



BAYERNLB | VERGÜTUNGSBERICHT 2010

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

Inhalt



3 1. Vergütungssystem

- 3 1.1. Jahresfestgehalt
- 3 1.2. Erfolgsabhängige, variable Vergütung
- 4 1.3. Benefits

5 2. Regulatorische Anforderungen, Stand der Umsetzung

6 3. Vergütung 2010

- 6 3.1. Jahresfestgehälter und GF/ZB-Prämien 2010
- 6 3.2. Variable Vergütung

7 4. Offenlegung

- 7 4.1. Vergütungsausschuss
- 7 4.2. Vergütungsinformation Geschäftsjahr 2010 gem. InstitutsVergV
 - 7 4.2.1. Alle Mitarbeiter
 - 8 4.2.2. Risk Taker

1. Vergütungssystem

Die Gesamtvergütung der Beschäftigten setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, einer zusätzlichen variablen Vergütung und weiteren Nebenleistungen, sogenannten Benefits, zusammen. Die BayernLB hat zum 01.01.2010 ein marktorientiertes und auf die Geschäftstätigkeit abgestimmtes Vergütungssystem implementiert und zum 01.01.2011 an die regulatorischen Anforderungen angepasst.

Der Vergütungsbericht bezieht sich im Wesentlichen auf AT-Beschäftigte, da der Anteil des Budgets für die variable Vergütung für tariflich Beschäftigte mit rund 1/10 des Gesamtbudgets verhältnismäßig gering ist.

1.1. Jahresfestgehalt

Das System des Jahresfestgehalts 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 der Beschäftigten. Durch die Höhe des Jahresfestgehalts wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht. Arbeitsverträge, aus denen sich Verpflichtungen zur Zahlung von Abfindungen bei Ausscheiden ergeben, gibt es in der BayernLB nicht.

1.2. Erfolgsabhängige, variable Vergütung

Die variable Vergütung in der BayernLB orientiert sich an den folgenden Prinzipien:

- Die individuelle Bemessung der variablen Vergütung erfolgt auf der Grundlage von Funktion, Job-Family-Konzept sowie Zielvereinbarung und Zielerreichung (Mitarbeitergespräch). Sie richtet sich dabei nach den Zielerreichungsgraden und dem zur Verfügung stehenden Budget. Die Job-families in der BayernLB sind derzeit: Sparkassen- und Fördergeschäft, Corporate & Institutional Banking, Markets, Stab & Steuerung, Informatik, Administration & Services, Kontrollfunktionen/Risikomanagement, LBS und BayernLabo. Die Abbildung der Verantwortung einer Funktion innerhalb einer Job-family erfolgt über eine Karriereleiter mit jeweils drei Karrierestufen (KS1, KS2 und KS3). Die Richtwerte für die variable Vergütung werden jährlich unter Berücksichtigung aktueller Marktdaten validiert.
- Die variable Vergütung bietet keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine Koppelung von Ertrag zu Risiko und erzielbarer variabler Vergütung.
- Der Vorstand bestimmt alljährlich Budgets für die variable Vergütung für jeweils von ihm festzulegende Geschäftseinheiten der BayernLB. Diese können bei schlechter Ertragslage auch auf Null festgesetzt werden. Grundlage für diese Entscheidung ist der betriebswirtschaftliche Erfolg, gemessen an nachhaltigen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Die Budgets für die variable Vergütung wurden vom Verwaltungsrat genehmigt.
- Die variable Vergütung wird derzeit unter Berücksichtigung des Economic Value Added (EVA) ermittelt. Der EVA berechnet sich wie folgt: $EVA = \text{Ergebnis vor Steuern} + \text{Restrukturierungsergebnis} + \text{Bankenabgabe} \cdot \text{Ertragssteuern} \cdot \text{Fremdanteil am Provisionsüberschuss} \cdot \text{Eigenkapitalkosten}$.

1.3. 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:

- Betriebliche Altersversorgung gemäß Dienstvereinbarungen (z. B. VO2005, VO2010),
- Langzeitkonto,
- Firmenwagen bei Vertriebstätigkeit und Dienstwagen.

2. Regulatorische Anforderungen, Stand der Umsetzung

Die am 13.10.2010 in Kraft getretene InstitutsVergV geht noch einmal deutlich über die regulatorischen Anforderungen des BaFin-Rundschreibens 22/2009 in Sachen Vergütungssysteme in Finanzdienstleistungsinstituten und deren Offenlegungspflichten hinaus. Im Folgenden wird über die regulatorischen Anforderungen und über den Stand der Umsetzung in der BayernLB informiert:

Allgemeine Anforderungen:

Angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme:	Umgesetzt; jährliche Validierung
Angemessene Obergrenze f.d. Verhältnis fix zu variabel:	Umgesetzt
Sicherung der Eigenmittelausstattung:	Umgesetzt
Offenlegungspflicht:	Umgesetzt; siehe Ziffer 4.

Besondere Anforderungen für bedeutende Institute:

Definition Risk-Taker:	Umgesetzt
Variable Vergütung:	Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (sog. Risk Taker) erhalten ihre variable Vergütung unter Beachtung der besonderen regulatorischen Vorgaben. Hierbei wird zwischen Risk Takern auf der zweiten Führungsebene und Mitarbeiter 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 Taker 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 liegen derzeit bei 100.000 € für Risk Taker auf der zweiten Führungsebene bzw. bei 60.000 € für Risk Taker auf darunter liegenden Ebenen. Die Ausbezahlung der jeweils zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung steht unter dem Vorbehalt der positiven Wertentwicklung des Instituts und der Befolgung interner Regelungen (z. B. zur Compliance).
Vergütungsausschuss:	Umgesetzt; siehe Ziffer 4.1.
Weitergehende Offenlegung durch bedeutende Institute:	Umgesetzt; siehe Ziffer 4.2.

3. Vergütung 2010

3.1. Jahresfestgehälter und GF/ZB-Prämien 2010

Im Jahr 2010 wurde aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation der BayernLB kein Gehaltsüberprüfungsprozess vorgenommen. In begründeten Einzelfällen wurden strukturelle Gehaltsanpassungen vorgenommen und Zulagen vergeben. Für die Honorierung besonderer Leistungen stand ein GF/ZB-Prämien-Budget zur Verfügung.

3.2. Variable Vergütung

Für das Geschäftsjahr 2009 wurde aufgrund der Ertragssituation in der BayernLB kein Budget für eine variable Vergütung zur Verfügung gestellt, das in 2010 zur Auszahlung gekommen wäre.

Aus den Vorjahren existierten noch vertragliche Vereinbarungen hinsichtlich garantierter variabler Vergütungen, die in 2010 für das Geschäftsjahr 2009 letztmalig ausgezahlt wurden. Im Jahr 2010 wurden keine solchen Garantien mehr vereinbart.

Für das Geschäftsjahr 2010 stand ein Gesamtvolumen für die variable Vergütung der Tarif- und AT-Mitarbeiter in Höhe von 25 Mio. € zur Verfügung. Die Auszahlung erfolgte im Juni 2011.

Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen (InstitutsVergV) hinsichtlich der Vergütung für Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, stand im Jahr 2010 im Fokus. Diese sog. Risk Taker wurden definiert und Regeln für die gestreckte Auszahlung einer variablen Vergütung festgelegt (Zahlen siehe Ziffer 4.2.2).

Für das Geschäftsjahr 2010 wurden keine Garantiebonus-Vereinbarungen mehr getroffen. Garantieboni wurden letztmals für das Geschäftsjahr 2009 i.H.v. insgesamt 392.000 € (vier Beschäftigte) ausgezahlt.

4. Offenlegung

4.1. Vergütungsausschuss

Neben seinen gesetzlichen Pflichten zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme hat der Vergütungsausschuss gegenüber dem Vorstand beratende Funktion. Der Vergütungsausschuss besteht aus folgenden Personen:

- Bereichsleiter Personal (Vorsitzender)
- Bereichsleiter Immobilien
- Bereichsleiter Mittelstand
- Bereichsleiter Risk Office Credit Analysis
- Bereichsleiter Treasury Products
- Chief Information Officer (CIO), Generalbevollmächtigte Group IT
- Bereichsleiter Group Risk Control
- Bereichsleiter Revision (beratend)
- Bereichsleiter Group Compliance (anlassbezogen)

4.2. Vergütungsinformation Geschäftsjahr 2010 gem. InstitutsVergV

4.2.1. Alle Mitarbeiter

Geschäftsjahr 2010 (Betragsangaben in Mio. EUR)	Geschäfts-				Corporate	Risk Office	Labo und
	gesamt	leiter	Mittelstd.	Markets	Center mit CFI & IT	und RU	LBS
Gesamtvergütungen	316,05	3,25					
Anzahl Begünstigte	4.184	7					
davon:							
Fixe Vergütungen	291,00	3,25					
Variable Vergütungen	25,05	–					
Prämien für besondere Leistungen	5,3	–					
Variable Vergütungen	25,05	–					
Anzahl Begünstigte	4.379	–					
davon:							
Zurückbehaltener Anteil	–	–	–	–	–	–	–
Ausbezahlter Anteil	25,00	–	–	–	–	–	–
Ausweis etwaiger Malusse abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung des Instituts	–	–	–	–	–	–	–
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeits- verhältnisses	0,05	–	–	–	–	–	–
Anzahl Begünstigte	3	–					
Vertragliche Abfindungen*	33,40	–	–	–	–	–	–
Anzahl Begünstigte	293	–	–	–	–	–	–
Höchste individuelle Abfindung	0,395						

* im Rahmen des restrukturierungsbedingten Personalabbaus (Projekt Herkules) sowie individueller Beendigungsvereinbarungen

4.2.2. Risk Taker

Geschäftsjahr 2010 (Betragsangaben in Mio. EUR)	Risk Taker gesamt	Corporates und ÖH& Sparkassen	Mittelstd.	Markets	Corporate Center mit CFI & IT	Risk Office und RU	Labo und LBS
Gesamtvergütungen	16,88	2,86	0,67	6,38	3,44	1,82	1,82
<i>Anzahl Begünstigte</i>	83	11	3	40	15	8	6
davon:							
Fixe Vergütungen	14,18	2,27	0,53	5,44	2,84	1,52	1,56
Variable Vergütungen	2,80	0,59	0,14	0,93	0,60	0,29	0,26
Variable Vergütungen	2,80	0,59	0,14	0,93	0,60	0,29	0,26
<i>Anzahl Begünstigte</i>	80	11	3	38	15	7	6
davon:							
Zurückbehaltener Anteil*	–	–	–	–	–	–	–
Ausbezahlter Anteil	2,80	0,59	0,14	0,93	0,60	0,29	0,26
Ausweis etwaiger Malusse abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung des Instituts	–	–	–	–	–	–	–
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeits- verhältnisses	–	–	–	–	–	–	–
<i>Anzahl Begünstigte</i>	–	–	–	–	–	–	–
Bedeutende vertragliche Abfindungen	–	–	–	–	–	–	–
<i>Anzahl Begünstigte</i>	–	–	–	–	–	–	–
Höchste Abfindung	–	–	–	–	–	–	–

* bei Überschreitung einer jährlichen variablen Vergütung von 100.000 € (zweite Führungsebene) bzw. 60.000 € (darunter liegende Ebenen)

Bayerische Landesbank
Brienner Straße 18
80333 München
www.bayernlb.de

