

Offenlegungsbericht der L-Bank 2022

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Inhalt

Geschäftsstrategische Grundlagen	03
Governance-Struktur	04
Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze	05
Änderungen an der Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Jahr 2022	06
Vergütungssystem	06
Vergütung für das Geschäftsjahr 2022	08
Vergütungsbegriff	08
Gesamtbetrag aller Vergütungen (gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV)	08

Offenlegungsbericht der L-Bank 2022 gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Die L-Bank ist seit dem Inkrafttreten der Förderbankenausnahme aus dem Anwendungsbereich der Europäischen Bankenregulierung ausgenommen. Damit werden seitens des Europäischen Gesetzgebers die geschäftsmodell-spezifischen Besonderheiten der L-Bank anerkannt und wird dem Umstand Rechnung getragen, dass von ihrem Geschäftsmodell, ihrem Risikoprofil und ihrem Haftungssystem keine Gefahren für die Stabilität der Finanzmärkte ausgehen. Intendiertes Ziel war es auch, damit die hohe Aufwandsbelastung der Förderbanken durch die europäische Finanzmarktregulierung, die zu Lasten ihrer Förderfähigkeit ging, zu beseitigen.

Mit Inkrafttreten des Risikoreduzierungs-gesetzes (RiG) gilt die L-Bank nach § 2 Abs. 9i KWG als bedeutend im Sinne der InstitutsVergV, da ihre Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten vier abgeschlossenen Geschäftsjahre 70 Milliarden Euro überschritten hat.

Geschäftsstrategische Grundlagen

Die L-Bank ist das Förderinstitut des Landes Baden-Württemberg. Ihre Geschäftstätigkeit wird von dem gesetzlichen Auftrag bestimmt, das Land bei der Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben, insbesondere in den Bereichen der Struktur-, Wirtschafts- und Sozialpolitik, zu unterstützen und dabei Fördermaßnahmen im Einklang mit den Beihilfavorschriften der Europäischen Union zu verwalten und durchzuführen.

Das Risikoprofil der L-Bank wird in hohem Maße von den Förderprogrammen bestimmt. Da die L-Bank als Landesförderinstitut der nachhaltigen Entwicklung des Bundeslandes Baden-Württemberg verpflichtet ist und sich in einem fest vorgegebenen Rahmen bewegt, sind nur genau definierte Geschäftsaktivitäten zur Umsetzung wirtschafts- und förderpolitischer Ziele zugelassen. Ihre Geschäftsaktivitäten sind in Baden-Württemberg verankert.

Das Geschäftsmodell der L-Bank ist dadurch geprägt, dass große Teile ihrer Tätigkeit vom Förderauftrag bestimmt sind und sich damit einer aktiven Steuerung im Wesentlichen entziehen. Ihre Gesamtbankentwicklung – und damit auch die Entwicklung der Kennzahlen – hängt in hohem Maße von Programmvorgaben ab, die das Land Baden-Württemberg an die L-Bank stellt und die daher nicht nachhaltig durch einzelne Beschäftigte beeinflussbar sind.

Governance-Struktur

Alleiniger Anteilseigner ist das Land Baden-Württemberg. Der Verwaltungsrat als Aufsichtsorgan bestimmt die Richtlinien für die Geschäftstätigkeit der L-Bank und überwacht den Vorstand. Er beschließt die Grundsätze der Beschäftigungsverhältnisse der Bediensteten. Der Verwaltungsrat kann Aufgaben auf Ausschüsse übertragen. Neben dem Personalausschuss, der die Aufgaben des Nominierungsausschusses innehat, hat der Verwaltungsrat einen Vergütungskontrollausschuss, einen Prüfungsausschuss und einen Risikoausschuss eingerichtet. Die Vorsitzenden der Ausschüsse informieren den Verwaltungsrat regelmäßig über die Tätigkeit der Ausschüsse. Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden von der Landesregierung auf die Dauer von fünf Jahren bestellt. Die zwei Vorsitzenden der örtlichen Personalratsgremien und der oder die Vorsitzende des Gesamtpersonalrats sind beratende Mitglieder. Der Vergütungskontrollausschuss kommt den Aufgaben nach § 25d Abs. 12 KWG sowie den weiteren einschlägigen gesetzlichen und bankaufsichtlichen Vorgaben in ihren jeweils geltenden Fassungen nach. Er besteht aus fünf Mitgliedern, und zwar dem oder der stellvertretenden Vorsitzenden des Risikoausschusses sowie vier Mitgliedern, die vom Verwaltungsrat aus dem Kreis seiner Mitglieder berufen werden. Der oder die Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses und seine oder ihre Stellvertretung werden vom Verwaltungsrat berufen. Mindestens ein Mitglied des Vergütungskontrollausschusses muss über Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und -controlling verfügen, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie und an der Eigenmittelausstattung der Bank.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Verwaltungsrat unter anderem bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und der Belegschaft und nimmt die Aufgaben der weiteren einschlägigen gesetzlichen und bankaufsichtlichen Vorgaben wahr.

Bei der Erfüllung seiner Aufgaben wird der Vergütungskontrollausschuss von dem oder der Vergütungsbeauftragten der L-Bank unterstützt. Er oder sie erstellt anlassbezogen, mindestens einmal jährlich, einen Vergütungskontrollbericht und legt diesen dem Vorstand, dem Verwaltungsrat und dem Vergütungskontrollausschuss vor. Die Tätigkeit des oder der Vergütungsbeauftragten wird in der L-Bank durch den stellvertretenden Leiter des Bereichs Rechnungswesen wahrgenommen. Er verfügt aufgrund seiner langjährigen Leitungsfunktionen im Controlling und Rechnungswesen und durch die vorhergehende Tätigkeit als stellvertretender Vergütungsbeauftragter über die geforderten Qualifikationen. Die Funktion des oder der stellvertretenden Vergütungsbeauftragten übernimmt der stellvertretende Leiter des Bereichs Treasury.

Der oder die Vergütungsbeauftragte und seine oder ihre Stellvertretung sind nicht in Vollzeit tätig. Die L-Bank hat die Notwendigkeit einer Exklusivtätigkeit in Vollzeit im Rahmen einer risikoorientierten Gesamtbetrachtung des tatsächlichen Verantwortungsbereichs geprüft. Sie hält aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und der Risikoneutralität der Vergütungssysteme eine Beschäftigung des oder der Vergütungsbeauftragten in Vollzeit für nicht erforderlich.

Der Personalbereich prüft anlassbezogen, mindestens jedoch einmal jährlich, die Kompatibilität der Vergütungssysteme mit der Geschäftsstrategie und der Risikostrategie der Bank.

Nach Absprache mit der BaFin und nach Entscheidung des Personalausschusses vergütet die L-Bank aufgrund ihres gesetzlich normierten Geschäftsrahmens ausschließlich fix und verzichtet somit vollständig auf variable Vergütungselemente. Die Zulässigkeit des Verzichts auf eine variable Vergütung bei Förderinstituten wurde durch die Auslegungshilfe zur InstitutsVergV bestätigt.

Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze

Ziel der Bank ist es, Vergütungsmodelle anzuwenden, die aufgrund ihrer Konzeption keine Anreizwirkungen schaffen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Durch ein reines Fixvergütungssystem bleibt die Risikoneutralität der Vergütungssysteme gewahrt.

Ein fixes Vergütungssystem unterstützt die Geschäftsstrategie der L-Bank, die in eng abgegrenzten, staatlich reglementierten Geschäftsfeldern tätig ist und bei der Einzelpersonen durch ihr Handeln die Ergebnisse nicht signifikant verändern können.

Die Handlungsspielräume der Bank bei der Gestaltung der Förderprogramme sind gering. Die einheitliche Ausgestaltung des Vergütungssystems über alle Ebenen erhöht die Transparenz und die Akzeptanz des Vergütungssystems bei allen Beteiligten.

Die Unternehmenskultur als Grundgesamtheit gemeinsamer Werte, Normen und Einstellungen prägt die Entscheidungen, die Handlungen und das Verhalten der Mitarbeitenden. Die Vergütungssysteme der L-Bank stehen mit der Unternehmenskultur, insbesondere der Risikokultur, im Einklang. Das reine Fixvergütungssystem der Bank trägt dazu bei, dass keine Fehlanreize gesetzt werden, sondern ein ethisch und ökonomisch wünschenswertes Verhalten im Vordergrund steht.

Die Risikokultur wird in hohem Maße von den Förderprogrammen des Landes bestimmt. Sie ist Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und beinhaltet auch den kritischen Dialog innerhalb des Instituts, der von den Führungsebenen entsprechend gefördert wird.

Der Ethik- und Verhaltenskodex der L-Bank formuliert verbindliche Leitsätze zu Integrität, Verhalten, Zusammenarbeit, tolerantem und respektvollem Umgang sowie offener und ehrlicher Kommunikation. Das Kompetenzprofil der L-Bank definiert die wichtigsten Kompetenzen, die die Grundlagen für die Gestaltung einer von Wertschätzung, Respekt, Vertrauen und Verlässlichkeit geprägten Unternehmenskultur darstellen.

Die Vergütungsstrategie der L-Bank, die daraus abgeleiteten Vergütungssysteme und Vergütungsparameter orientieren sich, unter Berücksichtigung der in der Geschäfts- und in der Risikostrategie niedergelegten Ziele, an folgenden sechs Grundsätzen:

1. Angemessenheit

Die Angemessenheit der Vergütung bemisst sich an der Qualifikation und der Fachkenntnis einer Person. Eine anforderungsgerechte und marktkonforme Vergütung, die keine Fehlanreize setzt, gekoppelt an die Qualifikation und die Relevanz dieser Qualifikation für die L-Bank, motiviert nachhaltig. Im tariflichen Bereich wird die Angemessenheit durch eine Stellenbewertung gemäß § 6 des Manteltarifvertrags für das Bankgewerbe gewährleistet. Im außertariflichen Bereich belegen jährliche Vergütungsvergleiche die Angemessenheit.

2. Marktgerechtigkeit

Zur Sicherung der Arbeitgeberattraktivität am Arbeitsmarkt müssen Vergütungssysteme marktgerecht ausgestaltet sein. Um eine zeitnahe Rekrutierung qualifizierter Fach- und Führungskräfte sicherzustellen, orientiert sich die L-Bank an den branchenüblichen Vergütungen, mindestens jedoch an den regionalen Märkten Karlsruhe und Stuttgart.

3. Nachhaltigkeit

Ein auf eine nachhaltige Entwicklung der L-Bank und des Landes Baden-Württemberg ausgerichtetes Handeln ergibt sich aus dem gesetzlichen Förderauftrag der Bank und stellt die Grundlage der Geschäftstätigkeit dar. Für die L-Bank ist Nachhaltigkeit ein unternehmerisches Prinzip. Vergütung soll nachhaltig motivieren und positive Verhaltensanreize setzen. Nachhaltig engagierte Mitarbeitende sind ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Bank.

4. Risikoneutralität

Die L-Bank verfügt über risikoneutrale Vergütungssysteme. Das Vergütungssystem der L-Bank schafft aufgrund seiner Konzeption keine negativen Anreizwirkungen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Das reine Fixvergütungssystem hat keine Auswirkungen auf die Vermögens-, Ertrags- und Liquiditätslage der L-Bank und ist auch daher risikoneutral.

5. Transparenz

Das Vergütungssystem der L-Bank ist nachvollziehbar und transparent. Die Vergütungssystematik ist vom Vorstand bis zu den Banktarif-Angestellten einheitlich. Die Vergütungsparameter sind den Beschäftigten bekannt, über alle Ebenen offengelegt und jederzeit in den Organisationsrichtlinien des Instituts einsehbar.

6. Geschlechtsneutralität

Die Vergütungssysteme der L-Bank sind geschlechtsneutral. Eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts ist bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen.

Änderungen an der Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Jahr 2022

An der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der L-Bank wurden im Jahr 2022 keine wesentlichen Änderungen vorgenommen. Es wurden zwei tarifliche Einmalzahlungen ausgeschüttet, die nach den Regelungen der InstitutsVergV als fixe Vergütung einzustufen sind.

Vergütungssystem

Das Vergütungssystem ist für alle Beschäftigten einschließlich des Vorstands einheitlich ausgestaltet. Es besteht aus einer versorgungsfähigen Grundvergütung und einer nicht versorgungsfähigen fixen Zulage.

Die Mehrheit der Beschäftigten der L-Bank wird tarifvertraglich vergütet. Die tarifliche Grundvergütung ergibt sich aus dem jeweiligen Gehaltstarifvertrag. Sie bestimmt sich nach der Tarifgruppe und nach der altersabhängigen Berufsjahresstufe.

AT-Stellen werden in der L-Bank auf der Grundlage der Kriterien Wissen, Problemlösung, Kommunikation, Verantwortung sowie Personalführung bewertet.

Die Beschäftigten der L-Bank im tariflichen und außertariflichen Bereich können neben ihrer Grundvergütung eine monatliche fixe Zulage erhalten. Bei der monatlichen fixen Zulage handelt es sich um eine ermessensunabhängige Vergütung, die bezüglich Bedingungen und Höhe festgelegt und unwiderruflich ist. Sie kann von der L-Bank nicht einseitig verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden und ist nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet. Die Erhöhung einer fixen Zulage erfolgt dauerhaft. Sie ist mehrheitlich dynamisiert nach Tarifvertrag.

Die Beschäftigten der Kontrolleinheiten werden ebenfalls ausschließlich fix vergütet.

Alle Mitarbeitenden der L-Bank erhalten daneben eine betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage einer unternehmensweiten, unmittelbaren Versorgungszusage, basierend auf Kapitalbausteinen.

Die Vergütung des Vorstands setzt sich ebenfalls aus einer Grundvergütung und einer fixen Zulage zusammen. Die fixe Zulage des Vorstands ist nicht versorgungsfähig und, wie die Grundvergütung, nicht dynamisiert. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird jährlich überprüft. Der Vorstand erhält eine betriebliche Altersversorgung auf Basis der für die Beschäftigten geltenden Regelungen. Die Vergütung des Vorstands hat darüber hinaus den Anforderungen des Public-Corporate-Governance-Kodex des Landes Baden-Württemberg zu genügen.

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird vom Land Baden-Württemberg, vertreten durch das für die Beteiligungsverwaltung zuständige Ministerium, auf Vorschlag des Verwaltungsrats beschlossen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine feste Vergütung, ein Sitzungsentgelt sowie Ersatz ihrer Auslagen. Die Vergütung wird unabhängig von der Geschäftsentwicklung der L-Bank gezahlt. Das Vergütungssystem des Verwaltungsrats erzeugt somit im Hinblick auf die wirksame Wahrnehmung der Überwachungsfunktion keine Interessenskonflikte. Für einzelne Mitglieder des Verwaltungsrats besteht zudem eine Pflicht zur Ablieferung der Vergütung an das Land Baden-Württemberg. Die Vergütung des Verwaltungsrats hat ebenfalls den Anforderungen des Public-Corporate-Governance-Kodex des Landes Baden-Württemberg zu genügen.

Neueinstellungsprämien werden in der L-Bank nicht gezahlt. Für die Bemessung von Abfindungen, Vorruhestands- und Altersteilzeitleistungen sowie zur Vergütung bei Freistellungsvereinbarungen hat die L-Bank ein Rahmenkonzept auf der Grundlage von § 11 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV erstellt, in dem auch die prozessualen Abläufe definiert sind.

Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Vergütungsbegriff

Der Vergütungsbegriff der InstitutsVergV umfasst neben finanziellen Leistungen auch geldwerte Vorteile und Sachbezüge jeder Art, die Beschäftigte im Hinblick auf ihre berufliche Leistung auch von Dritten erhalten. Dies schließt Leistungen zur Altersvorsorge ein. Die betriebliche Altersvorsorge ist für alle Beschäftigten einschließlich des Vorstands auf der Basis von Dienstvereinbarungen geregelt. Die Vergütungen der Beschäftigten und Vorstände sind im Arbeitsvertrag, in Dienstvereinbarungen und in innerbetrieblichen Anordnungen geregelt.

Gesamtbetrag aller Vergütungen (gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV)

Unterteilt nach den Unternehmensbereichen (UB), entsprechend dem Geschäftsverteilungsplan der Bank zum Stichtag 31. Dezember 2022, stellt sich der Gesamtbetrag der Vergütungen wie folgt dar:

2022	Verwaltungsrat	Vorstand	Unternehmensbereiche		
			UB I	UB II	UB III
Gesamtzahl der Mitglieder	18				
Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Köpfe)		3	514	400	640
Gesamtzahl der Mitarbeitenden in Vollzeitäquivalenten		3,0	476,23	364,1	538,1
Gesamte Vergütung in TEUR ¹	190	1.737	36.642	26.350	35.280
Davon fixe Vergütung in TEUR ¹	190	1.737	36.556	26.033	34.978
Davon Sonstiges ²	–	–	86	317	302

¹ Inklusive Sachleistungen, geldwerter Vorteile, Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, Beihilfezahlungen und Zuflusskomponenten zur betrieblichen Altersversorgung. Über die Zuflusskomponenten hinaus fließen in den Personalaufwand aus der betrieblichen Altersversorgung noch eine versicherungsmathematische Komponente in Höhe von 7.347 TEUR und in den gesamten Pensionsaufwand noch Zinsaufwände in Höhe von 11.041 TEUR ein. Ohne Vergütung von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstand. ² Vergütungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen von Vorruhestandsvereinbarungen und Freistellungen.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der L-Bank sowie des Verwaltungsrats kann dem [Corporate-Governance-Bericht 2022](#) entnommen werden.

In der L-Bank wird eine Vergütung von 1 Mio. Euro oder mehr an eine einzelne Person nicht gezahlt.

Datum der Veröffentlichung des Offenlegungsberichts 2022: 30. April 2023

Herausgeber:
L-Bank

Schlossplatz Tel. 0721 150-0
76113 Karlsruhe Fax 0721 150-1001

Börsenplatz 1 Tel. 0711 122-0
70174 Stuttgart Fax 0711 122-2112

www.l-bank.de