäftigten zum größten Teil freiwillig, also nicht aufgrund gesetzlicher Ansprüche, anbietet bzw. die über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Die Leistungen und Angebote lehnen sich in der Regel an die der LBBW (Bank) an.

6 Vergütungskennziffern

6.1 Methodik

Der quantitative Teil des Vergütungsberichts stellt die Vergütungen der Beschäftigten im LBBW-Konzern für 2019 dar. Er enthält in zwei separaten Tabellen die nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV geforderten Informationen zur Gesamtvergütung im LBBW-Konzern sowie die zusätzlichen Angaben zur Vergütung von Risk Takern gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) im LBBW-Konzern per 31. Dezember 2019.

Vergütungsdaten werden dabei nach den unterschiedlichen Geschäftsbereichen der LBBW differenziert. Die Aufteilung orientiert sich dabei an »business areas« der EBA entsprechend der »Guidelines on the Remuneration Benchmarking Exercise (EBA/GL/2014/08)«:

- **Kapitalmarktgeschäft:** Financial Markets und die dazugehörigen Back Office-Einheiten sowie das Research.
- **Privat- und Unternehmenskundengeschäft:** Vertrieb für Private Kunden und Privates Vermögensmanagement, Sparkassen, Geschäfts- und Unternehmenskunden, Auslandsgeschäft, Immobiliengeschäft, Leasing und Factoring sowie die dazugehörigen Marktfolge- und vertriebsunterstützenden Einheiten. Die Tochtergesellschaften MMV Mittelrheinische Bank GmbH, SüdLeasing GmbH, SüdFactoring GmbH, ALVG Anlagenvermietung GmbH, LBBW México S.A. de C.V. SOFOM E.N.R. (LBBW México), Süd Beteiligungen GmbH, LBBW Venture Capital GmbH sowie die LBBW Immobilien Gruppe¹ werden ebenfalls hier zugeordnet.
- **Asset Management:** Alle Geschäftsaktivitäten sowie die nachgelagerten Einheiten der Tochtergesellschaft LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH.
- **Unternehmensfunktionen:** Alle Geschäftsaktivitäten, im Wesentlichen zentrale Serviceeinheiten, die nicht den operativen Einheiten und nicht den unabhängigen Kontrolleinheiten gemäß EBA-Definition zugeordnet werden, z. B. Finanzen, Treasury und Personal. Hierzu gehören auch die Tochtergesellschaften LBBW Service GmbH, LBBW Corporate Real Estate Management GmbH.
- **Unabhängige Kontrollfunktionen:** Unabhängige Kontrolleinheiten gemäß EBA-Definition: Konzernrisikocontrolling, Konzernrevision, Compliance und Kreditrisikosteuerung &-prozesse. Dadurch ergeben sich Unterschiede zur Definition der Kontrolleinheiten nach InstitutsVergV (vgl. Kapitel 2.1).
- **Sonstige Geschäftsbereiche:** Ganzjährig inaktive Beschäftigte (beispielsweise Beurlaubte) mit Vergütungsbestandteilen des Jahres 2019.

Die Zuordnung der jeweiligen Organisationseinheiten im Vergütungsbericht weicht aufgrund unterschiedlicher Zuordnungsregeln von der IFRS-Segmentberichterstattung der LBBW im Geschäftsbericht 2019 ab.

Beschäftigte, die im Geschäftsjahr 2019 aufgrund interner Fluktuation in mehreren Einheiten tätig waren, werden derjenigen Kategorie zugewiesen, in der sie zum Stichtag 31. Dezember 2019 tätig waren. Beschäftigte, die zum Stichtag beurlaubt waren, werden der Kategorie zugeordnet, in der sie zuletzt tätig waren.

1 Innerhalb der LBBW Immobilien-Gruppe wurden deren Tochtergesellschaften LBBW Immobilien Management GmbH, die LBBW Immobilien Development GmbH und die LBBW Immobilien Asset Management GmbH als relevant eingestuft.

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2019. Die Vergütungsangaben beinhalten somit die fixe Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2019 gewährte variable Vergütung. In der variablen Vergütung sind auch die in 2019 gezahlten Abfindungen enthalten. Die Vergütungsdaten wurden den Kategorien »fix« und »variabel« entsprechend der Definition aus der InstitutsVergV zugeordnet.

In der Fixvergütung werden neben Löhnen und Gehältern auch weitere fixe Gehaltsbestandteile sowie Sachleistungen und Leistungen von Dritten mit ausgewiesen, z. B. betriebliche Altersversorgung, Sozialversicherungsbeiträge, Dienstwagen und Essenszuschuss. Ebenso werden bei der variablen Vergütung neben variablen Gehaltsbestandteilen wie dem Bonus, auch Sachleistungen und Leistungen von Dritten berücksichtigt.

Bei den Risk Takern ist angegeben, welche Teile direkt ausgezahlt, gesperrt oder aufgeschoben wurden.

6.2 Gesamtvergütung LBBW-Konzern

Gesamtvergütung aller Aufsichtsräte der LBBW (Bank), Vorstände, Geschäftsführer und Beschäftigten im LBBW-Konzern

Die Gesamtvergütung für 10.801 Mitglieder des Aufsichtsrats¹, Vorstände, Geschäftsführer und Beschäftigte betrug für das Geschäftsjahr 2019 946,3 Mio. EUR. Die Anzahl der Begünstigten einer variablen Vergütung² für das Geschäftsjahr 2019 belief sich auf 8.241.

Bezogen auf die Vergütungskomponenten zeichnet sich folgendes Bild:

Vergütungsart in TEUR ³	Gesamt- betrag 2019	Anteil an Gesamt- vergütung	Mitglieder des Aufsichtsrats	Vorstand und Geschäfts- führer von Tochter- gesell- schaften	Geschäftsbereiche					
					Kapital- markt- geschäft	Privat- und Unter- nehmens- kunden- geschäft	Asset Manage- ment	Unter- nehmens- funktionen	Unab- hängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche
Anzahl Beschäftigte (in Köpfen)			21	30	1.086	6.023	234	1.745	716	0
Anzahl Beschäftigte (in VÄ)			21	30	993	5.389	220	1.596	624	0
Gesamt- vergütung	946.264	100 %	1.028	18.092	123.026	547.885	24.573	158.615	64.972	8.073
davon: Fixvergütung	883.289	93,3 %	1.028	13.818	114.883	511.894	21.779	152.317	61.842	5.727
davon: Variable Vergütung ⁴	62.975	6,7 %	0	4.274	8.143	35.991	2.794	6.297	3.130	2.346
Anzahl der Begünstigten einer Gesamt- vergütung (in Köpfen)	10.801	-	21	33	1.140	6.487	252	1.889	749	230

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

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

Vergütung einkommensstarker Beschäftigter

Für 2019 wurde insgesamt 6 Beschäftigten eine Gesamtvergütung von mehr als 1 Mio. EUR gewährt:

EUR Gesamtvergütung	Anzahl der Beschäftigten in 2019
1.000.000 bis 1.500.000	5
1.500.000 bis 2.000.000	1
2.000.000 und mehr	0

¹ Aufsichtsrat der LBBW (Bank)

² Berücksichtigung der Begünstigten variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 inkl. der im Geschäftsjahr gezahlten Abfindungen

³ Differenzen sind rundungsbedingt.

⁴ Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 inkl. der im Geschäftsjahr 2019 gezahlten Spontanerkenntnisse und Prämien aus dem Verbesserungsprozess, Provisionen und Sachleistungen von Dritten.

6.3 Vergütung der Risk Taker im LBBW-Konzern (Aufsichtsrat, Vorstand, Geschäftsführer und Beschäftigte)

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen der Risk Taker im LBBW-Konzern, die die LBBW für das Geschäftsjahr 2019 gewährt hat, aufgliedert nach den entsprechenden Geschäftsbereichen.

Kennzahlen in TEUR ¹	Mitglieder des Aufsichtsrats	Vorstand und Geschäftsführer von Tochter- gesellschaften	Geschäftsbereiche					
			Kapitalmarkt- geschäft	Privat- und Unter- nehmens- kunden- geschäft	Asset Management	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche
Anzahl der Risk Taker (in Köpfen)	21	16	116	127	8	48	18	0
Anzahl Risk Taker (in VÄ)	21	16	113	127	8	47	18	0
davon: nachgelagerte Führungsebene (in VÄ)	n. a.	n. a.	5	34	0	11	4	0
Gesamtvergütung	1.028	14.320	22.970	36.716	1.913	10.474	3.945	0
Fixvergütung	1.028	10.815	19.935	28.651	1.396	8.794	3.354	0
davon in Bar	1.028	10.815	19.935	28.651	1.396	8.794	3.354	0
davon: fix in Aktien oder gleichwertigen Wertentwicklungsinstrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
davon in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Variable Vergütung für das Jahr 2019²	0	3.505	3.035	8.064	518	1.680	590	0
davon in Bar	0	1.429	2.284	5.149	292	1.155	515	0
davon: fix in Aktien oder gleichwertigen Wertentwicklungsinstrumenten	0	2.076	751	2.915	226	526	75	0
davon in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung	0	2.076	652	2.573	181	502	75	0
davon in Bar	0	830	300	1.166	90	210	30	0
davon: fix in Aktien oder gleichwertigen Wertentwicklungsinstrumenten	0	1.246	352	1.407	90	291	45	0
davon in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0

¹ Differenzen sind rundungsbedingt.

² Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 inkl. der im Geschäftsjahr 2019 gezahlten Spontananerkennungen und Prämien aus dem Verbesserungsprozess, Provisionen und Sachleistungen von Dritten.

Kennzahlen in TEUR ¹	Mitglieder des Aufsichtsrats	Vorstand und Geschäfts- führer von Tochter- gesellschaften	Geschäftsbereiche					
			Kapitalmarkt- geschäft	Privat- und Unter- nehmens- kunden- geschäft	Asset Management	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung								
<i>Gesamtbetrag der zu Beginn des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde²</i>	0	9.331	2.938	6.065	623	1.525	512	536
Während des Geschäftsjahres 2019 ausgezahlte variable Vergütung aus Deferrals der Vorjahre	0	2.586	877	1.375	170	437	134	220
Gesamtbetrag der am Ende des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	6.744	2.061	4.689	452	1.088	378	316
davon erdient	0	1.255	502	780	98	234	77	109
davon nicht erdient	0	5.489	1.559	3.910	354	854	301	207
<i>Betrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus und Clawback), die im Berichtsjahr auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Garantierte variable Vergütung³</i>	0	0	227	140	62	81	0	0
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (in Köpfen)	0	0	2	2	2	3	0	0
<i>Gezahlte Abfindungen im Berichtsjahr³</i>	0	k. A. ⁴	185	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gezahlten Abfindungen (in Köpfen)	0	k. A. ⁴	1	0	0	0	0	0
davon höchste gezahlte Abfindung an eine Einzelperson	0	k. A. ⁴	185	0	0	0	0	0

1 Differenzen sind rundungsbedingt.

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

3 Die garantierte variable Vergütung im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses sowie die in 2019 gezahlten Abfindungen sind in der Position »Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2019« enthalten.

4 Aufgrund der geringen Anzahl der Begünstigten erfolgt zur Wahrung des Datenschutzes keine Angabe.

Landesbank Baden-Württemberg

www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de

Hauptsitze

Stuttgart

Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart
Telefon 0711 127-0
Telefax 0711 127-43544

Mannheim

Augustaanlage 33
68165 Mannheim
Telefon 0621 428-0
Telefax 0621 428-72591

Karlsruhe

Ludwig-Erhard-Allee 4
76131 Karlsruhe
Telefon 0721 142-0
Telefax 0721 142-23012

Mainz

Große Bleiche 54 – 56
55116 Mainz
Telefon 06131 64-37800
Telefax 06131 64-35701