

WestLB AG

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2010

Veröffentlichung auf Basis der freiwilligen Selbstverpflichtungserklärung der WestLB AG unter Bezugnahme auf das BaFin Rundschreiben 22/2009 vom 21.12.2009 und die Vergütungsprinzipien des Financial Stability Board (FSB) sowie die Verpflichtungserklärung der WestLB AG nach Finanzmarktstabilisierungsfondsgesetz gegenüber der Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung vom 18.12.2009

Der Bericht entspricht den Vorgaben des deutschen Handelsrechts (HGB) und den Internationalen Rechnungslegungsvorschriften (IFRS). Er berücksichtigt die Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex sowie die Regelungen zur Vergütung in der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung – InstitutsVergV) in Kraft seit dem 13. Oktober 2010.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2010

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WestLB AG für das Geschäftsjahr 2010¹.

Selbstverpflichtungserklärung der WestLB zur Umsetzung der FSB-Standards und Instituts-Vergütungsverordnung

Bereits im Dezember 2009 hat sich die WestLB AG zur Beachtung der „Principles for Sound Compensation Practices“ des Financial Stability Board der Staaten der G-20 verpflichtet. Auf dieser Basis wurde das bereits 2009 überarbeitete Vergütungssystem in 2010 weiter entwickelt.

Für alle Geschäftsaktivitäten der Bank wurden weltweit die Regelungen zur Vergütung in der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) insbesondere bei der Neugestaltung der Deferral-Regelungen umgesetzt.

Grundsätze der Vergütung

Die Vergütungsphilosophie der WestLB beruht auf dem Grundprinzip von Leistung und Gegenleistung. Damit bekennt sich die Bank eindeutig zu einer leistungsorientierten Vergütung. Die Umsetzung der leistungsorientierten Vergütung basiert auf klaren, weltweit geltenden einheitlichen Grundprinzipien:

- Die Gesamtleistung der Bank ist entscheidender Bestimmungsfaktor zur Festlegung des absoluten Vergütungsvolumens; Vergütung orientiert sich am nachhaltigen Unternehmenserfolg.
- Als "knappes Gut" werden Vergütungsbudgets insbesondere in die Bereiche und Funktionen des Unternehmens investiert, die für den langfristigen Erhalt des Business Franchise und die Steigerung des Unternehmenswertes von besonderer Bedeutung sind.
- Individuelle Leistungen werden angemessen und in Abhängigkeit von der individuellen Leistung klar differenziert honoriert.
- Vergütung muss in der Höhe und in der Struktur die jeweils unterschiedlichen lokalen Marktverhältnisse widerspiegeln.

¹ Das Vergütungssystem des Vorstandes bzw. die Bezüge des Vorstandes werden getrennt im Geschäftsbericht 2010 bzw. im elektronischen Bundesanzeiger ausgewiesen.

Diese Prinzipien berücksichtigen die aufsichtsrechtlichen Anforderungen und bilden die Basis für eine ausgewogene Vergütungsstruktur. So kann sichergestellt werden, dass die Ziele der Eigentümer, des Managements der Bank und auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen und zum Wohle des Unternehmens gewahrt werden können. Die Angemessenheit der Vergütung wird regelmäßig überprüft; dabei nutzt die Bank die Dienstleistungen externer, unabhängiger Vergütungsberater, insbesondere durch Teilnahme an Vergütungsstudien zu Markttendenzen.

Zusammensetzung der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt sich bankweit aus einer festen jährlichen Grundvergütung, Sozial- und Nebenleistungen sowie einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung zusammen. Mit dieser Ausrichtung soll erreicht werden, dass die Mitarbeiter in erster Linie die Gesamtvergütung zur Ausrichtung ihrer Tätigkeit nutzen und sich nicht hauptsächlich auf die variable Vergütung konzentrieren.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Neben der Grundvergütung bietet die Bank ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an ihren verschiedenen Standorten marktkonforme Nebenleistungen. Bei der betrieblichen Altersversorgung setzt die WestLB dabei auf die Kombination von arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Zusagen. Weiterhin gewährt die Bank unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften weitere Sozial- und Nebenleistungen im marktüblichen Rahmen.

Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

Bei der WestLB ist die variable Vergütung leistungsorientiert und hängt in ihrer Höhe und Struktur vom Ergebnis der Bank, den Ergebnisbeiträgen der einzelnen Unternehmens- bzw. Geschäftsbereiche sowie der individuellen Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Zur Bewertung der Leistung werden auf allen Ebenen der Leistungsmessung sowohl quantitative als auch qualitative Kennziffern herangezogen. Auf deren Basis wird die Höhe der variablen Vergütung diskretionär festgelegt. Die WestLB hat zur Steuerung der Bank und der einzelnen Bereiche ein umfangreiches Kennzahlensystem mit nachhaltigen "Key-Performance-Indikatoren" implementiert. Wesentliche Kernsteuerungsgröße ist der "Wertbeitrag" – somit werden sämtliche Kostenkomponenten (Betriebs-, Risiko- und Kapitalkosten) angemessen berücksichtigt. Dieses entspricht den Anforderungen der BaFin und des FSB.

Die Zielerreichung der Wertbeiträge dient als Grundlage für die Bemessung des Gesamtvolumens der variablen Vergütung und deren Allokation auf die Unternehmens- und Geschäftsbereiche.

Vergütungsstrukturen und Ermittlung von Risk Takern gemäß InstitutsVergV

Die WestLB hat für das Geschäftsjahr 2010 im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung das 2009 eingeführte Modell aufgeschobener Vergütung ("Deferral") weiter überarbeitet.

Anhand der Kategorien der InstitutsVergV und CEBS-Guidelines wurden alle Funktionen in der WestLB AG überprüft, und dabei als Risk-Taker-Funktionen (knapp 5 % der gesamten Belegschaft) oder NON-Risk-Taker-Funktionen klassifiziert.

Bei allen als Risk-Taker eingeordneten Mitarbeitern steht ein erheblicher Anteil der für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten variablen Vergütung unter dem Vorbehalt der nachhaltigen Erreichung der Unternehmens- bzw. Geschäftsbereichsziele über einen 3-Jahres-Zeitraum. Teil dieser Struktur sind auch sogenannte Clawback-Regelungen (Verfallsregelungen), die es der Bank ermöglichen, die Auszahlung des aufgeschobenen Teils aufgrund persönlichen Fehlverhaltens des Mitarbeiters zu verhindern.

Governance-Struktur im Bereich Vergütung (Vergütungsausschuss)

Im Einklang mit den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes hat die WestLB AG eine zweistufige Organ- bzw. Führungsstruktur. Diese besteht aus dem Aufsichtsrat als unabhängigem Aufsichtsgremium und dem Vorstand, der die Geschäftsleitung der Bank verantwortet. In diesem Zusammenhang genehmigt der Vorstand die Vergütungsstrukturen der Bank und ratifiziert Höhe und Verteilung der Vergütung. Die Angemessenheit der Vergütung wird im Auftrag des Vorstandes jährlich auf Basis eines weltweit einheitlichen Prozesses unter Federführung des Geschäftsbereichs Personal und unter Einbezug der Führungskräfte und des Gesamtvorstandes überprüft.

Der Vorstand hat zudem zu Beginn des Geschäftsjahres 2010 einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus Vertretern der geschäftsinitiierenden Marktbereiche, der Kontrolleinheiten der Bank (z.B. Credit & Group Risk Control, Recht & Compliance, Konzernrevision) sowie des Bereichs Personal.

Der Vergütungsausschuss begleitet die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme und überwacht die Angemessenheit der Vergütung.

Insbesondere obliegt es dem Vergütungsausschuss, darauf zu achten, dass:

- die Regelungen der Vergütungssystematik dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen entsprechen,
- eine transparente Kommunikation der Vergütungssystematik in der WestLB erfolgt,
- eine angemessene Berichterstattung zur Vergütung an den Aufsichtsrat erfolgt.

Der Vergütungsausschuss hat im Jahr 2010 in mehreren Sitzungen und auch via Umlaufbeschlüssen die Arbeit der Bank kritisch begleitet. In dem Bericht des Vergütungsausschusses an den Aufsichtsrat wurde der Bank die Erfüllung der regulatorischen Anforderungen aus Sicht des Vergütungsausschusses bestätigt.

Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß InstitutsVergV

Im Rahmen der Restrukturierung der WestLB wurden seit Ende 2007 knapp 1.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgebaut. Dadurch konnte der Personalaufwand seit 2007 deutlich reduziert werden. Im Geschäftsjahr 2010 betrug der Personalaufwand im WestLB-Konzern 486 Mio € (2009: 598 Mio €). Gegenüber dem Personalaufwand 2007 (823 Mio €) bedeutet dies einen Rückgang um 41%. Der Personalaufwand je Vollzeitkraft belief sich 2010 im Durchschnitt auf 104.000 € p.a., und liegt damit rund 8% unter dem Vorjahreswert.

2010 alle Mitarbeiter (ohne Vorstand) in Mio €	Verbund und Mittelstand	Firmenkunden & Strukturierte Finanzierungen	Kapitalmarkt- geschäft	Corporate Center & Entflechtung inkl. PEG & Transaction Banking	Gesamt
Gesamtvergütung	15,1	84,6	63,7	260,9	424,3
davon fixe Vergütung	12,8	58,6	45,2	233,7	350,3
davon variable Vergütung	2,3	25,9	18,6	27,2	74,0
Anzahl der Angestellten	186	649	454	3.436	4.725

(Angaben WestLB AG Konzern)

Die InstitutsVergV beinhaltet Vorschriften zur Offenlegung von Vergütungskennziffern für einen ausgewählten Personenkreis, den sogenannten "Risk-Takern". Für die WestLB stellt sich dies für den definierten Mitarbeiterkreis wie folgt dar:

2010 Risk Taker (ohne Vorstand) in Mio €	Verbund und Mittelstand	Firmenkunden & Strukturierte Finanzierungen	Kapitalmarkt- geschäft	Corporate Center & Entflechtung inkl. PEG & Transaction Banking	Gesamt
Gesamtvergütung	2,6	18,7	18,6	17,2	57,0
davon fixe Vergütung	1,6	11,2	9,5	12,3	34,7
davon variable Vergütung	0,9	7,5	9,1	4,9	22,3
Anzahl der Angestellten	11	58	58	74	201

Variable Vergütung

davon Sofort Cash	0,2	1,7	2,2	1,1	5,2
davon Deferred Cash	0,2	1,7	2,2	0,9	5,0
davon pro rata Anteil mit Malus-Komponente	0,2	1,6	2,2	0,9	4,9
davon Performance-Anteil in Abhängigkeit nachhaltiger wertentwicklung	0,2	1,6	2,2	0,9	4,9

(Angaben WestLB AG Konzern)

Bei Neueinstellungen von 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 2010, die als "Risk-Taker" einzustufen sind, wurden aufgrund der Marktverhältnisse und des Wettbewerbs um hochqualifizierte Kräfte auf maximal ein Jahr befristete Garantiezusagen in Höhe von insgesamt 900 T€ ausgesprochen. Diese Zusagen erfolgten mit Genehmigung des Vorstandes und sind an die Erfüllung anspruchsvoller Zielvorgaben geknüpft.

Im Rahmen von mit "Risk-Takern" getroffenen Ausscheidensvereinbarungen (z.B. aufgrund der Schließung von Betriebsstellen oder Aufgabe von Geschäftsfeldern) wurden Abfindungen in Höhe von 600 T€ an 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezahlt; die höchste individuelle Abfindungszahlung lag bei 260 T€.

Düsseldorf, Juli 2011

WestLB AG