

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2011 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
- 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 Risikoprämissen und erzielbarer variabler Vergütung.
- Die Höhe der zur Verfügung stehenden Bonusbudgets richtet sich nach dem Erfolg der Bank und der Organisationseinheiten. 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 2011

2.1. Fixvergütung 2011

Die Grundgehälter der AT-Angestellten und der Leitenden Angestellten wurden um linear 1,6 % angehoben. Darüber hinaus stand den Bereichen ein Budget in Höhe von 3,5 % der Fixgehälter für individuelle Gehaltsmaßnahmen im AT-Bereich zur Verfügung.

2.2. Variable Vergütung 2011

Für das Jahr Geschäftsjahr 2010 wurden im Jahr 2011 aufgrund der Ertragssituation in der LBBW keine Boni gezahlt.

Aus den Vorjahren existierten noch für 14 Beschäftigte vertraglich fixierte Bonuszusagen in Höhe von insgesamt 0,9 Mio, die in 2011 ausgezahlt wurden. Im Jahr 2011 wurden nur im Rahmen der Aufnahme von 6 neuen Arbeitsverhältnissen einjährige Garantien auf variable Vergütungen gegeben.

2.3. Regulatorische Anforderungen und Stand der Umsetzung

Die am 13. Okt. 2010 in Kraft getretene Institutsvergütungsverordnung benennt umfangreiche Vorgaben für die Vergütungssysteme in Finanzdienstleistungsinstituten und erlegt diesen Offenlegungspflichten auf. Im Folgenden wird über die zentralen regulatorischen Anforderungen und über den Stand der Umsetzung in der LBBW informiert:

Allgemeine Anforderungen:

Angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme:

Der Prüfungs- und Anpassungsprozess wurde in 2011 nahezu abgeschlossen

Angemessene Obergrenze für das Verhältnis fix zu variabel:

Segment Financial Markets im Verhältnis 1 zu 3, alle anderen Segmente Verhältnis 1 zu 1,5

Sicherung der Eigenmittel:

Die LBBW hat in 2011 keine erfolgsabhängige Vergütung gezahlt

Offenlegungspflicht:

Siehe Kapitel 4

Besondere Anforderungen für bedeutende Institute:

Festlegung der Risk-Taker:

Keine Änderungen in 2011

Vergütungsausschuss:

Der Vergütungsausschuss hat in 2011 siebenmal getagt

Weitergehende Offenlegung durch bedeutende Institute:

Siehe Kapitel 4

3. Bewertung

Bei der Betrachtung der Gehälter im deutschen Bankenmarkt zeigt sich, dass die variablen Gehaltsanteile zugunsten der fixen Gehaltsbestandteile insgesamt deutlich gesunken sind. So wuchsen beim Wettbewerb die Grundgehälter in einigen Geschäftsbereichen erheblich um bis zu 10 Prozent. Aufgrund der neuen regulatorischen Anforderungen und die damit verbundenen Unsicherheiten ist der Druck zur Anpassung der Fixgehälter zu Lasten der variablen Vergütung in den betroffenen Bereichen unverändert groß.

Darüber hinaus sind bei Supportfunktionen im Bereich komplexer Produkte sowie bei Compliance- und Kontrollfunktionen teilweise Personalengpässe entstanden. Aufgrund der weiter gestiegenen Bedeutung wurden die Compliancefunktionen in der LBBW in einem neuen Bereich Compliance zusammengefasst.

Wie schon im Jahr 2010 hat die LBBW auch in 2011 aufgrund der Ergebnissituation keine Boni gezahlt. Wettbewerber haben in aller Regel Boni gezahlt und darüber hinaus Fixgehaltsanpassungen vorgenommen.

Die lineare Anpassung der Fixgehälter im außertariflichen Bereich um 1,6 % im April 2011 konnte den Abstand der LBBW-Gehälter zum Markt daher nicht reduzieren. Auch das Volumen für individuelle Gehaltsmaßnahmen in Höhe von 3,5 % der Fixgehälter konnte nur in Einzelfällen dazu beitragen, wichtige Leistungsträger an die Bank zu binden, nicht aber die Positionierung des LBBW-Gehaltsniveaus im Markt insgesamt nachhaltig positiv zu beeinflussen.

4. Offenlegungspflichten¹

Neben seinen gesetzlichen Pflichten zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme hat der Vergütungsausschuss gegenüber dem Vorstand beratende Funktion. Bei der Besetzung des Vergütungsausschusses, der direkt an den Vorstand berichtet, gab es im Jahr 2011 eine Änderung. Der Bereichsleiter Compliance wurde neu aufgenommen. Er ersetzt den Abteilungsleiter Risk Management Real Estate USA. Der Bereichsleiter Revision wird im Rahmen seiner Aufgaben einbezogen.

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

An die insgesamt 11.361 Mitarbeiter wurden 613,8 Mio. EUR Festgehälter gezahlt. Hiervon entfielen 123,8 Mio. EUR auf das Segment Privatkunden (2.704 Mitarbeiter), 74,9 Mio. EUR auf das Segment Unternehmenskunden (1.140 Mitarbeiter), 69,1 Mio. EUR auf das Segment Financial Markets (732 Mitarbeiter), 24,9 Mio. EUR auf das Ausland (308 Mitarbeiter) und 321,1 Mio. EUR auf die Mitarbeiter in den sonstigen Bereichen (6.477 Mitarbeiter).

Die LBBW hat abgesehen von aus der Vergangenheit resultierenden vertraglich vereinbarten Garantieboni im Jahr 2011 keine Bonuszahlungen geleistet. Die Garantieboni an 14 Mitarbeiter hatten einen Umfang von insgesamt 0,9 Mio. EUR. Hiervon entfielen 0,34 Mio. EUR auf das Segment Unternehmenskunden (4 Mitarbeiter), 5 T EUR auf das Segment Financial Markets (1 Mitarbeiter), 15 T EUR auf das Segment Marktfolge (1 Mitarbeiter), 0,45 Mio. EUR auf das Segment PK/PB/WM (2 Mitarbeiter) und 0,11 Mio. EUR auf die Mitarbeiter in den sonstigen Bereichen (6 Mitarbeiter).

An 317 Mitarbeiter wurden insgesamt 28,5 Mio. EUR für vertraglich vereinbarte Abfindungen gezahlt. Der Maximalbetrag belief sich auf 0,34 Mio. EUR.

Vergütung der Geschäftsleiter und Risk-Taker An die Geschäftsleiter² (12 Mitarbeiter) wurden Festgehälter in Höhe von 5,9 Mio. EUR und an die Risk-Taker (46 Mitarbeiter) 11,3 Mio. EUR gezahlt.

1 Geschäftsleiter und 1 Risk-Taker hatten einen vertraglichen Anspruch auf einen Bonus im Rahmen der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses in Höhe von zusammen 0,7 Mio. EUR.

¹ Alle Zahlen beziehen sich auf im Geschäftsjahr 2011 geflossenen Zahlungen

² Umfasst die Vorstandsmitglieder der LBBW, der BW-Bank, der Rheinland-Pfalz Bank und der Sachsen Bank