



**BAYERNLB**

## **VERGÜTUNGSBERICHT 2011**

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

# Inhalt

4		<b>1. Vergütungssystem</b>
4		<i>1.1. Jahresfestgehalt</i>
4		<i>1.2. Variable Vergütung / Vertriebsincentivierung LBS</i>
5		<i>1.3. Benefits</i>
6		<b>2. Regulatorische Anforderungen</b>
7		<b>3. Vergütung 2011</b>
7		<i>3.1. Jahresfestgehälter und Prämien 2011</i>
7		<i>3.2. Variable Vergütung / Vertriebsincentivierung LBS</i>
8		<b>4. Offenlegung</b>
8		<i>4.1. Vergütungsausschuss</i>
9		<i>4.2. Vergütungsinformation Geschäftsjahr 2011 gem. InstitutsVergV</i>
9		<i>4.2.1. Alle Mitarbeiter</i>
10		<i>4.2.2. Risk Taker</i>

# 1. Vergütungssystem

Zielsetzung der Vergütungspolitik der BayernLB war und ist unverändert die Ausrichtung am Geschäftsmodell, am nachhaltigen Erfolg und an der Risikostruktur der Bank. Integraler Bestandteil der Vergütungssystematik sind eine faire Entlohnung, die Stärkung der Leistungsorientierung, die Mitarbeitermotivation und -bindung sowie eine angemessene Beteiligung am Unternehmenserfolg.

Die Gesamtvergütung der Beschäftigten setzt sich grundsätzlich aus einem Jahresfestgehalt, einer zusätzlichen variablen Vergütung und weiteren Nebenleistungen, sogenannten Benefits, zusammen.

## 1.1. Jahresfestgehalt

Das System der Jahresfestgehälter richtet sich 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 Ausgestaltung der Vergütungsregelungen und insbesondere 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. Variable Vergütung / Vertriebsincentivierung LBS

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.
- Durch entsprechende Ausgestaltung der Festgehaltsbänder und der Höhe der Richtwerte für die variable Vergütung ist ein angemessenes Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung sichergestellt. Zudem besteht grundsätzlich ein Cap für das Verhältnis von Festvergütung zu maximal erreichbarer variabler Vergütung von 1:2.
- 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 werden vom Verwaltungsrat genehmigt.

- Die variable Vergütung wird derzeit unter Berücksichtigung des Economic Value Added (EVA) ermittelt. Der EVA berechnet sich wie folgt:  $EVA = \text{Ergebnis vor Steuern} + \text{Restrukturierungsergebnis} + \text{Bankenabgabe} \cdot / \cdot \text{Ertragssteuern} \cdot / \cdot \text{Fremdanteil am Provisionsüberschuss} \cdot / \cdot \text{Eigenkapitalkosten}$ .

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

### 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 u. a. die betriebliche Altersversorgung gemäß Dienstvereinbarungen (z. B. VO2005, VO2010) sowie Firmenfahrzeuge.

## 2. Regulatorische Anforderungen

Die BayernLB hat sich als bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) eingestuft. Dementsprechend erhalten Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (sog. Risk Taker) ihre variable Vergütung unter Beachtung der besonderen regulatorischen Vorgaben. Hierbei 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 2011 bei 100.000 € für Risk Taker auf der zweiten Führungsebene bzw. bei 60.000 € für Risk Taker auf darunter liegenden Ebenen. Die besonderen Regelungen für Risk Taker werden regelmäßig auf Anpassungsbedarf überprüft, der sich aus regulatorischen Vorgaben und Marktveränderungen ergeben kann. 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).

Für risikokontrollierende Einheiten im engeren Sinne (z. B. Group Risk Control, Credit Analysis) gelten besondere Zielkataloge, mit welchen sicher gestellt wird, dass die variable Vergütung dieser Kontrollfunktionen nicht vom Erfolg der profitgenerierenden Geschäftsbereiche abhängt.

## 3. Vergütung 2011

### 3.1. Jahresfestgehälter und Prämien 2011

Als Ergebnis des im Jahr 2011 durchgeführten Gehaltsüberprüfungsprozesses erfolgten teilweise Anpassungen der Festgehaltsbänder im AT-Bereich. Die Anpassungen erfolgten entsprechend aktueller Marktentwicklungen auf der Grundlage von Marktvergleichen externer Vergütungsberatungsunternehmen.

Für die Honorierung besonderer Leistungen stand ein Prämien-Budget zur Verfügung.

### 3.2. Variable Vergütung / Vertriebsincentivierung LBS

Die Richtwerte für die variable Vergütung wurden im Jahr 2011 entsprechend aktueller Marktentwicklungen auf der Grundlage von Marktvergleichen externer Vergütungsberatungsunternehmen angepasst.

Allerdings wurde aufgrund der Ertragssituation für das Geschäftsjahr 2011 in der BayernLB kein Budget für eine variable Vergütung zur Verfügung gestellt, das in 2012 zur Auszahlung gekommen wäre. Garantiebonus-Vereinbarungen wurden nicht getroffen.

49 in der Vertriebssteuerung und -unterstützung tätige Mitarbeiter der LBS erhielten für das Geschäftsjahr 2011 eine Vertriebsincentivierung. Die Vertriebsincentivierung wurde in 2012 zur Auszahlung gebracht.

## 4. Offenlegung

### 4.1. Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss der BayernLB hat im Verhältnis zum Vorstand beratende Funktion und überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme. 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 besteht aus folgenden Personen:

- Bereichsleiter Personal (Vorsitzender)
- Bereichsleiter Immobilien
- Bereichsleiter Mittelstand
- Bereichsleiter Risk Office Credit Analysis
- Bereichsleiter Treasury Products
- Bereichsleiter Structured Finance
- Bereichsleiter Group Risk Control
- Bereichsleiter Revision (beratend)
- Bereichsleiter Group Compliance (anlassbezogen)



## 4.2. Vergütungsinformation Geschäftsjahr 2011 gem. InstitutsVergV

### 4.2.1. Alle Mitarbeiter

Geschäftsjahr 2011 (Betragsangaben in Mio. EUR)	Gesamt (inkl.- Vorstand)	Vorstand	Immo- bilien & Spar- kassen/ Verbund	Corporates Mittelstd. & Privat- kunden	Markets	Corporate Center mit CFI & IT	Risk Office und RU	LBS	Labo	Sonstige**
Gesamtvergütung (ohne Abfindungen)	307,71	3,00	22,13	44,92	35,99	90,85	43,50	40,16	13,01	14,16
Anzahl Begünstigte	4.139	6	310	483	381	1.287	513	688	235	236
davon:										
Fixe Vergütung	296,21	3,00	21,55	43,71	35,00	88,61	42,38	38,61	12,82	10,53
Prämien für besondere Leistungen	4,99	–	0,48	0,60	0,57	1,46	0,72	0,55	0,18	0,43
Variable Vergütung für GJ 2011	–	–	–	–	–	–	–	–*	–	–
Anzahl Begünstigte von variabler Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–*	–	–
zurückbehaltener Anteil an variabler Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ausbezahlter Anteil an variabler Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–*	–	–
Ausweis etwaiger Malusse	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
abhängig von nach- haltiger Wertentwick- lung des Instituts	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	0,33	–	–	0,08	0,23	–	0,02	–	–	–
Anzahl Begünstigte	13	–	–	5	5	–	3	–	–	–
Vertragliche Abfindungen	21,33	–	1,14	3,71	0,37	11,39	3,89	0,09	0,59	0,16
Anzahl Begünstigte	185	–	11	37	2	95	31	3	4	2
Höchste individuelle Abfindung	0,30	–	0,30	0,29	0,24	0,30	0,27	0,05	0,27	0,10

\* bei der LBS wurde für das Jahr 2011 an 49 Vertriebsmitarbeiter eine Vertriebsincentivierung in Höhe von insges. 400.000 € ausbezahlt.

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

#### 4.2.2. Risk Taker

Geschäftsjahr 2011 (Betragsangaben in Mio. EUR)	Risk Taker gesamt (inkl. Vor- stand)	Vorstand	Immobilien & Sparkas- sen/Ver- bund	Corporates Mittelstand & Privatkun- den	Markets	Corporate Center mit CFI & IT	Risk Office und RU	LBS	Labo
Gesamtvergütungen (ohne Abfindungen)	21,33	3,00	0,92	3,21	8,14	2,91	1,45	0,89	0,82
Anzahl Begünstigte	92	6	4	11	45	13	7	3	3
davon:									
Fixe Vergütung	20,30	3,00	0,83	2,94	7,75	2,74	1,39	0,85	0,80
Prämien für besondere Leistungen	1,03	–	0,09	0,26	0,39	0,17	0,06	0,05	0,02
Variable Vergütung für GJ 2011	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Anzahl Begünstigte von variabler Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–	–
zurückbehaltener Anteil an variabler Vergütung*	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ausbezahlter Anteil an variabler Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Ausweis etwaiger Malusse	–	–	–	–	–	–	–	–	–
abhängig von nachhal- tiger Wertentwicklung des Instituts	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	0,03**	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	0,76**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**
Anzahl Begünstigte	3**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**
Höchste individuelle Abfindung	0,30**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**	k.A.**

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

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

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

