

Offenlegungsbericht gemäß Institutsvergütungsverordnung¹:

Das Vergütungssystem der LBS Bayerische Landesbausparkasse

Aufgrund der Risikoanalyse zum Stichtag 31.12.2014 galten für die LBS Bayerische Landesbausparkasse (nachfolgend: LBS) im Jahr 2014 die allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme gemäß §§ 3 bis 16 InstVergV.

Festgehalt und Struktur der Vergütung:

Die LBS ist durch Mitgliedschaft im Bundesverband öffentlicher Banken (VÖB) tarifgebunden. Der überwiegende Teil von 65 % 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 3 und 9. Einmal jährlich erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 10 Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die privaten Banken (MTV) eine Sonderzahlung in Höhe eines monatlichen Tarifgehaltes.

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter und Führungskräfte mit einer außertariflichen Vergütung – das sind 35 % der bei der LBS beschäftigten Personen – ist in entsprechender Dienstvereinbarung geregelt. Danach wird das Jahresfestgehalt in 12 gleichen Monatsraten gezahlt.

Variable Vergütung:

Alle Mitarbeiter der LBS können variable Vergütungsbestandteile erhalten, wenn die in den Dienstvereinbarungen niedergelegten Voraussetzungen erfüllt sind. Im tariflichen Bereich beträgt der Zielwert für die variable Vergütung ein Monatsgehalt. Im außertariflichen Bereich ist der Zielwert für variable Vergütung abhängig vom Verantwortungsgrad der ausgeübten Funktion. Die Abbildung der Verantwortung einer Funktion im außertariflichen Bereich erfolgt über die Einwertung in eine der drei Funktionsgruppen.

Der Zielwert wird 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. Dieser Anteil sinkt in Relation zum Zielwert mit zunehmendem Verantwortungsgrad des Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens. Er ist demnach bei einem Tarifmitarbeiter am höchsten und bei einem Mitarbeiter in der Funktion eines Bereichsleiters am niedrigsten in Relation zum Zielwert.

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.

Für Mitarbeiter und Führungskräfte sowohl im tariflichen wie auch im außertariflichen Bereich in den Vertriebsbereichen gibt es eine weitere variable Vergütung, den sogenannten Vertriebsbonus. Dieses variable Vergütungsinstrument erhalten 52 Mitarbeiter. Die Ausschüttung des Zielwerts für den Vertriebsbonus ist abhängig vom Erreichen von konkreten jährlich vom Vorstand festgelegten Vertriebszielen, gemessen am Bausparneugeschäft im Verhältnis zur Marktentwicklung und am außerkollektiven Geschäft. Die Ausschüttung kann zwischen 0-100% des Zielwertes betragen.

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

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

- 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.

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 2014 bis zum 31.07.2014 3 Vorstände. Seit dem 01.08.2014 hat die LBS auf der Vorstandsebene 2 Vorstände und einen Generalbevollmächtigten. Die Vergütung des Generalbevollmächtigten entspricht der Vergütungsstruktur der Vorstände.

Allgemeines:

Garantierte variable Vergütungen werden grundsätzlich nur im Rahmen der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr vereinbart. Die Mitarbeiter/-innen werden schriftlich über die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und Vergütungsparameter in Kenntnis gesetzt.

Die Vergütungssysteme und -parameter der LBS werden jährlich auf ihre Angemessenheit hin überprüft und gegebenenfalls angepasst. Der Verwaltungsrat der LBS wird jährlich über die Vergütungssysteme informiert.

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

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

Außer den Vorständen haben vier weitere Mitarbeiter einen Dienstwagen.

Sonderzahlungen 2014:

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

Gesamtbetrag:

Der Gesamtbetrag der Vergütungen einschließlich der Vergütung des Vorstandes und des Generalbevollmächtigten betrug im Jahr 2014 47 Mio. Euro (Löhne und Gehälter). Davon waren 3,04 Mio. Euro variable Vergütungen. Die Anzahl der Mitarbeiter beträgt zum Stichtag 31.12.2014 730.