

Vergütungsbericht 2015 der Süd Beteiligungen GmbH und der LBBW Venture Capital GmbH

1. Einführung

Als Unternehmen im Konzern der Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) fallen beide Gesellschaften in den Geltungsbereich der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV). Die Konzernvergütungsstrategie der LBBW hat ebenfalls für beide GmbHs Gültigkeit.

Mit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Rahmen dieser Vorgaben wird der regulatorischen Anforderung an die gruppenweite Umsetzung variabler Vergütungssysteme im LBBW-Konzern nachgekommen. Den Rahmen für die Ausgestaltung der Vergütungsinstrumente und -prozesse der Süd Beteiligungen GmbH und der LBBW Venture Capital GmbH bilden die Vergütungsgrundsätze, die sich beide Gesellschaften gegeben haben und die von deren Aufsichtsgremien verabschiedet wurden.

2. Vergütung

Alle Vergütungsregelungen der Süd Beteiligungen GmbH gelten auch für die LBBW Venture Capital GmbH und finden dort entsprechende Anwendung.

2.1. Ziele der Vergütungsgestaltung

2.1.1. Ausrichtung an der Unternehmensstrategie

Die Vergütungsprozesse und -instrumente sind an der Geschäfts- und Risikostrategie der Süd Beteiligungen GmbH und der Venture Capital GmbH sowie deren wirtschaftlichem Erfolg ausgerichtet, welche wiederum die Geschäfts- und Risikostrategie des LBBW-Konzerns und dessen wirtschaftlichen Erfolg unterstützen.

2.1.2. Verhinderung einer signifikanten Abhängigkeit von der variablen Vergütung

Durch die Ausgestaltung der Vergütungsprozesse und -instrumente werden Anreize zur Übernahme von Risiken, die unverhältnismäßig hoch und mit der Geschäfts- und Risikostrategie der beiden Gesellschaften unvereinbar sind, sowie Interessenkonflikte zwischen dem Eingehen solcher Risiken und Vergütungsinteressen vermieden.

2.2. Erläuterung der Vergütungszusammensetzung und der Auszahlungsweise

Die SüdBG gewährt im Marktvergleich angemessene (fixe und variable) Vergütungen und Nebenleistungen. Die Vergütungsstruktur ist in der SüdBG so bemessen, dass die variable Vergütung einen angemessenen Teil der Gesamtvergütung darstellt, d. h. die Fixvergütung wird so bemessen, dass keine Abhängigkeit vom Bonus entstehen kann. Für den Anteil der variablen Erfolgsvergütung an der Gesamtvergütung besteht eine Obergrenze gemäß den relevanten regulatorischen Bestimmungen und den Vorgaben der Konzernvergütungsstrategie der LBBW.

2.3. Ausgestaltung der fixen Vergütung

Die 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 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 Süd Beteiligungen GmbH und LBBW Venture Capital GmbH nicht.

2.4. Ausgestaltung der variablen Vergütung - insbesondere Erläuterung der maßgeblichen Vergütungsparameter sowie die Art und Weise der Berücksichtigung des Gesamterfolgs des Unternehmens

Die Höhe des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets richtet sich nach dem Erfolg der Süd Beteiligungen bzw. der LBBW Venture Capital. Planüber- und -unterschreitungen erhöhen oder kürzen die Höhe der variablen Erfolgsvergütungen, die als Bonusplanbudget ermittelt wird im Hinblick auf die Ist-Auszahlung. Durch die Berücksichtigung von qualitativen Faktoren wird die Nachhaltigkeit des Erfolgs mit einbezogen. Die Entkoppelung von Teilnehmungsmanagement und Risk Survey führt zu einer individuellen Risikokontrolle und stellt sicher, dass keine zu hohen Risiken eingegangen werden.

Die Geschäftsführung kann auf den ermittelten und zur Auszahlung zur Verfügung stehenden Bonuspool zur Berücksichtigung besonderer nicht geplanter exogener und endogener Ereignisse und Faktoren einen Modifier in der Bandbreite von 0,8 bis 1,2 (Multiplikator) zur Ermittlung des final zur Auszahlung kommenden Bonuspools anwenden. Die finale Auszahlung des Bonuspools muss in allen Fällen durch das Aufsichtsgremium genehmigt werden.

In der Süd Beteiligungen GmbH wurden in 2015 variable Erfolgsvergütungen gewährt. Die individuelle Bonuszumessung erfolgt auf Basis der Zielerreichung sowie der Aufgabenerfüllung. Sie honoriert dabei den individuellen Anteil am erzielten Ergebnis sowie den überdurchschnittlichen persönlichen Einsatz des Einzelnen.

In der LBBW Venture Capital wurde in 2015 keine variable Erfolgsvergütung gewährt.

2.5. Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung (1:1 Obergrenze)

Die maximale Obergrenze für das Verhältnis Fixvergütung zu Bonus beträgt gemäß § 25a (5) KWG derzeit 1:1.

2.6. Angaben zur Übernahme von entgangenen Bonuszahlungen von Vorarbeitgebern im Rahmen von Neueinstellungen im Berichtsjahr und Bonuszusagen

Im Geschäftsjahr 2015 wurden keine entgangenen Bonuszahlungen von Vorarbeitgebern übernommen. Bonuszusagen wurden nur im Rahmen von Neueinstellungen für die ersten 12 Monate gewährt.

2.7. Ausgestaltung der Vergütung der Beschäftigten in den Kontrolleinheiten (Schwerpunkt auf Fixvergütung)

Risk Survey und sonstige Back Office – Funktionen, wie z. B. Risikocontrolling, Rechnungswesen, Compliance und Meldewesen, haben keine mit den geschäftsgenerierenden Einheiten gleichlaufenden Vergütungsparameter. Zur Vermeidung von Interessenskonflikten, orientieren sich die Bonusbudgets der oben genannten Einheiten nicht am Erfolg der Marktverantwortlichen, sondern anhand eines spezifischen Kennzahlensets. Der Schwerpunkt in der Vergütung liegt bei diesem Mitarbeiterkreis in der Fixvergütung. Des Weiteren ist die Vergütung der Mitarbeiter in Risk Survey und sonstigen Back Office – Funktionen so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird.

2.8. Benefits

Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die Süd Beteiligungen/LBBW Venture Capital ihren Beschäftigten zum größten Teil freiwillig, also nicht aufgrund tariflicher Ansprüche, anbietet. Die wichtigsten vergütungsrelevanten Benefits in der Süd Beteiligungen/LBBW Venture Capital sind:

- Betriebliche Altersversorgung (für Teile der Beschäftigten)
- Firmen- und Dienstwagen (für Vertriebsmitarbeiter und leitende Angestellte)

3. Governance

3.1. Kurzbeschreibung der Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze der Süd Beteiligungen/LBBW Venture Capital verfolgen mehrere Zielsetzungen:

- Ausrichtung der Vergütungsprozesse und -instrumente an der Geschäfts- und Risikostrategie der Süd Beteiligungen/LBBW Venture Capital, die die Geschäfts- und Risikostrategie des LBBW-Konzerns unterstützt
- Vermeidung der Übernahme von Risiken, die unverhältnismäßig und mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Süd Beteiligungen/LBBW Venture Capital unvereinbar sind
- Vermeidung von Interessenkonflikten zwischen unangemessenen Risiken und Vergütung
- Festlegung eines einheitlichen Handlungsrahmens für die Gestaltung und Umsetzung von Prozessen für das Leistungsmanagement und die Vergütungsgestaltung und -bemessung
- Implementierung und Überwachung der relevanten regulatorischen Anforderungen
- Klarheit und Transparenz hinsichtlich individueller Zielsetzungen und deren Erfüllungsgrad für die Führungskräfte und Mitarbeiter.

- Differenzierung in der Ausgestaltung der Leistungsmerkmale für die variable Vergütung nach unterschiedlichen Unternehmensbereichen.

3.2. Angemessene Compliance-Struktur

Die Aufsichtsräte beider Gesellschaften als deren Aufsichtsgremien und Eigentümervertreter stellen die Umsetzung der regulatorisch erforderlichen Vergütungssystematik im LBBW-Konzern sicher.

3.3. Aufgrund ihrer Größe besitzt die Süd Beteiligungen/LBBW Venture Capital keinen eigenen Personalbereich; es besteht auf Basis eines entsprechenden vollumfänglichen Dienstleistungsvertrages mit der Personalabteilung der LBBW eine enge Zusammenarbeit. So ist u.a. die Gestaltung der Vergütungssysteme miterarbeitet oder das gesamte Vertragswerk bezüglich der Anstellungsverträge neu gestaltet und vorbereitet worden. Hierdurch wird gewährleistet, dass das Vergütungssystem der Süd Beteiligungen/LBBW Venture Capital im Gleichklang der Vergütungssysteme in LBBW-Konzernzusammenhang steht. Verbot von Absicherungsgeschäften zur variablen Vergütung gem. § 8 InstitutsVergV

Die Arbeitsverträge in der Süd Beteiligungen/LBBW Venture Capital verbieten den Beschäftigten Absicherungsgeschäfte gemäß § 8 Institutsvergütungsverordnung. Im Falle von Alt-Verträgen wurde auf entsprechende Vertragsergänzungen hingewirkt.

3.4. Verantwortlichkeiten für die Vergütungssysteme, Einbindung von Kontrolleinheiten in Vergütungsthemen und Entscheidungsprozesse zur Umsetzung der Vergütungssysteme

Die Vergütung der Geschäftsführungen wird von den Aufsichtsgremien bestimmt. Im Geschäftsjahr 2015 war ein Geschäftsführer der Süd Beteiligungen in Personalunion Geschäftsführer der LBBW Venture Capital; die Aufsichtsräte beider Gesellschaften waren identisch besetzt.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme auf den nachfolgenden Führungs- und Mitarbeiter-ebenen berücksichtigt den Wirkungszusammenhang der verschiedenen Vergütungssysteme mit der Vergütung der Geschäftsführung (Anschlussfähigkeit). Eine angemessene Anschlussfähigkeit setzt insbesondere ein kohärentes Schema für die wesentlichen Gestaltungsparameter voraus (z. B. Höhe und Anteil der variablen Vergütung der jeweiligen Ebene/Kategorie an der Gesamtvergütung, Bemessung und Auszahlungssystematik der variablen Vergütungen).

Die Geschäftsführungen entscheiden über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssystematik und stellen die Übereinstimmung mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Süd Beteiligungen GmbH und der LBBW Venture Capital als auch im Gesamtverbund LBBW-Konzern sicher, ggf. unter Hinzuziehung entsprechender Fach- und Kontrollabteilungen (z. B. Personal, Risiko, Revision, Compliance etc.). Sie beraten über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und überprüfen die Vergütung höherer Führungskräfte.

Die Führungskräfte beider Gesellschaften wenden die bereit gestellten Instrumente zu Leistungsmanagement und Vergütung im Rahmen ihrer Führungs- und Managementrolle an.

Die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme erfolgt im Rahmen der Konzernvergütungsstrategie und anhand feststehender, differenzierter Kompetenzregelungen (insbesondere der Entscheidungsordnung Personal für Tochtergesellschaften im LBBW-Konzern).

3.5. Einbindung externer Berater im Berichtsjahr bei Vergütungsthemen (ggf. spezifische Differenzierung)

Im Geschäftsjahr 2015 wurden keine externen Berater außerhalb des LBBW-Konzerns im Rahmen von Vergütungsthemen der Süd Beteiligungen / Venture Capital GmbH benötigt und beschäftigt.

4. Quantitative Angaben

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen an die Beschäftigten, die die Süd Beteiligungen GmbH/LBBW Venture Capital GmbH für das Geschäftsjahr 2015 gewährt hat.¹⁾

Kennzahlen in TEUR	Gesamt
Gesamtvergütung	3.756
Anzahl der Begünstigten	38
Fixvergütung	3.522
Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015²⁾	234
Anzahl der Begünstigten	33
Garantierte variable Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses ³⁾	8
Anzahl der Begünstigten	2
Einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit	-
Anzahl der Begünstigten	-
davon höchste individuelle Vergütung	-

1) Differenzen sind rundungsbedingt. Angaben zu Vergütungen an die Geschäftsführung entfallen aus Gründen Datenschutz und Vertraulichkeit

2) Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 inkl. der im Geschäftsjahr gezahlten Spontanerkenntnisse

3) Die garantierte variable Vergütung im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses ist in der Position gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 enthalten.

5. Offenlegung

Die Süd Beteiligungen GmbH und die Venture Capital GmbH veröffentlichen jährlich ihre Grundsätze der Vergütungssystematik sowie die kumulierten Vergütungssummen in ihrem gemeinsamen Vergütungsberichten.

6. Ausblick

Noch im Geschäftsjahr 2014 wurden für die Süd Beteiligungen und die LBBW Venture Capital von der Geschäftsführung und dem Gesellschafter gemeinsame Vergütungsgrundsätze nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat der jeweiligen Gesellschaft beschlossen, die seit dem 1. Januar 2015 Anwendung finden. Die Vergütungsgrundsätze beruhen auf der Konzernvergütungsstrategie der LBBW und regeln Ziele und Inhalte des Vergütungs- und Leistungsmanagements in der Gesellschaft. Sie stellen unter anderem sicher, dass alle regulatorischen Anforderungen erfüllt werden.

Die Vergütungsgrundsätze der beiden Gesellschaften beinhalten bereits dauerhafte Neuregelungen des Leistungsmanagements, der Bonuspoolbildung und zur Distribution der variablen Vergütung. Budgetierung und Auszahlung knüpfen an den Erfolg der Unternehmens und der Mitarbeiter an. Aufgrund des besonderen Geschäftsmodells können auch Tarifbeschäftigte incentiviert werden. Die variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2015 werden planentsprechend zurückgestellt und erstmals ausschließlich nach den neuen Regelungen ermittelt und zum 01. Juli 2016 ausgeschüttet.

Stuttgart, den 22. Juni 2016

Süd Beteiligungen GmbH

LBBW Venture Capital GmbH

Jürgen Prockl Joachim Hug Christian Vogel

Jürgen Prockl