

## 1. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

### 1.1. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Vergütungsgrundsätze der ALVG Anlagenvermietung GmbH (ALVG) sind Teil der ganzheitlichen HR-Strategie. Sie beruhen auf der Konzernvergütungsstrategie der LBBW und beschreiben den inhaltlichen Rahmen für die mittel- und langfristig orientierte strategie- und risikoorientierte Vergütungsgestaltung der Gesellschaft. Sie regeln Ziele und Inhalte des Vergütungs- und Leistungsmanagements in der Gesellschaft und stellen unter anderem sicher, dass alle regulatorischen Anforderungen erfüllt werden.

Im Vordergrund steht die Ausrichtung der Vergütungsinstrumente an der Geschäfts- und Risikostrategie der ALVG, die die Geschäfts- und Risikostrategie des LBBW-Konzerns unterstützt. Sie verfolgen das Ziel, die Übernahme von Risiken, die unverhältnismäßig und mit der Geschäfts- und Risikostrategie der ALVG unvereinbar sind, zu vermeiden und sind auf einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtet.

Als zentrale Mess- und Steuerungsgrößen werden elementare erfolgs- und risikobezogene Indikatoren mit Bezug zum Stichtag sowie der zum Stichtag realisierten Zukunft verwendet. Die Ausschüttungsvoraussetzungen der variablen Vergütung knüpfen an den finanzwirtschaftlichen Nebenbedingungen des LBBW-Konzerns, der Zustimmung des Gesellschafters und den individuellen Erfolgsbeiträgen an.

Die ALVG gewährt im Marktvergleich angemessene Vergütungen und Nebenleistungen. Die Attraktivität der Gesamtvergütung wird durch regelmäßige Marktvergleiche überprüft.

Die Vergütungsgrundsätze und damit einhergehend die Ausgestaltung der Vergütungssysteme sind für alle Beschäftigten im Handbuch der ALVG bzw. im Intranet der SL-Gruppe zugänglich. Alle neu in die ALVG eintretenden Beschäftigten werden zusätzlich über die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme informiert.

### 1.2. Vergütungsstruktur

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

Für das Verhältnis der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an der Fixvergütung besteht eine 1:1-Obergrenze, womit die relevanten regulatorischen Bestimmungen eingehalten werden. Die angegebene Grenze wurde im Jahr 2017 in keinem Fall überschritten.

#### 1.2.1 Fixvergütung

##### 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.

Einmal im Jahr findet eine Überprüfung der Fixgehälter statt. Die sogenannte Regelanpassung (Anpassung AT-Grundgehälter) wird jährlich vom Gesellschafter beschlossen und zum 1. Juli eines Jahres für alle AT-Beschäftigten umgesetzt.

Daneben gibt es die Möglichkeit einer individuellen Erhöhung, für die der Gesellschafter jährlich ein individuelles Budget im Rahmen der Unternehmensplanung beschließt. Die Entscheidung, welcher Beschäftigte eine individuelle Erhöhung erhält, wird von der Geschäftsleitung 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 blieben in 2017 unverändert; es fand keine Regelanpassung statt.

##### Tarifliche Fixvergütung

Rund 2/3 der Beschäftigten erhalten eine Fixvergütung gemäß den Regelungen des Banktarifs. Als Fixvergütung erhalten diese Mitarbeiter in der Regel 12 Monatsgehälter und eine tarifliche Sonderzahlung. Darüber hinaus wird eine zusätzliche freiwillige betriebliche Sonderzahlung (14. Gehalt) bezahlt über die der Gesellschafter jährlich neu entscheidet.

Die Erhöhung der Fixgehälter der Tarifangestellten erfolgt analog den tarifvertraglich getroffenen Vereinbarungen und Regelungen des Banktarifs.

Arbeitsverträge, aus denen sich Verpflichtungen zur Zahlung von Abfindungen bei Ausscheiden ergeben, gibt es in der ALVG nicht.

Die Grundgehälter der tarifgebundenen Mitarbeiter blieben gemäß Banktarif im Jahr 2017 unverändert.

### **1.2.2 Variable Vergütung**

Die variable Erfolgsvergütung honoriert den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der ALVG sowie den individuellen überdurchschnittlichen Beitrag des einzelnen Mitarbeiters. Die variable Erfolgsvergütung wird auf Basis der individuellen Leistungsbeurteilung durch die zuständige Führungskraft festgelegt.

Die variable Erfolgsvergütung bietet grundsätzlich keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine Koppelung von Ertrag aus Risikoprämissen und erzielbarer variabler Erfolgsvergütung.

Die Höhe des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets richtet sich nach dem Erfolg der ALVG. Durch die Berücksichtigung von qualitativen Faktoren sowie der Entkopplung von Markt und Risikomanagement wird die Nachhaltigkeit des Erfolgs berücksichtigt.

Vor der Auszahlung der variablen Vergütung werden die Nebenbedingungen nach § 7 InstitutsVergV geprüft.

### **1.2.3 Spontanerkennung**

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

### **1.2.4 Benefits**

Des Weiteren gewährt die ALVG ihren Beschäftigten freiwillig, d.h. nicht aufgrund tariflicher Ansprüche, gehaltsrelevante Leistungen und Angebote. Die wichtigsten vergütungsrelevanten Benefits in der ALVG sind:

- Betriebliche Altersversorgung gemäß Betriebsvereinbarung
- Dienstwagen (für Vertriebsmitarbeiter, leitende Angestellte und einzelne weitere Mitarbeiter)

## **2. Besonderheiten der Vergütungssysteme**

### **2.1. Geschäftsführer**

#### Zuständigkeit

Die Geschäftsführer der ALVG wurden von den Gesellschaftern nicht als Risk-Taker identifiziert, jedoch lehnt sich das Vergütungsmodell an das der Risk-Taker in der LBBW-Gruppe an. Die Entscheidungen über das Vergütungssystem bzw. die Festsetzung der Bezüge der Geschäftsführer werden von der Gesellschafterin SüdLeasing GmbH bzw. LBBW getroffen.

### **2.2. Beschäftigte im Vertrieb**

#### Zuständigkeit

Die Entscheidungen über das Vergütungssystem werden von der Geschäftsführung sowie die Festsetzung der Bezüge von der zuständigen Führungskraft der ALVG getroffen. In die Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird der Betriebsrat eingebunden.

#### Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung

Für Beschäftigte im Vertrieb bzw. im Außendienst gilt im Berichtsjahr die Betriebsvereinbarung erfolgsorientierte Vergütung für den Vertrieb. Dem Beschäftigten im Vertrieb wird zum Jahresanfang ein Orientierungswert zugewiesen. Die erfolgsabhängige variable Vergütung ist an ein Leistungsmanagement verknüpft, welches die Geschäfts- und Risikostrategie der Gesellschaft unterstützt. Grundlage der Bonuszumessung ist hierbei die individuelle Zielerreichung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft. Die ermittelte Gesamtzielerreichung wird rechnerisch in einen Anteil des Orientierungsbetrages übersetzt. Die individuelle Zielerreichung wird auch anhand nicht-finanzieller Parameter wie Verhalten, erlangtes Know How etc. gemessen.

Die Leistungsbeurteilung erfolgt durch die jeweils zuständige Führungskraft und fließt in die Berechnung der Bemessung einer möglichen variablen Erfolgsvergütung der einzelnen Beschäftigten ein.

## **2.3. Beschäftigte in Marktfolge und Stabseinheiten**

### Zuständigkeit

Die Entscheidungen über das Vergütungssystem werden von der Geschäftsführung sowie die Festsetzung der Bezüge von der zuständigen Führungskraft der ALVG getroffen. In die Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird der Betriebsrat eingebunden.

### Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung

Für Beschäftigte in Marktfolge und Stabseinheiten gilt im Berichtsjahr die Betriebsvereinbarung erfolgsorientierte Vergütung für Marktfolge und Stäbe. Den Beschäftigten in Marktfolge und Stäbe wird zum Jahresanfang ein Orientierungswert zugewiesen. Dieser ist an ein Leistungsmanagement geknüpft, welches die Geschäfts- und Risikostrategie der Gesellschaft unterstützt. Die individuelle Bonuszumessung erfolgt auf der Grundlage von Funktion, Zielvereinbarung und Zielerreichung sowie der Aufgabenerfüllung. Sie richtet sich dabei nach den quantitativen und qualitativen Zielerreichungen.

Bei Mitarbeitern in den Kontroll-, Marktfolge und Stabseinheiten liegt der Schwerpunkt des Vergütungssystems auf der fixen Vergütung.

## **3. Vergütungs-Governance**

Für die Festlegung, Umsetzung und Einhaltung der Vergütungsgrundsätze liegt die Verantwortung bei folgenden Gremien bzw. Personengruppen:

- Geschäftsführung: Berichtet dem Gesellschafter über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssystematik und stellt die Übereinstimmung mit der Geschäfts- und Risikostrategie sicher, ggf. unter Hinzuziehung entsprechender Fach- und Kontrollabteilungen (z. B. Personal, Risiko, Revision, Compliance etc.) und überprüft die Vergütung der Führungskräfte.
- Die Angemessenheit der Vergütung wird jährlich durch die Geschäftsführung überprüft.
- Der Vergütungsbeauftragte der LBBW nimmt zudem Kenntnis über die Neue- und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme in der ALVG.
- Damit stellen Gesellschafter und Geschäftsführung der Gesellschaft die Umsetzung der regulatorisch erforderlichen Vergütungssystematik in der ALVG sicher.
- Bereich Personal: Unterstützt auf der Fachebene die Gestaltung der Vergütungssystematik, koordiniert die Entscheidungen der Geschäftsführung und setzt diese um. Überwacht, ob Leistungsindikatoren festgelegt und Zielvereinbarungen getroffen werden und ob die Zielerreichung dokumentiert wird. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird auch auf die Unterstützung durch den Bereich Personal der SüdLeasing bzw. der LBBW zurückgegriffen, die auch den Gleichklang der Vergütungssysteme im Konzernzusammenhang sicherstellen.
- Die Kontrolleinheiten überprüfen, ob die Regelungen zur Vergütungsstruktur mit den Anforderungen der InstitutsVergV übereinstimmen und anderen rechtlichen Anforderungen oder internen Richtlinien der ALVG nicht entgegenstehen.
- Führungskräfte: Die Führungskraft hat im Leistungsmanagement und bei einer Bonusfestsetzung eine Schlüsselstellung inne.

### Externe Berater:

Um die Angemessenheit der Vergütungssysteme gegenüber Marktgegebenheiten zu beurteilen, wird auf die Expertise der LBBW zurückgegriffen, die mit unabhängigen Beratern Marktvergleiche durchführt.

## **4. Ausblick**

Die Vergütungsmodelle werden in Abhängigkeit von gesetzlichen bzw. regulatorischen Neuerungen regelmäßig überprüft und – sofern erforderlich – angepasst.

## 5. Gesamtvergütung 2017 (inkl. Geschäftsführer, nach Entstehungs- bzw. Realisationsprinzip)

### Vergütungszahlen ALVG Anlagenvermietung GmbH für das Jahr 2017 in T€ (nach dem Entstehungs- bzw. Realisationsprinzip)

Kennzahlen in TEUR	Gesamt
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.074</b>
Anzahl der Begünstigten	49
<b>Davon Fixvergütung *</b>	<b>2.805</b>
<b>Davon Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2017</b> (inkl. Spontanerkenntnisse netto)	<b>269</b>
Anzahl der Begünstigten	12
<b>Davon Garantierte variable Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses</b>	<b>30</b>
Anzahl der Begünstigten	1
<b>Davon Einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit</b>	<b>230</b>
Anzahl der Begünstigten	1
davon höchste individuelle Vergütung	230
* (inkl. 14. Gehälter (Tarifmitarbeiter), vertraglich vereinbarter Zulagen und gesetzlicher Zuschüsse, Vermögenswirksamer Leistungen, tariflicher Zuwendungen und Überstundenvergütungen)	

Im Berichtsjahr wurden keine entgangenen Bonuszahlungen von vorherigen Arbeitgebern übernommen.

## 6. Offenlegungspflichten

Die vorgenannten Informationen werden durch die ALVG auf der eigenen Internetseite (<http://www.alvg.de>) im Impressum veröffentlicht.