

Informationen gemäß Art. 5 Abs. 1 Verordnung (EU) 2019/2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor

# Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in unserer Vergütungspolitik.

Die Konzernvergütungsstrategie leitet sich aus den Geschäfts- und Risikostrategien sowie der HR-Strategie ab und setzt somit deren strategische Vorgaben unter Berücksichtigung des regulatorischen Rahmens in die Vergütungssysteme und -prozesse der LBBW um. Die LBBW gewährt im Marktvergleich angemessene (fixe und variable) Vergütungen und Nebenleistungen. Die Vergütungssysteme sind so gestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden.

Die Fixvergütung richtet sich grundsätzlich nach der ausgeübten Funktion und nach deren Wertigkeit entsprechend den gültigen Tarifverträgen bzw. im außertariflichen Bereich den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind unter anderem die Aufgaben und Anforderungen der Stelle, die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten der Beschäftigten sowie die nachhaltige individuelle Leistung. Durch die Höhe der Fixvergütung wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht. Die LBBW verfolgt das Ziel, marktgerechte (AT) bzw. tarifkonforme (Tarifangestellte) Fixvergütungen zu gewähren. Hierzu finden die einschlägigen Tarifverträge (z. B. MTV Banken, TVöD) sowie Marktvergleiche für außertarifliche Positionen Berücksichtigung.

Die strategischen Ziele des LBBW-Konzerns bilden den Rahmen für die Bemessung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung von Vorstand, Management und außertariflich Beschäftigten. Als Bemessungsgrundlage für die erfolgsabhängige variable Vergütung werden Kriterien herangezogen, die auf den Werttreibern der Unternehmensziele basieren. Dabei spielen Wachstum und Relevanz über die fünf strategischen Hebel (z. B. Nachhaltige Transformation) eine wesentliche Rolle.

Neben den vorangehend beschriebenen Strategien zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken bei der Anlageberatung steht auch die Vergütungsstrategie der Landesbank Baden-Württemberg selbst, ihrer Aiden und weiteren unselbstständigen Einheiten sowie grundsätzlich aller nachgeordneten Unternehmen im In- und Ausland mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang. Im Rahmen der strategischen Steuerung (Strategiehaus) werden klar messbare Nachhaltigkeitsziele definiert und turnusmäßig überprüft und validiert. Diese Ziele sind für den Vorstand sowie die mit Zielen ausgestatteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergütungsrelevant. Wir stellen im Rahmen unserer Vergütungspolitik von Gesetzes wegen sicher, dass die Leistung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit unserer Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kundinnen und Kunden zu handeln, kollidiert. Insbesondere werden durch die Vergütung keine Anreize gesetzt, ein Finanzinstrument zu empfehlen, das den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden weniger entspricht.

Die Vergütungspolitik ist grundsätzlich so gestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Sie begünstigt damit keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

Datum der erstmaligen Veröffentlichung:

15. Dezember 2020

Datum der Aktualisierung: 30. April 2023

Erläuterung der Änderungen:

- Aktualisierung der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütungspolitik.