

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, den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung offenzulegen.

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 2022 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	2,1 Mio. €	0,32 Mio. €	9
An die außertariflichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und an die Vorstandsmitglieder	18,3 Mio. €	1,7 Mio. €	137
An alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkl. Vorstandsmitglieder, Freigestellte, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter	50,9 Mio. €	2,0 Mio. €	489

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.

Des Weiteren hat die LBS gem. Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) bestimmte Informationen in Bezug auf die Vergütungspolitik und -praxis für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt (Risikoträger), offenzulegen. Die Offenlegung der Vergütungspolitik und -praxis für Risikoträger hat in einer der Größe, der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der Tätigkeiten des Instituts entsprechenden Weise zu erfolgen (Art. 450 Abs. 2 der o.g. EU-Verordnung).

Nicht börsennotierte andere Institute wie die LBS West legen gemäß Art. 433c Abs. 2 Buchstabe f CRR die Angaben nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben a bis d und h bis k CRR offen.

Gem. Art 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 hat die Offenlegung unter Verwendung der **Tabelle EU REMA** im Anhang dieser Verordnung zu erfolgen.

Tabelle EU REMA – Vergütungspolitik: Zentrale Merkmale der Vergütungspolitik und wie diese umgesetzt wird.

a) Informationen über die für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien

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

Der Vorstand informiert den Verwaltungsrat jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der LBS. Das für die Vergütungsaufsicht verantwortliche Hauptgremium ist der Verwaltungsrat. 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). Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme von Vorstand und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere für die Leiterinnen und Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie der Risikoträgerinnen und Risikoträger. Der Verwaltungsrat und der Hauptausschuss überprüfen einmal im Jahr die Angemessenheit der Vergütungssysteme, wozu auch die Prüfung der Vergütungssysteme der Risikoträgerinnen und Risikoträger gehört. Der Hauptausschuss hat sechs Mitglieder, die auch Mitglieder des Verwaltungsrates sind. Externe Beraterinnen oder Berater und Interessengruppen sind in das Vergütungssystem der LBS nicht eingebunden. Der Geltungsbereich der Vergütungspolitik umfasst die gesamte LBS.

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.

In der LBS gelten gem. § 25a Abs. 5b KWG als Risikoträger die Leiterinnen und Leiter der Hauptabteilungen

- Unternehmensstrategie
- Interne Revision
- Personal/Wirtschaftsdienste
- Prozessmanagement/Digitalisierung/IT
- Spar- und Finanzierungskunden
- Gesamtbanksteuerung (dieser ist auch Leiter Risikocontrollingfunktion)
- Vertrieb

Darüber hinaus gelten als Risikoträger gem. § 25a Abs. 5b KWG der Leiter Handel, der Leiter Rechnungswesen (Managementverantwortung für Kontrollfunktion Marktfolge Handel) bis 30.09.2021 sowie der Leiter Compliance.

Gemäß § 1 Abs. 21 KWG gelten in der LBS zwingend als Risikoträger

- die Vorstandsmitglieder und
- die Mitglieder des Verwaltungsrates.

b) Angaben zu Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems für identifizierte Mitarbeiter

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. Die Risikoträgerinnen und Risikoträger sind außertariflich beschäftigt.

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 – nicht jedoch für die als Risikoträger identifizierte Mitarbeiter – werden zusätzlich quantitative und qualitative Erfolgsparameter festgelegt, die jedoch aufgrund der Geschäftsstruktur der LBS keine Anreize zur Eingehung hoher Risiken darstellen. Eine Ex-ante oder Ex-post-Risikoanpassung erfolgt nicht.

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 Eigenkapital-Rendite, 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 individuelle Leistungen und Unternehmenserfolg berücksichtigt werden. Sie steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Gremien der LBS.

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 Vergütungspolitik für den Verwaltungsrat legt die Trägerversammlung fest, die für den Vorstand der Hauptausschuss.

Die Vergütungspolitik für die übrigen als Risikoträger identifizierten Mitarbeiter wird vom Vorstand vorgenommen, unterstützt durch den Bereich Personal und unter Beteiligung der Kontrolleinheiten.

Die Vergütungsstrategie und daraus folgend die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in der Geschäftsstrategie der LBS niedergelegten Ziele ausgerichtet.

Der Hauptausschuss in seiner Funktion als Vergütungskontrollausschuss hat im letzten Jahr die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Mitarbeiter überprüft, insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungen für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie solcher Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des

Instituts haben.

Der Vorstand hat die Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter überprüft. Eine Änderung hat sich durch Umsetzung des § 1a Abs. 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung -BetrAVG- (Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung) ergeben.

Durch die Struktur der Vergütung ist sichergestellt, dass die internen Kontrollfunktionen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Bereichen vergütet werden.

Garantierte variable Vergütungen und Abfindungen werden nicht gewährt.

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

Die Vergütungsverfahren enthalten keine Anreize zur Eingehung von Risiken. Eine laufende Anpassung an veränderte Risikosituationen der LBS ist daher nicht erforderlich. Für die Risikoträger werden keine Erfolgsparameter festgelegt.

- d) Die gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g CRD festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil

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.

- e) Beschreibung der Art und Weise, in der das Institut sich bemüht, das Ergebnis während des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung zu verknüpfen

Aufgrund der Struktur des Geschäfts der LBS, welches im Wesentlichen aus dem Abschluss von Bausparverträgen und der Vergabe von Darlehen für wohnungswirtschaftliche Zwecke besteht, bestehen keine Anreize zur Eingehung hoher Risiken. Daher existieren keine besonderen Verfahren, um das Ergebnis während des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung zu verknüpfen.

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 Eigenkapital-Rendite, 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 individuelle Leistungen und Unternehmenserfolg berücksichtigt werden. Sie steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Gremien der LBS.

- f) Beschreibung der Art und Weise, wie das Institut die Vergütung an das langfristige Ergebnis anzupassen sucht

Aufgrund der Ausgestaltung des Vergütungssystems der LBS (siehe e)) gibt es keine Mechanismen zur Anpassung der Vergütungszahlungen an das langfristige Ergebnis der LBS.

- g) Beschreibung der wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Bestandteilen und sonstige Sachleistungen gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe f CRR:

Die Ausgestaltung der variablen Bestandteile der Vergütung ist oben (siehe b)) beschrieben. Variable Vergütungen werden ausschließlich in Geldleistungen gewährt.

- h) Offenlegung der Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung

Leitungsorgane der LBS sind der Vorstand und der Verwaltungsrat nebst der aus der Mitte des Verwaltungsrates gebildeten Ausschüsse.

Die Vergütungen der Geschäftsleiter sind auch in den Ausführungen zum Transparenzgesetz (besondere Vorgaben im Sparkassengesetz des Landes Nordrhein-Westfalen) im Anhang des Geschäftsberichtes der LBS veröffentlicht. Die variable Vergütung werden als monetäre Vergütung gewährt, Zurückbehaltungen, Neueinstellungsprämien und Abfindungen existieren nicht bzw. wurden nicht gewährt.

Aufsichtsorgane der LBS sind der Verwaltungsrat, der Hauptausschuss sowie der Risiko- und Prüfungsausschuss. Die Vergütung der Mitglieder der Aufsichtsorgane setzt die Trägerversammlung fest. Deren Bezüge für ihre Tätigkeit in den Aufsichtsorganen der LBS sind auch in den Ausführungen zum Transparenzgesetz (besondere Vorgaben im Sparkassengesetz des Landes Nordrhein-Westfalen) im Anhang des Geschäftsberichtes veröffentlicht. Es werden keine variablen Bezüge gewährt, Interessenkonflikte aufgrund der Ausgestaltung der Bezüge können nicht entstehen.

- i) Gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe k CRR Angaben dazu, ob für das Institut eine Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD gilt

Die Vorschriften der Artikel 94 Absatz 1 Buchstaben l und m sind nicht einschlägig. Daher wendet die LBS die Ausnahmen nach Artikel 94 Absatz 3 nicht an.

- j) Große Institute liefern gemäß Artikel 450 Absatz 2 CRR quantitative Angaben zur Vergütung ihres kollektiven Leitungsorgans und differenzieren dabei nach geschäftsführenden und nicht-geschäftsführenden Mitgliedern

Die LBS ist kein großes Institut (vgl. Art. 4 Nr. 146 der CRR - EU 575/2013).

Die **quantitativen Angaben** erfolgen gem. Art 17 Buchstabe b bis e der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 unter Verwendung der **Tabellen EU REM1 bis REM5** in Anhang XXXIII derselben Verordnung nach Maßgabe der Erläuterungen in Anhang XXXIV derselben Verordnung.

Meldebogen EU REM1: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

		a	b	c	d	
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglie- der der Ge- schäftsleitung	Sonstige iden- tifizierte Mitar- beiter	
1	Feste Ver- gütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	17	3	0	9
2		Feste Vergütung insgesamt	0,226	2,006	0	2,1
3		Davon: monetäre Vergütung		2,006	0	2,1
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwer- tige Beteiligungen	0	0	0	0
5		Davon: an Anteile geknüpfte In- strumente oder gleichwertige nicht li- quiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0
EU-5x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0
8	(Gilt nicht in der EU)					
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	3	0	9
10		Variable Vergütung insgesamt	0	0,185	0	0,32
11		Davon: monetäre Vergütung	0	0,185	0	0,32
12		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwer- tige Beteiligungen	0	0	0	0
EU-14a		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte In- strumente oder gleichwertige nicht li- quiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0
EU-14b		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
EU-14x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
EU-14y		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
15	Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0	
16	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0	
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)			2,191		2,43

Meldebogen EU REM2: Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

	a	b	c	d	
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	
	Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0	0
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	0	0	0	0
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0	0	0	0
	Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0	0
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0	0
	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0	0
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0	0
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0	0	0
9	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	0	0
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	0	0	0

15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	0	0
20	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Gesamtbetrag	0	0	0	0	0	0	0	0

Meldebogen EU REM4: Vergütungen 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
x	Diese Liste ist verlängerbar, sollten weitere Vergütungsstufen benötigt werden.	