

Der Vergütungsbericht der Landesbank Baden-Württemberg für das Geschäftsjahr 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 strategiekonforme und risikoorientierte Gestaltung ab. Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen ist dabei Kernpunkt der Konzernvergütungsstrategie, welche den Rahmen für Leistung und Vergütung der Beschäftigten innerhalb der Governance vorgibt.

Wesentliche Eckpunkte der Konzernvergütungsstrategie sind:

- 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 der Mitarbeiter(innen) auf gewollte unternehmenswertsteigernde Ziele fokussieren,
- Honorierung des nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolgs durch variable Vergütung,
- Einbettung von Leistungsmanagement- und Vergütungsprozessen in die Grundsätze der Unternehmenssteuerung und des Risikomanagements.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der LBBW orientiert sich an der Leistung, dem Erfolg und Ergebnis der Mitarbeiter(innen) und des Konzerns, 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, weist den Vorstand auf eventuell mögliche Fehlentwicklungen bei den Vergütungssystemen hin und gibt Anregungen zu Korrekturen. Ab 2014 wird dieser durch einen Vergütungskontrollausschuss sowie den Vergütungsbeauftragten (zzgl. Stellvertretung) abgelöst.

Durch die Ausgestaltung der Konzernvergütungsstrategie 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 der LBBW.

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

2.1 Vergütungssystem der Tarif-, AT- (außertariflichen) 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 entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind u. a. die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten der Mitarbeiter(innen). 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(innen).

Tarifmitarbeiter(innen) 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. ein Drittel der Mitarbeiter(innen) 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 (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst).

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 – 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 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**.

hung. 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 2013 wurden zudem an AT- und leitende Angestellte teilweise **befristete Zulagen** gewährt. Die Zahlung dieser befristeten monatlichen Zulage erfolgte 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 Kopplung 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(innen), AT- und leitende Angestellte.

Bei überdurchschnittlicher Leistung können die Tarifmitarbeiter(innen) 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 der einzelnen Mitarbeiterin bzw. 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.

Um situativ und möglichst zeitnah herausragende Einzelleistungen zu honorieren oder für gravierende Erschwernisse einen finanziellen Ausgleich bereitzustellen, stellt die LBBW zusätzlich ein Budget für Spontanerkenntnisse zur Verfügung.

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,
- Spontanerkenntnis (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(innen) erhalten dagegen seit 1999 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.

Insgesamt bestehen arbeitgeberfinanzierte Zusagen für 12 853 Anwärter. Unter die aktuelle Versorgungsregelung der LBBW, den Kapitalkontenplan, fallen rund 9 007 Mitarbeiter(innen). 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 6 202 Mitarbeiter(innen) solche Anrechte.

Zum Jahresende 2013 wurden Leistungen aus den Versorgungszusagen an 4 477 Personen erbracht.

Der Verpflichtungsumfang nach IFRS (International Financial Reporting Standards) betrug für die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter(innen) 1,8 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 2013 waren in den einzelnen Portfolios rund 32,1 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(innen) 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 im Jahr 2012 beschlossene Vergütungsmodell für die Risk Taker inkl. der Risikoanalyse zur Identifikation der Risk Taker in der LBBW wurde aufgrund von regulatorischen Anpassungsanforderungen weiter überarbeitet.

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(innen) in der LBBW, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, sogenannte Risk Taker.

Die LBBW ermittelt deshalb mittels einer schriftlichen Risikoanalyse, ob sie Mitarbeiter(innen) hat, die Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben können (Risk Taker).

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 und hierarchische Stellung,
- Bisherige Vergütungshöhe und
- Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt.

Neben den Mitgliedern des LBBW-Konzernvorstands 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-, Abteilungs-, Gruppenleiter sowie Fachexperten in den Segmenten Financial Markets, Unternehmenskunden und PK/PB/WM, Marktfolge, Corporate Center sowie die Niederlassungsleiter New York, London und Singapur als Risk Taker identifiziert.

Als Ergebnis der Risikoanalyse 2012 (zur Anwendung ab 2013) wurden 79 Risk-Taker-Funktionen identifiziert. Darin sind zusätzlich zu den 67 Risk Takern, die in den verschiedenen Selektionsschritten identifiziert wurden, alle 6 Vorstände der LBBW sowie die 6 AidA-Vorstände enthalten.

2.2.3 Erfolgsparameter/Messgrößen Risk-Taker-Vergütung.

Die variable Vergütung der Risk Taker orientiert sich im Jahr 2013 an folgenden nachhaltigen Parametern zu je einem Drittel:

- dem Gesamterfolg des Konzerns, bewertet anhand des wirtschaftlichen Erfolgs¹⁾ über drei Jahre hinweg,
- den Erfolgsbeiträgen der Organisationseinheiten zum nachhaltigen Gesamterfolg der Bank, bewertet anhand des Deckungsbeitrags (DB II inkl. kalkulatorischer Risikokosten für geschäftsinitierende Einheiten bzw. anhand bereichsindividueller Kennzahlen für Kontroll- und Serviceeinheiten,
- den individuellen Erfolgsbeiträgen der einzelnen Beschäftigten.

Grundlage für die Bonusbemessung ist die festgestellte Gesamtzielerreichung.

Die endgültige Bonuszumessung erfolgt nach feststehendem Abschluss des Geschäftsjahres im Folgejahr und Feststellung der Gesamtzielerreichung der Mitarbeiter(innen) nach Beschluss des Gesamtvorstands.

Auszahlungsmodalitäten.

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

Aus diesem Grund werden 60% (bei Bereichsleitern und AidA-Vorständen) bzw. 40% (bei Abteilungs-, Gruppenleitern sowie AT-Mitarbeitern) der variablen Erfolgsvergütung über drei Jahre aufgeschoben und zeitanteilig ausbezahlt (sogenannte Deferral), wobei negative Erfolgsbeiträge den Deferral verfallen lassen bzw. verringern (Malus).

50% des Deferrals unterliegen einer Sperrfrist von einem Jahr und sind an der nachhaltigen Wertentwicklung ausgerichtet (sogenanntes Wertsteigerungsrecht). Die nachhaltige Wertentwicklung dieses Teils wird durch den Vergleich der bereinigten Risikodeckungsmasse²⁾ des Auszahlungsjahres und des gesperrten Deferrals zum Ausgangsjahr ermittelt.

20% (bei Bereichsleitern und AidA-Vorständen) bzw. 30% (bei Abteilungs-, Gruppenleitern und AT-Angestellten) der ermittelten variablen Erfolgsvergütung werden unmittelbar ausbezahlt. Der gleiche Anteil unterliegt einer einjährigen Sperrfrist und in dieser Zeit ebenfalls der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts (Wertsteigerungsrecht).

Nach Ablauf des Deferral-Zeitraums wird anhand der im Risk-Taker-Vergütungsmodell festgelegten Kriterien für negative Erfolgsbeiträge über die Auszahlungshöhe des Deferral-Betrags (Malus) entschieden.

Die Überprüfung der Malus-Kriterien der im Jahr 2014 zur Auszahlung anstehenden aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren erfolgte anhand der Plan-Ist-Vergleiche Jahresüberschuss vor Steuern 2013 für die Konzernebene, DB II kalk. 2013 für die Organisationseinheit-Ebene sowie anhand des Erfolgsbeitrags 2013 für die individuelle Ebene.

1) Ermittelt sich aus dem Konzern-Jahresüberschuss nach Steuern (IFRS) abzüglich der Kapitalkosten.
2) Ermittelt sich aus der Risikodeckungsmasse abzgl. Hybridkapital abzgl. Kapitalmaßnahmen zzgl. Gewinnausschüttung.

2.3 Vergütungssystem der Mitarbeiter(innen) 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(innen) ein Fixgehalt, das i. d. R. in 12 Monatsanteilen ausbezahlt wird. Die Höhe der Fixvergütung wird funktionsabhängig ermittelt und leistungsorientiert für die einzelnen Mitarbeiter(innen) 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(innen) im Ausland analog. Der auf die Auslandseinheiten entfallende Bonus-Budgetanteil 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(innen), 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 Vorstände¹⁾.

Zuständigkeit.

Die Entscheidungen über das Vergütungssystem einschließlich der wesentlichen Vertragselemente sowie die Festsetzung der Bezüge der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat getroffen. Der Präsidialausschuss bzw., seit seiner Bildung am 16. Dezember 2013, der Vergütungskontrollausschuss 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 2013 in Kraft getreten ist. 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 als Bemessungszeitraum für die variable Vergütung einen Zeitraum von drei Jahren und als angemessene Obergrenze für das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung einen Wert von 1:1,5 beschlossen. Ab 2014 gilt auch hier das durch die CRD (Capital Requirements Directive) IV festgelegte Verhältnis von 1:1.

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 und quantitativen 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 vier 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 ist als beitragsorientierte Leistungszusage konzipiert.

Einige Vorstandsmitglieder haben eine endgehaltsbezogene Regelung. Die Höhe bemisst sich dabei nach der Dauer der Vorstandstätigkeit.

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

Vergütung 2013.

Im Jahr 2013 setzte sich die Vergütung der Vorstände der LBBW aus einer erfolgsunabhängigen Fixvergütung, einer variablen Erfolgsvergütung und sonstigen Leistungen (im Wesentlichen Dienstwagenutzung mit Fahrer) zusammen. Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands eine betriebliche Altersversorgung.

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

Die Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2013 für ihre Vorstandstätigkeit eine Fixvergütung von insgesamt 4,19 Mio. EUR.

Zudem erhielten sie für das Geschäftsjahr 2013 eine variable Erfolgsvergütung in Höhe von insgesamt 2,70 Mio. EUR. Davon wurden ihnen im Geschäftsjahr 2014 0,54 Mio. EUR ausgezahlt und die restlichen 2,16 Mio. EUR nach dem geltenden Vergütungssystem aufgeschoben und unter Auszahlungsvorbehalt gestellt.

Außerdem wurden im Geschäftsjahr 2014 nach Überprüfung der Auszahlungsvoraussetzungen für die aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren 0,65 Mio. EUR an Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

31. Dezember 2013 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen nach IFRS für zum Stichtag aktive Vorstandsmitglieder der LBBW auf insgesamt 9,83 Mio. EUR.

3. Vergütung 2013.

3.1 Fixvergütung 2013.

Die Grundgehälter der AT-Angestellten und der leitenden Angestellten wurden linear um 2,5% zum 1. Juli 2013 angehoben. Darüber hinaus stand den Bereichen ein Budget in Höhe von 2,0% 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 2013.

Für das Geschäftsjahr 2013 wurden im Jahr 2014 in der LBBW Bonuswerte in Höhe von 31,0 Mio. EUR den Beschäftigten zugewiesen, die teilweise direkt, aufgeschoben oder gesperrt zur Auszahlung kommen.

Nachrichtlich: Im Geschäftsjahr 2013 wurden insgesamt 24,5 Mio. EUR an Erfolgsvergütung ausgezahlt.

3.3 Regulatorische Anforderungen und Stand der Umsetzung.

Die am 13. Okt. 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 (InstitutsVergV) 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(innen) der LBBW gegenüber den Marktgegebenheiten.

Angemessene Obergrenze für das Verhältnis fix zu variabel.

Die angemessene Obergrenze für das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung beträgt 1:1.

Die angegebene Grenze wurde im Jahr 2013 in keinem Fall überschritten.

Angemessene Eigenmittelausstattung.

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

Interne Offenlegung der Vergütungssysteme.

Gemäß den Regelungen der InstitutsVergV sind die Mitarbeiter(innen) schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme zu informieren. Die LBBW hat im Jahr 2012 alle aktiven Mitarbeiter(innen) angeschrieben und über die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme informiert. Alle neu in die LBBW eingetretenen Mitarbeiter(innen) werden mit Eintritt 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(innen) 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(innen) der LBBW wurden im Jahr 2012 dahingehend schriftlich in Kenntnis gesetzt, zudem wurde eine entsprechende Vereinbarung in die neuen Arbeitsverträge der Mitarbeiter(innen) aufgenommen. Außerdem wurden die Mitarbeiter(innen) im Rahmen der Bonusrunde im Bonusanschreiben hierüber nochmals in Kenntnis gesetzt.

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).

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.

Aufgrund regulatorischer Anpassungsanforderung wurde das Risk Taker-Vergütungsmodell im Jahr 2013 weiter überarbeitet.

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, International Business, Back Office Financial Markets, Privatkunden/Private Banking Region Stuttgart, Zielgruppenmanagement Unternehmenskunden/Öffentliche Hand, Capital Markets, Trading und Sales, Marktfolge (Management Financial Institutions/Sovereigns). Die interne Revision wird im Rahmen ihrer Aufgaben einbezogen.

Der Vergütungsausschuss hat im Jahr 2013 viermal und letztmalig im Dezember 2013 getagt. Entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV übernehmen ab dem Jahr 2014 der Vergütungsbeauftragte sowie der Vergütungskontrollausschuss die Aufgaben des Vergütungsausschusses.

Weitergehende Offenlegung durch bedeutende Institute: Siehe Kapitel 4

Konzernvergütungsstrategie.

Im Jahr 2013 ist eine Konzernvergütungsstrategie entwickelt und vom Vorstand beschlossen worden, welche die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV auch in den nachgeordneten und risikorelevanten Tochtergesellschaften der LBBW gewährleisten soll.

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

4.1 Methodik.

Die Zuordnung der Mitarbeiter(innen) und ihrer Vergütungen auf die Geschäftsfelder erfolgt nicht entlang der Aufbauorganisation der LBBW, sondern entlang der Wertschöpfungskette; d. h., sofern die Mitarbeiter(innen) 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 der Mitarbeiter(innen) sich auf mehrere Marktsegmente erstreckt) sind die Mitarbeiter(innen) dem Segment Corporate Items zugeordnet.

Mitarbeiter(innen), die im Geschäftsjahr 2013 aufgrund interner Fluktuation in mehreren Segmenten tätig waren, sind zeitanteilig den jeweiligen Segmenten zugewiesen. Mitarbeiter(innen) in Elternzeit werden im Segment Corporate Items ausgewiesen. Aus diesem Grund ist die Summe der Begünstigten in den Segmenten um ca. 2 500 höher als die Gesamtmitarbeiterzahl in der LBBW.

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2013. D. h., die Werte beinhalten z. B. die für das Geschäftsjahr 2013 zugewiesenen, erfolgsabhängigen variablen Vergütungsanteile, die im Wesentlichen im 2. Quartal 2014 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 10 671 Mitarbeiter(innen) betrug für das Geschäftsjahr 2013 627 Mio. EUR, das entspricht durchschnittlich 59 TEUR pro Mitarbeiter(innen). Bezogen auf die einzelnen Vergütungskomponenten zeichnet sich folgendes Bild:

| Vergütungsart | Gesamtbetrag 2013 | Anteil am Gesamtbetrag | Durchschnitt pro Mitarbeiter(in) |
|--------------------|-------------------|------------------------|----------------------------------|
| Fixvergütung | 587,5 Mio. EUR | 94 % | 55,1 TEUR |
| Variable Vergütung | 31,0 Mio. EUR | 5 % | 2,9 TEUR |
| Abfindungen | 8,8 Mio. EUR | 1 % | 0,8 TEUR |

Die Fixvergütung macht den mit Abstand größten Teil der Gesamtvergütung aus. Ca. 61 % der variablen Vergütung entfiel auf die Gruppe der AT-Angestellten, 15 % auf die leitenden Angestellten, 20 % auf die Gruppe der Risk Taker und 4 % auf die Tarifmitarbeiter.

Im Zuge des laufenden Restrukturierungsprozesses wurden an 97 Mitarbeiter(innen) insgesamt 8,8 Mio. EUR an Abfindungen bezahlt, was einem Durchschnittsbetrag von 90,7 TEUR entspricht. Die maximale Abfindung betrug 500 TEUR.

Bonuszusagen wurden im Rahmen der Aufnahme von neuen Beschäftigungsverhältnissen an 11 Mitarbeiter(innen) mit einer Gesamtsumme von 225 TEUR erteilt (Ø 20,5 TEUR). Der Maximalbetrag belief sich auf 84 TEUR.

4.3 Variable Vergütung der Risk Taker.

Für das Geschäftsjahr 2013 haben die Risk Taker Ansprüche auf variable Vergütung in Höhe von insgesamt 5 636 TEUR erworben. Davon wurden 2 617 TEUR direkt ausbezahlt und 3 018 TEUR in der Auszahlung aufgeschoben und an eine nachhaltige Wertentwicklung gekoppelt (2 010 TEUR) oder in der Auszahlung gesperrt (1 008 TEUR). Nach Überprüfung der aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren auf Nachhaltigkeit (Bewertungsgrundlage: Konzernergebnis 2013) wurden 2 155 TEUR zur Auszahlung an die Risk Taker im Juni 2014 (bzw. Juli 2014 für Anteile aus dem Jahr 2011) freigegeben.

4.4 Struktur und Verteilung der Vergütung.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen an die Beschäftigten, die die LBBW für das Geschäftsjahr 2013 gewährt hat; differenziert nach Art der Vergütung sowie nach den Geschäftsfeldern Corporates, Financial Markets, Retail/Sparkassen, Credit Investment und Corporate Items (Vergütung des Vorstands siehe Kapitel 2.4).

Struktur und Verteilung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2013.

| Kennzahl (alle Angaben ohne Geschäftsleitung) | Gesamt | Corporates | Financial Markets | Retail/ Sparkassen | Credit Investment | Corporate Items |
|---|---------|------------|----------------------|-----------------------|----------------------|--------------------|
| Gesamtvergütung in TEUR | 627 313 | 171 562 | 115 808 | 150 961 | 4 115 | 184 867 |
| Fixvergütung in TEUR | 587 539 | 159 977 | 103 918 | 146 957 | 3 924 | 172 763 |
| davon Fixvergütung für Risk Taker in TEUR | 14 403 | 6 340 | 3 501 | 1 504 | 461 | 2 596 |
| Anzahl Begünstigte ¹⁾ | 10 671 | 3 167 | 1 478 | 3 659 | 56 | 4 836 |
| Anzahl Risk Taker im Berichtsjahr ²⁾ | 78 | 37 | 18 | 8 | 3 | 12 |
| Summe zugemessene variable Vergütung für 2013 in TEUR | 30 979 | 10 402 | 10 463 | 2 553 | 191 | 7 370 |
| Ausgezahlte variable Vergütung an Nicht Risk Taker für 2013 im Geschäftsjahr 2014 in TEUR | 25 343 | 8 140 | 8 350 | 2 250 | 120 | 6 483 |
| Anzahl Nicht Risk Taker mit variabler Vergütung | 3 963 | 1 264 | 676 | 896 | 24 | 1 103 |
| Zugemessene variable Vergütung an Risk Taker für 2013 in TEUR | 5 636 | 2 262 | 2 113 | 302 | 71 | 888 |
| davon ausgezahlt (im Geschäftsjahr 2014) | 2 617 | 1 082 | 627 | 191 | 71 | 647 |
| davon gesperrt | 1 002 | 334 | 562 | 28 | | 79 |
| davon aufgeschoben (Deferral) und abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung | 2 016 | 845 | 925 | 84 | | 162 |
| davon gesperrt | 1 008 | 423 | 462 | 42 | | 81 |
| Ausgezahlte (im Geschäftsjahr 2014) variable Vergütung aus Deferrals der Vorjahre in TEUR | 2 155 | 868 | 1 077 | 80 | | 130 |
| Maximalbetrag variabler Vergütung in TEUR | 217 | 205 | 217 | 78 | 39 | 200 |
| Abfindungen in TEUR | 8 794 | 1 184 | 1 426 | 1 451 | | 4 734 |
| Anzahl Abfindung Begünstigte | 97 | 19 | 15 | 14 | | 49 |
| Maximalbetrag Abfindung in TEUR ³⁾ | 500 | 450 | 181 | 300 | | 500 |
| Bonuszusagen in TEUR ³⁾ | 225 | | | | | |
| Anzahl Bonuszusagen Begünstigte ³⁾ | 11 | | | | | |
| Maximalbetrag Bonuszusagen in TEUR ³⁾ | 84 | | | | | |
| Nachrichtlich: ausgezahlte variable Vergütung im Geschäftsjahr 2013 in TEUR | 24 505 | | | | | |

1) Die Summe der Begünstigten in den Segmenten weicht von der Anzahl der Begünstigten Gesamtbank ab aufgrund von Doppelzählungen infolge interner Fluktuation zwischen den Segmenten.

2) Anzahl Risk Taker (Mitarbeitersicht) ohne Vorstand; inkl. Doppelzählungen infolge interner Fluktuation bzw. Wahrnehmung von Doppelfunktionen.

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

5. Bewertung.

Im Jahr 2013 wurden im deutschen Bankenmarkt die Fixvergütungen der außertariflichen Beschäftigten im Durchschnitt um ca. 2,8% erhöht. Die Entwicklung der Tarifgehälter orientiert sich überwiegend an den Tarifabschlüssen des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Den Beschäftigten im Banktarif wurden die Fixgehälter zum 1. Juli 2013 um 2,5% erhöht.

Für das Geschäftsjahr 2013 hat der Vorstand ein erfolgsabhängiges Bonusbudget beschlossen.

Die Grundgehälter der AT- und leitenden Angestellten der LBBW wurden im Rahmen der Regelanpassung 2013 linear um 2,5% zum 1. Juli erhöht. Durch das zusätzliche Volumen für individuelle Gehaltsmaßnahmen in Höhe von 2,0% 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) unterhalb der Marktindikation.

Durch die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen wie beispielsweise den Obergrenzen für das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, der Einführung und Anwendung eines Risk-Taker-Vergütungsmodells sowie der Durchführung von externen Vergütungs-Benchmarks 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