

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2012 der Landesbank Baden-Württemberg.

Juni 2013.

1. Vergütungsgrundsätze und Vergütungsgovernance.

Die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) unterliegt als bedeutendes Institut im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) den besonderen Anforderungen an die Gestaltung, Veröffentlichung und Governance in der Vergütung der Beschäftigten.

Die Vergütung der Beschäftigten in der LBBW zielt auf eine strategie- und risikoorientierte Gestaltung ab. Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen ist dabei Kernpunkt der Vergütungsstrategie, welche den Rahmen für Leistung und Vergütung der Beschäftigten innerhalb der Governance vorgibt.

Wesentliche Eckpunkte der Vergütungsstrategie sind:

- Sicherung der Arbeitgeberattraktivität am Arbeitsmarkt,
- risikoorientiertes Leistungsmanagement, d. h. angemessene Risiken eingehen und diese kontrollieren,
- Sicherstellung der Umsetzung der bank- und aufsichtsrechtlichen Vorgaben in den Instrumenten und Prozessen,
- Handeln des Mitarbeiters auf gewollte unternehmenswertsteigernde Ziele fokussieren,
- Honorierung des nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolgs durch variable Vergütung,
- Einbettung von Leistungsmanagement- und Vergütungsprozess in die Grundsätze der Unternehmenssteuerung und des Risikomanagements.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der LBBW orientiert sich an der Leistung, dem Erfolg und Ergebnis des Mitarbeiters und der Bank sowie den Marktgegebenheiten. Die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Vorgaben auf Basis der InstitutsVergV wird sichergestellt. Die variablen Vergütungsanreize sind daher eng an den nachhaltigen Unternehmenserfolg gekoppelt.

Die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme in der LBBW sowie der Einhaltung der Anforderungen und Vorgaben der InstitutsVergV erfolgt durch den Vergütungsausschuss. Dieser berät den Vorstand in grundsätzlichen Vergütungsfragen und weist den Vorstand auf eventuell mögliche Fehlentwicklungen bei den Vergütungssystemen hin und gibt Anregungen zu Korrekturen.

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

2. Vergütungssysteme in der LBBW.

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

2.1. Vergütungssystem der Tarif-, AT- und Leitenden Angestellten.

2.1.1. 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.

Tarifmitarbeiter.

Tarifmitarbeiter erhalten als Fixvergütung in der Regel 12 Monatsgehälter und eine tarifliche Sonderzahlung. Darüber hinaus wird derzeit eine freiwillige betriebliche Sonderzahlung (14. Gehalt) bezahlt. Der Vorstand beschließt die Zahlung des 14. Gehalts jährlich neu. Es bestehen in der LBBW diverse Altregelungen aus Vorgängerinstituten, derzeit haben ca. 57% der Mitarbeiter der LBBW einen Anspruch auf Zahlung eines 14. Gehalts.

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

AT- und Leitende Angestellte.

AT-Beschäftigte bzw. Leitende Angestellte erhalten grundsätzlich 12 Monatsgehälter. Die Fixvergütung orientiert sich am Vergleich der Vergütung für die Funktion mit externen Wettbewerbern einerseits und der persönlichen Leistung andererseits.

Für die Vergütung von AT-Beschäftigten und Leitenden spielen – im Gegensatz zur tariflichen Stellenbewertung – marktbezogene 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 spezialisierten 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. Neben der sogenannten **Regelanpassung** (Dynamisierung der AT-Vergütung) gibt es die Möglichkeit einer **individuellen Erhöhung**. Diese wird jährlich vom Vorstand beschlossen und in der Regel zum 1. Juli eines Jahres umgesetzt und hängt maßgeblich von der individuellen Leistung und der Marktindikation ab.

Im Jahr 2012 wurden zudem an AT- und Leitende Angestellte teilweise **befristete Zulagen** gewährt. Die Zahlung dieser befristeten monatlichen Zulage erfolgt in der Zeit vom 1. April 2011 bis 31. März 2013.

2.1.2. 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. 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.

Tarifmitarbeiter, AT- und Leitende Angestellte.

Bei überdurchschnittlicher Leistung können die Tarifmitarbeiter sowie die AT- und Leitenden Angestellten eine variable Vergütung erhalten, sofern der Vorstand ein entsprechendes Budget für variable Vergütung verabschiedet hat.

Die Leistungsbeurteilung und Bemessung einer möglichen variablen Vergütung des einzelnen Mitarbeiters erfolgt durch die jeweils zuständige Führungskraft. Die Beurteilung und Zumessung erfolgt **diskretionär**, d. h. diese liegt in der Entscheidung der Führungskraft im Rahmen der zugeteilten Budgets.

2.1.3. 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:

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

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

Betriebliche Altersversorgung.

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

Aus Vorgängerinstituten bestehen noch reine Leistungszusagen. Neu eintretende Mitarbeiter erhalten dagegen eine beitragsorientierte Versorgungszusage in Gestalt des Kapitalkontenplans. Neben den arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen besteht auch die Möglichkeit, durch Entgeltumwandlung eine weitere Anwartschaft in einer arbeitnehmerfinanzierten Zusage aufzubauen.

Unter die aktuelle Versorgungsregelung der LBBW, den sogenannten »Kapitalkontenplan«, fallen rund 9 150 Mitarbeiter, während noch für ca. 4 100 Mitarbeiter/-innen Anwartschaften aus älteren Versorgungswerken der Vorgängerinstitute bestehen. Die Fallzahl setzt sich zusammen aus Mitarbeitern im aktiven Arbeitsverhältnis und solchen, die bereits ausgeschieden sind, aber aus ihrem Arbeitsverhältnis mit der LBBW noch eine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgung haben.

Aus den arbeitnehmerfinanzierten Zusagen bestehen für rund 4 400 Mitarbeiter/-innen solche Anrechte.

Zum Jahresende 2012 wurden Leistungen aus den Versorgungszusagen an 4 378 Personen erbracht.

Der Verpflichtungsumfang nach IFRS betrug für die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter 1,9 Mrd. EUR (arbeitgeberfinanzierte Zusagen).

LBBW FlexiWertkonto.

Die LBBW bietet mit dem LBBW FlexiWertkonto ein Zeitwertkonto an. In dieses Konto können die Mitarbeiter/-innen 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 2012 waren in den einzelnen Portfolien rund 30,7 Mio. EUR investiert.

2.2. Vergütungssystem der Risk Taker.

2.2.1. Leitlinien.

Basierend auf den gesetzlichen Vorgaben der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) wurde für die sogenannten Risk Taker in der LBBW ein eigenständiges variables Vergütungsmodell 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 Modells ist die stärkere Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf längerfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung von Risiken.

Das in 2012 beschlossene Vergütungsmodell für die Risk Taker inkl. der Risikoanalyse zur Identifikation der Risk Taker in der LBBW wurden aufgrund von regulatorischen Anpassungsanforderungen überarbeitet und vom Vorstand im 2. Quartal 2013 beschlossen. Das überarbeitete Vergütungsmodell für die Risk Taker gilt bereits für das Geschäftsjahr 2013.

2.2.2. 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 Geschäftsleitern – Mitarbeiter in der LBBW, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, sogenannte Risk Taker.

Die Identifikation der Risk Taker in der LBBW folgt primär einem funktionsanalytischen Ansatz. Sämtliche Entscheidungsordnungen, Arbeitsanweisungen und Anreizsysteme in der LBBW sind darauf ausgerichtet, dass risikonahes Geschäft ausschließlich in den erlösgenerierenden Marktbereichen betrieben werden kann.

Nur in erlösgenerierenden Bereichen ist es Mitarbeitern grundsätzlich überhaupt möglich, die variable Vergütung in nennenswertem Umfang über das Eingehen und Abschließen von risikobehafteten Geschäften zu beeinflussen.

Auf der Basis der in der InstitutsVergV vorgegebenen folgenden Kriterien wurden die Risk Taker der LBBW ermittelt:

- 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 LBBW-Konzernvorstandes in ihrer Eigenschaft als Geschäftsleiter wurden alle Vorstände der Aida (BW-Bank, Rheinland-Pfalz Bank, Sachsen Bank) als Risk Taker benannt. Darüber hinaus wurden Bereichs- und Abteilungsleiter in den Segmenten Financial Markets, Unternehmenskunden und PK/PB/WM sowie die Niederlassungsleiter New York, London und Singapur als Risk Taker identifiziert.

Insgesamt wurden im Jahr 2012 auf Basis der Risikoanalyse 57 Personen aufgrund ihrer Funktion (inkl. Vorstand) als Risk Taker in der LBBW eingestuft.

2.2.3. Erfolgsparameter/Messgrößen Risk Taker-Vergütung.

Die variable Vergütung der Risk Taker orientiert sich an folgenden nachhaltigen Parametern zu je einem Drittel:

- dem Gesamterfolg des Konzerns, bewertet anhand des Jahresüberschusses vor Steuern,
- den Erfolgsbeiträgen der Organisationseinheiten zum nachhaltigen Gesamterfolg der Bank, bewertet anhand des DB II inkl. kalkulatorischer Risikokosten,
- den individuellen Erfolgsbeiträgen der einzelnen Beschäftigten.

Grundlage für die Bonusbemessung ist die festgestellte Gesamtzieelerreichung.

Die endgültige Bonuszumessung erfolgt nach feststehendem Abschluss des Geschäftsjahres im Folgejahr und Feststellung der Gesamtzieelerreichung des Mitarbeiters nach Beschluss des Gesamtvorstandes.

Auszahlungsmodalitäten.

Signifikante Teile der variablen Vergütung sind von der nachhaltigen Unternehmenswertentwicklung abhängig und an der Mittelfristplanung der LBBW ausgerichtet.

Aus diesem Grund werden 60% (bei Bereichsleitern) bzw. 40% (bei Abteilungsleitern) der variablen Erfolgsvergütung über drei Jahre aufgeschoben und zeitanteilig ausbezahlt (sogenannte Deferrals), wobei negative Erfolgsbeiträge den Deferral verfallen lassen bzw. verringern (Malus). Der Vorstand (für Bereichsleiter) bzw. Bereichsleiter (für Abteilungsleiter) entscheidet nach Ablauf des Deferralzeitraums diskretionär, inwieweit auch die individuellen Erfolgsziele nachhaltig erfüllt wurden und legt ggf. etwaige Anpassungen des Deferralbetrages fest.

50% des Deferrals unterliegen einer Sperrfrist von einem Jahr und sind an der nachhaltigen Wertentwicklung ausgerichtet.

20% (bei Bereichsleitern) bzw. 30% (bei Abteilungsleitern) der ermittelten variablen Erfolgsvergütung werden unmittelbar ausbezahlt. Der gleiche Anteil unterliegt einer einjährigen Sperrfrist und in dieser Zeit ebenfalls der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts.

2.3. Vergütungssystem der Mitarbeiter in den Auslandseinheiten der LBBW.

2.3.1. Fixvergütung.

Die tariflichen Vergütungsregelungen im Inland sind nicht auf die Auslandseinheiten der LBBW übertragbar. In den Auslandsniederlassungen und Repräsentanzen der LBBW erhalten die Mitarbeiter ein Fixgehalt, das i. d. R. in 12 Monatsanteilen ausbezahlt wird. Die Höhe der Fixvergütung wird funktionsabhängig ermittelt und leistungsorientiert für die einzelnen Mitarbeiter festgelegt.

2.3.2. Variable Vergütung.

Die Regelungen zur variablen Vergütung der Bank im Inland (siehe Ziffer 2.1.2. Variable Vergütung) gelten für die Mitarbeiter im Ausland analog. Der auf die Auslandseinheiten entfallende Bonusbudgetanteil wird vom Vorstand festgelegt. Die Verteilung auf die Beschäftigten erfolgt wie im Inland unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsbeurteilung durch die zuständige Führungskraft.

Die Beurteilung und Zumessung erfolgt auch hier diskretionär. Eine formelhafte Verknüpfung zwischen Zielerreichung oder sonstigen Leistungsparametern und der variablen Vergütung gibt es nicht. Die von der LBBW gewährte variable Vergütung ist kein fester Bestandteil der Jahresvergütung, sondern stellt eine freiwillige Leistung der Bank dar.

Für die Risk Taker in den Auslandseinheiten der LBBW gelten die Regelungen des Risk Taker-Vergütungsmodells entsprechend.

2.3.3. Benefits.

Die in Ziffer 2.1.3. genannten Regelungen zu Benefits im Inland finden mit Ausnahme der Spontanerkennung 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.

2.3.4. Vergütung der Entsandten.

Mitarbeiter, die von der LBBW in die Niederlassungen und Repräsentanzen entsandt werden, erhalten für die Zeit der Entsendung einen Zusatzvertrag zum deutschen Anstellungsvertrag, in dem u. a. ggf. weitere Zahlungen vereinbart sind.

2.4. Vergütungssystem der Vorstände.¹

Zuständigkeit.

Die Entscheidungen über das Vergütungssystem einschließlich der wesentlichen Vertragselemente sowie die Festsetzung der Bezüge der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat getroffen. Der Präsidialausschuss nimmt dabei eine wichtige beratende Funktion wahr und bereitet die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vor.

Grundsätze des Vergütungssystems.

Der Aufsichtsrat hat ein neues Vergütungssystem für Vorstände beschlossen, das am 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist. Dieses System wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt. Die Ausrichtung der Vergütung auf einen nachhaltigen Unternehmenserfolg, ohne dabei Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken zu setzen, steht im Vordergrund. Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat unter anderem auch als angemessene Obergrenze für das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung einen Wert von 1:1,5 beschlossen.

Die Vergütungsparameter, welche die variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus der Strategie der Bank abgeleiteten Ziele ausgerichtet. Bonusbemessungsgrößen sind dabei der Gesamterfolg des Konzerns sowie die individuellen Erfolgsbeiträge der einzelnen Vorstandsmitglieder, welche im Wesentlichen anhand von qualitativen Faktoren gemessen und beurteilt werden. Erfolgsbeiträge können positiv wie negativ sein und wirken sich dementsprechend auf die variable Vergütung aus. 60% der jährlichen variablen Vergütung werden über einen Zeitraum von drei Jahren aufgeschoben und pro rata temporis ausgezahlt. Diese können sich innerhalb dieses Zeitraums verringern oder sogar verfallen (Malus). 50% dieser aufgeschobenen Vergütung sind an der nachhaltigen Wertentwicklung ausgerichtet.

Die Altersversorgung neuer Vorstandsmitglieder wurde im Rahmen der Neukonzeption der Vergütung als leistungsorientierte Leistungszusage konzipiert.

Die davor gültige Regelung wird aufgrund bestehender Verträge als endgehaltsbezogene Vergütung fortgeführt. Die Höhe bemisst sich nach der Dauer der Vorstandstätigkeit.

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

1) Der Begriff »Vorstand« umfasst im Folgenden den Vorstand und den Generalbevollmächtigten der LBBW.

Vergütung 2012.

Im Jahr 2012 setzte sich die Vergütung der Vorstände der LBBW aus einer erfolgsunabhängigen Fixvergütung, einer variablen Erfolgsvergütung und sonstigen Leistungen (im Wesentlichen Dienstwagennutzung mit Fahrer) zusammen. Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands eine betriebliche Altersversorgung.

Die Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2012 für ihre Vorstandstätigkeit eine Fixvergütung von insgesamt 3,86 Mio. EUR.

Zudem erhielten sie für das Geschäftsjahr 2012 eine variable Erfolgsvergütung in Höhe von insgesamt 1,81 Mio. EUR. Davon wurden ihnen im Geschäftsjahr 2013 0,36 Mio. EUR ausgezahlt und die restlichen 1,45 Mio. EUR nach dem geltenden Vergütungssystem aufgeschoben und unter Auszahlungsvorbehalt gestellt.

Außerdem wurden im Geschäftsjahr 2013 nach Überprüfung der Auszahlungsvoraussetzungen für die aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren 0,29 Mio. EUR an Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Die Summe der sonstigen Leistungen betrug 0,04 Mio. EUR.

Zum 31. Dezember 2012 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen nach IFRS für zum Stichtag aktive Vorstandsmitglieder der LBBW auf insgesamt 12,05 Mio. EUR.

3. Vergütung 2012.

3.1. Fixvergütung 2012.

Die Grundgehälter der AT-Angestellten und der Leitenden Angestellten wurden linear um 2,4% zum 1. Juli angehoben. Darüber hinaus stand den Bereichen ein Budget in Höhe von 1,6% der Fixgehälter für individuelle Gehaltsmaßnahmen im AT-Bereich zur Verfügung. Individuelle Gehaltsmaßnahmen sind insbesondere für folgende Fallkonstellationen vorgesehen:

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

3.2. Variable Vergütung 2012.

Für das Geschäftsjahr 2012 wurden im Jahr 2013 in der LBBW Bonuswerte in Höhe von 23,8 Mio. EUR den Beschäftigten zugewiesen, die teilweise direkt, aufgeschoben oder gesperrt zur Auszahlung kommen.

Nachrichtlich: Im Geschäftsjahr 2012 wurden insgesamt 21,4 Mio. EUR an Erfolgsvergütung ausgezahlt.

3.3. Regulatorische Anforderungen und Stand der Umsetzung.

Die am 13. Oktober 2010 in Kraft getretene Instituts-Vergütungsverordnung benennt umfangreiche Vorgaben für die Vergütungssysteme in Finanzdienstleistungsinstituten und erlegt diesen Offenlegungspflichten auf.

Im Folgenden wird über die Umsetzung der zentralen regulatorischen Anforderungen in der LBBW informiert:

Allgemeine Anforderungen:

Angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme:

Nach § 3 Abs. 3, 4 und 5 InstitutsVergV müssen die Vergütungssysteme so gestaltet sein, 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, um eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung zu vermeiden. Die Vergütungssysteme bieten dadurch keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken.

Die LBBW nimmt zudem jährlich an externen Vergütungsstudien teil und prüft im Rahmen der jährlichen Vergütungsrunden die Angemessenheit der Vergütung der Mitarbeiter der LBBW gegenüber den Marktgegebenheiten.

Angemessene Obergrenze für das Verhältnis fix zu variabel:

Im Segment Financial Markets beträgt das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung 1:3, für alle anderen Segmente ist das Verhältnis 1:1,5.

Die angegebenen Grenzen wurden im Jahr 2012 in keinem Fall überschritten.

Angemessene Eigenmittelausstattung:

Die angemessene Eigenmittelausstattung sowie die Liquidität der LBBW wurde durch die erfolgsabhängige variable Vergütung nicht eingeschränkt.

Interne Offenlegung der Vergütungssysteme:

Gemäß den Regelungen der InstitutsVergV sind die Mitarbeiter schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme zu informieren. Die LBBW hat im Jahr 2012 alle aktiven Mitarbeiter angeschrieben und über die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme informiert.

Risikoorientierung der Vergütung:

Nach § 3 Abs. 8 InstitutsVergV darf die Risikoorientierung der Vergütung nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Die Geschäftsleiter und Mitarbeiter der LBBW sind entsprechend dieser Verordnung verpflichtet, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Alle Mitarbeiter der LBBW wurden im Jahr 2012 dahingehend schriftlich in Kenntnis gesetzt, zudem wurde eine entsprechende Vereinbarung in die neuen Arbeitsverträge der Mitarbeiter aufgenommen.

Offenlegungspflicht: Siehe Kapitel 4

Besondere Anforderungen für bedeutende Institute:

Festlegung der Risk Taker:

Die Ermittlung der Risk Taker erfolgt anhand der Risikoanalyse (Kriterien siehe Ziffer 2.2.2.). Im Jahr 2012 gab es keine Änderung in den ermittelten Funktionen.

Risk Taker-Vergütungssystem:

Entsprechend den Anforderungen und Regularien der InstitutsVergV wurde für die Risk Taker der LBBW ein Risk Taker-Vergütungsmodell (siehe Ziffer 2.2.) entwickelt und eingeführt. Im Jahr 2012 kam das neue Vergütungsmodell erstmals zur Anwendung.

Vergütungsausschuss:

Der Vergütungsausschuss der LBBW überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme und berät den Vorstand in grundsätzlichen Vergütungsfragen. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses werden vom Vorstand bestimmt.

Mitglieder des Vergütungsausschusses sind die Bereichsleiter der Bereiche Personal, Konzernrisikocontrolling, Compliance (gleichzeitig auch als Vertreter der Marktfolge), International Business, Back Office Financial Markets, Privatkunden/Private Banking Region Stuttgart, Zielgruppenmanagement Unternehmenskunden/Öffentliche Hand, Capital Markets, Trading und Sales. Die interne Revision wird im Rahmen ihrer Aufgaben einbezogen.

Der Vergütungsausschuss hat im Jahr 2012 fünfmal getagt.

Weitergehende Offenlegung durch bedeutende Institute:
Siehe Kapitel 4

Überarbeitung Risikoanalyse, Vorstands- und Risk Taker-Vergütungsmodell:

Die Risikoanalyse sowie die Vorstands- und Risk Taker-Vergütungsmodelle der LBBW wurden im Jahr 2012 der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vorgestellt. In diesem Zusammenhang wurden durch die BaFin verschiedene Anpassungs- und Überarbeitungsbedarfe festgestellt.

Die entsprechende Überarbeitung der Risikoanalyse inkl. Risk Taker-Definition sowie der Vorstands- und Risk Taker-Vergütungsmodelle wurde seitens der LBBW daraufhin im Jahr 2012 begonnen. Zudem ist eine Konzernvergütungsstrategie entwickelt worden, welche die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV auch in den nachgeordneten und risikorelevanten Tochtergesellschaften der LBBW gewährleisten soll.

Die in dieser Form modifizierten Vergütungsmodelle werden bereits ab dem Jahr 2013 zur Anwendung kommen.

4. Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß §§ 7 und 8 InstitutsVergV.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen an die Beschäftigten, die die LBBW für das Geschäftsjahr 2012 gewährt hat; differenziert nach Art der Vergütung sowie nach den Geschäftsfeldern Corporates, Financial Markets, Retail Clients, Credit Investment und Corporate Items (Vergütung des Vorstands siehe Kapitel 2.4.).

Tabelle 1: Struktur und Verteilung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2012.

Kennzahl (alle Angaben ohne Geschäftsleitung)	Gesamt	Corporates	Financial Markets	Retail/ Spar- kassen	Credit Invest- ment	Cor- porate Items
Gesamtvergütung	636 002	152 095	128 125	153 370	4 739	197 674
Fixvergütung in Tausend EUR	597 081	140 378	116 687	148 879	4 597	186 540
Anzahl Begünstigte ¹⁾	10 765	2 811	1 753	3 734	70	5 020
Anzahl Risk Taker im Berichtsjahr	50	25	19	2		4
Ausgezahlte variable Vergütung an Nicht Risk Taker	21 191	7 637	7 391	2 194	142	3 828
Anzahl Nicht Risk Taker mit variabler Vergütung	2 926	1 028	597	539	22	740
Zugemessene variable Vergütung an Risk Taker für das Geschäftsjahr 2012	2 603	840	1 477	80	0	205
davon ausgezahlt (in 2013)	1 642	840	636	80		85
davon gesperrt	355		325			30
davon aufgeschoben (Deferral) und abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	606		516			90
davon gesperrt	303		258			45
Ausgezahlte (in 2013) variable Vergütung aus Deferrals der Vorjahre (Bewertungsgrundlage: Konzernergebnis 2012)	117	6	96			15
Maximalbetrag variabler Vergütung	165	71	165	50	20	150
Abfindungen in Tausend EUR	15 126	3 239	2 570	2 217		7 100
Anzahl Abfindung Begünstigte	163	31	32	24		76
Maximalbetrag Abfindung ¹⁾	455					
Bonuszusagen in Tausend EUR ¹⁾	525					
Anzahl Bonuszusagen Begünstigte ¹⁾	12					
Maximalbetrag Bonuszusagen ¹⁾	165					
nachrichtlich: ausgezahlte variable Vergütung im Geschäftsjahr 2012	21 397	7 196	6 831	2 619	163	4 588

¹⁾ Unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26 a Abs. 2 des Kreditwesengesetzes wurde auf eine Einzeldarstellung der Vergütungsinformationen verzichtet.

4.1. Methodik.

Die Zuordnung der Mitarbeiter und ihrer Vergütungen auf die Geschäftsfelder erfolgt nicht entlang der Aufbauorganisation der LBBW, sondern der Wertschöpfungskette; d. h. sofern die Mitarbeiter aufgrund ihrer Organisationseinheit und Aufgabenstellung eindeutig einem der Marktsegmente zuordenbar sind, wurden sie auch dort ausgewiesen. Dort, wo dies nicht möglich ist (entweder weil die betreffende Organisationseinheit oder das Tätigkeitsgebiet des Mitarbeiters sich auf mehrere Marktsegmente erstreckt), sind die Mitarbeiter dem Segment Corporate Items zugeordnet.

Mitarbeiter, die im Geschäftsjahr 2012 aufgrund interner Fluktuation in mehreren Segmenten tätig waren, sind zeitanteilig den jeweiligen Segmenten zugewiesen. Aus diesem Grund ist die Summe der Begünstigten in den Segmenten um ca. 2 600 höher als die Gesamtmitarbeiterzahl in der LBBW.

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2012. Das heißt, die Werte beinhalten z. B. die für das Geschäftsjahr 2012 zugewiesenen erfolgsabhängigen variablen Vergütungsanteile, die im Wesentlichen im 2. Quartal 2013 zur Auszahlung gekommen sind. Bei den Risk Takern ist angegeben, welche Beträge erfolgsabhängig zugemessen worden sind und welche Teile in der Auszahlung direkt, gesperrt oder aufgeschoben gewährt wurden.

4.2. Gesamtbank.

Die Gesamtvergütung für 10 765 Mitarbeiter betrug für das Geschäftsjahr 2012 **636 Mio. EUR**, das entspricht durchschnittlich 59 000 EUR pro Mitarbeiter. Bezogen auf die einzelnen Vergütungskomponenten zeichnet sich folgendes Bild:

Vergütungsart	Gesamtbetrag 2012	Anteil am Gesamtbetrag	Ø pro Mitarbeiter
Fixvergütung:	597,0 Mio. EUR	94 %	55 800 EUR
Variable Vergütung:	23,8 Mio. EUR	4 %	2 100 EUR
Abfindungen:	15,1 Mio. EUR	2 %	1 400 EUR

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

Ca. 66% der variablen Vergütung entfielen auf die Gruppe der AT-Angestellten, 17% auf die Leitenden Angestellten, 11% auf die Gruppe der Risk Taker und 6% auf die Tarifmitarbeiter.

Im Zuge des laufenden Restrukturierungsprozesses wurden an 163 Mitarbeiter insgesamt 15,1 Mio. EUR an Abfindungen bezahlt, was einem Durchschnittsbetrag von 92 800 EUR entspricht. Die maximale Abfindung betrug 455 000 EUR.

Bonuszusagen wurden im Rahmen der Aufnahme von neuen Beschäftigungsverhältnissen an 10 Mitarbeiter mit einer Gesamtsumme von 429 000 EUR erteilt (Ø 42 900 EUR). Der Maximalbetrag belief sich auf 300 000 EUR. Darüber hinaus existieren noch 2 Bonuszusagen aus den Vorjahren in Höhe von insgesamt 96 000 EUR.

4.3. Variable Vergütung der Risk Taker.

Für das Geschäftsjahr 2012 haben die Risk Taker Ansprüche auf variable Vergütung in Höhe von insgesamt 2 603 000 EUR erworben. Davon wurden 1 642 000 EUR direkt ausbezahlt und 961 000 EUR in der Auszahlung aufgeschoben und an eine nachhaltige Wertentwicklung gekoppelt (606 000 EUR) oder in der Auszahlung gesperrt (303 000 EUR). Nach Überprüfung der aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren auf Nachhaltigkeit (Bewertungsgrundlage: Konzernergebnis 2012) wurden 117 000 EUR zur Auszahlung an die Risk Taker im Juni 2013 freigegeben.

5. Bewertung.

Im Jahr 2012 wurden im deutschen Bankenmarkt die Fixvergütungen der außertariflichen Beschäftigten im Durchschnitt um ca. 2,6% erhöht. Die Entwicklung der Tarifgehälter orientiert sich überwiegend an den Tarifabschlüssen des Tarifvertrages für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Den Beschäftigten im Banktarif wurden die Fixgehälter zum 01.07.2012 um 2,9% erhöht sowie eine Einmalzahlung in Höhe von 350 EUR je Mitarbeiter bezahlt.

Für das Geschäftsjahr 2012 hat der Vorstand aufgrund der Ertragslage ein erfolgsabhängiges Bonusbudget beschlossen. Das zur Verfügung gestellte Bonusvolumen war gegenüber dem letzten regulären Bonusjahr 2008 (gezahlt für das Geschäftsjahr 2007) um ca. 70% allerdings deutlich verringert.

Die Grundgehälter der AT- und Leitenden Angestellten der LBBW wurden im Rahmen der Regelanpassung 2012 linear um 2,4% zum 1. Juli erhöht. Durch das zusätzliche Volumen für individuelle Gehaltsmaßnahmen in Höhe von 1,6% der Grundgehälter der AT-Angestellten konnten in Einzelfällen wichtige Leistungsträger an die Bank gebunden werden und die Positionierung des LBBW-Gehaltsniveaus im Markt insgesamt im Durchschnitt positiv beeinflusst werden.

Insgesamt betrachtet liegen die Fixgehälter der AT-Angestellten der LBBW innerhalb des Marktkorridors, demgegenüber tendiert die Gesamtvergütung (fix + variabel) aufgrund des reduzierten Bonusvolumens unterhalb der Marktindikation.

Durch die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen wie beispielsweise der Obergrenzen für das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, der Einführung und Anwendung eines Risk Taker-Vergütungsmodells sowie der Durchführung von externen Vergütungsbenchmarks sind die LBBW-Gehälter angemessen und entsprechen den Vorgaben der InstitutsVergV.

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