

# Vergütungsbericht 2014

*Offenlegung gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung*



# Inhalt

4	I. Hintergrund und Geltungsbereich des Berichts
5	II. Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung
6	III. Vergütungsgovernance-Struktur
8	IV. Das Vergütungssystem für Risk Taker auf Mitarbeiterenebene
9	1. System des Jahresfestgehalts (Festvergütung)
9	2. Variable Vergütung
13	3. Benefits
14	V. Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses
14	VI. Das Vergütungssystem für den Vorstand
15	VII. Weiterentwicklung des Vergütungssystems
16	VIII. Ausblick
17	IX. Offenlegung von Vergütungsdaten

# I. Hintergrund und Geltungsbereich des Berichts

Die BayernLB hat gemäß § 16 Abs. 1 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16.12.2013 Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die BayernLB als CRR-Institut ausschließlich nach Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR).

Gemäß Art. 450 CRR hat die Bank für Kategorien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil auswirkt (sog. Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen der BayernLB Bank für das Geschäftsjahr 2014. Die DKB AG als Tochterunternehmen der BayernLB ist aufgrund ihrer Größe und Bilanzsumme als bedeutendes Institut gemäß § 1 Abs. 1 und 2 i.V.m. § 17 InstitutsVergV eingestuft und veröffentlicht einen eigenen Vergütungsbericht.

Darüber hinaus wird die konzernweite Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben der InstitutsVergV (§ 27) über die Einhaltung der Group Remuneration Strategy & Guideline sichergestellt. Diese enthält Leitlinien der konzernweiten Vergütungsstrategie, die für die BayernLB und die ihr gemäß § 10a KWG nachgeordneten konsolidierten Unternehmen gelten. Daneben enthält die Group Remuneration Strategy & Guideline spezielle Leitlinien, die nur für die BayernLB und die ihr nachgeordneten konsolidierten Unternehmen, die zugleich bedeutende Institute im Sinne der InstitutsVergV sind, gelten (aktuell die DKB AG). Die Group Remuneration Strategy & Guideline ist auf der Intranet-Webseite der BayernLB veröffentlicht.

Die Berichtssystematik des vorliegenden Vergütungsberichts entspricht dem Zuflussprinzip, d. h. es wird darüber berichtet, was im Geschäftsjahr 2014 an die Risk Taker der BayernLB als Vergütung ausgezahlt wurde. Somit sind auch solche Vergütungszahlungen in den Bericht mit einbezogen, die sich auf Leistungen und Erfolge der Risk Taker aus dem Vorjahr (2013) beziehen.

Der Vergütungsbericht wird auf der Homepage der BayernLB veröffentlicht.

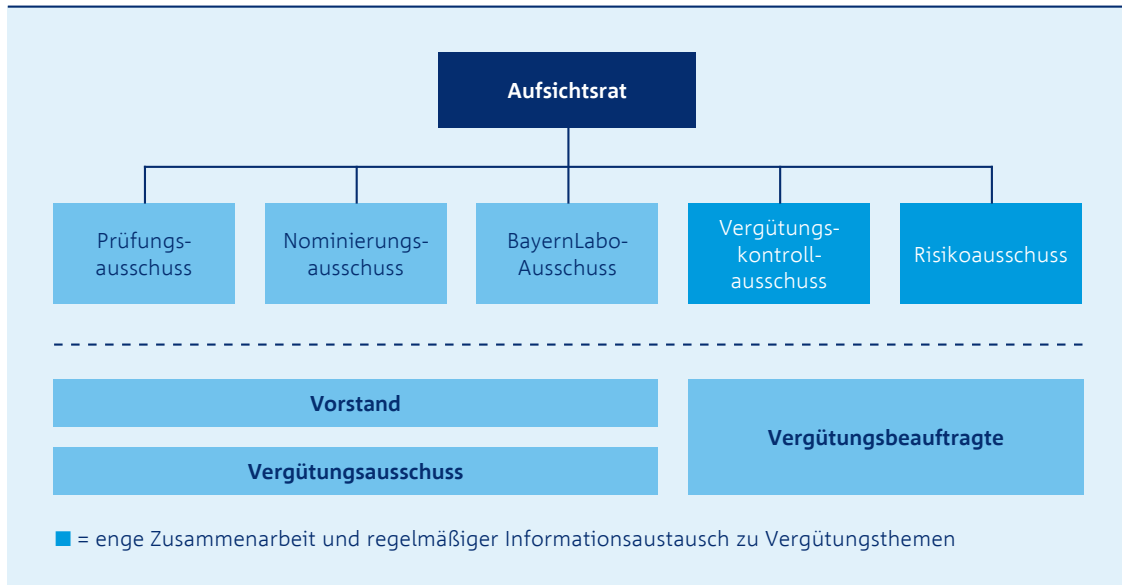
## II. Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung

Die Vergütungsstrategie (als Teil der Personalstrategie) der BayernLB ist auf die Erreichung der in der jeweils aktuell gültigen Geschäfts- und Risikostrategie der BayernLB niedergelegten Ziele ausgerichtet. Seit Abschluss des EU-Beihilfeverfahrens am 25. Juli 2012 bilden die in der EU-Entscheidung enthaltenen Vorgaben den verbindlichen Rahmen für das Geschäftsmodell der BayernLB sowie den überwiegenden Teil der strategischen Leitplanken für aktuelle und auch zukünftige strategische Initiativen und Stoßrichtungen.

Wesentliche Zielsetzung der Vergütungsstrategie der BayernLB ist es, mit Fokus auf die Umsetzung der zentralen Stoßrichtungen der Management Agenda des Vorstands, die geleistete Arbeit bei vertretbarem Risikoprofil als eine Grundvoraussetzung für die Erreichung der Geschäftsziele der BayernLB anzuerkennen. Die 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 EU-Beihilfeentscheidung vom Juli 2012.

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung wird in regelmäßigen Abständen ein externer Vergütungsberater mit der Einholung aktueller Marktvergleiche sowohl in Bezug auf die Festvergütung wie auch auf die variable Vergütung beauftragt. Auf der Basis der Marktvergleiche erfolgen sodann erforderlichenfalls Anpassungen bei der Vergütung.

## III. Vergütungsgovernance-Struktur



Nach den gesetzlichen Vorgaben legt der Aufsichtsrat der BayernLB die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, während der Vorstand für die Vergütungsangelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BayernLB verantwortlich ist und die Vergütungssysteme unter Einbindung des Vergütungsausschusses auf deren Angemessenheit überprüft. Dies umfasst jeweils auch die Verabschiedung der hierzu notwendigen Konzepte und Maßnahmen.

Der Aufsichtsrat der BayernLB überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem mit Unterstützung seines **Vergütungskontrollausschusses** (§ 15 Abs. 3 InstitutsVergV). Dieser wurde in 2013 nach §25d Abs. 12 KWG in Verbindung mit §25d Abs. 7 KWG im Einklang mit den Vorgaben der InstitutsVergV eingerichtet. Der Ausschuss setzte sich in seinen drei Sitzungen im Jahr 2014 insbesondere mit den Neuregelungen der InstitutsVergV und deren Auswirkungen auf die BayernLB auseinander und erörterte die Berichte des Vorstands über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Der Ausschuss bewertete die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation des Instituts und der Gruppe. Er beriet das Übergangskonzept des Vorstands zur Bemessung und Verteilung des Gesamtbetrags für die variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2014 und stimmte ihm zu.

Der Vorstand hat gemäß §§ 23 bis 26 InstitutsVergV, in Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat, eine **Vergütungsbeauftragte** ernannt, welche eng mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses zusammenarbeitet und zu deren Aufgaben die laufende Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählt. Die Vergütungsbeauftragte hat ihre Tätigkeit zum 01.06.2014 aufgenommen. Darüber hinaus wurde ein **stellvertretender Vergütungsbeauftragter** ernannt.

Darüber hinaus fand ein anlassbezogener Austausch und regelmäßiger Informationsfluss zwischen dem Vergütungskontrollausschuss und dem Risikoausschuss der BayernLB (u. a. gewährleistet durch teilweise Personenidentität von Ausschussmitgliedern) statt.

Aufgrund der Einstufung der BayernLB als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV wurde Anfang des Jahres 2010 ein **Vergütungsausschuss** gemäß § 6 Abs. 1 InstitutsVergV a. F. gebildet. Die BayernLB hat festgelegt, den Vergütungsausschuss auch nach der Novelle der InstitutsVergV, die eine Einrichtung eines Vergütungsausschusses nicht mehr vorsieht, beizubehalten. Seine Aufgaben bestehen seit dem 01.01.2014 zum einen in einer beratenden Funktion bei der Ausgestaltung eines angemessenen, auf die nachhaltige Entwicklung der BayernLB ausgerichteten Vergütungssystems der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zum anderen unterstützt der Vergütungsausschuss die Vergütungsbeauftragte bei der Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Ausschuss tagte im Geschäftsjahr 2014 insgesamt fünf Mal. Im Vergütungsausschuss sind neben Vertretern der Markteinheiten auch ein Vertreter der Marktfolgeeinheiten sowie Vertreter der Bereiche Group Risk Control, Controlling, Revision und Group Compliance vertreten. Durch diese Zusammensetzung wird insbesondere auch der von § 3 Abs. 3 InstitutsVergV geforderten angemessenen Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung getragen.

Die dargestellte Vergütungsgovernance-Struktur ist in den Organisationsrichtlinien der Bank schriftlich niedergelegt. Die Arbeit sämtlicher Gremien ist durch schriftliche Sitzungsprotokolle dokumentiert.

## IV. Das Vergütungssystem für Risk Taker auf Mitarbeitererebene

Gemäß InstitutsVergV müssen bedeutende Finanzinstitute anhand einer Risikoanalyse Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank hat. Die dafür zugrunde zu legenden Kriterien ergeben sich aus dem technischen Regulierungsstandard der Verordnung 604/2014 vom 4. März 2014.

Vor diesem Hintergrund hat die BayernLB den Prozess zur Identifizierung von Risk Takern in 2014 komplett überarbeitet. Der neue Prozess wurde mit Wirkung zum 01.01.2015 erstmals durchgeführt und führte zu einer deutlich erhöhten Anzahl von 242 Risk Takern per Stichtag 01.01.2015. Insofern galt aber im Geschäftsjahr 2014 noch der bisherige Risk Taker-Identifizierungsprozess. Die Identifizierung erfolgte analog dem Geschäftsjahr 2013 auf der Grundlage einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse der BayernLB im Rahmen eines strukturierten, transparenten Prozesses mit den Einzelschritten:

1. Strukturierte Analyse
2. Einzelfallprüfung
3. Qualitative Validierung

Die strukturierte Analyse wurde anhand eines Punktemodells mit fünf Kategorien durchgeführt:

- Hierarchische Stellung
- Tätigkeit in Risk Taker-relevantem Geschäftsfeld/Zentralbereich
- Individuelle Kompetenz
- Alternativ: Gruppenkompetenz
- Alternativ: Gruppenkompetenz Kredit

Auf dieser Basis wurden für die BayernLB Bank im Geschäftsjahr 2014 87 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert, davon fünf Vorstandsmitglieder, alle 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zweiten Ebene und 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf darunter liegenden Ebenen (Stand: 31.12.2014 – vor Überarbeitung). Die Risk Taker der BayernLB wurden zu Beginn des Jahres 2014 schriftlich über ihren Risk Taker-Status informiert.

Bei den definierten Risk Takern handelte es sich ausschließlich um AT-Beschäftigte. Tarifbeschäftigte waren nicht betroffen.

Die BayernLB hat kein gesondertes Vergütungssystem für Risk Taker etabliert. Für die variable Vergütung der Risk Taker galten im Geschäftsjahr 2014 jedoch die besonderen regulatorischen Vorgaben der InstitutsVergV.

Die Gesamtvergütung der Risk Taker im Geschäftsjahr 2014 setzte sich – wie bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – aus einem Jahresfestgehalt, einem Jahresbonus und Nebenleistungen (sogenannte Benefits) sowie ggf. einer zusätzlichen Prämie zur unterjährigen, zeitnahen Honorierung herausragender individueller Leistungen zusammen.



## 1. System des Jahresfestgehalts (Festvergütung)

Das System des Jahresfestgehalts der Risk Taker und aller anderen außertariflich vergüteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AT-Mitarbeiter) richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind u. a. die generellen Aufgaben und Anforderungen an die Qualifikationen und Fähigkeiten, die zur Ausfüllung einer Funktion erforderlich sind, sowie die Fähigkeiten des Beschäftigten. Auf dieser Grundlage ist jede AT-Funktion einer Job family zugeordnet (im Geschäftsjahr 2014: Sparkassen- und Fördergeschäft, Corporate & Institutional Banking, Markets, Stab & Steuerung, Informatik, Administration & Services, Kontrollfunktionen/Risikomanagement 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zweiten Führungsebene (stehen über der höchsten Karrierestufe 3) gibt es ebenfalls ein Gehaltsband.

Die Festgehaltsbänder werden regelmäßig unter Heranziehung von Marktvergleichen externer Vergütungsberater validiert und erforderlichenfalls an die Marktentwicklung angepasst. Dies stellt u. a. die Marktkonformität der individuellen Festgehälter sicher.

Für die lokalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Auslandsniederlassungen der BayernLB waren im Geschäftsjahr 2014 keine Job families mit zugeordneten Festgehaltsbändern definiert. Die Vergütung richtete sich dort nach den Marktgegebenheiten, die ebenfalls durch jährliche Marktvalidierungen mit einer externen Vergütungsberatung überprüft werden. Im Laufe des Jahres 2014 wurde für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls eine Job family-Systematik erarbeitet, um die Auslandsniederlassungen an das Vergütungssystem der BayernLB im Inland anzugleichen. Die Implementierung des nun einheitlichen Systems mit Job families, Festgehaltsbändern und Richtwerten für eine variable Vergütung erfolgte rückwirkend per 01.01.2015 und wurde Mitte 2015 abgeschlossen.

## 2. Variable Vergütung

### a. System der variablen Vergütung

Da im Geschäftsjahr 2014 über die Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung (Jahresbonus) für das Geschäftsjahr 2013 zu entscheiden war, wird im Folgenden das System der variablen Vergütung der AT-Mitarbeiter dargestellt, das für das Geschäftsjahr 2013 galt.

Das System der jährlichen variablen Vergütung der AT-Beschäftigten der BayernLB ist in einer Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung geregelt und sieht rechtsformbedingt eine reine Barvergütung vor (keine unbaren Vergütungsinstrumente). Das Entstehen von signifikanten Abhängigkeiten von einer variablen Vergütung wird für die Beschäftigten der BayernLB durch die Sicherstellung eines marktkonformen Festgehalts mittels Marktvalidierungen (siehe hierzu Punkt 1. System des Jahresfestgehalts) vermieden.

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 AT-Beschäftigte ausbezahlt wird, richtet sich zunächst nach den vom Vorstand für die einzelnen Organisationseinheiten (Geschäftsfelder und Zentralbereiche) zur Verfügung gestellten Budgets.

Im Jahr 2013 wurde die Systematik zur Bildung und Bemessung von Budgets für eine variable Vergütung (Jahresbonus) der AT-Mitarbeiter durch Beschluss des Vorstands mit Zustimmung des Verwaltungsrats (Verwaltungsratssitzung vom 15.04.2013) angepasst.

Für das Geschäftsjahr 2013 war die Einhaltung des EU-Zahlungsplans das maßgebliche Kriterium bei der Frage, ob Budgets für eine variable Vergütung gebildet werden. Danach galt: Sofern der EU-Zahlungsplan für das betreffende Jahr zu 100% erreicht ist, befindet der Vorstand über ein Budget für eine variable Vergütung. Sofern der EU-Zahlungsplan für das Jahr nicht zu 100%, aber mindestens zu 80% erreicht ist, kann der Vorstand dem Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat die Festlegung von Budgets für eine variable Vergütung vorschlagen. Werden demgemäß Budgets gebildet, so bemisst sich das Volumen der Budgets an dem erreichten Drei-Jahres-Durchschnitt EVA (Economic Value Added) der BayernLB (Plan-Ist-Vergleich) unter Würdigung insbesondere der Nachhaltigkeit des betriebswirtschaftlichen Erfolges. Ausgangsbasis für die Festlegung des Volumens ist die Summe aller Richt- und Zielwerte für die variable Vergütung. Ein Sockelbetrag in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des aus der Summe der Richt- und Zielwerte errechneten Gesamtvolumens kann zur Verfügung gestellt werden, falls der Plan-EVA im Drei-Jahres-Durchschnitt erreicht wurde und die jährliche Zahlung aus dem EU-Zahlungsplan aus von der Bank nicht zu verantwortenden Gründen nicht erfolgen konnte (z. B. Anhebung Mindestkapital, Restriktionen der BaFin). Das Budget für die variable Vergütung kann damit grundsätzlich auch auf Null festgesetzt werden (z. B. insbesondere wenn der EU-Zahlungsplan zu weniger als 80% erreicht wird).

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. Grundsätzlich entspricht bei 100%iger Zielerreichung 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.

Alle Bewertungsstufen mit Bandbreiten für die Festlegung der variablen Vergütung (AT):

Erwartungen deutlich übertroffen	160% bis 200% des Richtwerts
Erwartungen übertroffen	120% bis 150% des Richtwerts
Erwartungen erfüllt	90% bis 110% des Richtwerts
Erwartungen mit Einschränkung erfüllt	40% bis 80% des Richtwerts
Erwartungen nicht erfüllt	keine variable Vergütung

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 Festgehaltsbändern und den Richtwerten für die variable Vergütung sichergestellt. Die BayernLB hat auch im Geschäftsjahr 2013 die Richtwerte für die variable Vergütung mit Unterstützung externer Vergütungsberatungen auf Marktkonformität überprüft. Ergebnis des auf dieser Grundlage durchgeführten Gehaltsüberprüfungsprozesses war die Marktkonformität der bestehenden Richtwerte für die variable Vergütung.

Der „Richtwert“ für die variable Vergütung der lokalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Auslandsniederlassungen der BayernLB wurde für die Bemessung des Budgets für eine variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 (bereits im Vorgriff auf die Einführung des neuen Vergütungssystems ab 2015) mittels folgender Berechnungssätze festgelegt:

- Marktfunktionen: 35 % der Fixvergütung als Richtwert
- Zentralfunktionen: 27 % der Fixvergütung als Richtwert
- Restructuring Unit: 30 % der Fixvergütung als Richtwert

Hier spiegelt sich u. a. bereits die marktkonforme Differenzierung zwischen Vertriebs- und Zentralfunktionen auch in den Auslandsniederlassungen wieder.

Insgesamt bestand für die BayernLB für das Geschäftsjahr 2014 weiterhin eine Obergrenze für das Verhältnis von Festvergütung zu maximal erreichbarer variabler Vergütung von 1:1.

#### **b. Zurückbehaltung variabler Vergütungsbestandteile**

Lag die im Geschäftsjahr 2014 für das Geschäftsjahr 2013 festgesetzte variable Vergütung in Summe bei 50 TEuro<sup>1</sup> oder höher, so wurde ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung über einen mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum gestreckt. Der Anspruch auf den zurückbehaltenen Vergütungsbestandteil entsteht nur sukzessive (sog. deferrals) und setzt jeweils eine positive jährliche Nachhaltigkeitsprüfung (sog. backtesting) voraus.

Die BayernLB hat auch im Geschäftsjahr 2014 zwischen Risk Takern der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Ebene und Risk Takern der darunter liegenden Ebenen differenziert:

- **Risk Taker der zweiten Ebene:** bei Überschreitung der Freigrenze sofortige Auszahlung von 20 % der variablen Vergütung, Streckung von 80 % über einen Zeitraum von vier Jahren (inkl. einjähriger Verfügungsfrist jeweils für die Hälfte des nicht zurückbehaltenen Anteils in Jahr 1 und der zurückbehaltenen Anteile in den jeweiligen Auszahlungsjahren 2 und 3).

---

<sup>1</sup> Höhe der Freigrenze gem. Auslegungshilfe BaFin zu §20 Abs. 1 bis 3 InstitutsVergV

- **Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene:** bei Überschreitung der Freigrenze sofortige Auszahlung von 30% der variablen Vergütung, Streckung von 70% über einen Zeitraum von vier Jahren (inkl. einjähriger Verfügungsfrist jeweils für die Hälfte des nicht zurückbehaltenden Anteils in Jahr 1 und der zurückbehaltenen Anteile in den jeweiligen Auszahlungsjahren 2 und 3).

Für Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene sind die Regelungen zur Streckung, Zurückbehaltung und Nachhaltigkeitsprüfung in der „Dienstvereinbarung über die Vergütung der außertariflich Beschäftigten der Bayerischen Landesbank“ unmittelbar rechtsverbindlich verankert. Diese Dienstvereinbarung sieht zudem vor, dass bei Ausscheiden des Risk Takers aus der Bank die zurückbehaltenen Vergütungsteile verfallen, wenn der Mitarbeiter als sog. „Bad Leaver“ eingestuft wird. Dies ist gemäß Dienstvereinbarung der Fall, wenn der Mitarbeiter die Beendigung des Dienstverhältnisses selbst veranlasst bzw. verursacht. Dies gilt nicht bei Eintritt des Versorgungsfalls und einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das von der Bank veranlasst ist.

Mit den Risk Takern der zweiten Ebene, die nicht unter den Geltungsbereich der „Dienstvereinbarung über die Vergütung der außertariflich Beschäftigten der BayernLB“ fallen, wurden die besonderen Modalitäten für die variable Vergütung (Streckung bei einer Überschreitung der Freigrenze, Zurückbehaltung und Nachhaltigkeitsprüfung) jeweils individuell durch schriftliche Arbeitsvertragsergänzungen rechtsverbindlich vereinbart.

Im Geschäftsjahr 2014 wurde bei acht Risk Takern gemäß den regulatorischen Vorgaben ein Teil der für das Geschäftsjahr 2013 gezahlten variablen Vergütung zurückbehalten. In allen Fällen handelte es sich um Risk Taker der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Ebene. Bei den anderen Risk Takern überschritt die im Geschäftsjahr 2014 ausgezahlte variable Vergütung die Freigrenze nicht, so dass keine Zurückbehaltung erfolgte.

#### **c. Garantierte variable Vergütung**

Gemäß InstitutsVergV sind garantierte variable Vergütungen nur im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr zulässig.

Im Geschäftsjahr 2014 wurde im Rahmen dieser Regelung mit einer geringen Anzahl neu eingetretener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unter Beachtung der regulatorischen Vorgaben, für in Folge des Arbeitgeberwechsels entfallene variable Vergütungen des vorherigen Arbeitgebers sowie für die Zahlung garantierter variabler Vergütung für das erste Jahr des Anstellungsverhältnisses entsprechende Vereinbarungen getroffen.

#### **d. Prämien**

Zur unterjährigen Honorierung besonderer Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stand im Geschäftsjahr 2014 ein Budget für sog. GF/ZB-Prämien (Geld- und Sachprämien) zur Verfügung. Hieraus belief sich für den Mitarbeiterkreis der Risk Taker eine Prämie im Durchschnitt auf rund 8.600 Euro.

### 3. Benefits

Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, welche die BayernLB ihren Beschäftigten zum größten Teil freiwillig anbietet. Zu nennen sind hier insbesondere die betriebliche Altersversorgung und die Zurverfügungstellung von Dienst- und Firmenfahrzeugen, die neben einer dienstlichen Nutzung auch für private Zwecke genutzt werden können.

## V. Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses

Gemäß EU-Verpflichtungskatalog hat die BayernLB u. a. sicherzustellen, dass die jährliche monetäre Gesamtvergütung von Organen und leitenden Angestellten auf 500.000 Euro (bzw. 750 TEuro nach Rückzahlung eines Betrages von 1,5 Mrd. Euro durch die Bank und entsprechender Beschlusslage im Aufsichtsrat ) begrenzt ist. Zur Berücksichtigung eines Inflationsausgleichs auf Basis des entsprechenden Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamts wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 25.09.2014 und in Abstimmung mit dem Monitoring Trustee der EU die Vergütungsobergrenze zum 01.07.2014 auf 511.000 Euro angehoben. Die Obergrenze wurde im Geschäftsjahr 2014 in allen Fällen eingehalten.

## VI. Das Vergütungssystem für den Vorstand

Aufgrund der Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses bestand im Geschäftsjahr 2014 kein Raum für eine variable Vergütung der Vorstandsmitglieder.

## VII. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Im Geschäftsjahr 2014 hat die Bank nach umfänglicher Bestandsaufnahme des bisherigen Vergütungssystems der BayernLB mit dem Gesamtpersonalrat Verhandlungen über dessen Weiterentwicklung aufgenommen – insbesondere auch mit dem Blick auf die Notwendigkeit zur Umsetzung der Vorgaben aus der zum 01.01.2014 novellierten InstitutsVergV. Folgende Prämissen sind aus Sicht der BayernLB für ein neues Vergütungssystem wesentlich:

- Marktgerechtigkeit
- Stärkung der Leistungskultur im Unternehmen durch stärkere Leistungsdifferenzierung
- Gewährleistung einer möglichst effizienten Administration
- Akzeptanz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- Rechtssicherheit in der Umsetzung
- Umsetzung der regulatorischen Vorgaben
- Möglichst einheitliches Vergütungssystem für Risk Taker und Non-Risk Taker
- Einhaltung der Kostenziele

BayernLB und Gesamtpersonalrat haben sich darauf verständigt, dass abgrenzbare Themen in jeweils gesonderten Dienstvereinbarungen geregelt werden. Dies trägt zum einen dem Erfordernis einer größeren Transparenz Rechnung und zum anderen besteht im Hinblick auf mögliche regulatorische Fortentwicklungen eine größere Flexibilität, wenn sich Änderungsbedarf herausstellen sollte.

Die Verhandlungen konnten angesichts der Komplexität der Materie und unterschiedlicher Positionen von BayernLB und Gesamtpersonalrat im Jahr 2014 nicht abgeschlossen werden. Daher haben die BayernLB und der Gesamtpersonalrat als Übergangslösungen zeitlich befristete Dienstvereinbarungen für die variable Vergütung für Tarifbeschäftigte für das Geschäftsjahr 2014 und für die variable Vergütung für Risk Taker für das Geschäftsjahr 2015 sowie zur Vergabe von Prämien für das Geschäftsjahr 2015 vereinbart.

Darüber hinaus wurden auf Basis der Entscheidung von Vorstand und Aufsichtsrat übergangsweise für die variable Vergütung für AT-Beschäftigte für das Geschäftsjahr 2014 diejenigen regulatorisch vorgegebenen Teile der seit 01.01.2014 in Kraft getretenen novellierten InstitutsVergV umgesetzt, welche nicht der Mitbestimmung nach dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz unterliegen.

## VIII. Ausblick

Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems der BayernLB ist das Ziel, die Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat so bald wie möglich abzuschließen.

Für das Geschäftsjahr 2015 wurde die Ableitung der individuellen Ziele aus der Geschäfts- und Risikostrategie weiter verfeinert. Für die Ableitung der individuellen Zielvereinbarung wurden vom Vorstand fünf Zielfelder (Markt- und Kundenziele, Risikoziele, Finanz- und Kostenziele, Geschäftsprozessziele und Führungs- und Kommunikationsziele) als zusätzlicher Orientierungsrahmen festgelegt. Damit wird sichergestellt, dass die strategischen Geschäfts- und Risikoziele des aktuellen Geschäftsjahres im Rahmen der individuellen Zielvereinbarung bis soweit möglich auf die Bereichs-, Abteilungs-, bzw. Mitarbeitererebene herunter gebrochen werden. Daneben ist geplant, die Vergütungsstrategie der BayernLB sowie deren Ableitung aus der Geschäfts- und Risikostrategie in 2015 weiter zu detaillieren.

Eine novellierte Institutsvergütungsverordnung auf Basis der aktuell in Bearbeitung befindlichen neuen „guidelines of the European Bank Authority on sound remuneration policies“ (EBA-Leitlinien zur Vergütung; derzeit aktuelle Fassung Stand 04.03.2015) wird im Jahr 2015 nach jetzigem Stand nicht mehr erwartet. Diese Leitlinie ergänzt die Vergütungsvorschriften in Art. 92 bis 95 CRD IV sowie Art. 450 CRR durch Klarstellungen für die praktische Anwendung (Umsetzung) und Auslegung. Gemäß dem im Konsultationsverfahren übermittelten Entwurf sind Neuerungen in den Themengebieten Vergütungsarten, Risk Taker-Identifizierung, Verhältnismäßigkeitsprinzip sowie Regulierung der Organvergütung von Aufsichtsräten zu erwarten. Die BayernLB wird ihr Regelwerk zur Vergütungsregulatorik diesbezüglich anpassen, sobald auf Basis dieser neuen EBA-Leitlinien eine novellierte Institutsvergütungsverordnung vorliegt.

## IX. Offenlegung von Vergütungsdaten

Die Offenlegung von Vergütungsdaten erfolgt gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR. Dies umfasst die quantitativen Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker der BayernLB Bank, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen sowie nach Geschäftsleitung und weiteren Risk Takern. Bezüglich der Angaben zur DKB AG wird auf deren separat veröffentlichten Vergütungsbericht 2014 verwiesen.

Vergütung und Abfindungen an alle Risk Taker im Geschäftsjahr 2014 (Betragsangaben in Mio. EUR)									
	Gesamt	Geschäftsleiter	Immobilien & Sparkassen/ Verbund	Markets	Corporates, Mittelstand & Financial Institutions	Corporate Center	Operating Office/ Financial Office	Risk Office/ Restructuring Unit	Sonstige*
<b>Gesamtvergütung</b>	20,97	3,03	1,9	7,0	2,72	1,32	1,66	2,82	0,52
<b>Anzahl Begünstigte</b>	80	6	8	33	9	5	6	11	***
davon:									
Fixe Vergütung	18,28	2,58	1,73	6,13	2,45	1,12	1,42	2,39	0,45
Variable Vergütung – gesamt ausbezahlt	2,69	0,45	0,17	0,87	0,27	0,2	0,24	0,43	0,07
<b>Anzahl Begünstigte</b>	74	***	7	32	9	5	6	11	***
davon Prämien für besondere Leistungen	0,24	0	0,02	0,04	0,02	0,03	0,08	0,06	0
<b>Anzahl Begünstigte</b>	30	0	3	6	6	4	5	6	0
Zu variabler Vergütung gesamt:									
zusätzlich zurückbehaltener Anteil	0,83	0,24	0,12	0,17	0,23	0,07	0	0	0
abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung des Instituts	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kürzungsbeträge (Malusse)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zuführung zu Altersversorgungssystemen, die nicht auf bankweit geltender Regelung beruhen**	3,28	2,4	0,65	0	0,2	0	0	0,02	0
<b>Anzahl Begünstigte</b>	9	6	***	0	***	0	0	***	0
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses	0,49	0,45	0	0	0	0	0,04	0	0
<b>Anzahl Begünstigte</b>	3	***	0	0	0	0	***	0	0
Vertragliche Abfindungen	0,37	0	0	0,17	0,2	0	0	0	0
<b>Anzahl Begünstigte</b>	2	***	***	***	***	***	***	***	***
Höchste individuelle Abfindung	0,2	***	***	***	***	***	***	***	***

\* Sonstige Begünstigte sind Mitarbeiter/innen ohne Bereichszuordnung

\*\* Pensionsrückstellungen und Versicherungsbeiträge

\*\*\* Aus Gründen des Datenschutzes erfolgt der Ausweis lediglich in der Spalte „Gesamt“, soweit datenschutzrechtlich zulässig.



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

