

Offenlegungsbericht gemäß § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung¹ i.V.m. Art. 450 Abs. 1 CRR: Das Vergütungssystem der LBS Bayerische Landesbausparkasse

Aufgrund der Risikoanalyse zum Stichtag 31.12.2016 galten für die LBS Bayerische Landesbausparkasse (nachfolgend: LBS) im Jahr 2016 die allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme gemäß §§ 3 bis 16 InstVergV.

A. Festgehalt der Mitarbeiter/innen

Die LBS ist durch Mitgliedschaft im Bundesverband öffentlicher Banken (VÖB) tarifgebunden. Der überwiegende Teil von 62,5 % der Mitarbeiter der LBS wird gemäß Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet. Für die Ermittlung der Vergütungen werden die tariflichen Stellen bewertet und eingruppiert. Auf Basis der tariflichen Eingruppierungen zahlt die LBS 12 Monatsgehälter. Die Bandbreite der Eingruppierungen liegt derzeit zwischen den Tarifgruppen 4 und 9. Einmal jährlich erhalten die tariflich vergüteten Mitarbeiter zudem eine Sonderzahlung in Höhe eines monatlichen Tarifgehalts gemäß § 10 Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken.

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter mit einer außertariflichen Vergütung – das sind 37,5 % der bei der LBS beschäftigten Personen – ist in entsprechender Dienstvereinbarung geregelt. Danach wird das Jahresfestgehalt in 12 gleichen Monatsraten gezahlt.

B. Variable Vergütung der Mitarbeiter/innen

Alle Mitarbeiter der LBS können variable Vergütungsbestandteile erhalten, wenn die in den einschlägigen Dienstvereinbarungen niedergelegten Voraussetzungen erfüllt sind. Grundvoraussetzung für die Ausschüttung der variablen Vergütung als solche ist das Erreichen des Jahresüberschusses von mindestens „0“.

I. Im tariflichen Bereich beträgt der Gesamtzielwert für die variable Vergütung ein Monatsgehalt. Im außertariflichen Bereich ist der Gesamtzielwert für variable Vergütung abhängig vom Verantwortungsgrad der ausgeübten Funktion. Die Abbildung der Verantwortung einer Funktion erfolgt über die Einwertung in eine der drei Funktionsgruppen „Fach“, „Führung“ oder „Steuerung“.

Sowohl im tariflichen als auch im außertariflichen Bereich ist der Gesamtzielwert in zwei Teilzielwerte, den Teilzielwert „individuelle Leistung“ und den Teilzielwert „Unternehmenserfolg“ aufgeteilt:

Der Teilzielwert „individuelle Leistung“ richtet sich nach den Zielerreichungsgraden bezüglich individueller Ziele, die der jeweilige Vorgesetzte konsistent aus der Unternehmensstrategie ableitet. Die Auszahlung kann – je nach der Zielerreichung der persönlichen Ziele – im Einzelfall bis auf Null reduziert werden. In Relation zum Gesamtzielwert sinkt der Anteil des Teilzielwertes „individuelle Leistung“ mit zunehmendem Verantwortungsgrad des Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens. Er ist demnach bei einem Tarifmitarbeiter am höchsten und bei einem Mitarbeiter im außertariflichen Bereich mit der Funktionsgruppe „Steuerung“ am niedrigsten.

Der Teilzielwert „Unternehmenserfolg“ richtet sich nach dem Unternehmenserfolg, bemessen an konkreten Unternehmenszielen, die vom Vorstand jährlich festgelegt werden. Bei Ausbleiben des Unternehmenserfolges kann dieser Bestandteil bis auf Null reduziert werden. Grundvoraussetzung für die Erreichung des Teilzielwertes „Unternehmenserfolg“ ist die Erreichung der Mindestrendite.

II. Für tariflich und außertariflich vergütete Mitarbeiter in vertriebssteuernden und /oder vertriebsunterstützenden Funktionen in den Vertriebsschienen Sparkassen, Außendienst sowie Konzern- und Partnervertriebe gibt es eine weitere variable Vergütung, die sog. vertriebsorientierte variable Vergütung.

Der Gesamtzielwert für die vertriebsorientierte variable Vergütung beträgt bei tariflich vergüteten Mitarbeitern max. 1,5 Monatsgehälter; bei den außertariflich vergüteten Mitarbeitern richtet er sich je nach dem Verantwortungsgrad der ausgeübten Funktion und davon abhängigen Einwertung in die Funktionsgruppe „Fach“, „Führung“ oder „Steuerung“.

Sowohl im tariflichen als auch im außertariflichen Bereich ist der Gesamtzielwert in zwei Teilzielwerte, den Teilzielwert „Bruttobausparneugeschäft-regional“ und den Teilzielwert „Variable Messgrößen“ aufgeteilt. Beide Teilzielwerte haben jeweils einen Anteil von 50% am Gesamtzielwert. Der Teilzielwert „Bruttobausparneugeschäft-regional“ umfasst das Bruttobausparneugeschäft der jeweils betreuten Region gemessen in Euro, dessen Höhe vom Vorstand jährlich im Voraus und auf Basis der strategischen Planung

¹ Institutsvergütungsverordnung ist die Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten vom 01.01.2014 (nachfolgend: InstVergV).

festgelegt wird. Der Teilzielwert „Variable Messgrößen“ besteht aus maximal zwei Teilzielwerten mit jeweils einem Anteil von 50 %. Es handelt sich dabei um vom Vorstand jährlich im Voraus und auf Basis der strategischen Planung festgelegte Vertriebsziele.

Die Feststellung der Zielerreichungsgrade erfolgt für alle Zielwerte getrennt. Grundvoraussetzung für die Ausschüttung der vertriebsorientierten variablen Vergütung als solche ist das Erreichen des Jahresüberschusses von mindestens „0“. Dadurch kann die vertriebsorientierte variable Vergütung hinsichtlich aller Teilzielwerte auf Null abgeschmolzen werden.

III. Zur Wahrung eines angemessenen Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung hat die LBS folgende Obergrenzen für den Anteil variabler Vergütung festgelegt:

- variable Vergütung für tariflich vergütete Mitarbeiter 25% des Gesamtgehalts
- variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter 35% des Gesamtgehalts
- variable Vergütung für tariflich vergütete Mitarbeiter in Kontrolleinheiten 10% des Gesamtgehalts
- variable Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiter in Kontrolleinheiten 25% des Gesamtgehalts

Es besteht damit keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung, da die variablen Gehaltsbestandteile im Verhältnis zum Gesamtgehalt moderat gestaltet sind. Negative Erfolgsbeiträge wirken sich mindernd auf die Auszahlungshöhe aus.

C. Vergütung des Vorstands

Für die Festlegung der Vorstandsvergütung ist der Verwaltungsrat zuständig. Die Vergütung des Vorstandes setzt sich aus Festgehalt und einer variablen Vergütung zusammen und ist abschließend in den jeweiligen Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder geregelt. Ferner haben die Vorstandsmitglieder einen Dienstwagen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der LBS Bayern besteht aus einer monatlichen Festvergütung, die 12mal gezahlt wird, und einer variablen Vergütung, die sich nach einem vereinbarten Erreichungsgrad bestimmter Ziele bemisst, die zum Teil leistungsbezogen und zum anderen Teil von Unternehmenszielen abhängig sind. Für den Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung wurde eine angemessene Obergrenze festgelegt. Bei der Auszahlung der variablen Vergütung für den Vorstand, die jährlich nach Feststellung des Jahresabschlusses vorgesehen ist, werden die Voraussetzungen der Nachhaltigkeit gemäß § 10 Abs. 2 InstVergV beachtet.

Die LBS hatte im Geschäftsjahr 2016 3 Vorstände.

D. Allgemeines

Die Mitarbeiter/-innen werden schriftlich über die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und Vergütungsparameter in Kenntnis gesetzt.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der LBS wird jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst. Der Verwaltungsrat der LBS wird jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert.

Externe Berater und Interessengruppen sind in das Vergütungssystem der LBS nicht eingebunden.

Garantierte variable Vergütungen werden grundsätzlich nur im Rahmen der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr vereinbart. Im Geschäftsjahr 2016 wurden solche Vereinbarungen nicht geschlossen.

Abfindungen werden nur bei vorzeitiger Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in entsprechender Anwendung der Regelungen des §§ 1a, 10 KSchG vereinbart. Im Geschäftsjahr 2016 wurden 2 solche Vereinbarungen geschlossen.

In der Altersversorgung sind nach den jeweiligen betrieblichen Regelungen keine ermessensabhängigen Bestandteile vorgesehen.

Außer den Vorständen haben drei weitere Mitarbeiter einen Dienstwagen.

E. Sonderzahlungen 2016

Für die Honorierung besonders herausragender Leistungen wurden in Einzelfällen zusätzliche Prämien vergeben.

F. Gesamtbetrag

Der Gesamtbetrag der Vergütungen einschließlich der Vergütung der Vorstände betrug im Jahr 2016 42,8 Mio. Euro (Löhne und Gehälter). Variable Vergütungen nach einschlägigen Dienstvereinbarungen wurden wegen Nichterfüllung der Grundvoraussetzung „Erreichung des Jahresüberschusses von mindestens „0““ nicht ausgeschüttet. Die Anzahl der Mitarbeiter beträgt zum Stichtag 31.12.2016 670.