



**BAYERNLB**

## **VERGÜTUNGSBERICHT 2012**

INFORMATION UND VERÖFFENTLICHUNG  
GEMÄSS INSTITUTS-VERGÜTUNGS-  
VERORDNUNG (InstitutsVergV)

# Inhalt

4	<b>I. Hintergrund des Berichts</b>
5	<b>II. Angemessenheit der Vergütungssysteme</b>
5	<i>1. Jahresfestgehalt</i>
6	<i>2. Befristete Stabilisierungszulage</i>
7	<i>3. Variable Vergütung</i>
10	<i>4. Benefits</i>
12	<b>III. Weiterentwicklung der Vergütungssysteme</b>
13	<b>IV. Überwachung der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben</b>
14	<b>V. Fazit</b>
15	<i>Anhang: Vergütungsinformation für Geschäftsjahr 2012 gem. InstitutsVergV</i>

# I. Hintergrund des Berichts

Die BayernLB ist als bedeutendes Institut im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung (Instituts-VergV) eingestuft. Dementsprechend wurde Anfang des Jahres 2010 ein Vergütungsausschuss gemäß § 6 Abs. 1 InstitutsVergV gebildet. Der Vergütungsausschuss hat im Verhältnis zum Vorstand beratende Funktion und überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme der BayernLB. Daneben wirkt der Ausschuss bei der Festlegung der Grundsätze der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme entsprechend dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen mit.

Der Vergütungsausschuss setzt sich in Übereinstimmung mit § 6 Abs. 2 InstitutsVergV aus dem Leiter des Bereichs Personal (Vorsitz) und je einem leitenden Mitarbeiter aus den geschäftsinitiierenden Bereichen Immobilien, Mittelstand, Markets und Structured Finance (bis November 2011 Group IT an Stelle von Structured Finance) sowie den Kontrolleinheiten Group Risk Control und RO Credit Analysis zusammen. Damit hat der Ausschuss sieben Mitglieder. Der Leiter des Bereichs Revision nimmt an den Sitzungen des Ausschusses beratend teil. Eine Einbindung des Leiters des Bereichs Compliance erfolgt anlassbezogen.

Gemäß § 6 Abs. 3 InstitutsVergV berichtet der Vergütungsausschuss einmal jährlich gegenüber dem Vorstand und dem Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat in schriftlicher Form über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der BayernLB (Vergütungsbericht). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat ein unmittelbares Auskunftsrecht gegenüber dem Vergütungsausschuss.

Der Vergütungsausschuss berichtet in Form des Vergütungsberichts über die Angemessenheit der Vergütungssysteme sowie die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der BayernLB und die Überwachung der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben im Geschäftsjahr 2012.

## II. Angemessenheit der Vergütungssysteme

Zielsetzung der Vergütungspolitik der BayernLB ist es, qualifizierte neue Mitarbeiter zu gewinnen sowie die Belegschaft insgesamt zu motivieren und langfristig an die Bank zu binden. Dabei ist die Anerkennung geleisteter Arbeit bei vertretbarem Risikoprofil eine Grundvoraussetzung für die Erreichung der Geschäftsziele der BayernLB. Grundsätze der Vergütungssystematik sind dementsprechend eine marktorientierte Entlohnung, die Stärkung der Leistungsorientierung, die Mitarbeitermotivation und -bindung sowie eine angemessene Beteiligung am Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung der Erfüllung der Auflagen der EU-Beihilfeentscheidung vom Juli 2012.

Die Gesamtvergütung der Beschäftigten für das Geschäftsjahr 2012 setzte sich aus einem Jahresfestgehalt (zzgl. einer befristeten monatlichen Stabilisierungszulage), einer einmaligen leistungsabhängigen Sonderzahlung, Nebenleistungen (sogenannte Benefits) und ggf. einer zusätzlichen Prämie zur unterjährigen, zeitnahen Honorierung herausragender individueller Leistungen zusammen. Eine variable Vergütung gemäß den mit der Personalvertretung in den Jahren 2009 und 2010 geschlossenen Dienstvereinbarungen über eine variable Vergütung für AT- und Tarifbeschäftigte wurde für das Geschäftsjahr 2012 nicht gewährt.

Arbeitsverträge, aus denen sich Verpflichtungen zur Zahlung von Entschädigungen für den Verlust des Arbeitsplatzes ergeben (Abfindungen), gibt es in der BayernLB nicht.

### 1. Jahresfestgehalt

#### a. Festgehaltssystem

Die Tarifbeschäftigten der BayernLB erhalten ein Festgehalt gemäß den Eingruppierungs- und Vergütungsbestimmungen der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken.

Das System des Jahresfestgehalts der außertariflich vergüteten Mitarbeiter (AT-Mitarbeiter) richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind u. a. die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten des Beschäftigten. Auf dieser Grundlage ist jede AT-Funktion einer Job family zugeordnet. Die Job families in der BayernLB waren im Geschäftsjahr 2012: Sparkassen- und Fördergeschäft, Corporate & Institutional Banking, Markets, Stab & Steuerung, Informatik, Administration & Services, Kontrollfunktionen/Risikomanagement, LBS<sup>1</sup> und BayernLabo.

Die Abbildung der Verantwortung einer Funktion innerhalb einer Job family erfolgt über eine Karriereleiter mit jeweils drei Karrierestufen (KS1, KS2 und KS3). Jeder dieser Karrierestufen ist ein bestimmtes Festgehaltsband mit Ober- und Untergrenze zugeordnet. Für die Mitarbeiter der zweiten Führungsebene gibt es ein weiteres Gehaltsband.

Die Festgehaltsbänder werden regelmäßig unter Heranziehung von Marktvergleichen externer Vergütungsberater validiert und erforderlichenfalls an die Marktentwicklung angepasst. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Beschäftigten der BayernLB ein marktkonformes Festgehalt beziehen und keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung entsteht.

<sup>1</sup> Die LBS wurde zum 31.12.2012 aus der BayernLB ausgegliedert; die Job family LBS besteht dementsprechend seit 01.01.2013 nicht mehr.

Für die lokalen Mitarbeiter in den Auslandsniederlassungen der BayernLB wurden bislang noch keine Job families mit entsprechenden Festgehaltsbändern definiert. Bislang richtet sich die Vergütung dort nach den Marktgegebenheiten, die ebenfalls durch jährliche Marktvalidierungen mit einer externen Vergütungsberatung überprüft werden.

#### **b. Tarifierfassung und Gehaltsüberprüfungsprozess im Geschäftsjahr 2012**

Der Tarifabschluss im Geschäftsjahr 2012 führte zur Erhöhung der Festgehälter der Tarifbeschäftigten um 2,9% mit Wirkung ab 01.07.2012. Die Festgehälter der AT-Beschäftigten wurden in Anlehnung an die Entwicklung der Tarifgehälter in der Regel entsprechend angepasst. Etwa ein Viertel der AT-Beschäftigten verfügt über einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Anpassung ihres AT-Gehalts entsprechend der Entwicklung der Tarifgehälter; bei etwa drei Viertel der AT-Beschäftigten ist eine entsprechende Anpassung an die Tarifentwicklung möglich, ohne dass ein Rechtsanspruch hierauf besteht (sog. „Sprechklausel“).

Die BayernLB hat auch im Geschäftsjahr 2012 das Festgehaltssystem und die Festgehaltsbänder mit Unterstützung der externen Vergütungsberatungen Towers Watson und Kienbaum (für LBS) auf Marktkonformität überprüft. Die funktionsbezogenen Festgehälter der lokalen Mitarbeiter in den Auslandsniederlassungen wurden mit Unterstützung der externen Vergütungsberatung McLagan überprüft. Auf der Grundlage dieser Marktvergleiche fand sodann ein Gehaltsüberprüfungsprozess statt, als dessen Ergebnis individuelle, marktinduzierte Festgehaltsanpassungen bei AT-Beschäftigten im Inland und lokalen Mitarbeitern in den Auslandsniederlassungen erfolgten.

#### **2. Befristete Stabilisierungszulage**

Vor dem Hintergrund der erheblichen Zusatzbelastung der Mitarbeiter, die sich insbesondere im Zusammenhang mit dem restrukturierungsbedingten Personalabbau ergeben hat, beschloss der Vorstand im Dezember 2010 mit Zustimmung des Verwaltungsrats die bankweite Gewährung einer auf zwei Jahre befristeten monatlichen Stabilisierungszulage. Ziel der Zulage war es, Tarif- und AT-Mitarbeiter an die BayernLB zu binden und damit einen Beitrag zur Gewährleistung der Betriebsstabilität der Bank zu leisten.

Die Zulagengewährung erfolgte erstmals mit dem Maigehalt 2011 und endete am 30.04.2013. Empfänger waren alle am Stichtag 31.03.2011 aktiven, unbefristet beschäftigten Mitarbeiter der Bank (inkl. Labo und LBS) im In- und Ausland. Die Höhe der monatlichen Zulage betrug bei Tarifmitarbeitern 1/12 eines tariflichen Monatsgehalts, bei AT-Mitarbeitern 1/12 eines Dreiviertel Monatsbezuges.

### 3. Variable Vergütung

#### a. System der variablen Vergütung / Vertriebsincentivierung LBS

Das System der jährlichen variablen Vergütung der Tarif- und AT-Beschäftigten der BayernLB ist in Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung geregelt.

Jeder AT-Funktion ist über die Eingruppierung in eine Job family und eine Karrierestufe ein bestimmter Richtwert für eine jährliche variable Vergütung zugeordnet.

Ob und inwieweit für ein Geschäftsjahr eine variable Vergütung an Tarif- und AT-Beschäftigte ausbezahlt wird, richtet sich zunächst nach den vom Vorstand für die einzelnen Organisationseinheiten (Geschäftsfelder und Zentralbereiche) zur Verfügung gestellten Budgets. Grundlage für die Festlegung der Budgets sind der betriebswirtschaftliche Erfolg der BayernLB und die Erfolgsbeiträge der Organisationseinheiten, gemessen an nachhaltigen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Relevante Kennzahl war für das Geschäftsjahr 2012 weiterhin der EVA (Economic Value Added) im Drei-Jahres-Durchschnitt (bzw. bei negativem EVA die Entwicklung des EVA zwischen zwei Geschäftsjahren, sog. Delta-EVA). Bei nachhaltig guter Ertragslage und entsprechendem Erfolgsbeitrag kann als Budget die Summe der individuellen Richtwerte für die variable Vergütung der Mitarbeiter der betreffenden Organisationseinheit festgelegt werden. Bei außergewöhnlich guter Ertragslage kann theoretisch auch ein Budget festgelegt werden, welches die Summe der individuellen Richtwerte übersteigt, maximal aber die verdoppelte Summe der Richtwerte. Bei schlechter Ertragslage können die Budgets reduziert und auch auf Null festgesetzt werden. Die Budgets für die variable Vergütung werden vom Verwaltungs- bzw. seit Juli 2013 vom Aufsichtsrat genehmigt.

Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen werden zu Beginn des Geschäftsjahrs die individuellen Ziele vereinbart und nach Ablauf des Geschäftsjahrs der Grad der Zielerreichung von der jeweiligen Führungskraft festgestellt. Ein entsprechendes Budget vorausgesetzt, kann je nach Zielerreichungsgrad eine variable Vergütung gewährt werden. Bei 100%iger Zielerreichung entspricht die variable Vergütung der Höhe des individuellen Richtwerts. Die wesentliche ermessensleitende Erwägung für die individuelle Vergabe der variablen Vergütung ist die Ausgeglichenheit von Leistung und Gegenleistung insgesamt unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und des Verhaltens des Mitarbeiters. Unterschreitet das für die betreffende Organisationseinheit zur Verfügung gestellte Budget die Summe der individuellen Richtwerte der AT-Mitarbeiter dieser Organisationseinheit, so wird bei 100%iger Zielerreichung eine variable Vergütung in Höhe des entsprechend reduzierten Richtwerts zur Verfügung gestellt.

Die Richtwerte für die variable Vergütung werden jährlich unter Berücksichtigung aktueller Marktdaten validiert. Auf diese Weise wird ein angemessenes Verhältnis zwischen den Festgebaltbändern und den Richtwerten für die variable Vergütung sichergestellt. Die BayernLB hat auch im Geschäftsjahr 2012 die Richtwerte für die variable Vergütung mit Unterstützung der externen Vergütungsberatungen Towers Watson (In- und Ausland), Kienbaum (für LBS) und McLagan (Auslandsniederlassungen) auf Marktkonformität überprüft. Ergebnis des auf dieser Grundlage durchgeführten Gehaltsüberprüfungsprozesses war die Marktkonformität der bestehenden Richtwerte für die variable Vergütung.

Zudem bestand für das Geschäftsjahr 2012 grundsätzlich ein Cap für das Verhältnis von Festvergütung zu maximal erreichbarer variabler Vergütung von 1:2. Ab dem Geschäftsjahr 2013 besteht ein grundsätzliches Cap für das Verhältnis von Festvergütung zu maximal erreichbarer variabler Vergütung von 1:1.

Der „Richtwert“ für die variable Vergütung der lokalen Mitarbeiter in den Auslandsniederlassungen der BayernLB liegt bislang einheitlich bei 30% des Jahresfestgehalts.

Das System der variablen Vergütung der Tarifbeschäftigten ist in einer gesonderten Dienstvereinbarung geregelt. Danach beträgt die variable Vergütung bei 100%iger Zielerreichung grundsätzlich ein Bruttomonatsfestgehalt.

Schließlich können bestimmte Tarif- und AT-Mitarbeiter der LBS, die mit Aufgaben der Vertriebssteuerung und -unterstützung betraut sind, zusätzlich zu ihrem Festgehalt eine Vertriebsincentivierung erhalten. Die Vertriebsincentivierung wird abhängig von der Erreichung verschiedener Vertriebsziele gewährt und beträgt maximal 20% des individuellen Festgehalts.

#### **b. Sonderregelungen für Risk Taker**

Für die variable Vergütung von Mitarbeitern, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (sog. Risk Taker) gelten gemäß § 5 InstitutsVergV besondere regulatorische Vorgaben. Die BayernLB hat auf der Grundlage einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse für das Geschäftsjahr 2012 94 Risk Taker (davon sechs Vorstandsmitglieder) identifiziert. Bei den regulatorischen Vorgaben wird zwischen Risk Takern auf der zweiten Führungsebene und Risk Takern auf darunter liegenden Ebenen differenziert. Falls die jährliche variable Vergütung eines Risk Takers signifikant ist, also eine bestimmte Freigrenze überschreitet, werden bei Risk Takern auf der zweiten Führungsebene 60% und bei Risk Takern auf darunter liegenden Ebenen 40% der variablen Vergütung nicht sofort, sondern über einen Zeitraum von drei Jahren zeitanteilig gestreckt ausbezahlt. Außerdem wird die Hälfte des sofort fälligen Anteils der variablen Vergütung für eine Nachhaltigkeitsfrist von einem Jahr zurückbehalten. Die relevanten Freigrenzen lagen in 2012 bei 100.000 EUR für Risk Taker auf der zweiten Führungsebene bzw. bei 60.000 EUR für Risk Taker auf darunter liegenden Ebenen<sup>2</sup>.

Die Ausbezahlung der jeweils zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung steht insbesondere unter dem Vorbehalt der positiven Wertentwicklung des Instituts und der Befolgung interner Regelungen, insbesondere zur Compliance.

#### **c. Sonderregelungen für Kontrollfunktionen**

Mit Mitarbeitern in den risikokontrollierenden Einheiten Group Risk Control und Credit Analysis werden unter Verwendung von Zielkatalogen besondere Ziele vereinbart. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Höhe der variablen Vergütung der Mitarbeiter in den risikokontrollierenden Einheiten nicht vom Erfolg der profitgenerierenden Einheiten abhängt.

---

<sup>2</sup> Die Freigrenzen wurden mit Wirkung ab 01.01.2013 auf 50.000 EUR für Risk Taker auf der zweiten Führungsebene und auf 30.000 EUR für Risk Taker auf darunter liegenden Ebenen reduziert.



#### **d. Einmalige leistungsabhängige Sonderzahlung für das Geschäftsjahr 2012**

Der Vorstand und der Verwaltungsrat haben aufgrund der Ertragsituation in der BayernLB entschieden, für das Geschäftsjahr 2012 abermals keine variable Vergütung gemäß den o.g. Dienstvereinbarungen zu genehmigen. Dies betraf sowohl die Tarif- als auch die AT-Beschäftigten. Bei der Bewertung der nachhaltigen Entwicklung der Ertragslage der BayernLB wurde auch für das Geschäftsjahr 2012 auf die betriebswirtschaftliche Kennziffer Economic Value Added (EVA) im Drei-Jahres-Durchschnitt (bzw. bei negativem EVA auf die Entwicklung des EVA zwischen zwei Geschäftsjahren, sog. Delta-EVA) abgestellt.

Den Tarif- und AT-Beschäftigten wurde jedoch für das Geschäftsjahr 2012 eine einmalige leistungsbezogene Sonderzahlung gewährt. Die Höhe der individuellen Sonderzahlung richtete sich nach dem Ergebnis der individuellen Beurteilung und Zielerreichung des Beschäftigten und betrug bei 100%iger Zielerreichung im Tarifbereich ca. 50% eines Bruttomonatsgehalts und im AT-Bereich ca. 23% des individuellen Richtwerts der variablen Vergütung. Die Auszahlung erfolgte Mitte des Jahres 2013.

Grundlage der einmaligen leistungsabhängigen Sonderzahlung an Tarifbeschäftigte war eine eigens hierfür im Jahr 2013 abgeschlossene Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung der BayernLB. Die AT-Beschäftigten erhielten die einmalige leistungsabhängige Sonderzahlung auf der Grundlage des entsprechenden Vorstandsbeschlusses und einer mit der Personalvertretung abgestimmten Handlungsempfehlung entsprechend den geltenden Regelungen für die Auszahlung einer variablen Vergütung.

#### **e. Ausgleichszahlung an Tarifbeschäftigte im Geschäftsjahr 2012**

Die Tarifbeschäftigten der BayernLB erhielten im August 2012 eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts. Grundlage war eine eigens hierfür im Jahr 2012 abgeschlossene Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung der BayernLB. Hintergrund der Ausgleichszahlung waren unterschiedliche Auffassungen des Bereichs Personal einerseits und der Personalvertretung andererseits über die Verpflichtung der BayernLB zur Auszahlung einer variablen Vergütung an die Tarifbeschäftigten für das Geschäftsjahr 2011. Die BayernLB hat für das Geschäftsjahr 2011 keine variable Vergütung an die Beschäftigten ausbezahlt.

#### **f. LBS: Vertriebsincentivierung für das Geschäftsjahr 2012**

An 52 Mitarbeiter der LBS, die in der Vertriebssteuerung und -unterstützung tätig sind, wurde für das Geschäftsjahr 2012 eine Vertriebsincentivierung ausbezahlt. Die hierfür aufgewendeten Beträge beliefen sich auf weniger als 1% der von der LBS geleisteten Gesamtvergütung.

#### **g. Prämien**

Zur unterjährigen Honorierung besonderer Leistungen ausgewählter Mitarbeiter stand auch im Geschäftsjahr 2012 ein Prämienvolumen zur Verfügung. Die Auszahlung erfolgte in 2012 an 1.618 Mitarbeiter.

Im Zuge der Ausgliederung der LBS aus der BayernLB zum 31.12.2012 erhielten die Tarif- und AT-Beschäftigten der LBS eine sog. Starterprämie in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Die Prämie wurde im April 2013 ausgezahlt. Grundlage war eine eigens hierzu abgeschlossene Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung der BayernLB.

#### 4. Benefits

Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die BayernLB ihren Beschäftigten zum größten Teil freiwillig anbietet.

Die wichtigsten vergütungsrelevanten Benefits in der BayernLB sind die betriebliche Altersversorgung und die Zurverfügungstellung von Dienst- und Firmenfahrzeugen zur dienstlichen und privaten Nutzung.

##### a. Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung in der BayernLB wurde zum 01.01.2010 durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung neu gestaltet (Dienstvereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung mit Ausführungsdienstvereinbarung und Versorgungsordnung 2010 – VO 2010). Neu eintretende Mitarbeiter erhalten seitdem eine beitragsorientierte Versorgungszusage über die Versorgungskasse des Bankgewerbes BVV (Unterstützungskasse). Die Beiträge werden überwiegend von der BayernLB erbracht. Versorgungsleistungen sind Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente.

Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2002 in die BayernLB eingetreten sind, konnten nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine Betriebsrente nach Maßgabe der Richtlinien der Versorgungskasse I der BayernLB erwerben, deren Höhe sich nach den für bayerische Staatsbeamte geltenden Regelungen richtete. Nach zwanzigjähriger Beschäftigung im Kreditgewerbe und zehnjähriger Beschäftigung bei der BayernLB konnten diese Mitarbeiter einen Anspruch auf eine beamtenähnliche Versorgung gemäß den für Staatsbeamte geltenden Vorschriften erlangen (Direktzusage der BayernLB). Persönliche Voraussetzungen hierfür waren eine gute Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie ein guter Gesundheitszustand des Mitarbeiters. Mit der Verleihung des Versorgungsrechts entfiel die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung und die Mitarbeiter erhielten eine Beihilfezusage.

Mitarbeiter, die zwischen dem 01.01.2002 und dem 31.12.2009 in die BayernLB eingetreten sind, können keine beamtenähnliche Versorgung mehr erhalten. Sie haben Anspruch auf eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung über die Unterstützungskasse ÖBAV/VKB nach Maßgabe der Versorgungsordnung 2005 (VO 2005). Versorgungsleistungen sind auch hier Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente.

Im Jahr 2009 haben Vorstand und Verwaltungsrat angesichts der damals dramatischen wirtschaftlichen Lage der BayernLB beschlossen, mit Wirkung ab 01.01.2010 die betriebliche Altersversorgung für Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2002 in die Bank eingetreten sind, grundlegend umzustellen und das beamtenähnliche Versorgungssystem durch ein modernes, kapitalgedecktes Versorgungssystem abzulösen. Die Erteilung von Direktzusagen wurde eingestellt und die Richtlinien der Versorgungskasse I widerrufen und neu gefasst. Den rund 2.200 betroffenen Beschäftigten wurde angeboten, ihre zum 31.12.2009 bestehende Anwartschaft auf Betriebsrente gegenüber der Versorgungskasse I in die Versorgungskasse II der VO 2010 zu überführen (sog. Past Service). Für die künftige Dienstzeit ab 01.01.2010 (sog. Future Service) wurde den betroffenen Mitarbeitern eine rein arbeitgeberfinanzierte Beitragsabführung in die rückgedeckte Unterstützungskasse des BVV angeboten.

#### **b. Dienst- und Firmenfahrzeuge**

Mitarbeiter der zweiten Führungsebene erhalten einen Dienstwagen, rund 120 Vertriebsmitarbeitern mit hoher Reisetätigkeit wird ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt, jeweils auch zur privaten Nutzung.

## III. Weiterentwicklung der Vergütungssysteme

Der Bereich Personal stand auch im Jahr 2012 in engem Austausch mit der Bankenaufsicht betreffend die weitere Umsetzung der vergütungsregulatorischen Vorgaben. Hierbei wurde insbesondere intensiv über die Freigrenzen bei der variablen Vergütung von Risk Takern diskutiert. Im Ergebnis verblieb es im Geschäftsjahr 2012 bei der Geltung von Freigrenzen für die variable Vergütung von Risk Takern und bei dem Verzicht auf eine zusätzliche Nachhaltigkeitsfrist bei gestreckt ausbezahlten variablen Vergütungsteilen von Risk Takern. Auf Hinweis der Bankenaufsicht wurden die Freigrenzen mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2013 halbiert und betragen ab 01.01.2013 demgemäß 50.000 EUR für Risk Taker auf der zweiten Führungsebene bzw. 30.000 EUR für Risk Taker auf darunter liegenden Ebenen. Die Halbierung der jeweils bestehenden Freigrenzen wurde auch von den bedeutenden Institutstöchtern (DKB AG, MKB Bank) umgesetzt.

Die gemäß dem vorläufigen EU-Beihilfebeschluss in Verbindung mit § 5 der FMStFV geltende Grenze der monetären Gesamtvergütung in Höhe von 500.000 EUR p.a. wurde auch für das Geschäftsjahr 2012 eingehalten.

Insbesondere im Vorgriff auf eine zu erwartende regulatorische Vorgabe wurde das Verhältnis von Festvergütung zu maximal erreichbarer variabler Vergütung mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2013 auf grundsätzlich 1:1 beschränkt (im Gegensatz zum bisherigen Cap von 1:2).

## IV. Überwachung der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben

Der Geltungsbereich der deutschen Regulatorik erstreckt sich auch auf die Institutstöchter DKB AG, die ungarische MKB Bank und die Banque LBLux. Die Banque LBLux hat sich im Rahmen der Risikoanalyse für den Gesamtkonzern nicht als bedeutendes Institut eingestuft, da sie in den letzten drei Geschäftsjahren im Durchschnitt eine Bilanzsumme unter der von der InstitutsVergV maßgeblichen Grenze von 10 Mrd. Euro hatte. Diese Einschätzung wird von der BayernLB als plausibel erachtet. Bei den Auslandsniederlassungen der BayernLB werden die regulatorischen Vorgaben wie im Inland umgesetzt.

Die einheitliche Umsetzung der InstitutsVergV in der Gruppe (DKB AG, MKB Bank, Banque LBLux) wurde im Geschäftsjahr 2012 dadurch gewährleistet, dass die Entscheidungsträger der Konzern-töchter vom Bereich Personal der BayernLB angewiesen wurden, die in der Group Risk Remuneration Guideline enthaltenen Vorgaben der InstitutsVergV einzuhalten. Zusätzlich wurde die konkrete Umsetzung der Vorgaben in den Institutstöchtern von dem Bereich Personal engmaschig abgefragt und überwacht.

Die besonderen Regelungen für Risk Taker werden regelmäßig auf Anpassungsbedarf überprüft, der sich aus regulatorischen Vorgaben und Marktveränderungen ergeben kann. Im Jahr 2012 wurde der Prozess zur Identifizierung der Risk Taker der BayernLB grundlegend überarbeitet und unter Einführung eines sog. Punktemodells neu strukturiert. Der neue Identifizierungsprozess kommt seit dem Geschäftsjahr 2013 zur Anwendung. Er wird kontinuierlich an die sich ändernden regulatorischen Anforderungen angepasst.

## V. Fazit

Die BayernLB hat ihre Vergütungsstruktur auch im Geschäftsjahr 2012 an den Kriterien Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktgerechtigkeit ausgerichtet.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft der BayernLB, Deloitte & Touche GmbH, hat die Umsetzung der regulatorischen Vorgaben im Geschäftsjahr 2012 als regelkonform bestätigt.

München, den 11.09.2013

Bayerische Landesbank  
Vergütungsausschuss

Anhang: Vergütungsinformation für Geschäftsjahr 2012 gem. InstitutsVergV

a. Alle Mitarbeiter

Geschäftsjahr 2012 (Betragsangaben in Mio. EUR)	gesamt	Geschäfts- leiter	Sonstige*	Immobilien & Sparkassen, Corporates & Mittelstand	Markets	Corporate Center mit Operating & Financial Office	Risk Office und RU	LBS	Labo
<b>Gesamtvergütungen</b>	332,61	3,00	5,85	74,96	40,76	100,08	47,42	45,54	15,00
<b>Anzahl Begünstigte</b>	4.491	6	170	932	416	1.402	577	738	250
davon:									
Fixe Vergütungen	307,87	3,00	5,37	69,20	36,39	94,25	43,74	41,54	14,37
Variable Vergütungen – gesamt	24,75	–	0,48	5,76	4,36	5,83	3,67	4,00	0,64
Prämien für besondere Leistungen	5,27	–	0,23	1,16	0,64	1,76	0,79	0,58	0,12
andere variable Vergütungen	19,47	–	0,25	4,60	3,72	4,07	2,89	3,42	0,52
Anzahl Begünstigte	4.214	–	158	880	354	1.328	539	714	241
davon:									
Zurückbehaltener Anteil									
Ausbezahlter Anteil	24,75	–	0,48	5,76	4,36	5,83	3,67	4,00	0,64
Ausweis etwaiger Malusse									
abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung des Instituts									
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeits- verhältnisses	0,43	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**
<b>Anzahl Begünstigte</b>	18	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**
Vertragliche Abfindungen	5,36	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**
<b>Anzahl Begünstigte</b>	46	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**
Höchste individuelle Abfindung	0,27	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**

\* Mitarbeiter ohne Bereichszuordnung (insbesondere direkt dem Vorstand unterstellte Mitarbeiter mit Ausnahme der zweiten Ebene) sowie Auszubildende, Praktikanten, Trainees und BA-Studenten.

\*\* Zur Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes gemäß § 26a Abs. 2 Kreditwesengesetz erfolgt der Ausweis lediglich in der Spalte „gesamt“.

Anhang: Vergütungsinformation für Geschäftsjahr 2012 gem. InstitutsVergV

b. Risk Taker

Geschäftsjahr 2012 (Betragsangaben in Mio. EUR)	gesamt	Geschäfts- leiter	Sonstige*	Immobilien & Sparkassen, Corporates & Mittelstand	Markets	Corporate Center mit Operating & Financial Office	Risk Office und RU	LBS	Labo
<b>Gesamtvergütungen</b>	24,00	3,00	0,13	4,33	9,21	3,27	2,34	1,01	0,88
<b>Anzahl Begünstigte</b>	94	6	1	15	44	12	10	3	3
davon:									
Fixe Vergütungen	21,44	3,00	0,12	3,73	7,95	2,79	2,08	0,93	0,84
Variable Vergütungen – gesamt	2,74	–	0,01	0,60	1,26	0,48	0,26	0,08	0,05
<b>Prämien für besondere Leistungen</b>	0,69	–	–	0,16	0,24	0,22	0,07	–	–
andere variable Vergütungen	2,06	–	0,01	0,44	1,03	0,27	0,18	0,08	0,05
Anzahl Begünstigte	81	–	1	14	41	10	9	3	3
davon:									
Zurückbehaltener Anteil***									
Ausbezahlter Anteil	2,74	–	0,01	0,60	1,26	0,48	0,26	0,08	0,05
Ausweis etwaiger Malusse									
abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung des Instituts									
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeits- verhältnisses	0,07	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**
Anzahl Begünstigte	1	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**
Vertragliche Abfindungen	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Anzahl Begünstigte</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Höchste individuelle Abfindung	–	–	–	–	–	–	–	–	–

\* Mitarbeiter ohne Bereichszuordnung (insbesondere direkt dem Vorstand unterstellte Mitarbeiter mit Ausnahme der zweiten Ebene) sowie Auszubildende, Praktikanten, Trainees und BA-Studenten.

\*\* Zur Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes gemäß § 26a Abs. 2 Kreditwesengesetz erfolgt der Ausweis der Anzahl der Begünstigten nicht.

\*\*\* Bei Überschreitung einer Freigrenze für die jährliche variablen Vergütung von 100.000 € (zweite Führungsebene) bzw. 60.000 € (darunter liegende Ebenen).



Bayerische Landesbank  
Brienner Straße 18  
80333 München  
[www.bayernlb.de](http://www.bayernlb.de)

