



VERGÜTUNGSBERICHT

2025

Neues Schaffen

LB  BW

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Vergütungs-Governance der LBBW	4
2.1	Strukturen der Governance und Entscheidungsprozesse zur Vergütung	4
2.2	Vergütungskontrollausschuss	5
2.3	Vergütungsbeauftragter	7
2.4	Maßgebliche Interessenträger	7
2.5	Externe Beratung	7
3	Ausgestaltung der Vergütungssysteme	8
3.1	Geschäftsstrategie	8
3.2	Konzernvergütungsstrategie	8
3.3	Vergütungsstruktur und Vergütungselemente	9
4	Vergütungssysteme in der LBBW (Bank)	14
4.1	Festsetzung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung in der LBBW (Bank)	14
4.2	Vorstand	15
4.3	Aufsichtsrat	16
4.4	Beschäftigte und Leitende Angestellte	17
5	Vergütungssysteme in den Tochtergesellschaften	21
5.1	Relevante Tochtergesellschaften gemäß § 27 InstitutsVergV	21
5.2	Beschreibung der Vergütungssysteme	23
6	Vergütungskennziffern	25
6.1	Methodik	25
6.2	Gesamtvergütung LBBW-Konzern	26
6.3	Vergütung der Risk Taker im LBBW-Konzern (Aufsichtsrat, Vorstand, Geschäftsführer und Beschäftigte)	27

1 Einleitung

Die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) ist als bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c Kreditwesengesetz (KWG) verpflichtet, Informationen hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu veröffentlichen. Nachgeordnete Tochterunternehmen unterliegen zum Teil dem Anwendungsbereich eigener aufsichtsrechtlicher Anforderungen an die Angemessenheit ihrer Vergütungssysteme. Für ausländische Standorte können weitere lokale Vorschriften zur Anwendung kommen.

Die Offenlegungspflichten richten sich für die LBBW als CRR-Institut nach § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 25. September 2021 in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR).

Der Vergütungsbericht enthält die detaillierten Informationen zur Vergütung des LBBW-Konzerns für das Geschäftsjahr 2025. Vor dem Hintergrund der Größe der LBBW wurde ein angemessen hoher Detaillierungsgrad gewählt. Als übergeordnetes Institut der LBBW-Gruppe erfüllt die LBBW ihre Offenlegungsanforderungen auf Gruppenebene (§ 2 Abs. 12 InstitutsVergV i. V. § 27 Abs. 1 Satz 3 InstitutsVergV), d. h. inklusive der Vergütungsangaben für die LBBW selbst sowie der nachgeordneten Tochterunternehmen.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

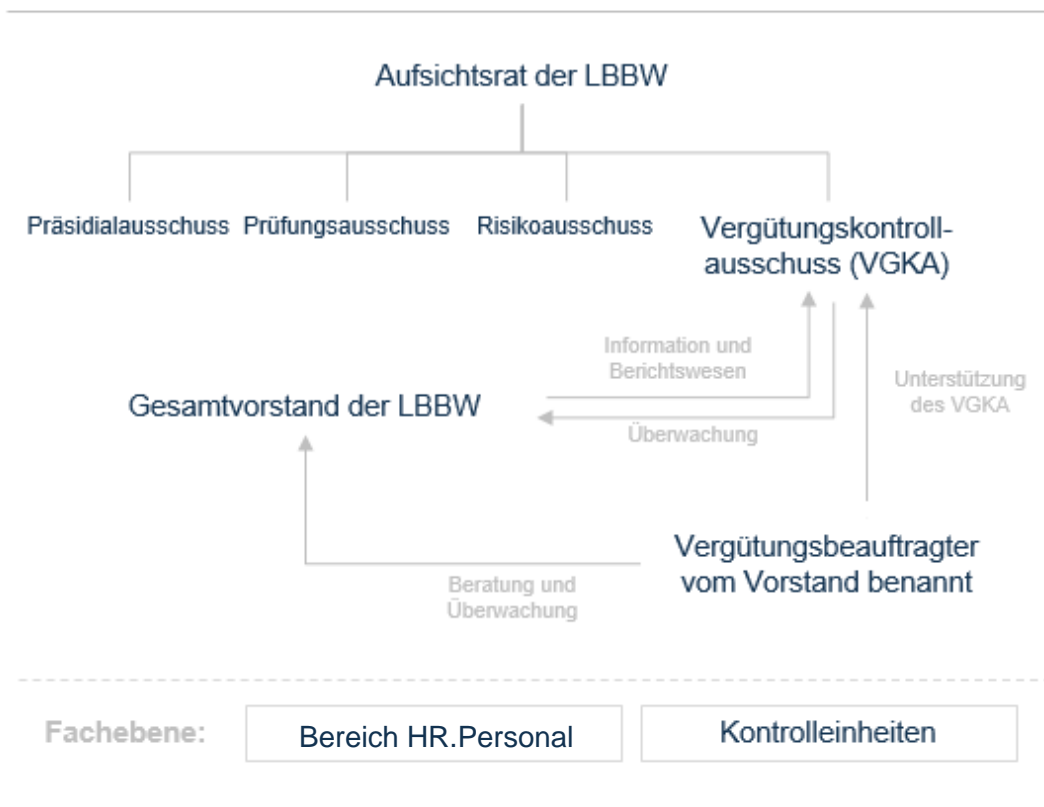
- Vergütungs-Governance der LBBW
- Ausgestaltung der Vergütungssysteme
- Vergütungssysteme in der LBBW (Bank)
- Vergütungssysteme in den relevanten Tochtergesellschaften
- Vergütungskennziffern

2 Vergütungs-Governance der LBBW

2.1 Strukturen der Governance und Entscheidungsprozesse zur Vergütung

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG hat die LBBW neben den Anforderungen für die Ausgestaltung und Offenlegung der Vergütung auch die Anforderungen an die Vergütungs-Governance zu erfüllen.

Vergütungs-Governance-Struktur der LBBW
(basierend auf § 25d Absatz 12 KWG und den Bestimmungen der InstitutsVergV)



Sämtliche Vergütungsangelegenheiten sowie die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen werden durch die Vergütungs-Governance-Struktur entschieden bzw. überwacht:

- Der Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Vorstände der LBBW und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten. Er ist ferner das Entscheidungsgremium über die Höhe der Vergütungen und insbesondere auch zum Gesamtbetrag für die variable Vergütung für den Vorstand. Der Aufsichtsrat der LBBW kam im Berichtszeitraum zu vier Sitzungen zusammen.
- Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei dessen Überwachungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme und überwacht die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und deren Übereinstimmung mit den Geschäfts- und Risikostrategien sowie der Konzernvergütungsstrategie.
- Der Gesamtvorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme sowie die Vergütungsbudgets und die individuellen Vergütungen der Beschäftigten. Die einzelnen Vorstandsmitglieder wirken im rechtlich zulässigen Rahmen auf die Umsetzung im Konzern durch ihre Mandate in den Aufsichtsräten bei den Tochtergesellschaften bzw. über das Gesellschaftermandat hin.
- Der Vergütungsbeauftragte unterstützt den Vergütungskontrollausschuss/Aufsichtsrat bei seiner Überwachungsfunktion und wird laufend in die Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu- und Weiterentwicklung eingebunden. Außerdem nimmt er Kenntnis von Neu- und Weiterentwicklungen der Vergütungssysteme der Tochtergesellschaften und überprüft deren konsistente Anwendung der Konzernvergütungsstrategie.
- Der Bereich HR.Personal bereitet auf der Fachebene die Gestaltung der Vergütungssysteme und die Entscheidungen des Vorstands vor und setzt diese um.
- Die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 11 InstitutsVergV werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden.

In der LBBW sind dies die Bereiche Group Compliance, Finanzcontrolling, Konzernrevision, Risk Control sowie das gesamte Risikomanagement.

- Führungskräfte wenden die bereitgestellten Instrumente zu Leistungsmanagement und Vergütung im Rahmen ihrer Führungs- und Managementrolle an.

In den Tochtergesellschaften der LBBW richtet sich die Verantwortung für die Vergütungssysteme nach den jeweiligen gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Regelungen.

2.2 Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat als Aufsichtsorgan bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter und Beschäftigte. Dieser arbeitet eng mit dem Risikoausschuss der LBBW zusammen und bezieht interne Kontroll- und sonstige Bereiche in seine Arbeit ein. Zu seinen Aufgaben gehört vor allem die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme. Dabei berücksichtigt er insbesondere deren Auswirkungen auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement der Bank. Zudem berät dieser den Vorstand in grundsätzlichen Vergütungsfragen, weist den Vorstand auf mögliche Fehlentwicklungen bei den Vergütungssystemen hin und gibt Anregungen zu Korrekturen.

Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und gewährleistet damit eine engere Anknüpfung und Fokussierung des Aufsichtsrats auf Vergütungsangelegenheiten des Konzerns. Er besteht aus einem Vorsitzenden, einem stellvertretenden Vorsitzenden und fünf Mitgliedern.

Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses im Jahr 2025

Vorsitzender	Christian Brand EHEMALIGER VORSITZENDER DES VORSTANDS DER L-BANK
Stv. Vorsitzender	Dr. Danyal Bayaz (MdL) MINISTER FÜR FINANZEN DES LANDES BADEN-WÜRTTEMBERG
Mitglieder	Bernhard Ilg OBERBÜRGERMEISTER A. D.
	Dr. Matthias Neth PRÄSIDENT DES SPARKASSENVERBANDES BADEN-WÜRTTEMBERG
	Dr. Frank Nopper OBERBÜRGERMEISTER DER LANDESHAUPTSTADT STUTT GART
	B. Jutta Schneider GESELLSCHAFTERIN DER SCHNEIDER UND PETERS CONSULTING GBR
	Norbert Zipf BESCHÄFTIGTENVERTRETER DER LANDESBANK BADEN-WÜRTTEMBERG

Im Berichtsjahr fand sich der Vergütungskontrollausschuss zu insgesamt vier Sitzungen zusammen und befasste sich in diesem Zusammenhang im Rahmen seiner Überwachungshandlungen gemäß § 25d Abs. 12 KWG und § 15 Abs. 3 bis 5 InstitutsVergV im Wesentlichen mit den folgenden vergütungsbezogenen Fragestellungen:

- Konzernperformance 2024 und Gesamtbetrag der variablen Vergütung 2024
- Planbonusbudget 2026 und Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2026
- Selektionskriterien, Vorgehen, und Ergebnisse der Risk Taker-Selektion 2026
- Konzernvergütungsstrategie 2026
- Vergütungskontrollbericht des Vergütungsbeauftragten 2025
- Informationen über Vergütungsstruktur und Vergütungssysteme 2024 durch den LBBW-Vorstand
- Bericht zur Überprüfung der Vergütungssysteme auf Vorstandsebene gemäß §§ 12, 15 II IVV für das Geschäftsjahr 2024

Alle wesentlichen Befassungen zu den Vergütungssystemen erfolgten zusätzlich auch im Plenum des Aufsichtsrats.

2.3 Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand hat gemäß den Anforderungen des § 23 InstitutsVergV einen Vergütungsbeauftragten sowie einen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten bestellt.

Zu den gesetzlich definierten Aufgaben des Vergütungsbeauftragten gehört nach § 24 InstitutsVergV insbesondere die ständige Überwachung der Angemessenheit der Mitarbeiter-Vergütungssysteme sowie die Unterstützung des Aufsichtsrats und des Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben. Daneben nimmt er auch Kenntnis von Neu- und Weiterentwicklungen der Vergütungssysteme der Tochtergesellschaften und überprüft deren konsistente Anwendung der Konzernvergütungsstrategie.

Der Vergütungsbeauftragte stimmt sich in seiner Aufgabenstellung eng mit dem Vergütungskontrollausschuss bzw. dessen Vorsitzenden ab und erteilt diesem auch Auskunft bei Anfragen.

Er fasst jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten (Vergütungskontrollbericht), den er zeitgleich dem Gesamtvorstand, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungskontrollausschuss zur Verfügung stellt. Dabei umfasst der Vergütungskontrollbericht auch die Ergebnisse der vom Vergütungsbeauftragten im Auftrag des Vorstands einmal jährlich durchzuführenden Prüfung zur Angemessenheit der Vergütungssysteme im Hinblick auf deren Konformität mit den Geschäfts- und Risikostrategien sowie den aufsichtsrechtlichen Anforderungen nach § 12 InstitutsVergV. Der Bericht aus dem Geschäftsjahr 2025 stellte die grundsätzliche Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Beschäftigten der LBBW fest.

Der Fokus der Tätigkeit des Vergütungsbeauftragten liegt auf der Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme, die wesentlich durch die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen geprägt wird. Er arbeitet hierbei mit den anderen Kontroll- und Überwachungsfunktionen der LBBW zusammen.

2.4 Maßgebliche Interessenträger

Neben den bereits beschriebenen Funktionen gibt es weitere maßgebliche Interessenträger:

Eigentümer

Die Hauptversammlung beschließt in den im Gesetz über die LBBW und in der Satzung ausdrücklich bestimmten Fällen namentlich über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie die Aufwandsentschädigung der Beiräte. Zudem sind die Eigentümer entsprechend der Eigentümeranteile an der LBBW mit entsandten Mitgliedern im Aufsichtsrat vertreten. Somit ist sichergestellt, dass die Eigentümer in die Ausgestaltung der Vergütungssysteme eingebunden sind und jährlich Informationen über die Vergütung der Beschäftigten erhalten.

Beschäftigte vertreten durch den Personalrat

Im Rahmen der Beteiligungsrechte des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg (LPVG Ba-Wü) wird der Personalrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen.

2.5 Externe Beratung

Die LBBW hat im Auftrag des Bereichs HR.Personal die fachliche Unterstützung von Willis Towers Watson, Mercer sowie der Kanzlei GÖRG in einzelnen vergütungsrelevanten Fragestellungen in Anspruch genommen.

Die LBBW nimmt an externen Vergütungsstudien teil und prüft im Rahmen der jährlichen Vergütungsrunden die Angemessenheit der Vergütung der Beschäftigten der LBBW gegenüber den Marktgegebenheiten. Im Jahr 2025 wurden durch den Bereich HR.Personal so Marktvergleiche von den externen Beratern Mercer, Willis Towers Watson, Kienbaum und McLagan eingeholt. Für den Bericht zur Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung nach § 12 InstitutsVergV beauftragte der Aufsichtsrat turnusmäßig die Kanzlei GÖRG. Daneben wurden durch ihn auch für die Vorstandsvergütung Marktanalysen bei dem Beratungsunternehmen Mercer in Auftrag gegeben.

3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme

3.1 Geschäftsstrategie

Das sich stark wandelnde Bankenumfeld mit seinen komplexen Anforderungen stellt hohe Ansprüche an die strategische Positionierung von Banken. Basis für die strategische Ausrichtung der LBBW bleibt bei einem weiterhin volatilen Umfeld der bewährte ausbalancierte Universalbankansatz entlang der strategischen Ziele Wachstum und Relevanz. Im Vordergrund steht eine klare Wachstumsfokussierung mit stetigem Ertragswachstum, konsequentem Management der Risiken und einer aktiven Kostensteuerung. Gleichzeitig strebt die LBBW eine relevante Position im Wettbewerb und bei ihren Stakeholdern an, um als verlässlicher Partner von Wirtschaft und Gesellschaft die komplexen Transformationsprozesse langfristig begleiten und gestalten können.

Fünf strategische Hebel unterstützen die Umsetzung der Konzernstrategie und die Operationalisierung in den einzelnen Segmenten der LBBW: Nachhaltige Transformation, Innovative Lösungen, Mehr Resilienz, Mitarbeiter begeistern und Gesellschaftlicher Beitrag.

3.2 Konzernvergütungsstrategie

Die Konzernvergütungsstrategie bildet die Grundlage für die mittel- und langfristig ausgerichtete strategie- und risikoorientierte Vergütungsgestaltung der Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) selbst sowie grundsätzlich aller nachgeordneten Unternehmen im In- und Ausland und beschreibt den Beitrag, den die Vergütungsinstrumente und -prozesse zur erfolgreichen Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategien, der HR-Strategie, der ESG-Strategie sowie der Unternehmenskultur liefern. Die Vergütungsparameter für die variable Vergütung unterstützen somit die nachhaltige Erreichung der aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Ziele. In den Vergütungssystemen werden aktuelle und zukünftige Risiken unter anderem bei der Festlegung des Gesamtbankbudgets, der Vereinbarung der vergütungsrelevanten Ziele und der Malus-/Clawbackprüfung berücksichtigt. Dabei werden die Kontroll-einheiten im Rahmen ihrer Aufgaben angemessen eingebunden.

Das übergeordnete Ziel der Konzernvergütungsstrategie ist eine strategiekonforme und risikoorientierte Gestaltung der Vergütungssysteme. Sie stellt die Mindestanforderungen für Vergütungssysteme aller gruppenangehörigen Unternehmen auf, die im Rahmen der Vergütungs-Governance durch die LBBW überwacht werden und gibt den Rahmen für Leistung und Vergütung der Beschäftigten innerhalb der Governance vor.

Die Konzernvergütungsstrategie verfolgt folgende wesentliche Zielsetzungen:

- Ausrichtung der Vergütungsinstrumente und -prozesse an den Geschäfts- und Risikostrategien sowie der ESG-Strategie der LBBW,
- Festlegung eines einheitlichen Handlungsrahmens für die Gestaltung und Umsetzung von Prozessen für das Leistungsmanagement und die Vergütungsgestaltung und -bemessung,
- Klarheit und Transparenz für Führungskräfte und Beschäftigte,
- Unterstützung der Arbeitgeberattraktivität der LBBW.
- Nachhaltige gruppenweite Implementierung und Überwachung der jeweilig relevanten regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme für nachgeordnete bzw. relevante Tochtergesellschaften,

Die LBBW unterstützt ausdrücklich das Gebot einer geschlechterneutralen Vergütung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und Leistung. Sie ist bestrebt, jedem Beschäftigten eine faire, diskriminierungsfreie Vergütung zu gewährleisten. Die Konzernvergütungsstrategie stellt sicher, dass sich die Vergütungssysteme grundsätzlich an Leistung, Ergebnis und Markt orientieren, sodass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen werden kann. Etwaige Gender Pay Gaps werden aktiv bearbeitet. Die Geschäftsstrategie der LBBW berücksichtigt das Thema ESG in ihren strategischen Hebeln. Die damit verbundenen Zielsetzungen sind in der Konzernvergütungsstrategie integriert. Nachhaltigkeitsaspekte spielen damit in der Vergütungspolitik eine wichtige Rolle und sind auf allen drei Ebenen der Erfolgsmessung verankert (Konzern, Cluster, individuell). Unter Berücksichtigung externer

sowie interner Einflussfaktoren erfolgt eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Geschäfts- und Risikostrategien. In der Konzernvergütungsstrategie wird dies reflektiert, indem diese mindestens jährlich sowie bei Strategieanpassungen unterjährig überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.

Die Konzernvergütungsstrategie wird mit den Kontrolleinheiten abgestimmt sowie durch den Gesamtvorstand der LBBW verabschiedet und im Vergütungskontrollausschuss sowie Aufsichtsrat erörtert. Durch die Ausgestaltung der Konzernvergütungsstrategie sowie durch die Einrichtung und Arbeit des Vergütungskontrollausschusses hat die LBBW eine stabile Governance-Struktur, die eine angemessene Ausgestaltung, Umsetzung und Kontrolle der Vergütungssysteme gewährleistet. Die Konzernvergütungsstrategie sowie die Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist für alle Beschäftigten im Rahmen der schriftlich fixierten Ordnung (SfO) im Intranet der LBBW zugänglich und wird an alle Tochtergesellschaften versandt. Alle neu in die LBBW eintretenden Beschäftigten werden zusätzlich über die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme informiert. In den Vergütungsgrundsätzen der Tochtergesellschaften ist die Konzernvergütungsstrategie neben etwaigen eigenen unmittelbar für die Gesellschaften geltenden regulatorischen Vergütungsanforderungen verpflichtend als übergeordnetes Rahmenwerk verankert. Entsprechend werden die Tochtergesellschaften jährlich von Bereich HR.Personal über die aktualisierte Konzernvergütungsstrategie und den Einbezug als relevante Tochtergesellschaft informiert.

3.3 Vergütungsstruktur und Vergütungselemente

Die Vergütungssysteme der LBBW orientieren sich an Leistung, Ergebnis und Markt und sind auf die nachhaltige Entwicklung der Gruppe ausgerichtet. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Vorgaben auf Basis der InstitutsVergV und weiterer Vorschriften umfassend sichergestellt. Die variablen Vergütungsanreize werden eng an den nachhaltigen Unternehmenserfolg gekoppelt und sind so ausgestaltet, dass Interessenskonflikte im Hinblick auf Kundeninteressen vermieden werden. Im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen zeichnen sich alle Vergütungssysteme durch Einfachheit und Klarheit aus und gewährleisten gleichzeitig, dass sich die LBBW im Wettbewerbsumfeld am Arbeitsmarkt erfolgreich positionieren kann.

Die LBBW gewährt im Marktvergleich angemessene (fixe und variable) Vergütungen und Nebenleistungen – wobei ein deutliches Gewicht auf der Fixvergütung liegt.

Es gibt grundsätzlich keine garantierte variable Vergütung im LBBW-Konzern. Ausschließlich im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses und höchstens für das erste Beschäftigungsjahr können im Einzelfall und unter Einhaltung der Beschränkung des § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG garantierte variable Vergütungen vereinbart werden. Die Zusage einer garantierten variablen Vergütung unterliegt der Bedingung, dass die Gesellschaft zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann eine Abfindungszahlung als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber vereinbart werden. Abfindungen werden lediglich im Einklang mit dem geltenden Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gewährt; u. a. unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebszugehörigkeit und aktuellen Jahresfixvergütung. Dabei gilt stets, dass negative Erfolgsbeiträge berücksichtigt und Fehlverhalten nicht belohnt wird. Abfindungen müssen der Leistung des Beschäftigten Rechnung tragen und das Prozessrisiko der LBBW im Falle eines möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahrens berücksichtigen.

Die Vergütungssysteme stellen ein Element des integrierten Risikomanagements der LBBW dar. Detailinformationen zu den wesentlichen Risikoarten und der Risikopolitik können dem LBBW-Offenlegungsbericht 2025 entnommen werden. Die Vermeidung von Anreizen zur Eingehung von unangemessenen Risiken wird über die aus den Geschäfts- und Risikostrategien der LBBW abgeleiteten Konzernvergütungsstrategie und ihre Umsetzung in den jeweiligen Vergütungssystemen sichergestellt. Bei Strategieänderungen wird auch die Ausgestaltung der Vergütungssysteme entsprechend überprüft und - falls erforderlich - angepasst.

Ihren Ausdruck findet dieser Zusammenhang insbesondere auch bei Ausgestaltungsfragen der Vergütungssystematik in der LBBW:

- Die Geschäftsstrategie der LBBW verfolgt die übergeordneten Zielsetzungen Wachstum und Relevanz unter Berücksichtigung der Risikosituation sowie des eingesetzten Kapitals. Operationalisiert wird die Geschäftsstrategie mithilfe der fünf strategischen Hebel (Nachhaltige Transformation, Innovative Lösungen, Mehr Resilienz, Mitarbeiter begeistern, Gesellschaftlicher Beitrag).
- Die Erfolgsmessung im LBBW-Konzern erfolgt sowohl für den Vorstand als auch für die bonusberechtigten Beschäftigten auf Basis der Geschäftsstrategie. Im Vergütungssystem werden darauf basierend die Parameter für die Erfolgsmessung auf allen drei Ebenen der Erfolgsmessung verankert (Konzern, Cluster, individuell). Neben den Zielsetzungen Wachstum und Relevanz als Ankerziel, berücksichtigen die verwendeten Parameter dabei sowohl eine langfristige Profitabilität, die Kosteneffizienz sowie die Risiko-/Ressourcenproduktivität im Sinne einer soliden Kapitalausstattung. Spezifische KPIs sind auch für die strategischen Hebel definiert. Der Hebel „Gesellschaftlicher Beitrag“ ist nicht IVV-relevant und wird hierbei nicht berücksichtigt. Die individuellen Ziele zahlen auf die übergeordneten Hebelziele auf Ebene Cluster und Konzern ein. Dabei sind ebenfalls die Ziele Wachstum und Relevanz sowie die strategischen Hebel maßgeblich. Die Vergütungssysteme sind so ausgestaltet, dass im Rahmen der Parametrisierung eine angemessene Reaktion auf interne und externe Ereignisse und insbesondere auf Änderungen der finanzwirtschaftlichen Eckdaten erfolgt.
- Da die Sicherstellung der Risikotragfähigkeit im Mittelpunkt der Risikostrategie steht, stellt die Auslastung der Risikodeckungsmasse eine wesentliche Steuerungsgröße der LBBW dar. Auch im Vergütungssystem wird diese berücksichtigt, z. B. wird die bereinigte Risikodeckungsmasse inkl. Risikoschutz als Indikator für die Wertentwicklung des Wertsteigerungsrechts verwendet.

Die Vergütungssysteme sind so gestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Aus diesem Grund wurden in der LBBW Obergrenzen für das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen bestimmt, die ein angemessenes Verhältnis der Vergütungsbestandteile garantieren und eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung vermeiden. Für das Verhältnis der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an der Fixvergütung besteht eine 1:1-Obergrenze, womit die relevanten regulatorischen Bestimmungen eingehalten werden. In Kontrolleinheiten gilt davon abweichend in der Regel eine variable Vergütung von höchstens einem Drittel der Gesamtvergütung als angemessen. Die angegebene Grenze von einem Drittel der Gesamtvergütung und die 1:1 Obergrenze wurden im Jahr 2025 in keinem Fall überschritten.

Gemäß § 8 InstitutsVergV dürfen unter diesen fallende Beschäftigte der LBBW für die variable Vergütung keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen (so genannte „Absicherungsgeschäfte“) treffen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Um die Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften sicherzustellen, kann die LBBW aktiv stichprobenhafte Kontrollen der Depotkonten durchführen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei den Kontrollen mitzuwirken und der LBBW nach Aufforderung erforderliche Auskünfte und Informationen schnellstmöglich mitzuteilen.

Im Berichtsjahr gab es keinen Anlass zu strukturellen Änderungen der Vergütungspolitik der LBBW. Im Rahmen der jährlichen Information des Vorstands über Vergütungsstruktur und Vergütungssysteme befassten sich Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat ausführlich mit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und -struktur.

Fixvergütung

Die Fixvergütung richtet sich grundsätzlich nach der ausgeübten Funktion und deren Wertigkeit entsprechend den gültigen Tarifverträgen bzw. im außertariflichen Bereich entsprechend 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 besteht. Arbeitsverträge, aus denen sich Verpflichtungen zur Zahlung von Abfindungen bei Ausscheiden ergeben, gibt es in der LBBW nicht.

Außertarifliche Fixvergütung

Leitende Angestellte und außertariflich Beschäftigte erhalten grundsätzlich 12 Monatsgehälter. Die Höhe der Fixvergütung orientiert sich am externen Marktvergleich und der internen Vergütung einerseits sowie der persönlichen Leistung andererseits.

Für die Vergütung von Leitenden Angestellten und außertariflich Beschäftigten spielen – im Gegensatz zur tariflichen Stellenbewertung – stellenbezogene Marktindikationen die entscheidende Rolle. Dies bedeutet, dass die marktüblichen Gehälter als Maßstab für die Festlegung der Fixvergütung dienen.

Die hierfür erforderlichen Vergleichsindikationen werden in Zusammenarbeit mit den in diesem Bericht genannten Beratungsunternehmen ermittelt. Der so gewonnene Vergleichswert dient als Orientierungsgröße für die Festlegung der Vergütung, die durch einen internen Vergleich abgerundet wird.

Zur Unterstützung einer transparenten Vergütungsstruktur verfügt die LBBW (Bank) für Fach- und Führungsfunktionen im außertariflichen Bereich unterhalb der 2. Ebene zudem über sogenannte „AT-Gruppen“, denen jede außertariflich bewertete Stelle nach einer festgelegten Systematik zugeordnet ist.

Einmal im Jahr findet eine Überprüfung der Fixgehälter statt. Über die sogenannte Regelanpassung (Anpassung der außertariflichen Grundgehälter), die für alle außertariflich Beschäftigten umgesetzt wird, entscheidet in der LBBW (Bank) jährlich der Vorstand bzw. für die Tochtergesellschaften der Aufsichtsrat oder der Gesellschafter. Daneben gibt es die Möglichkeit einer individuellen Erhöhung, für die oben genannte Entscheidungsträger jährlich ein Budget beschließen können. Die Tochtergesellschaften lehnen sich hierbei in der Regel an den Beschluss der Mutter an. Die Entscheidung, welcher Beschäftigte eine individuelle Erhöhung erhält, wird von der jeweils zuständigen Führungskraft getroffen und hängt maßgeblich von der individuellen Leistung des Beschäftigten und der internen Gehaltsstruktur bzw. der Marktindikation ab.

Individuelle Gehaltsmaßnahmen sind insbesondere für folgende Fallkonstellationen vorgesehen:

- Übernahme einer höherwertigen Funktion,
- Heranführung/Anpassung an die für die Funktion maßgebliche Marktindikation,
- Nachhaltig gute bis sehr gute Leistungen des Stelleninhabers,
- Minimierung etwaiger Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern (Equal Pay).

Den Bereichen der LBBW (Bank) wurde ein begrenztes Budget für individuelle Gehaltsmaßnahmen zum 1. November 2025 für Leitende Angestellte und außertariflich Beschäftigte zur Verfügung gestellt.

Tarifliche Fixvergütung gemäß Banktarif bzw. TVöD

Die tarifliche Fixvergütung richtet sich nach dem Banktarif und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sowie den Überleitungstarifverträgen (ÜTV I und II). Tarifbeschäftigte erhalten als Fixvergütung in der Regel 12 Monatsgehälter und eine tarifliche Sonderzahlung. Darüber hinaus wird in der LBBW (Bank) sowie in einigen Tochtergesellschaften eine betriebliche Sonderzahlung (14. Gehalt) bezahlt.

Die Erhöhung der Fixgehälter der Tarifangestellten erfolgt analog den tarifvertraglich getroffenen Vereinbarungen und Regelungen des Banktarifs bzw. des TVöD.

Übernahme der Kosten für das Deutschlandticket

Seit August 2023 werden im LBBW Konzern die Kosten für das Deutschland-JobTicket i. H. v. maximal 49 Euro übernommen. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Förderung des Umstiegs auf den öffentlichen Personennahverkehr und damit zur nachhaltigen Mobilität. Die Regelung zum Deutschland-JobTicket gilt für Mitarbeitende der LBBW, einschließlich Auszubildende und BA-/DH-Studierende, am Standort Deutschland.

Variable Vergütung

Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung honoriert den nachhaltigen Erfolg des LBBW-Konzerns, der LBBW (Bank) bzw. der Tochtergesellschaft sowie den überdurchschnittlichen Beitrag des Beschäftigten dazu.

Die Vergütungsparameter, welche die erfolgsabhängige variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus den Geschäfts- und Risikostrategie der Bank abgeleiteten Ziele ausgerichtet und unterstützen deren Erreichung.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung des Einzelnen ist an ein Leistungsmanagement, d. h. an eine individuelle Leistungsbeurteilung durch die zuständige Führungskraft, gekoppelt und orientiert sich an den folgenden Prinzipien:

- Die Höhe der zur Verfügung stehenden Bonusbudgets richtet sich nach dem nachhaltigen Erfolg der Bank bzw. der Tochtergesellschaft und berücksichtigt die Risikoadjustierung angemessen.
- Die individuelle Bonuszumessung erfolgt auf der Grundlage von Funktion, Zielfestlegung und Zielerreichung sowie der Aufgabenerfüllung. Sie richtet sich dabei nach den quantitativen und qualitativen Zielerreichungen der drei Ebenen Konzern, Cluster und Individuell.
- Die erfolgsabhängige variable Vergütung bietet grundsätzlich keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine Koppelung von Ertrag aus Risikonahme und erzielbarer erfolgsabhängiger variabler Vergütung.

Spontanerkennung

Um situativ und möglichst zeitnah herausragende Einzelleistungen zu honorieren, stellt die LBBW zusätzlich ein begrenztes Budget für Spontanerkenntnisse für alle Beschäftigten mit Ausnahme von Risk Takern zur Verfügung.

Erfolgsprämie Vertrieb Private Kunden

Für ausgewählte Service- und Beratungsfunktionen im Privatkunden-Vertrieb wurde in 2025 ein begrenztes Budget im Tarifbereich zur Verfügung gestellt. Honoriert werden qualitative und quantitative Team- und Einzelvertriebsfolge des Vorjahres.

Erfolgsbeteiligung

Über die Erfolgsbeteiligung für Mitarbeitende im Tarif (– einschließlich Auszubildende, DH-/BA-Studierende und Werkstudierende – am Standort Deutschland) für das Jahr 2025 wird die besondere Leistung auch von Mitarbeitenden im Tarif anerkannt. Es handelt sich um eine einmalige Zahlung.

Benefits

Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, welche die LBBW ihren Beschäftigten im Inland zum größten Teil freiwillig, also nicht aufgrund tariflicher Ansprüche, anbietet. Die im Bericht genannten Benefits finden keine Anwendung auf die Beschäftigten in den Auslandseinheiten der LBBW. Länderspezifische gesetzliche und betriebliche Regelungen zu Nebenleistungen an einzelnen Auslandsstandorten werden durch die LBBW erbracht. Die spezifischen Benefits in den Tochtergesellschaften können von denen der LBBW (Bank) abweichen.

Die wichtigsten vergütungsrelevanten Benefits in der LBBW (Bank) sowie den meisten Tochtergesellschaften sind:

- Betriebliche Altersversorgung
- FlexiWertkonto (Zeitwertkonto)
- Firmen- und Dienstwagen

Mit Ausnahme der Firmen- und Dienstwagen sind alle erwähnten Vergütungsbestandteile bare Vergütungsleistungen.

Betriebliche Altersversorgung

Resultierend aus den verschiedenen Fusionen bzw. Integrationen zur LBBW bestehen diverse Versorgungszusagen. Diese Zusagen sind entweder im Rahmen einer Dienstvereinbarung oder, vornehmlich bei in der Vergangenheit erteilten Zusagen, im Wege einer Gesamt- oder Individualzusage erteilt. Die Zusagen decken die Versicherungsfälle Alter, Invalidität oder Tod ab.

Seit der Fusion zur LBBW wurde den Beschäftigten eine beitragsorientierte Versorgungszusage in Gestalt des Kapitalkontenplans erteilt. Neben der arbeitgeberfinanzierten Zusage bestand auch die Möglichkeit durch Entgeltumwandlung weitere Anwartschaften aufzubauen. Diese Zusage wurde zum 31. Dezember 2016 beendet.

Mit dem LBBW VorsorgeFonds Plus hat die LBBW zum 1. Januar 2017 eine moderne und attraktive betriebliche Altersversorgung für ihre Beschäftigten eingeführt. Die vom Arbeitgeber ab 2017 bereitgestellten oder vom Arbeitnehmer ab Januar 2018 freiwillig durch Bruttoentgeltumwandlung gewandelten Beiträge werden nach einem Lebenszyklusmodell in zwei Multi-Asset-Fonds investiert. Die Beschäftigten profitieren dabei vollständig an einer positiven Performance und sind bei Kursverlusten durch den Arbeitgeber über eine Beitragsgarantie abgesichert.

Zum 31. Dezember 2021 hat die LBBW (Bank) den Großteil ihrer bestehenden Pensionsverpflichtungen gegen Zahlung eines Einmalbeitrages auf einen nicht-versicherungsförmigen Pensionsfonds deutschen Rechts als rechtlich selbstständige Einheit übertragen. Sämtliche Anspruchsberechtigte erhielten ein unwiderrufliches Bezugsrecht gegenüber dem Pensionsfonds. Durch die Integration der BerlinHyp in 2025 werden erstmals auch diese Versorgungsansprüche berücksichtigt.

Für Beschäftigte der LBBW (Bank) im aktiven Arbeitsverhältnis bestehen zum 31. Dezember 2025 insgesamt 13.540 arbeitgeberfinanzierte sowie 5.308 arbeitnehmerfinanzierte Ansprüche. Hierin enthalten sind Ansprüche von Beschäftigten, die bereits ausgeschieden sind, aber aus ihrem Arbeitsverhältnis mit der LBBW (Bank) noch eine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgung haben. Darüber hinaus existieren 1.633 arbeitgeberfinanzierte sowie 58 arbeitnehmerfinanzierte Zusagen für Rentner. In der LBBW (Bank) betrug der Verpflichtungsumfang nach IFRS (International Financial Reporting Standards) zum Jahresende 2025 für die betriebliche Altersversorgung der aktiven Beschäftigten 0,97 Mrd. EUR. Der Verpflichtungsumfang für Rentner betrug 1,45 Mrd. EUR und für ehemalige Beschäftigte mit einer unverfallbaren Anwartschaft 0,34 Mrd. EUR.

LBBW FlexiWertkonto

Die LBBW bietet mit dem LBBW FlexiWertkonto ein Zeitwertkonto an. In dieses Konto können die Beschäftigten Entgeltbestandteile umwandeln und für die Verwendungszwecke »ruhestandsnahe Freistellung« oder »Sabbatical« verwenden. Die Verwendung erfolgt dabei durch vollständige Freistellung.

Über ein webbasiertes Portal besteht die Möglichkeit, flexibel Wandlungswünsche anzugeben. Für die Investition stehen je nach Verwendungszweck verschiedene Fonds zur Verfügung. Zum Jahresende 2025 waren in den einzelnen Portfolios der LBBW (Bank) rund 135,1 Mio. EUR investiert (Planvermögen). Demgegenüber steht ein Verpflichtungsumfang nach IFRS von 158,2 Mio. EUR.

4 Vergütungssysteme in der LBBW (Bank)

4.1 Festsetzung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung in der LBBW (Bank)

Die Bildung des Gesamtbetrags an erfolgsabhängiger variabler Vergütung erfolgt in einem einheitlichen, transparenten und nachvollziehbaren Prozess.

Vor der Bemessungsperiode wird im Rahmen der Wirtschaftsplanung ein Planbonusbudget gebildet, das sich auf Vorstände sowie Leitende Angestellte und Beschäftigte unterteilt.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres schlägt der Vorstand in Abhängigkeit von der Erfüllung des Wirtschaftsplans und der Einhaltung der Nebenbedingungen nach § 7 InstitutsVergV die Konzernzielerreichung vor. Auf deren Grundlage wird ein Verteilbudget für eine erfolgsabhängige variable Vergütung der LBBW (Bank) ermittelt. Dieses wird im Aufsichtsrat beschlossen. Darüber hinaus wird die gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV erforderliche angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten sichergestellt.

Die Einwertung der Konzernzielerreichung erfolgt anhand der aus der Strategie der Bank abgeleiteten strategischen Unternehmensziele, die durch verschiedene quantitative und qualitative Parameter gemessen und zu Jahresbeginn mit einem Planwert versehen werden. Nach der Bemessungsperiode wird die Zielerreichung dieser im Gesamtvorstand diskutiert und bewertet. Die Erfolgsmessung erfolgt einjährig, sodass eine direkte Incentivierung der erbrachten Leistungen aus dem Jahr erfolgt. Der Konzernenerfolg bestimmt dabei die Höhe des Verteilbudgets für die erfolgsabhängige variable Vergütung aller außertariflich Beschäftigten und Leitenden Angestellten in der LBBW (Bank). Das so ermittelte Verteilbudget stellt die Obergrenze für die Auszahlung dar.

Die Erfolgsmessung der Organisationseinheiten erfolgt auf Basis von mehreren sogenannten Clustern, denen jeder Bereich in der LBBW (Bank) zugeordnet wird. Durch die aggregierte Bemessung des Erfolgs auf Ebene der Organisationseinheit erfolgt eine Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Einheiten eines Clusters.

Um die Überwachungsfunktion von Kontrolleinheiten zu gewährleisten und Interessenkonflikte zu vermeiden, sieht die InstitutsVergV vor, dass die Vergütung von Beschäftigten in Kontrolleinheiten auf allen Ebenen nicht nach denselben Vergütungsparametern bestimmt werden soll wie von Beschäftigten in den von ihnen kontrollierten Einheiten. Daher werden für jedes Cluster eigene Kenngrößen definiert. Auf Clusterebene erfolgt die Einwertung der Zielerreichung analog zum Konzern, wobei der Cluster-Erfolg die relationale Verteilung des Verteilbudgets auf die einzelnen Cluster bestimmt. Das Verteilbudget des jeweiligen Clusters wird anschließend auf Leitende Angestellte und die zugeordneten Bereiche verteilt.

Das Verteilbudget der Vorstände ergibt sich aus der kumulierten Summe der individuellen erfolgsabhängigen variablen Vergütungen, die sich aus dem Leistungsmanagement für die Vorstände ableitet.

4.2 Vorstand

Zuständigkeit

Der Aufsichtsrat trifft die Entscheidungen über das Vergütungssystem sowie die Festsetzung der Bezüge der Vorstandsmitglieder und überprüft regelmäßig deren Angemessenheit. Der Vergütungskontrollausschuss nimmt dabei eine wichtige beratende Funktion wahr und bereitet die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vor.

Grundsätze des Vergütungssystems

Die Vergütungsparameter, welche die erfolgsabhängige variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus der Strategie der Bank abgeleiteten Ziele ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Unternehmensziele. Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder orientierte sich im Jahr 2025 zu 50 % am nachhaltigen Gesamterfolg des Konzerns über drei Jahre hinweg und zu 50 % an den individuellen Erfolgsbeiträgen der einzelnen Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr. Der individuelle Erfolgsbeitrag ist an Zielvereinbarungen gebunden, die sich an der Geschäftsstrategie und dem Wirtschaftsplan orientieren. Die endgültige Bemessung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung erfolgt auf Basis der Gesamtzielerreichung durch Beschluss des Aufsichtsrats im Folgejahr.

Neben der Nachhaltigkeit bei der Erfolgsmessung stellt die Nachhaltigkeit der Auszahlung der variablen Vergütung einen zentralen Bestandteil der Vorstandsvergütung dar. Signifikante Teile der variablen Vergütung sind vom nachhaltigen Unternehmenserfolg abhängig. Aus diesem Grund werden 60 % der für das Berichtsjahr 2025 gewährten variablen Vergütung über einen Zeitraum von fünf Jahren aufgeschoben und zeitanteilig ausgezahlt (sogenannte Deferrals), wobei negative Erfolgsbeiträge das Deferral verringern oder verfallen lassen können (Malus) bzw. zu einer Rückforderung führen können (Clawback). 60 % des aufgeschobenen Anteils der für das Berichtsjahr 2025 gewährten variablen Vergütung unterliegen einer Sperrfrist von einem Jahr und sind an der nachhaltigen Wertentwicklung ausgerichtet (d. h. mit einem sogenannten Wertsteigerungsrecht ausgestattet). Die nachhaltige Wertentwicklung der LBBW wird in Form der Veränderung der bereinigten Risikodeckungsmasse unter Berücksichtigung der Risikosituation (Risikoschutz) gemessen. Hierzu wird im jeweiligen Auszahlungsjahr die bereinigte Risikodeckungsmasse mit der des Ausgangsjahres (Gewährung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung) verglichen. Die aktuelle Risikosituation wird entlang der Risikoeinschätzung im Gesamtrisikobericht bewertet. Von dem nicht aufgeschobenen Teil (40 %) der ermittelten variablen Vergütung werden wiederum 40 % unmittelbar ausgezahlt. Die übrigen 60 % des nicht aufgeschobenen Teils der variablen Vergütung unterliegen einer einjährigen Sperrfrist und sind in dieser Zeit ebenfalls an der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts ausgerichtet.

Nach Ablauf des Deferral-Zeitraums erfolgt vor Auszahlung eine Malus-/Clawback-Prüfung anhand von im Vorstandsvergütungsmodell festgelegten Kriterien auf Konzernebene und individueller Ebene (Details siehe dargestellte Kriterien unter 4.4 Beschäftigte und Leitende Angestellte). Zudem wird vor Auszahlung die Einhaltung von Nebenbedingungen sichergestellt (positiver Gesamterfolg des Konzerns, keine Gefährdung einer angemessenen Eigenmittelausstattung, ausreichende Liquidität der Bank und Erfüllung der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen).

Die Altersversorgung ist grundsätzlich als beitragsorientierte Leistungszusage konzipiert. Die Bank gewährt auf Basis eines Anteils am beitragsfähigen Gehalt einen Baustein je Kalenderjahr.

Die Vergütungssysteme für den Vorstand wurden im Geschäftsjahr 2025 im Hinblick auf deren Konformität mit den Geschäfts- und Risikostrategien sowie den aufsichtsrechtlichen Anforderungen nach § 12 InstitutsVergV umfassend geprüft und deren Angemessenheit festgestellt.

Vergütung 2025

Im Jahr 2025 setzte sich die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aus einer erfolgsunabhängigen Fixvergütung sowie einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung zusammen. Die Fixvergütung umfasst neben dem vertraglich vereinbarten Festgehalt auch die Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie alle sonstigen Leistungen (im Wesentlichen Dienstwagennutzung).

Die Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2025 für ihre Vorstandstätigkeit ein vertraglich vereinbartes Festgehalt von 6,0 Mio. EUR. Die sonstigen Leistungen betragen 0,1 Mio. EUR. Darüber hinaus wurde den aktiven

Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr eine erfolgsabhängige variable Vergütung von insgesamt 2,1 Mio. EUR ausgezahlt (Zufluss), wobei in diesem Betrag auch Anteile von aufgeschobener variabler Vergütung aus Vorjahren enthalten sind.

Zudem haben die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 eine erfolgsabhängige variable Vergütung in Höhe von insgesamt 3,06 Mio. EUR erworben. Davon wurden 0,49 Mio. EUR direkt ausgezahlt, 0,73 Mio. EUR in der Auszahlung für 12 Monate gesperrt sowie 1,84 Mio. EUR in der Auszahlung nach dem geltenden Vergütungssystem aufgeschoben, wovon 1,10 Mio. EUR an eine nachhaltige Wertentwicklung gekoppelt sind.

Für die aktiven Vorstandsmitglieder wurden den Pensionsverpflichtungen nach IFRS im Jahr 2025 als Bestandteil der Fixvergütung 2,2 Mio. EUR GuV-wirksam zugeführt. Die Pensionsverpflichtungen nach IFRS für zum Stichtag aktive Vorstandsmitglieder der LBBW beliefen sich zum 31. Dezember 2025 auf insgesamt 8,9 Mio. EUR.

Sonstige Angaben

Für die Mitglieder des Vorstands besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O“). Für Vorstandsmitglieder beträgt der Selbstbehalt 10 % des Schadens, maximal das Anderthalbfache der festen jährlichen Vergütung.

4.3 Aufsichtsrat

Grundzüge für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Hauptversammlung hat am 8. April 2022 die Vergütungsregelung für die Aufsichtsratsmitglieder wie folgt beschlossen:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für das jeweilige Geschäftsjahr eine Festvergütung von 30.000 EUR. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält 75.000 EUR und der stellvertretende Vorsitzende 50.000 EUR.
- Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss gemäß § 17 Abs. 1 der Satzung angehören, erhalten jährlich hierfür jeweils pro Ausschuss eine weitere Festvergütung i. H. v. 12.500 EUR.
- Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält jährlich eine weitere feste Vergütung von 30.000 EUR, der stellvertretende Vorsitzende 20.000 EUR.
- Die Mitglieder, der stellvertretende und der Vorsitzende des Präsidialausschusses, die gleichzeitig eine Funktion als Mitglied, stellvertretender Vorsitzender oder Vorsitzender des Vergütungskontrollausschusses wahrnehmen, erhalten keine Vergütung für Ihre Tätigkeit im Vergütungskontrollausschuss.
- Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder einer seiner Ausschüsse erhält jedes Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld i. H. v. 200 EUR.
- Darüber hinaus werden den Aufsichtsratsmitgliedern die Auslagen erstattet, die ihnen in Verbindung mit ihrer Aufgabenwahrnehmung als Aufsichtsratsmitglied entstehen (Reisekosten, individuelle bankbezogene Fortbildung etc.).

Die bei der LBBW angestellten Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats erhalten außerdem ihre Mitarbeitervergütung.

Die Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehören, wird im Verhältnis zur Amtsdauer berechnet.

Vergütung 2025

An die Mitglieder des Aufsichtsrates wurden für das Geschäftsjahr 2025 insgesamt 1,05 Mio. EUR an Vergütung und 0,06 Mio. EUR an Sitzungsgeldern gezahlt.

Sonstige Angaben

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O“). Für Aufsichtsratsmitglieder beträgt der Selbstbehalt 10 % des Schadens, maximal das Anderthalbfache der festen jährlichen Vergütung.

4.4 Beschäftigte und Leitende Angestellte

Zuständigkeit

Die Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems wird durch den Gesamtvorstand getroffen. Dabei werden sowohl der Vergütungsbeauftragte als auch die Kontrolleinheiten sowie der Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte eingebunden. Die zuständige Führungskraft ist für die Festlegung der individuellen Fixvergütungsanpassung sowie der Zielerreichung im Leistungsmanagement im außertariflichen Bereich verantwortlich.

Mit dem Modell für die erfolgsabhängige variable Vergütung für Beschäftigte und Leitende Angestellte wird weiterhin an einer konservativen Bonuspolitik festgehalten.

Identifikation der Risk Taker

Als Risk Taker werden Personen verstanden, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben. Im Gegenzug werden als Non-Risk Taker in der LBBW alle Beschäftigten bezeichnet, die keine Risk Taker sind. Hierbei wird zwischen Beschäftigten im außertariflichen und im Tarifbereich unterschieden.

Die Risk Taker der LBBW werden im Rahmen einer umfassenden und schriftlich dokumentierten Risikoanalyse auf Basis von §§ 1 Absatz 21 und 25a Absatz 5b Satz 1 KWG sowie der für bedeutende Institute darüber hinaus gehenden der vorgegebenen Selektionskriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 vom 25. März 2021 identifiziert. Darüber hinaus stellt die LBBW jährlich fest, ob zur Identifikation aller Risk Taker-Funktionen darüber hinausgehende, institutsspezifische Kriterien heranzuziehen sind. In die Datenermittlung und –validierung zur Durchführung der Risikoanalyse bezieht der Bereich HR.Personal der LBBW, der die Risikoanalyse operativ durchführt, verschiedenste Fachexperten bankweit, vor allem aber aus den Kontrolleinheiten ein.

Gemäß § 27 Abs. 2 InstitutsVergV wird im Rahmen der Risikoanalyse zudem geprüft, ob ein gruppenangehöriges Unternehmen über Beschäftigte verfügt, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Dies erfolgt unbeachtet etwaiger tochtereigener Risk Taker-Selektionen einiger Konzerngesellschaften aufgrund deren branchenspezifischer Vorschriften.

Vor dem Hintergrund der Größe, der Geschäftstätigkeit, der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäftsaktivitäten der LBBW gibt es neben den Vorständen und Aufsichtsräten auch Leitende Angestellte und außertarifliche Beschäftigte in der LBBW (Bank), die Risk Taker sind.

Im Februar 2025 wurden für das Geschäftsjahr 2025 nach Beschluss durch den Vorstand sowie Einbezug des Vergütungskontrollausschusses und Aufsichtsrates dabei insgesamt 375 Risk Taker-Funktionen ermittelt. Darin sind die 7 Vorstände der LBBW, 21 Aufsichtsräte sowie 17 Geschäftsführer/Vorstände und Beschäftigte von Tochtergesellschaften enthalten sowie 330 weitere Risk Taker, die in den verschiedenen Selektionsschritten identifiziert wurden. Im Rahmen der unterjährigen Aktualisierungen verändert sich die Anzahl im Laufe des Jahres geringfügig. Die auf Basis dieser Analyse identifizierten Risk Taker wurden über ihren Status schriftlich informiert.

Neben den Mitgliedern des Vorstands, in ihrer Eigenschaft als Geschäftsleiter, und des Aufsichtsrats, wurden alle BW-Bank-Vorstände (AidA), alle Bereichs- und Regionalvorstände sowie alle Bereichsleiter als Risk Taker eingestuft. Darüber hinaus wurden ausgewählte Abteilungs- und Gruppenleiter sowie Fachexperten in den Vorstandsressorts als Risk Taker identifiziert. Zusätzlich wurden die Geschäftsführer und wenige Beschäftigte einzelner Tochtergesellschaften als Risk Taker identifiziert.

Ungeachtet des harmonisierten Vergütungsmodells für alle Beschäftigten und Leitenden Angestellten in der LBBW (Bank) (Risk Taker und Non Risk Taker) finden für die Risk Taker der LBBW bei der Gewährung einer variablen Vergütung, die den relevanten Deferral-Schwellenwert überschreitet, die besonderen, durch die InstitutsVergV beschriebenen Anforderungen an die Nachhaltigkeit der Vergütung, Anwendung.

Grundsätze des Vergütungssystems

Bei überdurchschnittlicher Leistung können Leitende Angestellte sowie die Beschäftigten im außertariflichen Bereich eine erfolgsabhängige variable Vergütung erhalten, sofern der Vorstand ein entsprechendes Budget für erfolgsabhängige variable Vergütung verabschiedet hat.

Im Tarifbereich wurde aufgrund der Zusage des 14. Gehalts keine erfolgsabhängige variable Vergütung gezahlt. Um situativ und möglichst zeitnah dennoch herausragende Einzelleistungen zu honorieren, stellt die LBBW zusätzlich ein Budget für Spontananerkennungen für alle Beschäftigten zur Verfügung.

Die Vergütungsparameter, welche die erfolgsabhängige variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus der Strategie der Bank abgeleiteten Ziele ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Unternehmensziele. Sie ist an ein verpflichtendes Leistungsmanagement und damit an eine persönliche Zielerreichung gekoppelt. Die Leistungsbeurteilung der einzelnen Beschäftigten erfolgt durch die jeweils zuständige Führungskraft anhand der Bewertung der zu Beginn der Bemessungsperiode festgelegten individuellen Ziele. Die erbrachte Leistung und deren Bewertung werden im Rahmen einer strukturierten Diskussion, dem sogenannten Panel, zwischen den Führungskräften diskutiert und kalibriert.

Die Ergebnisse aus dem Panel bilden die Basis für die Verteilung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung. Auf dieser Basis wird die Höhe der erfolgsabhängigen variablen Vergütung durch die Führungskraft im Rahmen der zugeteilten Budgets festgelegt.

Sofern die variable Vergütung eines Risk Takers den Deferral-Schwellenwert von 50.000 EUR überschreitet oder einen Anteil von 1/3 der Gesamtvergütung übersteigt, werden 60 % (bei AidA-, Bereichsvorstände, Bereichsleiter und Beschäftigte mit besonders hoher Vergütung) bzw. 40 % (bei Abteilungs-, Gruppenleitern sowie AT-Beschäftigten) über einen Zeitraum von fünf bzw. vier Jahren aufgeschoben und zeitanteilig ausgezahlt (sogenannte Deferrals), wobei negative Erfolgsbeiträge das Deferral verringern bzw. verfallen lassen können (Malus) oder zu einer Rückforderung führen können (Clawback).

60 % bzw. 50 % des aufgeschobenen Anteils der gewährten variablen Vergütung unterliegen einer Sperrfrist von einem Jahr und sind an der nachhaltigen Wertentwicklung ausgerichtet (d. h. mit einem sogenannten Wertsteigerungsrecht ausgestattet). Die nachhaltige Wertentwicklung der LBBW wird in Form der Veränderung der bereinigten Risikodeckungsmasse unter Berücksichtigung der Risikosituation (Risikoschutz) gemessen. Hierzu wird im jeweiligen Auszahlungsjahr die bereinigte Risikodeckungsmasse mit der des Ausgangsjahres (Gewährung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung) verglichen. Die aktuelle Risikosituation wird entlang der Risikoeinschätzung im Gesamtrisikobericht bewertet.

Von dem nicht aufgeschobenen Teil der ermittelten variablen Vergütung werden wiederum 40 % bzw. 50 % unmittelbar ausgezahlt. Die übrigen 60 % bzw. 50 % des nicht aufgeschobenen Teils der variablen Vergütung unterliegen einer einjährigen Sperrfrist und sind in dieser Zeit ebenfalls an der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts ausgerichtet.

Nach Ablauf des Deferral-Zeitraums wird anhand der im Risk Taker-Auszahlungsmodell festgelegten Kriterien geprüft, ob negative Erfolgsbeiträge vorliegen. Die Malus-/Clawback-Prüfung erfolgt anhand eines Back Testings auf Konzernebene, Ebene der Organisationseinheit und individueller Ebene sowie auf Basis einer Prüfung auf persönliche Knock-Outs. Aufgrund der regulatorischen Anforderungen aus den im Juni 2024 veröffentlichten FAQ zur Institutsvergütungsverordnung der BaFin wurden die notwendigen Anpassungen der Malus- und Clawback-Kriterien in der LBBW zum 01.01.2025 umgesetzt.

Das Kriterienset besteht aus drei Bausteinen:

1. Allgemeine Bewertungsgrundsätze: Bei der Entscheidungsfindung, ob ein negativer Erfolgsbeitrag vorliegt, sind folgende, allgemeine Bewertungsgrundsätze in die Beurteilung zwingend mit einzubeziehen:

- Verhalten und Entscheidungen innerhalb der sog. Business Judgement Rule, die sich auf legitimes unternehmerisches Risiko richten sowie geplante Realisierung von Verlusten z.B. zum Abbau von Risiken sind von dieser Regelung explizit ausgenommen

- Grundsatz der Periodengerechtigkeit: Periodengerecht bedeutet, dass Misserfolge nur für die Ermittlung bzw. Korrektur derjenigen variablen Vergütung von Relevanz sind, deren Bemessungszeitraum sie zuzuordnen sind
- Grad des Verschuldens, d.h. Verschuldenselemente sind entsprechend zu berücksichtigen (Absicht, Vorsatz, grobe Fahrlässigkeit, einfache Fahrlässigkeit sowie manipulatives Verhalten) (Grundsatz der Verantwortlichkeit)
- Bedeutung der verletzten Pflicht
- Maßgeblichkeit: Gewicht des Verursachungsbeitrags (z.B. unmittelbare Verwirklichung, Mitwirkung an der Verwirklichung, Verletzung einer Überwachungs- oder Organisationspflicht) und Berücksichtigung des tatsächlichen Näheverhältnis des Risikoträgers (Kompetenz bzw. Entscheidungsgewalt). Eine Relevanz erfordert Absicht, Vorsatz, grobe Fahrlässigkeit oder ein bewusst manipulatives Verhalten.
- Höhe des Schadens (auch im Verhältnis zur jeweiligen Gesamtvergütung)
- Umfang eines Reputationsschadens
- Bisheriges Verhalten (insbes. frühere Pflichtverletzungen)
- Permanenz der Pflichtverletzung (Dauer und Wiederholung von Pflichtverletzungen)
- Eventuelle sonstige Sanktionen (außerordentliche Kündigung, aufsichtliche Sanktionen)
- Schadenersatzleistungen
- Geschäftliche Interessen der LBBW

2. Malusprüfung - „Backtesting“ auf 3 Ebenen

In der folgenden Abbildung werden die Kriterien für das „Backtesting“ auf drei Ebenen dargestellt (nicht abschließend).

	Kriterien für negative Erfolgsbeiträge (Malus - Backtesting auf 3 Ebenen)		Auswirkung
„Backtesting“ auf 3 Ebenen	Konzern	<ul style="list-style-type: none"> • Gewichtiges Restatement der Konzernbilanzen im Betrachtungszeitraum; • Feststellung/Moniten der Aufsicht und/oder des Jahresabschlussprüfers in Bezug auf die Konzernbilanz 	Reduzierung des aufgeschobenen Anteils ⁽¹⁾ (ggf. bis auf 0)
	OE	<ul style="list-style-type: none"> • Wesentliche Korrektur relevanter Risikobewertungen für bereichsspezifische Geschäfte (Sachverhalte mit negativer Ergebniswirkung > 1 Million); • Verfehlungen von OE-Zielen, u.a. durch rückwirkende juristische Anfechtung, das Aufdecken von Fälschung und/oder Manipulation; • OE-bezogene Feststellung/Moniten der Aufsicht und/oder des Jahresabschlussprüfers und/oder der Internen Revision und/oder von Compliance, z.B. in Bezug auf die von der OE verantworteten Prozesse und Dokumente und/oder Prüf- und Kontrollhandlungen 	
	Individuell	<ul style="list-style-type: none"> • Erfordernis einer Zielkorrektur wegen damaliger Vorlage nachweislich gefälschter und/oder manipulierter Unterlagen und Dokumente (bisherige Beispiel ersetzen) • Erfordernis einer Zielkorrektur wegen nachgelagerter Feststellungen von externen und/oder internen Prüfinstanzen (wie Jahresabschlussprüfer, Interne Revision) 	

(1) Dazu zählen der Anteil mit Wertsteigerungsrecht und das Cash Deferral, die im Jahr der Malus-Prüfung zur Auszahlung anstehen

3. Malusprüfung – Individuelle „Knock-outs“ (Clawback)

In der folgenden Abbildung werden die Kriterien für individuelle „Knock-Outs“ dargestellt (nicht abschließend).

	Kriterien für negative Erfolgsbeiträge (Individuelle „Knock-Outs“ – Clawback)	Auswirkung
Individuelle „Knock-Outs“	<p>Maßgebliche Beteiligung an einem oder Verantwortlichkeit für ein Verhalten, welches für die LBBW zu erheblichen Verlusten geführt hat. Als nicht abschließende Fallbeispiele für einen erheblichen Verlust seien genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgehend von den Eigenmitteln der LBBW hat das Verhalten zu einem Verlust geführt, der ein Ausmaß erreicht hat, dessen Erwartung im Fall von Emittenten gem. Art. 3 Abs. 1 Nr. 21 Marktmissbrauchsverordnung (MAR) die Pflicht einer AD-hoc Mitteilung gem. Art. 17 MAR auslöst • Das Verhalten hat zu einem Verlust geführt, der mindestens 1,0% des von der LBBW tatsächlich vorgehaltenen Eigenkapitals entspricht und die Person mindestens bei einem Exposure, dem ein unerwarteter Verlust von mindestens 1 % des Eigenkapitals zuzuordnen ist, durch zumindest grobe Fahrlässigkeit maßgeblich dazu beigetragen hat (bspw. durch ein Abweichen von MaRisk – Regelprozessen); beträgt die Summe aus erwartetem und unerwartetem Verlust mindestens 5,0 Prozent des tatsächlich vorgehaltenen regulatorischen Eigenkapitals ist dieser in jedem Fall - auch ohne Verschulden – erheblich. <p>Maßgebliche Beteiligung oder Verantwortlichkeit an einem Verhalten, das zu einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat. Als nicht abschließende Fallbeispiele für eine wesentliche aufsichtliche Maßnahme oder wesentliche regulatorische Sanktion seien genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moratorium i.S.v. § 46g KWG • Maßnahme bei Gefahr i.S.v. § 46 KWG • Abberufungsgründe i.S.d. § 36 KWG • Bußgeld i.S.d. § 56 KWG bzw. eine angeordnete Strafzahlung, sofern beides in Summe 1,0% des von der LBBW tatsächlich vorgehaltenen Eigenkapitals entspricht oder übersteigt • Erlaubnisaufhebung i.S.v. § 35 KWG • Maßnahme bei organisatorischen Mängeln i.S.v. § 45b KWG <p>Eine Verletzung von relevanten externen oder internen Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß. Als nicht abschließende Fallbeispiele für eine Verletzung von relevanten externen oder internen Regelungen seien genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sitten- oder grob pflichtwidriges Verhalten • Schwerwiegende Verstöße gegen Compliance-Vorschriften/Code of Conduct (Dazu zählen auch strafrechtlich relevante Vergehen und rufschädigendes Verhalten) <ul style="list-style-type: none"> – Strafbare Handlungen in Bezug auf Betrugsprävention, Geldwäsche, Finanzsanktionen und Embargos – Strafbare Handlungen in Bezug auf Marktmissbrauch, Marktmanipulation und Insiderwissen • Schwerwiegende Verstöße gegen für die Tätigkeit maßgebliche aufsichtsrechtliche Vorschriften <ul style="list-style-type: none"> – Betreiben verbotener Geschäfte nach § 3 KWG – Verstoß gegen die Anforderungen von Großkrediten nach § 13 KWG – Verletzung gegen die Pflichten bei der Offenlegung der wirtschaftlichen Verhältnisse nach § 18 KWG • Vergleichbar schweres Fehlverhalten, durch welches die Voraussetzungen für eine außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung gegeben sind. 	Sofortiger Verfall des aufgeschobenen Anteils ⁽¹⁾ und Rückforderung (Clawback) der bereits ausbezahlten Anteile

(1) Dazu zählen der Anteil mit Wertsteigerungsrecht und das Cash Deferral, die im Jahr der Malus-Prüfung zur Auszahlung anstehen

Zudem wird vor Auszahlung die Einhaltung der Nebenbedingungen sichergestellt:

- Positiver Gesamterfolg Konzern,
- Keine Gefährdung einer angemessenen Eigenkapitalausstattung,
- Ausreichende Liquidität der Bank und
- Erfüllung der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen.

Die im Jahr 2025 zur Auszahlung anstehenden aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren wurden hinsichtlich Malus überprüft. Im Jahr 2025 wurde kein Malus-Sachverhalt identifiziert. Auch ein Clawback-Sachverhalt konnte nicht festgestellt werden.

5 Vergütungssysteme in den Tochtergesellschaften

5.1 Relevante Tochtergesellschaften gemäß § 27 InstitutsVergV

Im Rahmen der Darstellung der Vergütungssysteme der relevanten Tochtergesellschaften werden gemäß § 27 InstitutsVergV folgende Gesellschaften betrachtet:

- Berlin Hyp AG (bis 31.07.2025)
- LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH
- LBBW Immobilien-Gruppe
- MMV Bank GmbH
- SüdLeasing GmbH
- SüdFactoring GmbH
- Süd Beteiligungen GmbH
- LBBW Venture Capital GmbH
- LBBW Service GmbH
- LBBW México
- LBBW Corporate Real Estate Management GmbH
- ALVG Anlagenvermietung GmbH

Für sie gelten im Rahmen der Konzernvergütungsstrategie folgende Grundprinzipien:

- Die nachhaltige gruppenweite Implementierung und Überwachung der relevanten regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme für nachgeordnete bzw. relevante Tochtergesellschaften.
- Die Geschäfts- und Risikoausrichtung des LBBW-Konzerns findet sich auch in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Tochtergesellschaften wieder. Sie setzen die strategischen Vorgaben in Konsistenz zu den quantitativen und qualitativen Vorgaben der Risikotoleranz auf Basis der Konzernrisikostategie um.
- Durch die Höhe der Fixvergütung wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht.
- Die erfolgsabhängige variable Vergütung honoriert den nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft sowie den überdurchschnittlichen Beitrag des Beschäftigten. Es besteht keine Koppelung von Ertrag aus Risikoprämissen und erzielbarer variabler Vergütung.
- Die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung erfolgt in einem formalen, transparenten und nachvollziehbaren Prozess.
- Voraussetzung für die Bereitstellung eines Bonusbudgets ist eine entsprechende Ertrags-, Eigenmittel- und Liquiditätssituation der Gesellschaft, aber auch des LBBW-Konzerns. Befindet sich die LBBW in der Sanierungsvorstufe kann die variable Vergütung in den Tochtergesellschaften (bis auf null) reduziert werden; im Sanierungsfall erfolgt keine Bonuszahlung in den Töchtern.

Einige Tochtergesellschaften der LBBW sind selbst (CRR-)Institute oder Kapitalanlagegesellschaften und haben in der Folge auch losgelöst vom Konzernzusammenhang spezifische Anforderungen an ihre Vergütungssysteme zu erfüllen.

Neben der LBBW selbst war die Berlin Hyp AG bis zum 31.07.2025 ebenfalls ein bedeutendes Institut nach § 1 Abs. 3 InstitutsVergV. Die LBBW hat beschlossen, dass das gewerbliche Immobilienfinanzierungsgeschäft der LBBW und der Berlin Hyp AG innerhalb der Rechtsträgerin LBBW in einem Commercial Real Estate (CRE-) Kompetenzzentrum in Form einer unselbständigen Anstalt des öffentlichen Rechts unter der Marke Berlin Hyp gebündelt

wird (sogenannte Anstalt in der Anstalt, „AidA“). Dadurch wird das gesamte gewerbliche Immobiliengeschäft einschließlich der internationalen Aktivitäten zusammengelegt unter der Marke Berlin Hyp in der AidA geführt. Die Abspaltung und damit zugleich der Betriebsübergang wurde zum 1. August 2025 rechtlich wirksam.

Für das Geschäftsjahr 2025 bleiben die fixen und variablen Vergütungssysteme der Berlin Hyp AG zur Sicherung eines geregelten Übergangs für die übergehenden Mitarbeiter im Grundsatz bestehen. Ab dem Geschäftsjahr 2026 gelten die fixen und variablen Vergütungssysteme der LBBW.

5.2 Beschreibung der Vergütungssysteme

Die Gesamtvergütung für die Beschäftigten von Tochtergesellschaften setzt sich in der Regel analog der LBBW (Bank) aus einer Fixvergütung, einer zusätzlichen variablen Vergütung und weiteren gehaltsrelevanten Leistungen (Benefits) zusammen.

Fixvergütung

Die Fixvergütung richtet sich bei den Tochtergesellschaften grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den gültigen Tarifverträgen bzw. im außertariflichen Bereich nach Kriterien eines leistungs-, erfolgs- und marktgerechten Vergütungssystems wie den Marktgegebenheiten und der persönlichen Leistung.

Alle Beschäftigten erhalten grundsätzlich 12 Monatsgehälter fest vergütet. Beschäftigte mit tariflicher Fixvergütung erhalten in der Regel zusätzlich zu den 12 Monatsgehältern eine tarifliche Sonderzahlung sowie darüber hinaus meist eine freiwillige betriebliche Sonderzahlung (14. Gehalt).

Variable Vergütung

Erfolgsabhängige variable Vergütung

Grundsätzlich gewähren die Tochtergesellschaften neben der Fixvergütung auch eine erfolgsabhängige variable Vergütung, deren Höhe insbesondere vom Unternehmenserfolg und vom individuellen Erfolgsbeitrag abhängt.

Eine Voraussetzung zur Vergabe der variablen Vergütung ist die Erfüllung der Nebenbedingungen gemäß § 7 InstitutsVergV im Gruppenzusammenhang des LBBW-Konzerns. Dabei wird sowohl die Ertrags-, Eigenmittel- und Liquiditätssituation der Gesellschaft als auch des LBBW-Konzerns betrachtet.

Der individuelle Erfolgsbeitrag wird grundsätzlich anhand eines strukturierten Leistungsmanagement-Prozesses bestimmt, dem einheitliche Leistungskriterien sowie ergänzende individuelle Ziele zu Grunde liegen. Dabei unterscheiden sich Leistungskriterien und Ziele für Beschäftigte in Kontrolleinheiten von denen der kontrollierten Einheiten, sofern das Geschäftsmodell eine Unterscheidung erfordert.

Abweichend hiervon sind alle Beschäftigten der LBBW México, mit Ausnahme des Geschäftsführers, die in dem zugrundeliegenden Geschäftsjahr beschäftigt waren, aufgrund gesetzlicher lokaler Regelungen am Gewinn zu beteiligen (PTU). Die lokale Gesetzgebung geht der deutschen InstitutsVergV vor. Die Gewährung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung im Rahmen der Gewinnbeteiligung setzt einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der LBBW México voraus. Diese wird den Beschäftigten aufgrund der geltenden Regelungen des Arbeits- und Steuergesetzes (PTU) und nach den gesetzlich geltenden Verteilungsschlüsseln gewährt. Darüberhinausgehende separate variable Vergütung für die Beschäftigten sowie die erfolgsabhängige variable Vergütung des Geschäftsführers erfolgt anhand des eingangs beschriebenen Modells.

Die Geschäftsführer der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH, der LBBW Immobilien Management GmbH, der MMV Bank GmbH, der SüdFactoring GmbH sowie der SüdLeasing GmbH sind Risk Taker im Gruppenzusammenhang des LBBW-Konzerns. Die Erfolgsmessung, Festsetzung und Auszahlung der variablen Erfolgsvergütung erfolgt auf Grundlage des Risk-Taker-Vergütungsmodells der LBBW. Abweichend hiervon orientiert sich die Auszahlung der Anteile mit Wertsteigerungsrecht bei den Geschäftsführern der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH an der Wertentwicklung eines Co-Investments in einen oder auch mehrere „typische“ Fonds der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH. Die Vorstände der Berlin Hyp AG sind ebenfalls Risk Taker im Gruppenzusammenhang des LBBW-Konzerns. Für die Erfolgsmessung, Festsetzung und Auszahlung der variablen Erfolgsvergütung gilt für sie für das Jahr 2025 das Vergütungsmodell für Vorstände der Berlin Hyp AG.

Die Berlin Hyp hat darüber hinaus als bedeutendes Institut gemäß § 25a Abs. 5b KWG noch weitere Beschäftigte, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (sogenannte Risk Taker), identifiziert. Bei Zieltantiemen der Risk Taker von mehr als 50.000 EUR oder mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung

greift eine aufgeschobene der Auszahlungsmethodik. Bei Vorstandsmitgliedern und Risk Takern der zweiten Führungsebene wird die festgesetzte Zieltantieme zu 40 Prozent sofort gewährt („Soforttantieme“). Der verbleibende Teil von 60 Prozent („Vorbehaltstantieme“) wird über einen Zeitraum von fünf Jahren zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“). Bei Risk Takern unterhalb der zweiten Führungsebene wird die festgesetzte Zieltantieme zu 60 Prozent sofort gewährt („Soforttantieme“). Der verbleibende Teil von 40 Prozent („Vorbehaltstantieme“) wird über einen Zeitraum von vier Jahren zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“). Die Gewährung der variablen Vergütung erfolgt zu 50% in bar und zu 50% in sog. nachhaltigen Instrumenten mit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Bei der endgültigen Auszahlung werden zusätzliche inhaltliche Auszahlungsbedingungen geprüft (Malus). Die Risikoanalyse zur Identifikation der Risk Taker erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2026 ebenfalls gemäß der LBBW Logik.

Die LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH identifiziert darüber hinaus aufgrund eigener branchenspezifischer Vorschriften noch selbst weitere Beschäftigte, die durch ihre Tätigkeit das Risikoprofil der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH oder einzelner Fonds maßgeblich beeinflussen (sogenannte Risk Taker) und für welche in der Folge besondere branchenspezifische Vergütungsvorschriften gelten. Die Auszahlung der variablen Vergütung an die Risk Taker der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH erfolgt zu 40 % über einen Zeitraum von 3 Jahren. Dabei werden 50 % der gesamten variablen Vergütung in Form eines virtuellen Co-Investments in einen oder ggf. mehrere „typische“ Fonds der LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH gewährt und unter Berücksichtigung einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr ausgezahlt. Bei der endgültigen Auszahlung werden zusätzliche inhaltliche Auszahlungsbedingungen geprüft (Malus).

Mit dem Inkrafttreten des Risikoreduzierungsgesetzes und der Verankerung entsprechender Pflichten im KWG ist es daneben nun auch für nicht-bedeutende Institute erforderlich, eigene Risk Taker-Funktionen zu ermitteln. Dies betrifft im Konsolidierungskreis der LBBW jene Tochtergesellschaften, die selbst Institute sind: MMV Bank GmbH, SüdLeasing GmbH, SüdFactoring GmbH und ALVG Anlagenvermietung GmbH. Auf Basis der §§ 1 Abs. 21 bzw. des 25a Abs. 5b KWG (nur MMV Bank GmbH) erfolgte eine entsprechende Selektion.

Eine Besonderheit ist hierbei, dass die besonderen Anforderungen zur Aufschiebung variabler Vergütungsbestandteile in nicht-bedeutenden Instituten keine Anwendung finden bzw. nur bei jenen Risk Takern erfolgt, die auch im Gruppenzusammenhang der LBBW als Risk Taker identifiziert wurden.

Anzahl Risk Taker für das Geschäftsjahr 2025	MMV Bank GmbH	SüdLeasing GmbH	SüdFactoring GmbH	ALVG Anlagenvermietung GmbH	LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH
<i>Durch die Gesellschaft im Rahmen der eigenen Selektion identifiziert</i>	17	7	7	5	15
<i>Davon: gleichzeitig (Gruppen-)Risk Taker der LBBW</i>	6	7	7	3	4

Die Risk Taker der einzelnen Gesellschaften können personenidentisch sein.

Spontanerkennung

Um situativ und möglichst zeitnah herausragende Einzelleistungen zu honorieren, stellen die meisten Tochtergesellschaften zusätzlich zur erfolgsabhängigen variablen Vergütung ein begrenztes Budget für Spontanerkenntnisse für alle Beschäftigten mit Ausnahme von Risk Takern zur Verfügung.

Benefits

Benefits sind vergütungsrelevante Leistungen und Angebote, die die Tochtergesellschaften ihren Beschäftigten zum größten Teil freiwillig, also nicht aufgrund gesetzlicher Ansprüche, anbietet bzw. die über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Die Leistungen und Angebote lehnen sich in der Regel an die der LBBW (Bank) an.

6 Vergütungskennziffern

6.1 Methodik

Der quantitative Teil des Vergütungsberichts stellt die Vergütungen der Beschäftigten im LBBW-Konzern für 2024 dar.

Er enthält sowohl die quantitativen Informationen nach § 16 InstitutsVergV zur Gesamtvergütung im LBBW-Konzern als auch die zusätzlichen Angaben zur Vergütung von Risk Takern gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) im LBBW-Konzern per 31. Dezember 2025.

Für die Darstellung der Gesamtvergütung aller Aufsichtsräte, Vorstände, Geschäftsführer und Beschäftigten im LBBW-Konzern in 6.2 sowie aller Risk Taker im LBBW-Konzern in 6.3 / Tabelle REM 5 erfolgt eine Aufteilung nach Geschäftsbereichen, wobei sich die Zuordnung der Organisationseinheiten bzw. Tochtergesellschaften der LBBW nach Art. 317 CRR richtet. Geschäftsführer von Tochtergesellschaften sind hier ebenfalls dem jeweils relevanten Geschäftsbereich zugeordnet.

Beschäftigte, die im Geschäftsjahr 2025 aufgrund interner Fluktuation in mehreren Einheiten tätig waren, werden derjenigen Kategorie zugewiesen, in der sie zum Stichtag 31. Dezember 2025 tätig waren. Beschäftigte, die zum Stichtag beurlaubt waren, werden der Kategorie zugeordnet, in der sie zuletzt tätig waren.

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2025. Die Vergütungsangaben beinhalten somit die fixe Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2025 gewährte variable Vergütung. In der variablen Vergütung sind auch die in 2025 gezahlten Abfindungen enthalten. Die Vergütungsdaten wurden den Kategorien „fixe/feste“ und „variable Vergütung“ entsprechend der Definition aus der InstitutsVergV zugeordnet.

In der fixen Vergütung werden neben Löhnen und Gehältern auch weitere fixe Gehaltsbestandteile sowie Sachleistungen und Leistungen von Dritten mit ausgewiesen, z. B. betriebliche Altersversorgung, Sozialversicherungsbeiträge oder Dienstwagen. Ebenso werden bei der variablen Vergütung neben variablen Gehaltsbestandteilen wie dem Bonus, auch Sachleistungen und Leistungen von Dritten berücksichtigt.

6.2 Gesamtvergütung LBBW-Konzern

Gesamtvergütung aller Aufsichtsräte der LBBW (Bank), Vorstände, Geschäftsführer und Beschäftigten im LBBW-Konzern (§ 16 InstitutsVergV)

Die Gesamtvergütung für 11.957 Mitglieder des Aufsichtsrats¹, Vorstände, Geschäftsführer und Beschäftigte² betrug für das Geschäftsjahr 2025 1.312,4 Mio. EUR. Die Anzahl der Begünstigten einer variablen Vergütung³ für das Geschäftsjahr 2025 belief sich auf 10.746.

Bezogen auf die Vergütungskomponenten zeichnet sich folgendes Bild:

Vergütung in TEUR ⁴	Aufsichtsrat ⁵	Vorstand ⁶	Geschäftsbereiche						Gesamt 2025	Anteil an Gesamtvergütung
			Investment Banking ⁷	Retail Banking ⁸	Asset Management ⁹	Unternehmensfunktionen ¹⁰	Unabhängige Kontrollfunktionen ¹¹	Alle Sonstigen ¹²		
Anzahl Personen (in Köpfen)	21	7								
Anzahl Personen (in VÄ)			888	6.180	293	2.086	452	0	9.899	
Gesamte Vergütung	1.104	14.142	128.535	780.790	39.169	259.261	60.104	29.306	1.312.411	
davon variable Vergütung ¹³	0	5.322 ¹⁴	12.117	73.058	3.597	19.099	4.215	608	118.017	9,0%
davon fixe Vergütung	1.104	8.820	116.419	707.732	35.572	240.162	55.889	28.698	1.194.394	91,0%
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung (Begünstigte in Köpfen)	21	8	987	7.170	332	2.399	505	535	11.957	

Die Fixvergütung („feste Vergütung“) macht den mit Abstand größten Teil der Gesamtvergütung aus.

Alle Vergütungsbestandteile werden bei der LBBW in bar bezahlt. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen sofort gezahlter Barvergütung und einer gesperrten bzw. aufgeschobenen Barvergütung in aktienähnlichen Instrumenten.

Da die Offenlegung zu einkommensstarken Beschäftigten im LBBW (Konzern) ausschließlich Risk Taker betrifft, wird hierfür auf die Tabelle „Risk Taker mit einer Gesamtvergütung > 1 Mio. EUR im LBBW-Konzern“ in Abschnitt 6.3 dieses Vergütungsberichts verwiesen.

¹ Aufsichtsrat der LBBW (Bank)

² inkl. aller Beschäftigter in der Passivphase einer Altersteilzeit

³ Berücksichtigung der Begünstigten variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 inkl. der im Geschäftsjahr gezahlten Abfindungen

⁴ Differenzen sind rundungsbedingt

⁵ Aufsichtsrat der LBBW (Bank)

⁶ Vorstand der LBBW (Bank)

⁷ Financial Markets und die dazugehörigen Back Office-Einheiten sowie das Research

⁸ Vertrieb für Private Kunden und Privates Vermögensmanagement, Sparkassen, Geschäfts- und Unternehmenskunden, Auslandsgeschäft, Immobiliengeschäft, Leasing und Factoring sowie die dazugehörigen Marktfolge- und vertriebsunterstützenden Einheiten. Die Tochtergesellschaften MMV Bank GmbH, SüdLeasing GmbH, SüdFactoring GmbH, ALVG Anlagenvermietung GmbH, LBBW México S.A. de C.V. SOFOM E.N.R. (LBBW México), Süd Beteiligungen GmbH, LBBW Venture Capital GmbH sowie die LBBW Immobilien Gruppe⁹ werden ebenfalls hier zugeordnet

⁹ Alle Geschäftsaktivitäten sowie die nachgelagerten Einheiten der Tochtergesellschaft LBBW Asset Management Investmentgesellschaft mbH

¹⁰ Alle Geschäftsaktivitäten, im Wesentlichen zentrale Serviceeinheiten, die nicht den operativen Einheiten und nicht den unabhängigen Kontrolleinheiten gemäß EBA-Definition zugeordnet werden, z. B. Finanzen, Treasury und HR.Personal. Hierzu gehören auch die Tochtergesellschaften LBBW Service GmbH, LBBW Corporate Real Estate Management GmbH.

¹¹ Unabhängige Kontrolleinheiten gemäß EBA-Definition: Risk Control, Konzernrevision, Group Compliance und COO Risikomanagement

¹² Ganzjährig inaktive Beschäftigte (beispielsweise Beurlaubte) mit Vergütungsbestandteilen des Jahres 2025

¹³ Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 inkl. der im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlten Abfindungen sowie der für das Geschäftsjahr 2025 gewährten garantierten variablen Vergütungen

¹⁴ Ausgewiesene variable Vergütung enthält Abfindungszahlung i. H. v. 2.260 TEUR

6.3 Vergütung der Risk Taker im LBBW-Konzern (Aufsichtsrat, Vorstand, Geschäftsführer und Beschäftigte)

Im Folgenden werden die Vergütungen der Risk Taker im LBBW-Konzern, die die LBBW für das Geschäftsjahr 2025 gewährt hat, auf Basis des Artikels 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) auf Basis der vorgegebenen Mustertabellen REM 1- REM 5 offengelegt:

Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung an Risk Taker im LBBW-Konzern nach Vergütungsart (REM 1)

Angaben in TEUR ¹		Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ⁴	Sonstige Risk Taker
Feste Vergütung					
	Anzahl identifizierte Personen (Begünstigte)	21	8	85	329
	Feste Vergütung insgesamt	1.104	8.820	31.299	68.294
	davon: monetäre Vergütung ⁵	1.104	6.076	26.705	57.510
	davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0
	davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0
	davon: andere Instrumente	0	0	0	0
	davon: sonstige Positionen ⁶	0	2.743	4.594	10.785
Variable Vergütung⁷					
	Anzahl identifizierte Personen	0	8	85	325
	Variable Vergütung insgesamt	0	5.322 ⁸	12.826	19.510
	davon: monetäre Vergütung ⁵	0	3.485	6.187	13.686
	davon: zurückbehalten	0	735	2.773	2.410
	davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0
	davon: zurückbehalten	0	0	0	0
	davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0
	davon: zurückbehalten	0	0	0	0
	davon: andere Instrumente	0	1.837	6.589	5.814
	davon: zurückbehalten	0	1.102	3.993	2.523
	davon: sonstige Positionen ⁶	0	0	49	9
	davon: zurückbehalten	0	0	0	0
Gesamt		1.104	14.142	44.124	87.804

Das Deferral-Schema kam bei insgesamt 241 von den für das Geschäftsjahr 2025 identifizierten Risk Takern nicht zur Anwendung, da ihre variable Vergütung den Deferral-Schwellenwert von aktuell 50.000 EUR oder einem Drittel der Gesamtvergütung unterschritt oder eine Ausnahme (z.B. aufgrund einer Bonusgarantie im Zuge der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses) anwendbar war. Sie erhielten kumuliert für das Berichtsjahr eine Gesamtvergütung von 49,9 Mio. EUR (davon 7,0 Mio. EUR variable Vergütung).

¹ Differenzen sind rundungsbedingt

² Aufsichtsrat der LBBW (Bank)

³ Vorstand der LBBW (Bank)

⁴ Senior Management der LBBW (Bank) und Geschäftsführer von Tochtergesellschaften

⁵ Unter „monetäre Vergütung“ werden bar gewährte Vergütungsbestandteile ausgewiesen

⁶ Unter „sonstigen Positionen“ werden unbar gewährte Vergütungsbestandteile, wie geldwerte Vorteile, betriebliche Altersversorgung, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung etc. ausgewiesen

⁷ Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 inkl. der im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlten Abfindungen sowie der für das Geschäftsjahr 2025 gewährten garantierten variablen Vergütungen

⁸ Ausgewiesene variable Vergütung enthält Abfindungszahlung i. H. v. 2.260 TEUR

Garantierte variable Vergütungen und Abfindungen der Risk Taker im LBBW-Konzern (REM 2)

Angaben in TEUR ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ⁴	Sonstige Risk Taker
Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag				
Gewährte garantierte variable Vergütung - Anzahl der identifizierten Personen (Begünstigte)	0	0	7	6
Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	0	0	542	187
davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0	0	542	187
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Personen (Begünstigte)	0	0	2	0
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	0	0	1.069	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Personen (Begünstigte)	0	1	0	2
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	0	2.260	0	1.696
davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	2.260	0	1.696
davon: zurückbehalten	0	0	0	0
davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	2.260	0	1.696
davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	2.260	0	716

¹ Differenzen sind rundungsbedingt

² Aufsichtsrat der LBBW (Bank)

³ Vorstand der LBBW (Bank)

⁴ Senior Management der LBBW (Bank) und Geschäftsführer von Tochtergesellschaften

Zurückbehaltene Vergütung der Risk Taker im LBBW-Konzern (REM 3)

	Gesamtbe- trag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, aufgescho- benen Vergütung	davon: im Ge- schäfts- jahr zu be- ziehen	davon: in fol- genden Ge- schäfts- jahren zu be- ziehen	Höhe von Leistungsan- passungen, die im Ge- schäfts-jahr bei zurück- behaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehen- den Vergütun- gen vorge- nommen wurden	Höhe von Lei- stungsan-pas- sungen, die im Ge- schäftsjahr bei zurückbehalte- nen, in künftigen jährlichen Lei- stungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassun- gen bedingten Anpassun- gen wäh- rend des Geschäfts- jahres	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zu- rück-behalte- nen Vergütun- gen, die im Geschäftsjahr tatsächlich ge- zahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperi- oden gewäh- ten und zu- rückbehalte- nen Vergü- tungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Angaben in TEUR ¹								
Aufsichtsrat²								
Monetäre Vergütung ⁵	0	0	0	0	0	0	0	0
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
an Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame In- strumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Positionen ⁶	0	0	0	0	0	0	0	0
Vorstand³								
Monetäre Vergütung ⁵	3.381	754	2.627	0	0	0	754	0
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
an Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame In- strumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Instrumente	6.059	987	5.071	0	0	103	1.091	1.131
Sonstige Positionen ⁶	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung⁴								
Monetäre Vergütung ⁵	7.981	1.718	6.263	0	0	0	1.718	0
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
an Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame In- strumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Instrumente	12.641	1.829	10.812	0	0	153	1.981	2.271
Sonstige Positionen ⁶	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Risk Taker								
Monetäre Vergütung ⁵	7.880	1.918	5.961	0	0	0	1.918	0
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
an Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame In- strumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Instrumente	10.491	1.787	8.703	0	0	139	1.927	2.128
Sonstige Positionen ⁶	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag	48.432	8.995	39.438	0	0	395	9.390	5.530

¹ Differenzen sind rundungsbedingt

² Aufsichtsrat der LBBW (Bank)

³ Vorstand der LBBW (Bank)

⁴ Senior Management der LBBW (Bank) und Geschäftsführer von Tochtergesellschaften

⁵ Unter „monetäre Vergütung“ werden bar gewährte Vergütungsbestandteile ausgewiesen

⁶ Unter „sonstigen Positionen“ werden unbar gewährte Vergütungsbestandteile, wie geldwerte Vorteile, betriebliche Altersversorgung, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung etc. ausgewiesen

Risk Taker mit einer Gesamtvergütung > 1 Mio. EUR im LBBW-Konzern (REM 4)

Angaben in TEUR	Anzahl Personen
Gesamtvergütung	
1.000 - 1.499	4
1.500 - 1.999	2
2.000 - 2.499	0
2.500 - 2.999	1
3.000 - 3.499 ¹	1
Gesamt	8

Gesamtvergütung aller Risk Taker im LBBW-Konzern (REM 5)

Vergütung in TEUR ²	Geschäftsbereiche									
	Aufsichts-rat ³	Vor-stand ⁴	Leitungs-organ-gesamt	Invest-ment Banking	Retail Banking	Asset Manage-ment	Unter-nehmens-funktio-nen	Unabhän-gige Kontroll-funktio-nen	Alle Sonstigen	Gesamt 2025
Gesamtzahl der identifizierten Personen (Begünstigte)										444
davon: Mitglieder des Leitungsorgans	21	8	29							
davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				9	58	3	10	3	0	
davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				81	167	10	56	16	0	
Gesamtvergütung der identifizierten Personen	1.104	14.142	15.246	24.374	80.163	4.209	17.724	5.458	0	147.174
davon: variable Vergütung ⁵	0	5.322	5.322	5.655	21.325	782	3.567	1.007	0	37.658
davon: fixe Vergütung	1.104	8.820	9.923	18.720	58.839	3.427	14.156	4.451	0	109.517

¹ Kategorie bezieht sich auf Gesamtvergütung und enthält Abfindungszahlung

² Differenzen sind rundungsbedingt

³ Aufsichtsrat der LBBW (Bank)

⁴ Vorstand der LBBW (Bank)

⁵ Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 inkl. der im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlten Abfindungen sowie der für das Geschäftsjahr 2025 gewährten garantierten variablen Vergütungen

Landesbank Baden-Württemberg

www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de

Hauptsitze

Stuttgart

Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart
Telefon 0711 127-0

Karlsruhe

Ludwig-Erhard-Allee 4
76131 Karlsruhe
Telefon 0721 142-0

Mannheim

Am Victoria-Turm 2
68163 Mannheim
Telefon 0621 428-0

Mainz

Rheinallee 86
55120 Mainz
Telefon 06131 64-0