

Werte

verbinden.

# SÜDWESTBANK AG

## Offenlegungsbericht für 2013

Gemäß § 7 Instituts-Vergütsverordnung (InstitutsVergV) sind zu veröffentlichen:

1. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere die maßgeblichen Vergütungsparameter sowie die Zusammensetzung der Vergütungen und die Art und Weise der Gewährung
2. Der Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.

### 1. Grundlagen der Vergütungssysteme

Die SÜDWESTBANK AG ist eine mittelständische Privatbank mit dem Geschäftsgebiet Baden-Württemberg. Zum Jahresende waren 577 Mitarbeiter bei der SÜDWESTBANK beschäftigt. Die Bilanzsumme betrug zum 31.12.2013 5,1 Mrd. Euro und lag auch in den Jahren 2011 und 2012 unter 15 Mrd. Euro. Somit ist die SÜDWESTBANK kein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 2 InstitutsVergV.

Das Vergütungssystem der SÜDWESTBANK besteht aus fixen und variablen Bestandteilen und orientiert sich an den in der Geschäftsstrategie der Bank festgelegten Zielen. In den Organisationsrichtlinien der SÜDWESTBANK wurden interne Grundsätze für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme festgelegt. Diese werden regelmäßig, mindestens jährlich, überprüft und ggf. angepasst. Alle Mitarbeiter der Bank werden schriftlich über die Ausgestaltung der für sie geltenden Vergütungssysteme in Kenntnis gesetzt.

Die internen Grundsätze für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme enthalten folgende wesentlichen Merkmale für die variable Vergütung:

- Der Anteil der variablen Vergütung eines jeden Mitarbeiters wurde auf maximal 30 % der Gesamtvergütung p. a. festgelegt, damit keine signifikanten Abhängigkeiten von der variablen Vergütung entstehen und somit keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risikopositionen bestehen.
- Die Obergrenze für die über mehrere Jahre vorgesehene gestaffelte Auszahlung beträgt max. 50 % der Gesamtvergütung des jeweiligen Mitarbeiters p. a.
- Garantierte variable Vergütungen sind auf ein Jahr beschränkt und explizit in den Anstellungsverträgen konkretisiert.
- Die variable Vergütung von Mitarbeitern, die eine Überwachungsfunktion ausüben, hängt nicht direkt vom Ergebnis der Geschäftsbereiche ab, welche die jeweiligen Mitarbeiter überwachen, damit etwaige Interessenkonflikte vermieden werden.
- Persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen, die die Risikoorientierung der variablen Vergütung der Mitarbeiter einschränken, sind nicht erlaubt.
- Die Anstellungsverträge enthalten keine vertraglich festgelegten Abfindungsansprüche.
- Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung darf nicht die angemessene Eigenmittelausstattung der SÜDWESTBANK beeinträchtigen.

Eine Einbindung von externen Beratern bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Bank ist nicht erfolgt.



## 2. Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter

Für die Vergütungssysteme der Mitarbeiter ist der Gesamtvorstand der SÜDWESTBANK verantwortlich. Der Aufsichtsrat wird vom Gesamtvorstand mindestens jährlich über die Vergütungssysteme der Mitarbeiter informiert. Dem Aufsichtsrat steht ein jederzeitiges Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand zu. Die SÜDWESTBANK ist tarifgebunden. Für die Mitarbeiter finden deshalb hinsichtlich der festen Vergütungskomponente grundsätzlich die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung. Zu den festen Vergütungskomponenten gehören das monatliche Fixgehalt (tariflich oder außertariflich), ggf. die tarifliche Sonderzahlung, (Funktions-)Zulagen, Arbeitgeberbeiträge zur freiwilligen betrieblichen Altersversorgung und ggf. die Bereitstellung von Dienstwagen.

Zum 1.1.2010 wurde eine erfolgsorientierte Vergütung eingeführt. Die Höhe der variablen Vergütung ist dabei vom Ergebnis der Bank und vom Zielerreichungsgrad des jeweiligen Mitarbeiters abhängig. Zur Berechnung des Zielerreichungsgrads werden pro Mitarbeitergruppe bestimmte Ziele festgelegt. Die Ziele werden aus der Geschäftsstrategie abgeleitet und in qualitative und quantitative Ziele aufgeteilt. Dies können beispielsweise die Kundenzufriedenheit oder die Anzahl neuer Kunden sein. Die Mitarbeitergruppen werden durch eine Betriebsvereinbarung definiert. Der Ausschüttungstopf wird jährlich vom Vorstand festgelegt. Die Ausschüttung für 2012 erfolgte nachträglich im Jahr 2013.

In wenigen Ausnahmefällen bestehen individuelle Regelungen zur Höhe der variablen Vergütung, u. a. für Mitarbeiter des Bereichs Handel/Treasury. Die Gesamthöhe der variablen Vergütung wird in Abhängigkeit vom erzielten Deckungsbeitrag errechnet. Die Gesamthöhe der variablen Vergütung für den Bereich Handel/Treasury hat der Vorstand begrenzt. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt gestaffelt (50 %, 30 %, 20 %) über eine Laufzeit von drei Jahren. Künftige Verluste werden mit noch nicht ausgezahlten Bestandteilen verrechnet. Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer verfallen alle noch nicht ausgezahlten Beträge.

## 3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder

Für die Vergütungssysteme des Gesamtvorstandes ist der Aufsichtsrat der SÜDWESTBANK verantwortlich. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist ausschließlich in den Anstellungsverträgen geregelt und enthält neben einer Festvergütung auch eine variable Komponente. Zu den fixen Bestandteilen gehören auch Sachbezüge, wie z. B. Dienstwagennutzung. Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern individuelle Pensionszusagen erteilt.

Die variable Komponente der Vorstandsvergütung bewegt sich im marktüblichen Rahmen und wird unter Berücksichtigung des Gesamtergebnisses der SÜDWESTBANK und der Aufgaben und erbrachten Leistungen der Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat festgelegt. Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder sieht vor, dass ein Teil der variablen Vergütung jährlich ausgeschüttet wird (Short Term Incentive), der andere Teil hat eine mehrjährige Bemessungsgrundlage (Long Term Incentive). Beide Bestandteile kommen nur bei einem positiven Betriebsergebnis zur Ausschüttung.

## 4. Gesamtvergütung und Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung

Unter Berücksichtigung der Größe und Vergütungsstruktur der SÜDWESTBANK sowie Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität der Geschäftsaktivitäten wird hier – analog dem Geschäftsbericht – eine Aufteilung in die Bereiche Vertriebsbank, Produktionsbank und Steuerungsbank vorgenommen.

Dem Bereich Vertriebsbank werden insbesondere alle Filialmitarbeiter, die Mitarbeiter der Bereiche Handel/Treasury und Asset Management und das Kundenberatungszentrum zugeordnet. Dem Bereich Produktionsbank gehören beispielsweise die Mitarbeiter der Bereiche Kreditcenter und Zentrale Dienstleistungen an. Die Steuerungsbank umfasst die Unternehmenssteuerung und alle Stabstellen wie die Bereiche Personal/Recht oder Revision. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder



wird analog den jeweiligen Verantwortungsschwerpunkten zugeordnet.

| Bereich         | Gesamtvergütung <sup>1</sup><br>(in TEUR) | davon fix<br>(in TEUR) | davon variabel <sup>2</sup><br>(in TEUR) | Anzahl der Begünstigten der var. Vergütung |
|-----------------|---|------------------------|--|--|
| Vertriebsbank   | 21.665                                    | 18.876                 | 2.798                                    | 295  |
| Produktionsbank | 8.840                                     | 8.008                  | 832                                      | 131  |
| Steuerungsbank  | 4.289                                     | 3.741                  | 458                                      | 63   |

Der Anteil der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 betrug insgesamt 12 % der Gesamtvergütung.

Stuttgart, im Mai 2014  
SÜDWESTBANK AG

<sup>1</sup> Ohne Anteile des Arbeitgebers an den Sozialversicherungsbeiträgen und ohne Ausbildungsvergütungen.

<sup>2</sup> Der variable Anteil bezieht sich im Regelfall auf Vergütungen für das Jahr 2012, die in 2013 ausbezahlt wurden.