

Offenlegungsbericht der L-Bank 2020

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Inhalt

Geschäftsstrategische Grundlagen	03
Governance-Struktur	03
Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze	05
Ausblick	06
Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Jahr 2020	06
Vergütungssystem	07
Vergütung für das Geschäftsjahr 2020	08
Vergütungsbegriff	08
Gesamtbetrag aller Vergütungen (gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV)	08

Offenlegungsbericht der L-Bank 2020 gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Die L-Bank ist seit dem Inkrafttreten der Förderbankenausnahme am 27. Juni 2019 aus dem Anwendungsbereich der Europäischen Bankenregulierung ausgenommen. Damit werden seitens des Europäischen Gesetzgebers die geschäftsmodell-spezifischen Besonderheiten der L-Bank anerkannt und dem Umstand wird 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.

Die L-Bank galt im Geschäftsjahr 2020 nicht als bedeutendes Institut gemäß § 25n Abs. 2 Nr. 1 KWG (a. F.). Mittels einer eigenverantwortlich durchgeführten Risikoanalyse (§ 25n Abs. 5 KWG, a. F.) hat die L-Bank der Deutschen Bundesbank und der BaFin nachgewiesen, dass die Regelvermutung, wonach Banken mit einer Bilanzsumme von durchschnittlich über 15 Mrd. EUR grundsätzlich als bedeutend anzusehen sind, der besonderen Aufgabenstellung sowie den Risiko- und Vergütungsstrukturen der L-Bank als Förderbank nicht gerecht wird. Diese Einstufung wurde von Seiten der Aufsicht bestätigt.

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 den einzelnen Mitarbeiter 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 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 Vorsitzenden des Risikoausschusses sowie vier Mitgliedern, die vom Verwaltungsrat aus dem Kreis seiner Mitglieder berufen werden. Der Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses und sein Stellvertreter 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 Mitarbeiter und nimmt die Aufgaben der weiteren einschlägigen gesetzlichen und bankaufsichtlichen Vorgaben wahr.

Der Verwaltungsrat der L-Bank tagte im Geschäftsjahr 2020 dreimal, der Personalausschuss kam zweimal in Klausur zusammen. Der Vergütungskontrollausschuss hat im Berichtsjahr eine Sitzung abgehalten.

Bei der Erfüllung seiner Aufgaben wird der Vergütungskontrollausschuss vom Vergütungsbeauftragten der L-Bank unterstützt. Er erstellt, anlassbezogen, mindestens einmal jährlich, einen Vergütungskontrollbericht und legt diesen dem Vorstand, dem Verwaltungsrat und dem Vergütungskontrollausschuss vor. Die Tätigkeit des Vergütungsbeauftragten wird in der L-Bank durch den Leiter des Bereichs Services wahrgenommen. Er ist unmittelbar unterhalb des Vorstands angesiedelt und verfügt aufgrund langjähriger Leitungsfunktionen im Personalwesen und im Risikocontrolling über die geforderten Qualifikationen. Zum stellvertretenden Vergütungsbeauftragten war im Geschäftsjahr der stellvertretende Leiter des Bereichs Controlling ernannt.

Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter 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 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 seit dem 1. Januar 2015 ausschließlich fix und verzichtet somit vollständig auf variable Vergütungselemente. Die Zulässigkeit des Verzichts auf eine variable Vergütung bei Förderinstituten wurde durch die am 15. Februar 2018 veröffentlichte Auslegungshilfe zur InstitutsVergV bestätigt.

Die Umstellung auf das rein fixe Vergütungsmodell erfolgte im Rahmen einer Dienstvereinbarung bzw. auf Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen.

Bei der Konzeption und Umsetzung des neuen Vergütungsmodells wurde die Bank von der Personalberatung WillisTowersWatson unterstützt. Die Anwaltskanzlei C'M'S Hasche Sigle, Stuttgart, war mit der juristischen Expertise beauftragt.

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, welche in eng abgegrenzten, staatlich reglementierten Geschäftsfeldern tätig ist und bei der der Einzelne durch sein Handeln die Ergebnisse nicht signifikant verändern kann.

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 Mitarbeiter. 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 fünf Grundsätzen:

1. Angemessenheit

Die Angemessenheit der Vergütung misst sich an der Qualifikation und der Fachkenntnis des Einzelnen. 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. Zukünftig wird Vergütung noch mehr als bisher zum Wettbewerbsfaktor im Employer Branding, da aufgrund des Fachkräftemangels die Akquisition hochqualifizierten Personals, insbesondere in Spezialistenfunktionen, für die L-Bank zunehmend schwieriger wird.

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, das sie in einem eigenen Nachhaltigkeitskodex und in Nachhaltigkeitsleitlinien festgehalten hat. Vergütung soll nachhaltig motivieren und positive Verhaltensanreize setzen. Nachhaltig engagierte Mitarbeiter 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 zum Banktarif-Angestellten einheitlich. Die Vergütungsparameter sind den Mitarbeitern bekannt, über alle Ebenen offengelegt und jederzeit in den Organisationsrichtlinien sowie auf der Homepage des Instituts einsehbar.

Ausblick

Am 29. Dezember 2020 ist das Risikoreduzierungs-gesetz (RiG) in Kraft getreten. Mit dem neu in das Kreditwesengesetz (KWG) eingeführten § 2 Abs. 9i gilt die L-Bank seit diesem Zeitpunkt wieder als bedeutend im Sinne der InstitutsVergV, da ihre Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten vier abgeschlossenen Geschäftsjahre 70 Mrd. Euro überschritten hat.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Jahr 2020

Im Januar 2020 hat die L-Bank ein neues Stellenbewertungssystem für AT-Angestellte eingeführt. Ziel ist es, die Transparenz der Vergütung für die AT-Angestellten noch weiter zu erhöhen. Zur neuen Systematik wurde mit dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung geschlossen und in der schriftlich fixierten Ordnung der L-Bank veröffentlicht.

Vergütungssystem

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

Die Mehrheit der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter der Kontrolleinheiten werden ebenfalls ausschließlich fix vergütet.

Die Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 2020

Vergütungsbegriff

Mit Inkrafttreten der novellierten InstitutsVergV wurde der Vergütungsbegriff erweitert. Er umfasst neben finanziellen Leistungen geldwerte Vorteile und Sachbezüge jeder Art, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Leistung auch von Dritten erhält. Dies schließt Leistungen zur Altersvorsorge ein. Die betriebliche Altersvorsorge ist für alle Mitarbeiter, einschließlich des Vorstands, auf der Basis von Dienstvereinbarungen geregelt. Die Vergütungen der Mitarbeiter 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 2020, stellt sich der Gesamtbetrag der Vergütungen wie folgt dar:

2020	Unternehmensbereiche					
	Verwaltungsrat	Vorstand	UB I	UB II	UB III	UB IV
Gesamtzahl der Mitglieder	18					
Gesamtzahl der Mitarbeiter (Köpfe)		4	544	478	165	195
Gesamtzahl der Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten		4,0	496,9	437,8	156,8	173,1
Gesamte Vergütung in TEUR ¹	186	2.347	32.470	34.592	9.999	14.223
Davon fixe Vergütung in TEUR ¹	186	2.347	32.086	34.565	9.999	14.223
Davon Sonstiges ²	–	–	384	27	–	–

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 13.144 TEUR und in den gesamten Pensionsaufwand noch Zinsaufwände in Höhe von 26.758 TEUR ein. Ohne Vergütung von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstand.

² Vergütungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen von Vorruhestandsvereinbarungen und Freistellungen.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der L-Bank sowie des Verwaltungsrats kann dem [Corporate-Governance-Bericht 2020](#) entnommen werden.

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

Datum der Veröffentlichung des Offenlegungsberichts 2020: 30. April 2021

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