

# Vergütungsbericht 2016 der Süd Beteiligungen GmbH

## 1 Einführung

Als Unternehmen im Konzern der Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) fällt die Gesellschaft in den Geltungsbereich der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV). Die Konzernvergütungsstrategie der LBBW hat ebenfalls Gültigkeit.

Mit der Ausgestaltung des Vergütungssystems 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 (SüdBG) bilden die Vergütungsgrundsätze, die sich die Gesellschaft gegeben hat und die von deren Aufsichtsgremium verabschiedet wurden.

## 2 Vergütung

### 2.1 Ziele der Vergütungsgestaltung

#### 2.1.1 Ausrichtung an der Unternehmensstrategie

Die Vergütungsprozesse und -instrumente sind an der Geschäfts- und Risikostrategie der SüdBG sowie dem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft 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 Gesellschaft 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 SüdBG 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 SüdBG. 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 Beteiligungsmanagement 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 SüdBG wurden für 2016 nach Prüfung der finanzwirtschaftlichen Nebenbedingungen durch Finanzcontrolling variable Erfolgsvergütungen gewährt. Die individuelle Bonuszumessung erfolgt auf Basis der Zielerreichung sowie der Aufgabenerfüllung. Sie honoriert dabei den individuellen Anteil am erzielten Ergebnis sowie einen überdurchschnittlichen persönlichen Einsatz des Einzelnen.

#### 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 2016 wurden keine entgangenen Bonuszahlungen von Vorarbeitgebern übernommen. Bonuszusagen werden – falls erforderlich – im Rahmen von Neueinstellungen für die ersten 12 Monate gewährt; im Geschäftsjahr 2016 nicht relevant.

#### 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 SüdBG ihren Beschäftigten zum größten Teil freiwillig, also nicht aufgrund tariflicher Ansprüche, anbietet. Die wichtigsten vergütungsrelevanten Benefits in der SüdBG 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 SüdBG verfolgen mehrere Zielsetzungen:

- Ausrichtung der Vergütungsprozesse und -instrumente an der Geschäfts- und Risikostrategie der SüdBG, die die Geschäfts- und Risikostrategie des LBBW-Konzerns unterstützt
- Vermeidung der Übernahme von Risiken, die unverhältnismäßig und mit der Geschäfts- und Risikostrategie der SüdBG 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

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft als deren Aufsichtsgremium und Eigentümervertreter stellt die Umsetzung der regulatorisch erforderlichen Vergütungssystematik im LBBW- Konzern sicher.

## 3.3 Aufgrund ihrer Größe besitzt die SüdBG 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 gestaltet und vorbereitet worden. Hierdurch wird gewährleistet, dass das Vergütungssystem der SüdBG im Gleichklang der Vergütungssysteme in LBBW-Konzernzusammenhang steht. Es besteht ein Verbot von Absicherungsgeschäften zur variablen Vergütung gem. § 8 InstitutsVergV.

Die Arbeitsverträge in der SüdBG 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 Geschäftsführung wird vom Aufsichtsgremium bestimmt. Im Geschäftsjahr 2016 war ein Geschäftsführer der SüdBG bis zu seinem Ausscheiden aus der Geschäftsführung durch Pensionierung zum 30. Juni 2016 in Personalunion Geschäftsführer der LBBW Venture Capital GmbH; 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 Geschäftsführung entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssystematik und stellt die Übereinstimmung mit der Geschäfts- und Risikostrategie der SüdBG 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 Geschäftsführung der Gesellschaft wendet die bereit gestellten Instrumente zu Leistungsmanagement und Vergütung im Rahmen ihrer Führungs- und Managementrolle an.

Die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems 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 2016 wurden keine externen Berater außerhalb des LBBW-Konzerns im Rahmen von Vergütungsthemen der SüdBG benötigt und beschäftigt.

## 4 Quantitative Angaben

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen an die Beschäftigten, die die SüdBG für das Geschäftsjahr 2016 gewährt hat.<sup>1)</sup>

Kennzahlen in TEUR	Gesamt
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.399</b>
Anzahl der Begünstigten	38
<b>Fixvergütung</b>	<b>3.225</b>
<b>Gewährte und ausgezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016<sup>2)</sup></b>	<b>174</b>
Anzahl der Begünstigten	32
<b>Garantierte variable Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses</b>	<b>0</b>
Anzahl der Begünstigten	0
<b>Einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit</b>	<b>0</b>
Anzahl der Begünstigten	0
davon höchste individuelle Vergütung	0

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

2) Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 inkl. der im Geschäftsjahr gezahlten Spontanerkenntnisse

## 5 Offenlegung

Die SüdBG veröffentlicht jährlich ihre Grundsätze der Vergütungssystematik sowie die kumulierten Vergütungssummen in ihrem Vergütungsbericht.

## 6 Ausblick

Im Geschäftsjahr 2014 wurden für die SüdBG von der Geschäftsführung und dem Gesellschafter gemeinsame Vergütungsgrundsätze nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft beschlossen, die seit dem 1. Januar 2015 in der jeweils aktuellen Fassung 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 Gesellschaft beinhalten bereits dauerhafte Regelungen 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 2017 werden planentsprechend zurückgestellt und ausschließlich nach den vereinbarten Regelungen ermittelt und voraussichtlich zum 01. Juni 2018 ausgeschüttet.

Stuttgart, den 09. Juni 2017

Süd Beteiligungen GmbH

Joachim Erdle

Joachim Hug