

Bericht 2022



Offenlegung gemäß § 16
InstitutsVergV
zum 31.12.2022

Offenlegung der Vergütungspolitik

Der rechtliche Rahmen für die Vergütungspolitik von Kredit- und Finanzinstituten wird auf europäischer Ebene in der Capital Requirements Directive (CRD) geregelt und ist durch das KWG und die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in deutsches Recht umgesetzt worden. Für die Zwecke der CRR gilt die LBS Landesbausparkasse Südwest als anderes, nicht börsennotiertes Institut und hat daher die Informationen nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. a - d, h - k CRR anhand der Vorlagen EU REMA, EU REM1, EU REM2, EU REM3 und EU REM4 der DVO (EU) 2021/637 offenzulegen.

Zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme, zur Vergütungspolitik und insbesondere, aber nicht ausschließlich, hinsichtlich der Offenlegung der Informationen nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. a – d, h – k CRR wird auf den Offenlegungsbericht der LBS Landesbausparkasse Südwest für das Geschäftsjahr 2022 verwiesen.

Darüber hinaus informiert die LBS Landesbausparkasse Südwest wie folgt:

Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV

	Mitglieder des Aufsichtorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG6	Geschäftsbereiche				
			Investment Banking ¹	Retail Banking ²	Asset Management ³	Unternehmensfunktionen ⁴	Unabhängige Kontrolleinheiten ⁵
Anzahl der Mitglieder (nach Köpfen)	23	3			0		
Gesamtzahl der Mitarbeiter in FTE („Full Time Equivalent“) zum Ende des Jahres 2022				288,39	3,0	366,54	25,05
Gesamte Vergütung für das Jahr 2022 (in Mio. Euro)	0,2	3,9		23,45	0,32	31,56	2,25
davon: gesamte fixe Vergütung (in Mio. Euro)	0,2	3,8		22,71	0,31	30,38	2,18
davon: gesamte variable Vergütung (in Mio. Euro)	0	0,1		0,74	0,01	1,18	0,07

¹Der Geschäftsbereich "Investment Banking" einschließlich "Corporate Finance Advice Services", "Private Equity", "Capital Markets" und Handel, soweit vorhanden

²Der Geschäftsbereich "Retail Banking" einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen)

³Der Geschäftsbereich "Asset Management" einschließlich des Portfoliomanagements, UCITS-Managements und anderer Formender Vermögensverwaltung, soweit vorhanden

⁴Der Geschäftsbereich "Unternehmensfunktionen" umfasst Funktionen wie Personal, IT, etc.

⁵Der Geschäftsbereich "Unabhängige Kontrolleinheiten" umfasst die Interne Revision, die Compliance-Funktion und das Risikocontrolling

Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme

Unter den qualitativen Angaben hat die LBS Landesbausparkasse Südwest auch darzulegen, wie die Umsetzung der Anforderungen gemäß §§ 4 - 10 InstitutsVergV erfolgt.

Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen an die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme von Vorstand und Mitarbeitern ist Gegenstand umfassender Überwachungs- und Prüfungshandlungen: Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen ist Gegenstand von in- und externen Prüfungen des Jahresabschlussprüfers und der internen Revision. Der bestellte Vergütungsbeauftragte überwacht die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung im Sinne einer dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütungssysteme. Darüber hinaus werden die Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Anforderungen im Rahmen ihrer Aufgaben angemessen beteiligt. Das Vergütungssystem und die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands werden vom Verwaltungsrat geprüft und verantwortet.

Sofern Anpassungsbedarf erkannt werden sollte, wird dieser dokumentiert und federführend durch den Bereich Personal der LBS Landesbausparkasse Südwest umgesetzt.

Strategie und finanzwirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand und die Mitarbeiter folgt der Vergütungsstrategie, die aus der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank abgeleitet ist. Über die Festsetzung eines Bonusbudgets entscheiden der Vorstand (in Bezug auf die Mitarbeiter) und der Verwaltungsrat (in Bezug auf den Vorstand) auf der Grundlage eines nachvollziehbaren Prozesses. Dabei berücksichtigt er die grundlegenden Anforderungen an die Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung. Die Kontrolleinheiten und der Vergütungsbeauftragte werden angemessen eingebunden.

Vergütungssysteme Vorstand und Kontrolleinheiten

Bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütung für den Vorstand berücksichtigt der Verwaltungsrat die besonderen Anforderungen der Angemessenheit, Üblichkeit und Mehrjährigkeit bei den Bemessungsgrundlagen und der Höhe der gewährten Vergütungen. Die Vergütung in den Kontrolleinheiten verfügt nur über geringe variable Anteile und kann damit nicht der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen.

Berücksichtigung von Verbraucherrechten und -interessen in den kreditbearbeitenden Einheiten

In den kreditbearbeitenden Einheiten bestehen keine Koppelungen von variabler Vergütung an Absatzziele in Bezug auf Immobilier-Verbraucherdarlehensverträge gemäß § 491 Abs. 3 BGB. Damit ist gewährleistet, dass die Mitarbeiter bei der Erbringung von Beratungsleistungen gemäß § 511 BGB im besten Interesse des Darlehensnehmers handeln und die für die Prüfung der Kreditwürdigkeit zuständigen Mitarbeiter nicht von der Zahl oder dem Anteil der genehmigten Anträge auf Abschluss eines Immobilier-Verbraucherdarlehensverträge abhängig ist.

Garantien, Halteprämien und Abfindungen

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden in der LBS Landesbausparkasse Südwest auch im Zusammenhang mit Neueinstellungen für die ersten 12 Monate nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses keine variablen Vergütungen garantiert. Dies gilt auch für Halteprämien zum Zwecke der Bindung von Mitarbeitern an das Institut.

Die LBS Landesbausparkasse Südwest hat Grundsätze für die Zusage von Abfindungen sowie ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung beschlossen sowie in den Organisationsrichtlinien hinterlegt.