

Der Vergütungsbericht der Landesbank Baden-Württemberg für das Geschäftsjahr 2014.

Inhaltsverzeichnis.

1. Einleitung.	3
2. Vergütungs-Governance der LBBW.	4
2.1 Strukturen der Governance und Entscheidungsprozesse zur Vergütung.	4
2.2 Vergütungskontrollausschuss.	5
2.3 Vergütungsbeauftragter.	6
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
3.3 Festsetzung der konzernweiten variablen Erfolgsvergütung.	13
4. Vergütungssysteme in der LBBW.	14
4.1 Vorstände.	14
4.2 Risk Taker.	15
4.3 Non-Risk Taker.	19
5. Vergütungskennziffern.	20
5.1 Methodik.	20
5.2 Übersicht LBBW (Bank).	21
5.3 Aufgliederung nach Vergütungssystemen.	22
5.4 Aufgliederung nach der EBA-Definition.	23

1. Einleitung.

Die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) hat gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 Informationen hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu veröffentlichen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die LBBW als CRR-Institut erstmalig ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR). Der Vergütungsbericht bezieht sich ausschließlich auf die LBBW (Bank).

Gemäß Artikel 450 CRR hat die LBBW für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil der Bank auswirkt (sogenannte Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2014.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

- Vergütungs-Governance der LBBW
- Ausgestaltung der Vergütungssysteme
- Vergütungssysteme in der LBBW
- Vergütungskennziffern

2. Vergütungs-Governance der LBBW.

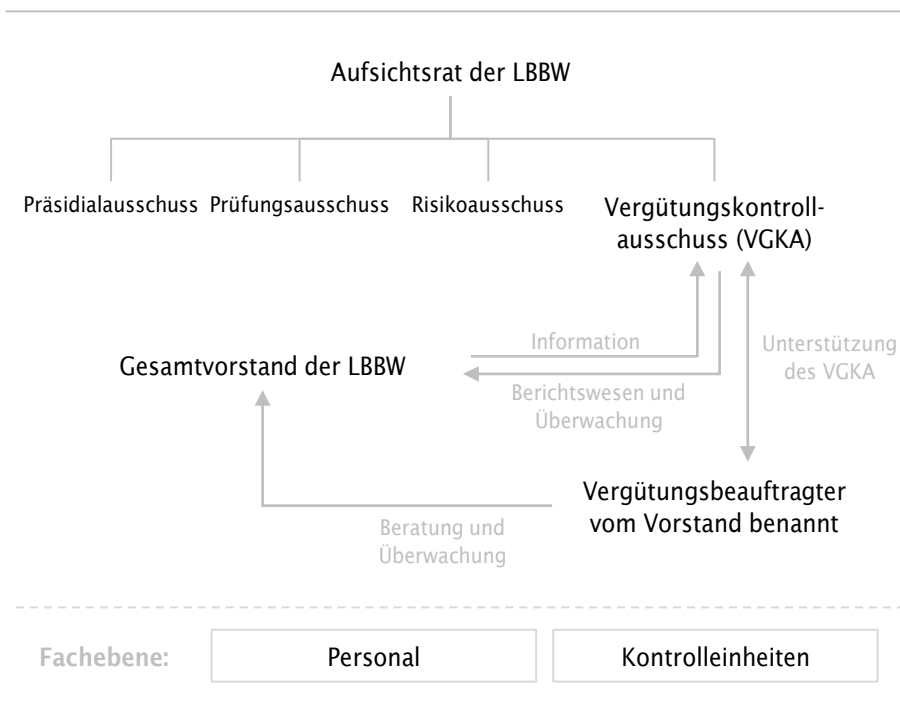
2.1 Strukturen der Governance und Entscheidungsprozesse zur Vergütung.

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV hat die LBBW neben den Anforderungen für die Ausgestaltung und Offenlegung der Vergütung auch die veränderten Anforderungen an die Vergütungs-Governance zu erfüllen.

Entsprechend den neuen Vorgaben der InstitutsVergV wurde die Vergütungs-Governance der LBBW überarbeitet. Der bisherige Vergütungsausschuss wurde zum Ende des Jahres 2013 aufgelöst. Gleichzeitig hat der Aufsichtsrat der LBBW in seiner Sitzung vom 16. Dezember 2013 basierend auf der Satzung der Landesbank Baden-Württemberg (§ 15 Abs. 2 Nr. 2) die Erweiterung der Aufgaben des bisherigen Präsidialausschusses um die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses gemäß § 25d Abs. 12 Kreditwesengesetz (KWG) beschlossen. Zudem hat der Vorstand nach Anhörung des Aufsichtsrats am 17. März 2014 einen unabhängigen Vergütungsbeauftragten sowie einen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten bestellt.

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

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



- Der Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für Vorstände.
- Der Vergütungskontrollausschuss überwacht als Ausschuss des Aufsichtsrats die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und deren Übereinstimmung mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Konzernvergütungsstrategie im Rahmen seiner Kontrollfunktion.
- Der Gesamtvorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme. Die einzelnen Vorstandsmitglieder stellen die Umsetzung im Konzern im Rahmen der von ihnen ausgeübten Aufsichtsratsmandate bei den Tochtergesellschaften bzw. über das Gesellschaftermandat sicher.
- Der Vergütungsbeauftragte unterstützt den Vergütungskontrollausschuss bei seiner Kontrollfunktion und wird laufend in die Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu-/Weiterentwicklung eingebunden.
- Der Bereich Personal bereitet auf der Fachebene die Gestaltung der Vergütungssysteme und die Entscheidungen des Vorstands vor und setzt diese um.
- Die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 (9) InstitutsVergV werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden. In der LBBW sind dies die Bereiche Compliance, Finanzcontrolling, Konzernrevision, Personal, Konzernrisikocontrolling sowie das gesamte Risikomanagement.

2.2 Vergütungskontrollausschuss.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat als Aufsichtsorgan bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter und Mitarbeiter. Dieser arbeitet eng mit dem Risikoausschuss der LBBW zusammen und bezieht interne Kontroll- und sonstige maßgebliche Bereiche in seine Arbeit ein. Zu seinen Aufgaben gehört insbesondere 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 eventuell 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.

Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses im Jahr 2014.

Vorsitzender	Hans Wagener (Wirtschaftsprüfer, Steuerberater)
Stv. Vorsitzender	Dr. Nils Schmid MDL (Stv. Ministerpräsident, Minister für Finanzen und Wirtschaft des Landes Baden-Württemberg)
Mitglieder	Fritz Kuhn (Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Stuttgart)
	Peter Schneider (Präsident des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg)
	Norbert Zipf (Beschäftigtenvertreter der Landesbank Baden-Württemberg)

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

2.3 Vergütungsbeauftragter.

Zu den gesetzlich definierten Aufgaben des Vergütungsbeauftragten gehört nach § 24 Instituts-VergV 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 fasst 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 oben 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.

Als Experte für regulatorische Anforderungen bei Vergütungssystemen wurde die Beratungsgesellschaft hkp insbesondere in den Ausgestaltungsprozess der variablen Vergütung einbezogen.

Im Zusammenhang mit der konzernweiten Umsetzung der regulatorischen Anforderungen wurden von der Rechtsberatungsgesellschaft CMS Hasche Sigle Rechtsgutachten zu den arbeits- und kollektivvertraglichen Regelungen erstellt.

Die LBBW nimmt jährlich an externen Vergütungsstudien teil und prüft im Rahmen der jährlichen Vergütungsrunden die Angemessenheit der Vergütung der Beschäftigten der LBBW gegenüber den Marktgegebenheiten. Im Jahr 2014 wurden so Marktvergleiche von den unabhängigen externen Beratern Towers Watson, McLagan und hkp eingeholt.

.

3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

3.1 Konzernvergütungsstrategie.

Die Konzernvergütungsstrategie (gemäß. § 4 InstitutsVergV) der LBBW ist Teil der ganzheitlichen HR-Strategie und beschreibt den inhaltlichen Rahmen für die mittel- und langfristig orientierte strategie- und risikoorientierte Vergütungsgestaltung im Konzern. Sie wird aus der übergeordneten Geschäfts- und Risikostrategie hergeleitet. Damit wird sichergestellt, dass die strategischen Vorgaben in die Vergütungssysteme und -prozesse der LBBW umgesetzt werden. Die Vergütungsparameter für die variable Vergütung unterstützen somit die nachhaltige Erreichung der aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Ziele.

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:

- Sicherstellung der Umsetzung und Überwachung der regulatorischen Anforderungen in den Instrumenten und Prozessen,
- Einbettung von Leistungsmanagement- und Vergütungsprozessen in die Grundsätze der Unternehmenssteuerung und des Risikomanagements,
- Handeln der Beschäftigten auf gewollte unternehmenswertsteigernde Ziele fokussieren,
- Risikoorientiertes Leistungsmanagement, d. h. angemessene Risiken eingehen und diese kontrollieren,
- Honorierung des nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolgs¹⁾ durch variable Vergütung,
- Sicherung der Wettbewerbspositionen 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 Risikostrategie. In der Konzernvergütungsstrategie wird dies reflektiert, indem die Konzernvergütungsstrategie mindestens jährlich sowie bei Strategieanpassungen überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.

Die Konzernvergütungsstrategie wird mit den Kontrolleinheiten abgestimmt sowie vom Gesamtvorstand der LBBW verabschiedet und im Vergütungskontrollausschuss erörtert.

1) Der wirtschaftliche Erfolg kombiniert eine Profitabilitätsgröße (Konzern-Jahresüberschuss nach Steuern gemäß IFRS) mit dem tatsächlichen Risiko. Die Risiken werden dabei in Form der Kapitalkosten berücksichtigt, indem die Mindestverzinsung des Ökonomischen Kapitals (Okap) mit eingerechnet wird.

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.

Das Vergütungssystem der LBBW orientiert sich an Leistung, Ergebnis und Markt. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Vorgaben auf Basis der InstitutsVergV umfassend sichergestellt. Die variablen Vergütungsanreize werden daher eng an den nachhaltigen Unternehmenserfolg gekoppelt und sind so ausgestaltet, dass Interessenkonflikte im Hinblick auf Kundeninteressen vermieden werden (damit wird der BT8 Mindestanforderungen an Compliance (MaComp) berücksichtigt). Im Rahmen der gesetzlich geforderten Parameter zeichnen sich alle Vergütungssysteme durch Einfachheit und Klarheit aus und gewährleisten gleichzeitig, dass sich die LBBW im Wettbewerbsumfeld am Arbeitsmarkt erfolgreich positionieren kann.

Die Konzernvergütungsstrategie sowie die Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist für alle Mitarbeiter im Rahmen der schriftlich fixierten Ordnung (SfO) im Intranet der LBBW zugänglich. Alle neu in die LBBW eintretenden Beschäftigten werden zusätzlich über die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme informiert.

3.2 Vergütungsstruktur und Vergütungselemente.

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, um eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung zu vermeiden. Für das Verhältnis der variablen Erfolgsvergütung an der Fixvergütung besteht eine 1:1-Obergrenze, womit die relevanten regulatorischen Bestimmungen eingehalten werden. Die angegebene Grenze wurde im Jahr 2014 in keinem Fall überschritten. Im Durchschnitt lag das Verhältnis der variablen Erfolgsvergütung gemessen an der Fixvergütung bei 0,6:1 bei Vorständen, 0,3:1 bei Risk Takern und 0,1:1 bei Non-Risk Takern (außertariflich).

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 an die 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.

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

Für die Vergütung von AT-Beschäftigten und Leitenden Angestellten 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 oben 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 AT-Grundgehälter) wird jährlich vom Vorstand beschlossen und zum 1. Juli eines Jahres für alle AT-Beschäftigten umgesetzt. Daneben gibt es die Möglichkeit einer individuellen Erhöhung, für die der Vorstand jährlich ein Budget beschließt. 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 AT-Angestellten und der Leitenden Angestellten wurden linear um 2,0% zum 1. Juli 2014 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 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 derzeit eine freiwillige betriebliche Sonderzahlung (14. Gehalt) bezahlt. Der Vorstand entscheidet bislang über die Zahlung des 14. Gehalts jährlich neu. Es bestehen in der LBBW diverse Altregelungen aus Vorgängerinstituten, derzeit haben ca. ein Drittel der Beschäftigten 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.

Variable Vergütung.

Variable Erfolgsvergütung.

Die variable Erfolgsvergütung honoriert den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der LBBW und der Organisationseinheit sowie den überdurchschnittlichen Beitrag des individuellen Mitarbeiters im außertariflichen Bereich. Die variable Erfolgsvergütung für alle AT-Mitarbeiter und Leitende Angestellte wird im Rahmen eines strukturiert diskretionären Prozesses festgelegt und berücksichtigt dabei die individuelle Leistungsbeurteilung durch die zuständige Führungskraft. Ab dem Jahr 2015 wird für alle AT-Beschäftigten und Leitenden Angestellten ein jährliches Leistungsmanagement durchgeführt. Tarifbeschäftigte erhalten keine variable Erfolgsvergütung.

Die variable Erfolgsvergütung 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 Erfolgsvergütung bietet grundsätzlich keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine Koppelung von Ertrag aus Risikonahme und erzielbarer variabler Erfolgsvergütung.
- Die Höhe der zur Verfügung stehenden Bonusbudgets richtet sich nach dem wirtschaftlichen Erfolg der Bank und der Organisationseinheiten. Dadurch sind – neben qualitativen Faktoren – die Risikokosten mit einbezogen, um die Nachhaltigkeit des Erfolgs angemessen zu berücksichtigen.

Spontananerkennung.

Um situativ und möglichst zeitnah herausragende Einzelleistungen zu honorieren, stellt die LBBW zusätzlich ein Budget für Spontananerkennungen 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 unten 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 wichtigsten vergütungsrelevanten Benefits in der LBBW sind:

- Betriebliche Altersversorgung,
- FlexiWertkonto (Zeitwertkonto) gemäß Dienstvereinbarung,
- 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 Gesamtzusage erteilt. Die Zusagen decken die Versicherungsfälle Alter, Invalidität oder Tod ab.

Aus Vorgängerinstituten bestehen noch reine Leistungszusagen. Neu eintretende Beschäftigte 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.

Für Mitarbeiter im aktiven Arbeitsverhältnis bestehen insgesamt 10 314 arbeitgeberfinanzierte sowie 5 520 arbeitnehmerfinanzierte Ansprüche. Darüber hinaus bestehen für Mitarbeiter, die bereits ausgeschieden sind, aber aus ihrem Arbeitsverhältnis mit der LBBW noch eine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgung haben, 2 599 arbeitgeberfinanzierte sowie 817 arbeitnehmerfinanzierte Zusagen. Darüber hinaus bestehen 4 422 arbeitgeberfinanzierte sowie 144 arbeitnehmerfinanzierte Zusagen für Rentner.

Der Verpflichtungsumfang nach IFRS (International Financial Reporting Standards) zum Jahresende 2014 betrug für die betriebliche Altersversorgung der aktiven Beschäftigten 1,081 Mrd. EUR. Der Verpflichtungsumfang für Rentner betrug 1,553 Mrd. EUR und für ehemalige Mitarbeiter mit einer unverfallbaren Anwartschaft 0,483 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 zur Verfügung. Zum Jahresende 2014 waren in den einzelnen Portfolios rund 38,4 Mio. EUR investiert.

3.3 Festsetzung der konzernweiten variablen Erfolgsvergütung.

Die Bonuspoolbildung erfolgt in einem einheitlichen, transparenten und nachvollziehbaren Prozess. Im Rahmen der Wirtschaftsplanung wird ein Bonuspool gebildet, der sich auf Vorstände, Risk Taker und Non-Risk Taker unterteilt. Der Bonuspool für Risk Taker und Non-Risk Taker orientiert sich an der Kapitalrendite des LBBW-Konzerns. Bei Risk Takern erfolgt die Ermittlung auf Grundlage von Bonusbasiswerten, bei Non-Risk Takern werden Bonuspools auf Bereichsebene gebildet. Für jeden Poolanteil wird somit ein Planbudget vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres gebildet.

Die Fähigkeit des Instituts, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten und die Kapitalpuffer-Anforderungen des KWG zu erfüllen, wird vor der Bildung des Verteilbudgets überprüft. Ebenso wird der Gesamterfolg des Konzerns berücksichtigt.

Die Bonuspoolbemessung der Tochtergesellschaften wird analog zu der in der LBBW implementierten Bemessungslogik festgesetzt. Dabei gelten für die Pools der Tochtergesellschaften einheitliche Eckpunkte, die anschlussfähig zu den Grundprinzipien der Bonuspoolbemessung in der LBBW (Bank) sind. Zudem prüft die Tochtergesellschaft, ob die Nebenbedingungen bei der LBBW (Bank) als Muttergesellschaft eingehalten wurden.

Die Verteilbudgets der Vorstände ergeben sich aus dem Leistungsmanagement für Vorstände, das den Erfolg der Bank sowie die individuellen Ziele umfasst. Die Verteilbudgets der Risk Taker ergeben sich aus dem Leistungsmanagement für Risk Taker, das den Erfolg der Bank, der Organisationseinheiten und die individuellen Ziele beinhaltet. Die Verteilbudgets der Non-Risk Taker werden in Abhängigkeit des Erfolgs der Bank und der Organisationseinheiten gebildet.

4. Vergütungssysteme in der LBBW.

4.1 Vorstände.

Zuständigkeit.

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

Grundsätze des Vergütungssystems.

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 beschlossen.

Die Vergütungsparameter, welche die variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus der Strategie der Bank abgeleiteten Ziele ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Unternehmensziele. Bemessungsgrößen sind dabei der nachhaltige Gesamterfolg des Konzerns, bewertet anhand des wirtschaftlichen Erfolgs über drei Jahre hinweg, sowie die individuellen Erfolgsbeiträge der einzelnen Vorstandsmitglieder, welche 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 ausbezahlt (sogenannte Deferrals). Diese können sich innerhalb dieses Zeitraums verringern oder sogar verfallen (Malus), wenn negative Erfolgsbeiträge vorliegen. Diese Malus-Prüfung erfolgt anhand von im Vorstandsvergütungsmodell festgelegten Kriterien auf Konzern- und individueller Ebene. 50% der aufgeschobenen Vergütung sind an der nachhaltigen Wertentwicklung ausgerichtet und unterliegen einer Sperrfrist von einem Jahr. Die nachhaltige Wertentwicklung der LBBW wird in Form der Veränderung der bereinigten Risikodeckungsmasse¹⁾ gemessen. Im jeweiligen Auszahlungsjahr wird die Entwicklung der Risikodeckungsmasse im Vergleich zum Ausgangsjahr (Bonusgewährung) bestimmt.

Die Altersversorgung ist grundsätzlich als beitragsorientierte Leistungszusage konzipiert. Einige Vorstandsmitglieder haben eine endgehaltsbezogene Regelung. Die Höhe bemisst sich dabei nach der Dienstzeit.

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

1) Ermittelt sich aus Risikodeckungsmasse abzgl. Hybridkapital, abzgl. Kapitalmaßnahmen und zzgl. Gewinnausschüttung, vgl. 4.2 Risk Taker.

Vergütung der Vorstände im Jahr 2014.¹⁾

Im Jahr 2014 setzte sich die Vergütung der Vorstände der LBBW aus einer erfolgsunabhängigen Fixvergütung (inkl. Dienstwagennutzung mit Fahrer) und einer variablen Erfolgsvergütung zusammen. Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands eine betriebliche Altersversorgung.

Die Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr eine Fixvergütung von insgesamt 4,99 Mio. EUR²⁾. Zudem wurde ihnen eine variable Erfolgsvergütung von insgesamt 2,79 Mio. EUR gewährt. Davon wurden ihnen im Geschäftsjahr 2014 0,56 Mio. EUR sofort ausgezahlt und weitere 0,56 Mio. EUR werden nach einer Haltefrist von einem Jahr fällig. Die restlichen 1,67 Mio. EUR werden nach dem geltenden Vergütungssystem aufgeschoben und unter Auszahlungsvorbehalt gestellt.

Außerdem wurden während des Geschäftsjahrs 2014 nach Überprüfung der Auszahlungsvoraussetzungen für die aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren 0,38 Mio. EUR an aktive und bereits ausgeschiedene Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Zum 31. Dezember 2014 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen nach IFRS für zum Stichtag aktive Vorstandsmitglieder der LBBW auf insgesamt 14,19 Mio. EUR.

4.2 Risk Taker.

Zuständigkeit.

Basierend auf den gesetzlichen Vorgaben der 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 Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf den mittelfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung von Risiken. Die Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungsmodells werden vom Gesamtvorstand der LBBW getroffen. Ebenso legt dieser die Höhe der individuellen Bonusbasiswerte je Risk Taker fest. Entscheidungen zur individuellen Anpassung der Fixvergütung sowie zur Zielerreichung im Leistungsmanagement trifft die zuständige Führungskraft. In die Ausgestaltung der Vergütungssysteme werden sowohl der Personalrat als auch der Vergütungsbeauftragte und die Kontrolleinheiten eingebunden.

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 Vorständen – Beschäftigte und Leitende Angestellte in der LBBW, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, sogenannte Risk Taker.

1) Differenzen sind rundungsbedingt.

2) In der ausgewiesenen Summe der Fixvergütung sind neben dem vertraglich zugesagten Gehalt auch noch weitere fixe Gehaltsbestandteile wie beispielsweise die Dienstwagennutzung mit Fahrer enthalten.

Diese werden im Rahmen einer schriftlichen Risikoanalyse auf der Basis der in der InstitutsVergV vorgegebenen Kriterien 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 Vorstands in ihrer Eigenschaft als Geschäftsleiter wurden alle Aida-Vorstände (BW-Bank, Rheinland-Pfalz Bank, Sachsen Bank) und alle Bereichsleiter als Risk Taker eingestuft. Darüber hinaus wurden Abteilungs- und Gruppenleiter sowie Fachexperten in den Segmenten Financial Markets, Unternehmenskunden, PK/PB/WM, Marktfolge und Corporate Center, die Niederlassungsleiter New York, London und Singapur sowie die Geschäftsführer einzelner Tochtergesellschaften als Risk Taker identifiziert.

Im Dezember 2013 wurden für das Geschäftsjahr 2014 110 Risk Taker-Funktionen¹⁾ identifiziert. Darin sind zusätzlich zu den 94 Risk Takern, die in den verschiedenen Selektionsschritten identifiziert wurden, alle 6 Vorstände²⁾ der LBBW sowie 10 Geschäftsführer von Tochtergesellschaften enthalten.

Die im Juni in Kraft getretenen technischen Regulierungsstandards (Regulatory Technical Standards – »RTS«) der European Banking Authority (»EBA«) wurden erstmalig bei der im Dezember 2014 für das Geschäftsjahr 2015 durchgeführten Risikoanalyse angewendet.

Grundsätze des Vergütungssystems.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Risk Taker in der LBBW wurde in 2014 überarbeitet und vom Vorstand beschlossen. Die Vergütungsparameter, welche die variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus der Strategie der Bank abgeleiteten Ziele ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Unternehmensziele. Die erfolgsabhängige variable Vergütung für Risk Taker ist an ein Leistungsmanagement gekoppelt, welches die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie auf den Ebenen Konzern, Organisationseinheit und auf individueller Ebene unterstützt. Zudem ist das Leistungsmanagement systemisch in die Unternehmenssteuerung und das Risikomanagement eingebettet, indem die Ziel- und Messgrößen jährlich aus der Geschäftsstrategie und der Mittelfristplanung (für Konzern, Organisationseinheit und Individuum) abgeleitet werden.

1) Die Differenz zwischen der Anzahl der Risk Taker-Funktionen und der tatsächlichen Anzahl der Risk Taker ergibt sich aus unbesetzten Sollstellen.
2) Ab Oktober 2014 gab es 7 Vorstände in der LBBW und damit 111 identifizierte Risk Taker-Funktionen.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Risk Taker orientierte sich im Jahr 2014 an folgenden nachhaltigen Parametern zu je einem Drittel:

- dem nachhaltigen Gesamterfolg des Konzerns, bewertet anhand des wirtschaftlichen Erfolgs über drei Jahre hinweg,
- den Erfolgsbeiträgen der Organisationseinheiten zum nachhaltigen Gesamterfolg des Konzerns, bewertet anhand des ergänzten wirtschaftlichen Erfolgs für geschäftsinitiiierende Einheiten bzw. bereichsindividueller Kennzahlen für Kontroll- und Serviceeinheiten über drei Jahre hinweg,
- den individuellen Erfolgsbeiträgen der einzelnen Risk Taker aus dem aktuellen Jahr.

Grundlage für die Bonusbemessung ist die Gesamtzieelerreichung. Die endgültige Bonuszumessung erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses im Folgejahr und Feststellung der Gesamtzieelerreichung der Risk Taker nach Beschluss des Gesamtvorstands.

Neben der Nachhaltigkeit bei der Erfolgsmessung stellt die Nachhaltigkeit der Auszahlung der variablen Erfolgsvergütung den zweiten zentralen Bestandteil in der Risk Taker-Vergütung dar. Signifikante Teile der variablen Erfolgsvergütung sind von dem nachhaltigen Unternehmenserfolg abhängig, vorausgesetzt die variable Vergütung übersteigt 50 000 EUR.

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

50% des Deferrals 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 gemessen. Hierzu wird im jeweiligen Auszahlungsjahr die bereinigte Risikodeckungsmasse des vorangegangenen Jahres mit der des Ausgangsjahres (Bonusgewährung) verglichen. 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.

Nach Ablauf des Deferral-Zeitraums wird anhand der im Risk Taker-Vergütungsmodell festgelegten Kriterien geprüft, ob negative Erfolgsbeiträge vorliegen. Die Malus-Prüfung erfolgt anhand eines Back Testings auf Konzernebene, Ebene der Organisationseinheit und individueller Ebene, einer Prüfung auf persönliche Knock-Outs sowie der Prüfung auf Einhaltung der Nebenbedingungen.

Bei den Nebenbedingungen handelt es sich um folgende Parameter:

- Positiver Gesamterfolg Konzern und/oder
- Keine Gefährdung einer angemessenen Eigenkapitalausstattung und/oder
- Ausreichende Liquidität der Bank und/oder
- Erfüllung der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen

Die im Jahr 2015 zur Auszahlung anstehenden aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren wurden hinsichtlich Malus überprüft. Im Jahr 2015 wurden keine Malus-Sachverhalte identifiziert. Der im Jahr 2014 identifizierte Malus-Sachverhalt verringerte die Auszahlung des Wertsteigerungsrechts aus Deferrals der Vorjahre um 1 TEUR. Die Berechnung der nachhaltigen Wertentwicklung ergab eine Wertsteigerung von 0,7% für das Jahr 2014.

Vergütung der Risk Taker 2014.

Für das Geschäftsjahr 2014 haben die Risk Taker Ansprüche auf variable Vergütung in Höhe von insgesamt 5,78 Mio. EUR erworben. Davon wurden 3,04 Mio. EUR direkt ausbezahlt, 0,93 Mio. EUR in der Auszahlung für 12 Monate gesperrt sowie 1,80 Mio. EUR in der Auszahlung aufgeschoben bzw. davon 0,90 Mio. EUR an eine nachhaltige Wertentwicklung gekoppelt.

Nach Überprüfung der aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren auf Nachhaltigkeit (Bewertungsgrundlage: Geschäftsjahr 2013) wurden 0,34 Mio. EUR zur Auszahlung an die Risk Taker im Juni 2014 (bzw. Juli 2014 für Anteile aus dem Jahr 2011) freigegeben.

4.3 Non-Risk Taker.

Zuständigkeit.

Als Non-Risk Taker werden in der LBBW alle Beschäftigten bezeichnet, die keine Risk Taker sind. Hierbei werden zwischen den Beschäftigten im außertariflichen und im Tarifbereich unterschieden. Die Entscheidungen über das Vergütungssystem werden vom Gesamtvorstand der LBBW sowie die Festsetzung der Bezüge von der zuständigen Führungskraft getroffen. In die Ausgestaltung der Vergütungssysteme werden sowohl der Personalrat als auch der Vergütungsbeauftragte und die Kontrolleinheiten eingebunden.

Grundsätze des Vergütungssystems.

Bei überdurchschnittlicher Leistung können die Beschäftigten im außertariflichen Bereich sowie Leitende Angestellte eine variable Erfolgsvergütung erhalten, sofern der Vorstand ein entsprechendes Budget für variable Erfolgsvergütung verabschiedet hat.

Die Leistungsbeurteilung und Bemessung einer möglichen variablen Erfolgsvergütung der einzelnen Beschäftigten erfolgt durch die jeweils zuständige Führungskraft anhand einheitlich vorgegebener Beurteilungskriterien. Diese sind Arbeitsbereitschaft, Arbeitsweise und Arbeitsergebnis sowie bei Führungskräften zusätzlich die Kriterien Leadership und Management. Die Zumessung erfolgt strukturiert diskretionär, d. h. sie orientiert sich an der individuellen Beurteilung. Auf dieser Basis wird die Höhe der variablen Erfolgsvergütung durch die Führungskraft im Rahmen der zugeteilten Budgets festgelegt.

Ab 2015 wird die variable Erfolgsvergütung an ein verpflichtendes Leistungsmanagement und damit an eine persönliche Zielerreichung gekoppelt. Im Zielgespräch für das Jahr 2015 wurden die Beurteilungskriterien aus 2014 um funktionsspezifische und individuelle Ziele ergänzt.

Im Tarifbereich wurde aufgrund der Zusage des 14. Gehalts in 2014 keine erfolgsabhängige variable Vergütung bezahlt.

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

5. Vergütungskennziffern.

5.1 Methodik.

Der Vergütungsbericht bezieht sich auf die LBBW (Bank). Die Darstellung der Beschäftigten und deren Vergütung erfolgen analog der Festlegung der »business areas« der EBA entsprechend den »Guidelines on the Remuneration Benchmarking Exercise (EBA/GL/2014/08)«. Demnach werden die nachgelagerten Einheiten (beispielsweise die Marktfolge) den jeweiligen geschäftsinitiiierenden Einheiten zugeordnet, für die sie tätig sind. Die zentralen Serviceeinheiten werden der Kategorie »Corporate functions« zugeordnet. In der Kategorie »Independent control functions« werden die unabhängigen Kontrolleinheiten Konzernrisikocontrolling, Konzernrevision, Compliance und Kreditsteuerung & -prozesse ausgewiesen. Dadurch ergeben sich Unterschiede zur Definition der Kontrolleinheiten nach InstitutsVergV (vgl. Kapitel 2.1). Die Zuordnung der jeweiligen Organisationseinheiten im Vergütungsbericht weicht von der IFRS-Segmentberichterstattung der LBBW ab.

Beschäftigte, die im Geschäftsjahr 2014 aufgrund interner Fluktuation in mehreren Einheiten tätig waren, werden derjenigen Kategorie zugewiesen, in der sie zum Stichtag 31. Dezember 2014 tätig waren. Beschäftigte, die zum Stichtag beurlaubt waren, werden der Kategorie zugeordnet, in der sie zuletzt tätig waren. In der Kategorie »All other« werden ganzjährig inaktive Mitarbeiter (beispielsweise Beurlaubte) mit Vergütungsbestandteilen des Jahres 2014 ausgewiesen.

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2014. Die Werte beinhalten somit die fixe Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2014 gewährte variable Vergütung. Bei den Risk Takern ist angegeben, welche Teile direkt ausbezahlt, gesperrt oder aufgeschoben wurden.

5.2 Übersicht LBBW (Bank).

Gesamtvergütung aller Beschäftigten.

Die Gesamtvergütung für 10 025 Beschäftigte betrug für das Geschäftsjahr 2014 642,5 Mio. EUR, das entspricht durchschnittlich 64,1 TEUR pro Beschäftigten. Bezogen auf die einzelnen Vergütungskomponenten zeichnet sich folgendes Bild:

Vergütungsart	Gesamtbetrag 2014	Anteil an Gesamt- vergütung
Fixvergütung	597,2 Mio. EUR	92,9%
Variable Vergütung ¹⁾	37,1 Mio. EUR	5,8%
Abfindungen	8,2 Mio. EUR	1,3%

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

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

Vergütung einkommensstarker Beschäftigter.

Gemäß Artikel 450 CRR ist die Bank zur Offenlegung der Anzahl der Beschäftigten verpflichtet, die mehr als 1 Mio. EUR verdienen:

EUR	Anzahl der Beschäftigten in 2014
Gesamtvergütung	
1 000 000 bis 1 500 000	4
1 500 000 bis 2 000 000	1
2 000 000 und mehr	0

¹⁾ Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 inkl. der im Geschäftsjahr 2014 gezahlten Spontanerkenntnisse und Prämien aus dem Verbesserungsprozess.

5.3 Aufgliederung nach Vergütungssystemen.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen an die Beschäftigten, die die LBBW für das Geschäftsjahr 2014 gewährt hat; aufgegliedert nach den Vergütungssystemen.¹⁾

Kennzahlen in TEUR (alle Angaben ohne Tochtergesellschaften)	Gesamt	Vorstände	Risk Taker	Non-Risk Taker
Gesamtvergütung	642 514	7 784	24 380	610 350
Anzahl der Begünstigten	10 025	7	92	9 926
Fixvergütung	597 228	4 994	18 598	573 635
Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014²⁾	37 125	2 790	5 782	28 554
Anzahl der Begünstigten	4 426	7	92	4 327
davon ausbezahlter Betrag	32 154	558	3 042	28 554
davon Sperrbetrag ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	1 489	558	931	0
davon Deferrals	3 482	1 674	1 808	0
davon ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	1 741	837	904	0
Garantierte variable Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses³⁾	891	75	265	551
Anzahl der Begünstigten	38	1	6	31
Einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit	8 160	0	0	8 160
Anzahl der Begünstigten	90	0	0	90
davon höchste individuelle Vergütung	698	0	0	698

Aufgeschobene Anteile aus Vorjahren.

TEUR	Gesamt	Vorstand	Risk Taker
Während des Geschäftsjahres 2014 ausgezahlte variable Vergütung aus Deferrals der Vorjahre ⁴⁾	711	375	336
Betrag, der durch Anwendung von Malus-/Clawback-Regelungen verringert wurde	1	0	1
Noch nicht erdiente variable Vergütung aus Deferrals der Vorjahre ⁴⁾	5 558	2 817	2 741

1) Differenzen sind rundungsbedingt.

2) Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 inkl. der im Geschäftsjahr 2014 gezahlten Spontanerkenntnisse und Prämien aus dem Verbesserungsprozess.

3) Die garantierte variable Vergütung im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses ist in der Position Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 enthalten.

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

5.4 Aufgliederung nach der EBA-Definition.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen an die Beschäftigten (ohne Vorstände), die die LBBW für das Geschäftsjahr 2014 gewährt hat; aufgliedert nach der EBA-Definition.¹⁾

Kennzahlen in TEUR (alle Angaben ohne Geschäftsleitung und Tochtergesellschaften)	Gesamt (ohne Vorstände)	Retail Banking und Corporates	Kapitalmarkt-geschäft	Corporate functions	Independent control functions	All other
Gesamtvergütung	634 731	382 123	96 645	117 496	31 034	7 433
Anzahl der Begünstigten	10 018	6 387	1 196	1 628	446	361
Fixvergütung	592 234	359 206	88 258	109 014	29 684	6 072
Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014²⁾	34 335	18 110	8 017	6 731	1 350	127
Anzahl der Begünstigten	4 419	2 716	707	773	219	4
davon ausbezahlter Betrag	31 596	16 923	7 373	5 887	1 286	127
davon Sperrbetrag ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	931	369	222	324	16	0
davon Deferrals	1 808	818	422	520	48	0
davon ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	904	409	211	260	24	0
Garantierte variable Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses³⁾	817	692	15	28	5	77
Anzahl der Begünstigten	37	31	1	3	1	1
Einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit	8 160	4 807	369	1 751	0	1 233
Anzahl der Begünstigten	90	49	2	11	0	28
davon höchste individuelle Vergütung	698	324	290	399	0	698

- Retail Banking und Corporates⁴⁾: Vertrieb für Private Kunden/Private Banking, Wealth Management, Sparkassen und Unternehmenskunden, Auslandsgeschäft, Immobiliengeschäft sowie die dazugehörigen Marktfolge- und vertriebsunterstützenden Einheiten.
- Kapitalmarktgeschäft⁵⁾: Financial Markets und die dazugehörigen Back Office-Einheiten sowie das Research.
- Corporate functions: Alle Geschäftsaktivitäten, die nicht den operativen Einheiten und nicht den unabhängigen Kontrolleinheiten gemäß EBA-Definition zugeordnet werden, z. B. Finanzen und Personal.
- Independent control functions: Kontrolleinheiten gemäß EBA-Definition.
- All other: Ganzjährig inaktive Mitarbeiter (beispielsweise Beurlaubte) mit Vergütungsbestandteilen des Jahres 2014.

1) Differenzen sind rundungsbedingt.

2) Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 inkl. der im Geschäftsjahr 2014 gezahlten Spontananerkennungen und Prämien aus dem Verbesserungsprozess.

3) Die garantierte variable Vergütung im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses ist in der Position Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 enthalten.

4) Die Zuordnung der Beschäftigten und deren Vergütung entspricht dem Cluster »Retail Banking« entsprechend der EBA Definition.

5) Die Zuordnung der Beschäftigten und deren Vergütung entspricht dem Cluster »Investment Banking« entsprechend der EBA Definition.

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