

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2010 der Landesbank Baden-Württemberg

1. Vergütungssystem

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

1.1. Fixvergütung

Das System der Fixvergütung richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den gültigen Tarifverträgen bzw. im außertariflichen Bereich den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind u. a. die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten der Mitarbeiter. Durch die Höhe der Fixvergütung wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht. Arbeitsverträge, aus denen sich Verpflichtungen zur Zahlung von Abfindungen bei Ausscheiden ergeben, gibt es in der LBBW nicht.

1.2. Benefits

Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die LBBW ihren Beschäftigten zum größten Teil freiwillig, also nicht aufgrund tariflicher Ansprüche, anbietet.

Die wichtigsten vergütungsrelevanten Benefits in der LBBW sind:

- a) Betriebliche Altersversorgung gemäß Dienstvereinbarung
- b) Flexiwertkonto (Zeitwertkonto) gemäß Dienstvereinbarung
- c) Firmen- und Dienstwagen
- d) Spontanerkennung (Incentivierung)

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

1.3. Erfolgsabhängige, variable Vergütung

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

- Die individuelle Bonuszumessung erfolgt auf der Grundlage von Funktion, Zielvereinbarung und Zielerreichung sowie der Aufgabenerfüllung. Sie richtet sich dabei ohne eine rechnerische Koppelung nach den quantitativen und qualitativen Zielerreichungen.
- Die variable Vergütung bietet grundsätzlich keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine Koppelung von Ertrag aus Risikonahme und erzielbarer variabler Vergütung.
- Die Höhe der zur Verfügung stehenden Bonusbudgets richtet sich nach dem Erfolg der Bank und der Organisationseinheiten. Der Erfolg wird durch die Entwicklung der Deckungs- bzw. Wertbeiträge von Organisationseinheiten und Bank bemessen. Dadurch sind – neben qualitativen Faktoren – die Risikokosten mit einbezogen, um die Nachhaltigkeit des Erfolgs angemessen zu berücksichtigen. Der Erfolgsbeitrag der Marktfolge- und Kontrolleinheiten bemisst sich ausschließlich am Gesamtbankerfolg.

2. Vergütung 2010

2.1. Fixvergütung 2010

Die Grundgehälter der AT-Angestellten und der Leitenden Angestellten wurden um linear 2,0% angehoben. Darüber hinaus stand den Bereichen ein Budget in Höhe von 2,0% der Fixgehälter für individuelle Gehaltsmaßnahmen im AT-Bereich zur Verfügung.

2.2. Variable Vergütung 2010

Für das Jahr 2009 wurden aufgrund der Ertragsituation in der LBBW keine Boni gezahlt.

Aus den Vorjahren existierten noch für 78 Beschäftigte vertraglich fixierte Bonuszusagen in Höhe von insgesamt 3,6 Mio EUR, die in 2010 ausgezahlt wurden. Im Jahr 2010 wurden keine Bonusgarantien ausgesprochen.

Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen (zuletzt die InstitutsVergV vom 13. Okt. 2010) hinsichtlich der Vergütung für Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, stand im Jahr 2010 im Fokus.

2.3. Regulatorische Anforderungen und Stand der Umsetzung

Die am 13. Okt. 2010 inkraftgetretene InstitutsVergV geht noch einmal deutlich über die regulatorischen Anforderungen des BaFin-Rundschreibens 22/2009 in Sachen Vergütungssysteme in Finanzdienstleistungsinstituten und deren Offenlegungspflichten hinaus. Im Folgenden wird über die regulatorischen Anforderungen und über den Stand der Umsetzung in der LBBW informiert:

Allgemeine Anforderungen:

Angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme:	Der Prüfungs- und Anpassungsprozess ist weit fortgeschritten und soll 2011 abgeschlossen werden.
Angemessene Obergrenze für das Verhältnis fix zu variabel:	Segment Financial Markets im Verhältnis 1 zu 3, alle anderen Segmente im Verhältnis 1 zu 1,5.
Sachlich und zeitlich befristete Bonuszusagen:	Die LBBW hat 2010 nur einjährige Bonuszusagen im Rahmen von Neueinstellungen erteilt.
Sicherung der Eigenmittel:	Die LBBW hat 2010 keine variable Vergütung gezahlt.
Offenlegungspflicht:	Siehe Kapitel 4

Besondere Anforderungen für bedeutende Institute:

Definition Risk-Taker:	Liegt vor; neben den Mitgliedern des Vorstandes der LBBW wurden weitere 57 Stellen, die 2010 mit 54 Beschäftigten besetzt waren, als Risk-Taker-Positionen festgelegt.
Variable Vergütung:	Der Vorstand hat das Grundkonzept der künftigen variablen Vergütung der Risk-Taker in der LBBW am 17. Febr. 2011 beschlossen.
Vergütungsausschuss:	Der Ausschuss wurde bereits 2009 noch auf der Grundlage der Mindestanforderungen für das Risikomanagement (Fassung 08/2009) gebildet; er hat 2010 neunmal getagt.
Weitergehende Offenlegung durch bedeutende Institute:	Siehe Kapitel 4

3. Bewertung

Aufgrund der Nichtgewährung von Bonuszahlungen und gleichzeitig moderaten Fixgehaltsanpassungen im außertariflichen Bereich hat sich die Position der LBBW-Gehälter im Markt nicht verbessert. Wettbewerber haben teils trotz negativer Ergebnisse Boni gezahlt und deutliche Fixgehaltsanpassungen vorgenommen. Die LBBW hält dies angesichts der derzeitigen Ergebnissituation für das eigene Haus für nicht angemessen. Nach heutigem Erkenntnisstand sind die außertariflichen Gehälter im Markt um über 5% gegenüber den Gehältern im Jahr 2009 gestiegen. Grundsätzlich kann man feststellen, dass im Markt insbesondere bei den Leitenden Angestellten deutliche Erhöhungen (1. Ebene unter Vorstand: > 14%, 2. Ebene unter Vorstand zwischen 7% und 10%) vorgenommen wurden.

4. Offenlegungspflichten¹

Neben seinen gesetzlichen Pflichten zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme hat der Vergütungsausschuss gegenüber dem Vorstand beratende Funktion. Der Vergütungsausschuss, der direkt an den Vorstand berichtet, besteht aus folgenden Personen:

Bereichsleiter Personal, Bereichsleiter Konzernrisikoccontrolling, Bereichsleiter Back Office Financial Markets, Bereichsleiter Capital Markets, Trading und Sales, Bereichsleiter Privatkunden/Private Banking Region Stuttgart, Bereichsleiter International Business Region West, Bereichsleiter Zielgruppenmanagement Unternehmenskunden/Öffentliche Hand und Abteilungsleiter Risk Management Real Estate USA.

Die Bereichsleiter Revision und Compliance werden im Rahmen ihrer Aufgaben einbezogen.

Vergütung Gesamt (alle Beschäftigten, einschl. Geschäftsleitern und Risk-Takern)

An die insgesamt 11 784 Mitarbeiter wurden 588,7 Mio. EUR Festgehälter gezahlt. Hiervon entfielen 120,3 Mio. EUR auf das Segment Privatkunden (2 713 Mitarbeiter), 76,1 Mio. EUR auf das Segment Unternehmenskunden (1 225 Mitarbeiter); 63,5 auf das Segment Financial Markets (767 Mitarbeiter) und 328,8 Mio. auf die Mitarbeiter in den sonstigen Bereichen (7 079 Mitarbeiter).

Die LBBW hat abgesehen von aus der Vergangenheit resultierenden vertraglich vereinbarten Garantieboni im Jahr 2010 keine Bonuszahlungen geleistet. Die Garantieboni an 78 Mitarbeiter hatten einen Umfang von insgesamt 3,6 Mio. EUR. Hiervon entfielen 0,4 Mio. EUR auf das Segment Privatkunden (5 Mitarbeiter), 0,9 Mio. EUR auf das Segment Unternehmenskunden (29 Mitarbeiter); 1,9 Mio. EUR auf das Segment Financial Markets (16 Mitarbeiter) und 0,4 Mio. EUR auf die Mitarbeiter in den sonstigen Bereichen (28 Mitarbeiter).

An 329 Mitarbeiter wurden insgesamt 22,3 Mio. EUR für vertraglich vereinbarte Abfindungen gezahlt. Der Maximalbetrag belief sich auf 0,35 Mio. EUR.

Vergütung der Geschäftsleiter und Risk-Taker

An die Geschäftsleiter (8 Mitarbeiter) wurden Festgehälter in Höhe von 4,4 Mio. EUR und an die Risk-Taker (54 Mitarbeiter) 12,9 Mio. EUR gezahlt. An 23 Risk-Taker wurden Retentionzahlungen in Höhe von insgesamt 1,9 Mio. EUR vorgenommen.

An die 8 Geschäftsleiter wurde kein Bonus gezahlt. Von den 54 Risk-Takern hatten drei einen vertraglichen Anspruch auf einen Bonus im Rahmen der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses in Höhe von insgesamt 1,3 Mio. EUR.

¹ Alle Zahlen beziehen sich auf im Geschäftsjahr 2010 geflossenen Zahlungen.