



Das Vergütungssystem der LBS Westdeutsche Landesbausparkasse

Angaben gem. Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV)

Die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse (LBS) ist gem. § 16 Absatz 2 der Institutsvergütungsverordnung verpflichtet, die Informationen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Vergütungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen offenzulegen. Die Offenlegung muss insoweit erfolgen, als dass die inhaltliche Übereinstimmung der Vergütungssysteme mit den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung nachvollziehbar ist.

Der Vorstand der LBS ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und deren Überwachung werden die Kontrolleinheiten Risikocontrolling, Compliance, Revision, Personal und die Hauptabteilung Betriebswirtschaft beteiligt.

Der Vorstand informiert den Verwaltungsrat jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der LBS. Der Verwaltungsrat überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LBS. Der Hauptausschuss, der die Funktionen eines Vergütungskontrollausschusses nach § 25d Abs. 12 KWG wahrnimmt, berät den Verwaltungsrat hierbei (§ 25d Abs. 12 KWG, § 15 Abs. 3 Institutsvergütungsverordnung).

Die LBS vergütet ihre Beschäftigten auf der Grundlage des Manteltarifvertrages (MTV) für private und öffentliche Banken – Tarifbeschäftigte – sowie aufgrund von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen außerhalb des Geltungsbereichs des MTV – außertariflich Beschäftigte –. Grundlage der jeweiligen Vergütung sind Stellenbewertungen sowie ggf. individualvertragliche Vereinbarungen.

An die Tarifmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zahlt die LBS auf der Basis der tariflichen Eingruppierungen zwölf Monatsgehälter. Im Dezember erhalten sie gemäß § 10 MTV ein zusätzliches Gehalt als Sonderzahlung.

Ohne dass ein Rechtsanspruch besteht, können besondere Leistungen mit einem einmaligen Bonus (Sach- bzw. Geldbonus) oder mit jederzeit widerruflichen, befristet erbrachten monatlichen Bonuszahlungen honoriert werden. Teilweise werden zusätzlich quantitative und qualitative Erfolgsparameter festgelegt, die jedoch aufgrund der Geschäftsstruktur der LBS keine Anreize zur Eingehung hoher Risiken darstellen.

Stellen, deren Anforderungen höher als die höchste Tarifgruppe bewertet sind, sind dem außertariflichen Bereich zugeordnet. Hierfür gelten besondere Bedingungen. Ab einem Ist-Gehalt, das das höchste Tarifgehalt um einen festgelegten Prozentsatz übersteigt, erhalten die Stelleninhaberinnen bzw. -inhaber personenbezogene Vertragsangebote. Basis der einzelvertraglichen Regelungen sind das Grundgehalt sowie eine unter bestimmten Voraussetzungen widerrufliche feste Funktionszulage. Wie bei Tarifmitarbeiterinnen und -mitarbeitern können besondere Leistungen mit einem Bonus honoriert werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LBS können am Unternehmenserfolg beteiligt werden (Abschlussvergütung bzw. Tantieme). Voraussetzung ist, dass die zuständigen Gremien der LBS einem entsprechenden Vorschlag des Vorstands der LBS zustimmen. Abschlussvergütung bzw. Tantieme sind freiwillige Leistungen; auch die mehrfache Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungen gleicher oder ähnlicher Art.

Die Höhe der Beteiligung ist bei Tarifmitarbeiterinnen und -mitarbeitern abhängig von der Eigenkapitalrendite, also dem jeweiligen Jahresüberschuss vor Steuern in Prozent des Kernkapitals bzw. der Ausschüttung an die Eigentümer. Obergrenze sind die Dezember-Gehälter des Vorjahres. Die Zahlung kann auch von der Bewertung individueller, personenbezogener Kriterien abhängig gemacht werden.

Die Beteiligung der außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmenserfolg wird vom Vorstand der LBS grundsätzlich nach Ablauf des Geschäftsjahres jährlich neu festgelegt, wobei auch indivi-

duelle Leistungen und Unternehmenserfolg berücksichtigt werden. Sie steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Gremien der LBS.

Zum Teil werden auch quantitative und qualitative Erfolgsparameter festgelegt, wobei aufgrund der Struktur des Geschäfts der LBS, welches im Wesentlichen aus dem Abschluss von Bausparverträgen und der Vergabe von Darlehen für wohnungswirtschaftliche Zwecke besteht, keine Anreize zur Eingehung hoher Risiken bestehen.

Für den variablen Anteil der Vergütung gilt in der LBS eine Obergrenze von grundsätzlich 35 v.H., im Bereich des Vertriebs von bis zu 40 v.H. der Gesamtvergütung. Der Maximalwert wurde in keinem Fall erreicht.

Alle unbefristet angestellten Beschäftigten der LBS erhalten nach Ende der Probezeit Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Neben der oben beschriebenen Vergütung gewährt die LBS diverse betriebliche, teils steuerpflichtige, teils steuerfreie Nebenleistungen. Diese Leistungen sind in der Regel abhängig von bestimmten Bedingungen und werden allen Beschäftigten gewährt, die diese Bedingungen erfüllen. Beide Vergütungsarten bieten keine Anreize zur Eingehung von Risiken.

Für die Regelung der Vertragsbedingungen der Mitglieder des Vorstands der LBS und damit auch für die Regelung der Vorstandsvergütung ist der Hauptausschuss der LBS zuständig. Das Festgehalt besteht aus dem Grundbetrag und der allgemeinen Zulage; darüber hinaus stehen den Vorstandsmitgliedern Dienstwagen zur Wahrnehmung der Dienstgeschäfte und zur privaten Nutzung zur Verfügung. Den Vorstandsmitgliedern kann nach Ablauf des Geschäftsjahres aufgrund einer individuellen erfolgs- und leistungsbezogenen Beurteilung unter Beachtung des Unternehmenszwecks eine individuelle Leistungszulage von bis zu 15 v. H. des am 31. Dezember des abgelaufenen Geschäftsjahres zustehenden Grundbetrages gewährt werden.

Die LBS hat nur einen einzigen Geschäftsbereich. Sie ist ein Spezialkreditinstitut und betreibt ausschließlich das Bauspargeschäft sowie die nach dem Bausparkassengesetz zulässigen Neben- und Hilfgeschäfte. Im Geschäftsjahr 2020 wurden folgende Vergütungen gewährt:

Gruppe	Vergütung Fix	Variable Vergütung	
		Zahlungen	Anzahl der Begünstigten
An Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts hat*	2,7 Mio. €	0,32 Mio. €	11
An die außertariflichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und an die Vorstandsmitglieder	21,0 Mio. €	1,7 Mio. €	136
An alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkl. Vorstandsmitglieder, Freigestellte, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter	59,4 Mio. €	2,0 Mio. €	314

In den vorgenannten Beträgen sind Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur Sozialversicherung sowie einzelne Leistungen der Gesundheitsfürsorge nicht enthalten. Diese Leistungen beruhen auf gesetzlichen Grundlagen und geben keine Anreize, die zu Risiken für die LBS führen.

Aufsichtsorgane der LBS sind der Verwaltungsrat, der Hauptausschuss sowie der Risiko- und Prüfungsausschuss. Die Vergütung der Mitglieder der Aufsichtsgremien setzt die Trägerversammlung fest. Deren Bezüge für ihre Tätigkeit in den Aufsichtsorganen der LBS sind in den Ausführungen zum Transparenzgesetz im Anhang des Geschäftsberichtes veröffentlicht. Es werden keine variablen Bezüge gewährt,

Interessenkonflikte aufgrund der Ausgestaltung der Bezüge können nicht entstehen.

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

*Die Vergütungen der Geschäftsleiter sind in den Ausführungen zum Transparenzgesetz im Anhang des Geschäftsberichtes veröffentlicht. Die variable Vergütung wird in Bargeld gewährt, Zurückbehaltungen, Neueinstellungsprämien und Abfindungen existieren nicht bzw. wurden nicht gewährt.