



Offenlegung

der LBS Landesbausparkasse NordWest

gemäß CRR

zum 31.12.2025

Modul P3REMDISDOCS

(Offenlegung der Vergütung)

LBS Landesbausparkasse NordWest
Münster und Hannover

www.lbs.de
info@lbs-nw.de

Amtsgericht Münster HRA 5303

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	4
1 Allgemeine Informationen	5
2 Offenlegung der Vergütungspolitik	6
2.1 Angaben zur Vergütungspolitik	6
2.2 Angaben zur Vergütung, die für das Geschäftsjahr gewährt wurde	11
2.3 Angaben zu Sonderzahlungen an Mitarbeitende	12
2.4 Angaben zu zurückbehaltener Vergütung	13
2.5 Angaben zu Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr	13
Anhang 1: Erklärung des Vorstands bezüglich Art. 431 Abs. 3 CRR	15

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
CRD	Capital Requirements Directive
CRR	Capital Requirements Regulation
CRR III	Verordnung (EU) 2024/1623 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013
DVO	Durchführungsverordnung
EU	Europäische Union
HGB	Handelsgesetzbuch
InstitutsVergV	Institutsvergütungsverordnung
k.A.	keine Angabe[n] (ohne Relevanz)
KWG	Gesetz über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz)
LBS	Landesbausparkasse
MTV	Manteltarifvertrag
RSGV	Rheinischer Sparkassen- und Giroverband
SVN	Sparkassenverband Niedersachsen
SVWL	Sparkassenverband Westfalen-Lippe

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vergütungen	11
Tabelle 2: Vorlage EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung	11
Tabelle 3: Vorlage EU REM4 – Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr.....	14

1 Allgemeine Informationen

Mit dem vorliegenden Bericht legt die LBS NordWest alle gemäß Artikel 450 CRR¹ jährlich geforderten Informationen zur Vergütungspolitik offen. Ergänzt werden die Offenlegungsanforderungen durch die Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission vom 29.11.2024 zur Festlegung technischer Durchführungsstandards für die Offenlegung gemäß Teil 8 der CRR. Die Durchführungsverordnung enthält insbesondere die Formatvorlagen für die Umsetzung der quantitativen Offenlegung. Die im Bericht enthaltenen Angaben entsprechen je nach Anforderung dem Stand des Meldestichtags zum Ultimo Dezember des Berichtsjahres bzw. dem festgestellten Jahresabschluss. Die anderen Angaben zur Offenlegung gemäß Teil 8 der CRR werden in einem gesonderten Dokument offengelegt.

Die Zahlenangaben in diesem Bericht sind, je nach Vorlage, kaufmännisch auf Tausend EURO (TEUR) bzw. Millionen EURO (Mio. EUR) gerundet. Daher können die in den Vorlagen dargestellten Summen geringfügig von den rechnerischen Summen der ausgewiesenen Einzelwerte abweichen. Enthält ein Feld in den Tabellen den Eintrag „0“, ist entweder ein Wert von „0“ vorhanden oder es ist ein Wert größer „0“ vorhanden, dieser entspricht durch den gerundeten Ausweis jedoch ebenfalls einem Wert von „0“. Der Eintrag „k.A.“ bedeutet hingegen, dass diese Position für die LBS NordWest nicht relevant ist.

Zum Stichtag 31.12.2025 werden bestimmte Anforderungen gemäß CRR III erstmals von der LBS NordWest offengelegt. Dies betrifft auch Änderungen an den Formatvorlagen für die quantitativen Angaben. Diese wurden im vorliegenden Bericht berücksichtigt, wodurch sich teilweise Abweichungen zu den Tabellen der Vorberichte ergeben und somit die Vergleichbarkeit mit den Angaben der Vorperiode eingeschränkt ist. Gemäß CRR ist eine rückwirkende Offenlegung von neuen Anforderungen nicht erforderlich. Entsprechend werden bei diesen Angaben keine Vergleichswerte in den Tabellen dargestellt.

¹ Sofern nicht weiter spezifiziert, meint der Begriff CRR stets die aktuell gültige Fassung der Verordnung (EU) 575/2013 (inkl. CRR-Änderungsverordnungen).

2 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 NordWest als anderes, nicht börsennotiertes Institut und hat daher die Informationen nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. a) bis d), h) bis k) CRR anhand der Vorlagen EU REMA, EU REM1, EU REM2, EU REM3 und EU REM4 der DVO (EU) Nr. 2024/3172 offenzulegen.

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

2.1 Angaben zur Vergütungspolitik

Die Vorlage EU REMA enthält Angaben zu den zentralen Merkmalen der Vergütungspolitik der LBS NordWest sowie zur Umsetzung dieser Politik.

Informationen über die für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien

Die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Abs. 1 Nr. 6 KWG in Verbindung mit Abs. 5 KWG und § 3 Abs. 1 S. 1 der InstitutsVergV obliegt dem Vorstand. Er hat einen Vergütungsbeauftragten bestellt, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme die Neu- bzw. Weiterentwicklungen der Vergütungssysteme wie auch deren laufende Anwendung überwacht und den Vergütungskontrollausschuss bei der Wahrnehmung von dessen Überwachungsaufgaben unterstützt. Die Kontrollfunktionen der LBS NordWest und der Bereich Personal werden im Rahmen ihrer Aufgaben angemessen beteiligt.

Die LBS NordWest überprüft gemäß § 12 InstitutsVergV jährlich die Angemessenheit der Vergütungssysteme und berichtet dem Verwaltungsrat und seinem Vergütungskontrollausschuss über das Ergebnis der Prüfung.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitglieder des Vorstandes ist nach Maßgabe des § 25a Abs. 1 Nr. 6 KWG in Verbindung mit Abs. 5 KWG und § 3 Abs. 2 der InstitutsVergV der Verwaltungsrat verantwortlich. Der Verwaltungsrat der LBS NordWest hat im Geschäftsjahr 2025 drei Sitzungen abgehalten. Aus seiner Mitte hat der Verwaltungsrat einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, der in 2025 insgesamt in drei Sitzungen zu Vergütungsthemen tagte. Der Vergütungskontrollausschuss besteht aus 11 Mitgliedern, die auch Mitglieder des Verwaltungsrates sein müssen. Er setzt sich zusammen aus Verbandsvorstehern bzw. Vorsitzenden und Mitgliedern des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes (RSGV), des Sparkassenverbandes Westfalen-Lippe (SVWL) sowie dem Sparkassenverband Niedersachsen (SVN), jeweils einem Mitglied der Nord/LB und der BSK 1818 AG (vormals: Landesbank Berlin AG) sowie zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Beschäftigten.

Der Vergütungskontrollausschuss nimmt insbesondere die Aufgaben gemäß § 15 InstitutsVergV sowie gemäß § 25d Absatz 12 Satz 1 des Kreditwesengesetzes wahr; unter anderem unterstützt er den Verwaltungsrat bei der Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme in der LBS NordWest.

Die Vorstandsmitglieder sind Angestellte auf Zeit. Die Ausgestaltung der Vergütung für Vorstandsmitglieder orientiert sich an den jeweils gültigen Empfehlungen der nordrhein-westfälischen Sparkassen- und Giroverbände zu den Anstellungsbedingungen für Vorstandsmitglieder und Stellvertreter und ist abschließend in den Dienstverträgen schriftlich fixiert. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der LBS NordWest besteht aus einer fixen Vergütung (Jahresgrundbetrag), ggf. einer fixen Zulage sowie einer variablen Zahlung. 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.

In aufsichtsrechtlichen Fragestellungen in Bezug auf die Vergütung hat die LBS NordWest einen Vergütungsberater eingebunden. Darüber hinaus nehmen Interessenträger keinen gesonderten Einfluss.

Die Vergütungspolitik der LBS NordWest bezieht sich auf die angestellten Beschäftigten im Innendienst. Tochtergesellschaften sind hiervon nicht erfasst, da diese keinen aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis mit der LBS NordWest bilden. Ebenfalls nicht erfasst ist der selbständige Handelsvertretervertrieb gemäß § 84 HGB.

Die LBS NordWest hat für das Geschäftsjahr 2025 diejenigen Mitarbeitenden identifiziert, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, sogenannte Risikoträgerinnen und Risikoträger. Die Risikoträgerermittlung ist nach den Vorgaben des § 1 Abs. 21 KWG und des § 25a Abs. 5b S. 1 KWG erfolgt. Da die LBS NordWest ein bedeutendes Institut gemäß § 1 Abs. 3c S. 1 KWG ist, hat sie darüber hinaus auf Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich alle weiteren Risikoträgerinnen und Risikoträger ermittelt und dabei die Kriterien gemäß Art. 5 und Art. 6, der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 in der jeweils geltenden Fassung zugrunde gelegt. (§ 25a Abs. 5b S. 2 und S. 3 KWG). Für die Risikoträgeridentifizierung wurden Kriterien wie Hierarchie, Funktion, Kompetenz berücksichtigt.

Identifiziert wurden neben den Mitgliedern des Verwaltungsrats und Vorstandes, die Mitglieder der 1. Führungsebene und einzelne Mitglieder der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstandes, welche eine entsprechende Managementverantwortung für wesentliche Geschäftsbereiche haben. Zudem wurden weitere Funktionsträgerinnen und -träger (z. B. besondere Beauftragte) identifiziert.

Angaben zur Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems

Die Vergütungsstrategie und daraus folgend die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in der Geschäftsstrategie der LBS NordWest niedergelegten Ziele unter Berücksichtigung der Unternehmenswerte und Leitlinien ausgerichtet. Sie zielt auf die Sicherstellung einer nachhaltigen Leistung der Beschäftigten, die Gewinnung und Bindung von Talenten sowie auf die Differenzierung der Vergütung in Abhängigkeit von Stelle und Verantwortung ab. Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Änderungen an der Vergütungsstrategie vorgenommen.

Die LBS NordWest ist tarifgebunden. Aus diesem Grund findet auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der Tarifvertrag für die öffentlichen Banken Anwendung.

Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung auf dieser tariflichen Basis – Tarifbeschäftigte –. Daneben gibt es aufgrund von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen außerhalb des Geltungsbereiches des Tarifvertrages außertariflich Beschäftigte. Basis für die

Zuordnung zu einer Tarifgruppe oder außertariflichen Vergütungsstufe ist eine Stellenbewertung auf Grundlage einer umfassenden Stellenbeschreibung. So ist auch die Einhaltung sowohl des Benachteiligungsverbots als auch des Entgeltgleichheitsgebots gewährleistet. Neben der Festvergütung können die Beschäftigten in untergeordnetem Umfang Funktionszulagen und außertarifliche Zulagen erhalten.

Die Vergütungssysteme legen grundsätzlich ein deutliches Gewicht auf die Fixvergütung und bieten keine nennenswerten Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, um höhere variable Vergütungen zu erzielen. Etwaige negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten von Mitarbeitenden werden nicht belohnt. Die variable Vergütung wird nur in untergeordnetem Umfang im Verhältnis zur fixen Vergütung gewährt.

Die Vergütungspolitik steht mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Sinne der InstitutsVergV im Einklang. Über die Vergütungspolitik wird von Gesetzes wegen sichergestellt, dass die Leistung der Mitarbeitenden nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit der Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kund:innen zu handeln, kollidiert.

In den kreditbearbeitenden Einheiten bestehen keine Koppelungen von variabler Vergütung an Absatzziele in Bezug auf Immobilien-Verbraucherdarlehensverträge gemäß § 491 Abs. 3 BGB. Die Angestellten der LBS NordWest erbringen keine Beratungsleistungen im Sinne von § 511 BGB. Die Vergütung der für die Prüfung der Kreditwürdigkeit zuständigen Beschäftigten ist nicht von der Zahl oder dem Anteil der genehmigten Anträge auf Abschluss eines Immobilien-Verbraucherdarlehensverträge abhängig.

1. Das Vergütungssystem für Tarifbeschäftigte

Auf Basis der tariflichen Eingruppierungen zahlt die LBS NordWest zwölf Monatsgehälter. Im Dezember erhalten alle Mitarbeitenden gemäß § 10 MTV ein zusätzliches Gehalt als Sonderzahlung. Zum Teil erhalten Tarifangestellte darüber hinaus übertarifliche Zahlungen sowie freiwillige, übertarifliche Zulagen nach kollektiven Regelungen, durch die besondere Anforderungen an die Stelleninhaberinnen und -inhaber honoriert werden sollen. Die LBS NordWest gewährt den Tarifbeschäftigten zudem marktübliche Nebenleistungen u. a. in Form einer betrieblichen Altersversorgung. Honorierungen besonderer Leistungen sowie eine Beteiligung am Unternehmenserfolg sind – teils im Rahmen entsprechender Dienstvereinbarungen – möglich.

2. Das Vergütungssystem für außertariflich Beschäftigte

Die Vergütung für außertariflich Beschäftigte wird grundsätzlich einzelvertraglich auf Basis von Gehaltsbändern, die auf Marktvergleichen basieren, festgelegt. Auf dieser Basis zahlt die LBS NordWest 12 Monatsgehälter.

Honorierungen besonderer Leistungen sowie eine Beteiligung am Unternehmenserfolg sind ebenfalls möglich.

Für Mitarbeitende in den Vertriebsregionen der LBS NordWest (Regionaldirektoren) kann zusätzlich einzelvertraglich die Geltung eines variablen Vergütungsmodells vereinbart werden. Die Variable bemisst sich hierbei nach einem vereinbarten Erreichungsgrad von quantitativen und qualitativen Erfolgsparametern.

3. Das Vergütungssystem für Risikoträgerinnen und Risikoträger

Die Risikoträgerinnen und Risikoträger werden gemäß den Vergütungssystemen der Tarifbeschäftigten und der außertariflich Beschäftigten vergütet. An alle Risikoträgerinnen und Risikoträger der LBS NordWest kann zusätzlich zum Fixgehalt eine variable Vergütung gezahlt werden, die sich nach dem jeweiligen Erreichungsgrad zuvor festgelegter Ergebnis- und Leistungsziele bemisst. Auf die variable Vergütung sind grundsätzlich die besonderen Anforderungen der §§ 18 ff. InstitutsVergV anzuwenden. Es werden in der LBS NordWest keine variablen Vergütungen gewährt, die den Schwellenwert nach § 18 Abs. 1 InstitutsVergV überschreiten.

4. Das Vergütungssystem des Vorstandes

Das jeweilige Vorstandsmitglied erhält als fixe Vergütung ein Jahresfestgehalt und ggf. Zulagen, welche anteilig jeweils monatlich ausgezahlt werden. Darüber hinaus werden Beiträge zur Finanzierung eines zusätzlichen Alterseinkommens sowie ein Dienstfahrzeug zur Wahrnehmung der Dienstgeschäfte und zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt.

Zudem erhält ein Vorstandsmitglied eine variable Vergütung, deren Voraussetzungen und Höhe unter Berücksichtigung der in der Geschäftsstrategie der LBS NordWest niedergelegten Ziele durch den Verwaltungsrat der LBS NordWest festgelegt werden. Es werden keine variablen Vergütungen gewährt, die den Schwellenwert nach § 18 Abs. 1 InstitutsVergV überschreiten.

Der Vorstand bzw. der Verwaltungsrat mit Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses hat die Vergütungspolitik im Rahmen der jährlichen Angemessenheitsüberprüfung gemäß § 12 Abs. 1 InstitutsVergV für die Mitarbeitenden bzw. den Vorstand überprüft. Hierbei wurden keinerlei Änderungen vorgenommen. Die Angemessenheit des Vergütungssystems wurde bestätigt.

Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrollfunktionen und des für die Risikosteuerung zuständigen Vorstandsmitglieds zuwider. Insbesondere besteht durch die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungskomponenten für diesen Personenkreis nicht die Gefahr eines Interessenkonflikts: die Vergütung setzt sich im Wesentlichen aus einem hohen Anteil fixer Vergütung und nur zu einem geringen Anteil an variabler Vergütung (max. 1/3 der Gesamtvergütung) zusammen. Die Ausgestaltung der variablen Vergütungsbestandteile stellt sicher, dass die Kontrollfunktionen keine Interessenkonflikte zu den kontrollierten Organisationseinheiten haben.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden in der LBS NordWest keine garantierten variablen Vergütungen gezahlt. Dies gilt auch für Halteprämien zum Zwecke der Bindung von Mitarbeitenden an das Institut.

Die LBS NordWest hat ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen, welches in den Organisationsrichtlinien hinterlegt ist.

Beschreibung, in welcher Weise die Vergütungsverfahren aktuellen und künftigen Risiken Rechnung tragen

Sofern an die Risikoträgerinnen und Risikoträger eine variable Vergütung gezahlt wird, bestehen keine nennenswerten Anreize unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, da die

variable Vergütung nur in untergeordnetem Umfang im Verhältnis zur fixen Vergütung bzw. in Einzelfällen bis zur festgesetzten Obergrenze gewährt wird.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess unter Beachtung des § 7 InstitutsVergV bestimmt. Vor Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung wird geprüft, ob die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung, die Ertragslage sowie die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung hinreichend berücksichtigt wurden.

Beschreibung der festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil

Für den Vorstand, die weiteren Risikoträgerinnen und Risikoträger, die Mitarbeitenden in den Kontrollfunktionen sowie die sonstigen Mitarbeitenden ist durch die bestehenden individualvertraglichen und soweit einschlägig kollektiven Regelungen zur Vergütung ein angemessenes Verhältnis von fixer und variabler Vergütung im Sinne der aufsichtsrechtlichen Vorschriften sichergestellt.

Für die variable Vergütung nach § 25a Abs. 5 S. 2 KWG und gemäß § 6 Abs. 2 S. 1 InstitutsVergV gelten folgende Obergrenzen im Verhältnis zur Gesamtvergütung: 30% für tariflich und außertariflich angestellte Beschäftigte sowie 50% für außertariflich angestellte Beschäftigte, die in den Vertriebsregionen tätig sind. Die variable Vergütung des Vorstandes liegt unter der Schwelle des § 18 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV. Die Obergrenzen wurden für das Jahr 2025 durchgehend eingehalten. Im Sinne der InstitutsVergV ist das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung als angemessen zu beurteilen.

Verknüpfung des Ergebnisses des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung

Die Vergütungsstrategie der LBS NordWest ist Bestandteil der Geschäftsstrategie der LBS NordWest. Daraus folgend werden die Vergütungssysteme konsistent abgeleitet, welche auch wesentliche Elemente der Unternehmenskultur im Sinne der Risikokultur bzw. Risikoneigung aufgreifen (§ 4 InstitutsVergV). Die Strategien der LBS NordWest sind langfristig, auf Nachhaltigkeit und insgesamt risikoarm ausgerichtet. Die Vergütungsparameter anhand derer die Leistung der Beschäftigten oder des Unternehmens gemessen werden, weisen einen Bezug zu den Unternehmenszielen auf.

Im Fokus der Vergütungsstrategie der LBS NordWest steht die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung des Gesamthauses durch eine marktübliche, leistungs- und funktionsgerechte Vergütung, die Bindung von Talenten, Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern sowie Schlüsselpositionen und die Stärkung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Für 2025 wurde auf Basis entsprechender Regelwerke – unter anderem von kollektivrechtlichen Vereinbarungen – eine variable Vergütung ausgezahlt. Diese regeln die Rahmenbedingungen, die Kriterien sowie das Verfahren der Erfolgsbeteiligung.

Für diese variablen Vergütungen wurden angemessene Obergrenzen festgelegt.

Angaben dazu, ob für das Institut eine Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD gilt

Die LBS NordWest nimmt eine Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 Buchst. b CRD in Anspruch. Für 2025 wurden keine variablen Vergütungen an Mitarbeitende oder

Geschäftsleiter gewährt, die den Schwellenwert nach § 18 Absatz 1 InstitutsVergV überschritten haben.

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr 2025, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.

Tabelle 1: Vergütungen

Beträge in Mio. EUR	Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking	Privatkundengeschäft	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Bereiche
Mitglieder nach Köpfen	29	4						
Gesamtzahl Mitarbeitenden in FTE*							38,020	896,680
Gesamte Vergütung	0,391	2,906					4,978	70,745
Davon: gesamte variable Vergütung		0,200					0,281	2,111
Davon: gesamte fixe Vergütung	0,391	2,706					4,697	68,634

*FTE (Full Time Equivalent) bzw. Vollzeitäquivalent)

2.2 Angaben zur Vergütung, die für das Geschäftsjahr gewährt wurde

Die Vorlage EU REM1 enthält Angaben über die Anzahl der Mitarbeitenden deren berufliche Aktivitäten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts gemäß Art. 94 der Richtlinie 2013/36/EU, § 1 Abs. 21 KWG und der delegierten Verordnung (EU) Nr. 923/2021 haben und die in diesem Template enthaltenen Vergütungsbestandteile erhalten. Die Berechnung erfolgt auf Basis von Vollzeitäquivalenten mit Ausnahme des Vorstandes, dieser ist in Form der Anzahl der Personen offenzulegen.

Tabelle 2: Vorlage EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

In Mio. EUR, sofern nicht anders angegeben			a	b	c	d
			Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierter Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	29	4	k.A.	31
2		Feste Vergütung insgesamt	0,391	2,706	k.A.	4,683
3		Davon: monetäre Vergütung	0,391	2,706	k.A.	4,683
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

In Mio. EUR, sofern nicht anders angegeben			a	b	c	d
			Leitungsorg an – Aufsichts- funktion	Leitungsorg an – Leistungs- funktion	Sonstige Mitglied er der Geschäfts- leitung	Sonstige identifizier te Mitarbeite r
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
EU- 5x		Davon: andere Instrumente	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Varia- ble Ver- gütun g	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	29	4	k.A.	31
10		Variable Vergütung insgesamt	0,000	0,200	k.A.	0,636
11		Davon: monetäre Vergütung	0,000	0,200	k.A.	0,636
12		Davon: zurückbehalten	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
EU- 13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
EU- 14a		Davon: zurückbehalten	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
EU- 13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
EU- 14b		Davon: zurückbehalten	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
EU- 14x		Davon: andere Instrumente	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
EU- 14y		Davon: zurückbehalten	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
15		Davon: sonstige Positionen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
16		Davon: zurückbehalten	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		0,391	2,906	k.A.	5,319

2.3 Angaben zu Sonderzahlungen an Mitarbeitende

Neben der Anzahl identifizierter Mitarbeitende, deren berufliche Aktivitäten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben, enthält die Vorlage EU REM2 Informationen über den Gesamtbetrag garantierter variabler Vergütungsansprüche sowie den Anteil dieser, der während des Geschäftsjahres gezahlt wurde und nicht Teil des Bonus Caps ist.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden keine garantierten variablen Vergütungen an Risikoträger gewährt. Zudem wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Abfindungen an als Risikoträger identifizierte Mitarbeitende gewährt. Aus diesem Grund wurde die Vorlage EU REM2 nicht in den Offenlegungsbericht aufgenommen.

2.4 Angaben zu zurückbehaltener Vergütung

Die Vorlage EU REM3 enthält Angaben zu aufgeschobenen Vergütungsbestandteilen. Dies beinhaltet die Aufspaltung in monetäre Vergütung, Aktien oder gleichwertige Eigenanteile, aktiengebundene Instrumente oder gleichwertige unbare Instrumente sowie andere Instrumente oder andere Formen der monetären Vergütung beispielsweise Pensionen.

Ein Zurückbehalt und eine Aufschiebung von Vergütungen fand in der LBS NordWest nicht statt. Aus diesem Grund wurde die Vorlage EU REM3 nicht in den Offenlegungsbericht aufgenommen.

2.5 Angaben zu Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

Die Vorlage EU REM4 enthält Angaben zu identifizierten Mitarbeitenden, die eine Jahresvergütung von einer Million EUR oder mehr beziehen.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde insgesamt einem identifizierten Mitarbeitenden eine Gesamtvergütung von mehr als 1 Mio. Euro gewährt.

Tabelle 3: Vorlage EU REM4 – Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

	EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	1
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	0
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	0
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	0
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	0
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	0
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	0
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	0
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	0
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	0
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	0

Anhang 1: Erklärung des Vorstands bezüglich Art. 431 Abs. 3 CRR

Hiermit bestätigen wir, dass die LBS Landesbausparkasse NordWest die nach CRR vorgeschriebenen Offenlegungen im Einklang mit den förmlichen Verfahren und internen Abläufen, Systemen und Kontrollen vorgenommen hat.

LBS Landesbausparkasse NordWest

Münster, 12.06.2026

gez. F. Demmer

Frank Demmer

gez. M. Jekabsons

Maik Jekabsons

gez. Dr. J. Koschate

Dr. Jörg Koschate