

Vergütungsbericht 2013

Offenlegung gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung



Inhalt

4	I. Hintergrund des Berichts
5	II. Vergütungspolitik, Vergütungsausschuss, externe Beratung
6	III. Das Vergütungssystem für Risk Taker auf Mitarbeiterenebene
6	1. Festvergütung
7	2. Variable Vergütung
9	3. Benefits
10	IV. Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses
10	V. Das Vergütungssystem für den Vorstand
10	VI. Weiterentwicklung des Vergütungssystems
10	VII. Ausblick
11	Anhang: Vergütungsinformation Geschäftsjahr 2013 gem. InstitutsVergV

I. Hintergrund 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 Mitarbeitern¹, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil auswirkt (sog. Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2013. Die Berichtssystematik entspricht dem Zuflussprinzip, d. h. es wird darüber berichtet, was im Geschäftsjahr 2013 an die Risk Taker der BayernLB als Vergütung ausgezahlt wurde. Somit sind auch solche Vergütungszahlungen in den Bericht miteinbezogen, die sich auf Leistungen und Erfolge der Risk Taker aus dem Vorjahr (2012) beziehen. Dies bringt es mit sich, dass in diesem Vergütungsbericht Vergütungen ausgewiesen werden, die bereits im letztjährigen Vergütungsbericht, der noch der Berichtssystematik des Zurechnungsprinzips folgte, enthalten waren.

Der Vergütungsbericht wird auf der Homepage der BayernLB veröffentlicht.

¹ Aus Vereinfachungsgründen wird in diesem Bericht nur die männliche Formulierungsform verwendet. Damit soll aber ausdrücklich jedes Geschlecht miteinbezogen sein.

II. Vergütungspolitik, Vergütungsausschuss, externe Beratung

Zielsetzung der Vergütungspolitik der BayernLB ist es, 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. 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 Erfüllung der Auflagen der EU-Beihilfeentscheidung vom Juli 2012. Die Vergütungspolitik wird auf der Basis von Vorschlägen des Bereichs Personal unter Einbeziehung des Vergütungsausschusses durch den Vorstand festgelegt.

Die BayernLB ist als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV eingestuft. Dementsprechend wurde Anfang des Jahres 2010 ein Vergütungsausschuss gemäß § 6 Abs. 1 InstitutsVergV a.F. gebildet. Der Vergütungsausschuss hat im Verhältnis zum Vorstand beratende Funktion und überwachte im Geschäftsjahr 2013 die Angemessenheit der Vergütungssysteme der BayernLB. Daneben wirkte 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 a.F. aus dem Leiter des Bereichs Personal (Vorsitz) und je einem leitenden Mitarbeiter aus den geschäftsinitiiierenden Bereichen Immobilien, Mittelstand, Markets und Structured Finance sowie den Kontrolleinheiten Group Risk Control und RO Credit Analysis zusammen. Der Vergütungsausschuss tagte im Geschäftsjahr 2013 viermal. Der Leiter des Bereichs Revision nahm an den Sitzungen beratend teil. Eine Einbindung des Leiters des Bereichs Compliance erfolgte anlassbezogen. Schwerpunkte der Ausschusstätigkeit waren die Befassung mit den vergütungsregulatorischen Vorgaben der InstitutsVergV und mit den Ergebnissen der regelmäßigen Marktvalidierung der Festgebältsbänder und der Richtwerte für die variable Vergütung.

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. Das Vergütungssystem für Risk Taker auf Mitarbeiterebene

Die BayernLB hat im Geschäftsjahr 2013 87 Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert, davon fünf Vorstandsmitglieder, alle 42 Mitarbeiter der zweiten (dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten) Ebene und 40 Mitarbeiter auf darunter liegenden Ebenen (Stand: 31.12.2013).

Die Identifizierung der Risk Taker erfolgte auf der Grundlage einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse auf Basis der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung der InstitutsVergV.

Die BayernLB hat kein eigenständiges Vergütungssystem für Risk Taker. Für die variable Vergütung der Risk Taker galten im Geschäftsjahr 2013 jedoch die besonderen regulatorischen Vorgaben der InstitutsVergV.

Die Gesamtvergütung der Risk Taker im Geschäftsjahr 2013 setzte sich wie bei allen Mitarbeitern aus einem Jahresfestgehalt inkl. einer bis 30.04.2013 befristeten Stabilisierungszulage, einer einmaligen leistungsabhängigen Sonderzahlung für das Geschäftsjahr 2012, Nebenleistungen (sogenannte Benefits) und ggf. einer zusätzlichen Prämie zur unterjährigen, zeitnahen Honorierung herausragender individueller Leistungen zusammen.

1. Festvergütung

a. Jahresfestgehalt

Das System des Jahresfestgehalts der Risk Taker und aller anderen 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 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 2013: 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 Mitarbeiter der zweiten Führungsebene gibt es ebenfalls ein 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.

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. 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. Die Höhe der monatlichen Zulage betrug bei AT-Mitarbeitern 1/12 eines Dreiviertel Monatsbezuges.

2. Variable Vergütung

a. System der variablen Vergütung

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).

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. 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 auf Gesamtbankebene (bzw. bei negativem EVA die Entwicklung des EVA zwischen zwei Geschäftsjahren, sog. Delta-EVA). In die Abwägung, ob und inwieweit Budgets für eine variable Vergütung zur Verfügung gestellt werden, wurden auch die nachhaltige gesamtwirtschaftliche Lage der Bank sowie die Gewährung anderer Leistung an die Beschäftigten (insbesondere Stabilisierungszulage) einbezogen. 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 doppelte 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.

► III. Das Vergütungssystem für Risk Taker auf Mitarbeitererebene

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.

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 Mitarbeiter in den Auslandsniederlassungen der BayernLB liegt bislang einheitlich bei ca. 30% des Jahresfestgehalts.

Ab dem Geschäftsjahr 2013 besteht ein Cap für das Verhältnis von Festvergütung zu maximal erreichbarer variabler Vergütung von 1:1.

b. Einmalige leistungsabhängige Sonderzahlung für das Geschäftsjahr 2012

Der Vorstand und der Verwaltungsrat haben aufgrund der Ertragssituation in der BayernLB entschieden, für das Geschäftsjahr 2012 abermals keine variable Vergütung gemäß der o.g. Dienstvereinbarung zu genehmigen. 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 und ergänzend die nachhaltige gesamtwirtschaftliche Lage der Bank sowie sonstige Leistungen an die Beschäftigten (insbesondere die Stabilisierungszulage) in die Abwägung mit einbezogen.

Den Beschäftigten wurde jedoch für das Geschäftsjahr 2012 eine einmalige leistungsabhängige 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 AT-Bereich ca. 23 % des individuellen Richtwerts der variablen Vergütung. Die Auszahlung erfolgte Mitte des Jahres 2013.

Die Risk Taker und alle anderen 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.

c. Prämien

Zur unterjährigen Honorierung besonderer Leistungen der Mitarbeiter stand im Geschäftsjahr 2013 ein Budget für sog. GF/ZB-Prämien (Geld- und Sachprämien) zur Verfügung. Eine Prämie belief sich im Durchschnitt auf rund 3.800 EUR.

d. Streckung der variablen Vergütung

Falls die jährliche variable Vergütung eines Risk Takers signifikant ist, also eine bestimmte Freigrenze überschreitet, werden bei Risk Takern auf der zweiten Ebene 60% und bei Risk Takern auf darunter liegenden Ebenen 40% der variablen Vergütung nicht sofort gewährt, sondern über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren zeitanteilig gestreckt. Außerdem wird die Hälfte des sofort fälligen Anteils der variablen Vergütung für eine Nachhaltigkeitsfrist von einem Jahr zurückbehalten. Während des Zurückbehaltungszeitraums besteht noch kein Anspruch auf den zurückbehaltenen Vergütungsteil. Die relevanten Freigrenzen lagen 2013 bei 50.000 EUR für Risk Taker auf der zweiten Ebene bzw. bei 30.000 EUR für Risk Taker auf darunter liegenden Ebenen.

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

Im Geschäftsjahr 2013 bestanden keine zurückbehaltenen Vergütungsteile.

3. Benefits

Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die 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.

IV. Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses

Die gemäß dem EU-Beihilfebeschluss aktuell geltende Grenze der monetären Gesamtvergütung in Höhe von 500.000 EUR p.a. wurde auch im Geschäftsjahr 2013 eingehalten.

V. Das Vergütungssystem für den Vorstand

Aufgrund der Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses bestand im Geschäftsjahr 2013 kein Raum für eine variable Vergütung der Vorstandsmitglieder.

VI. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Im Jahr 2013 wurde die Systematik zur Bildung und Bemessung von Budgets für eine variable Vergütung der AT-Mitarbeiter angepasst. Für das Geschäftsjahr 2013 ist die Einhaltung des EU-Zahlungsplans das maßgebliche Kriterium bei der Frage, ob Budgets für eine variable Vergütung gebildet werden. Sofern der EU-Zahlungsplan für das betreffende Jahr zu 100% erreicht ist, befindet der Vorstand über eine variable Vergütung. Sofern der EU-Zahlungsplan für das betreffende 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 der BayernLB (Plan-Ist-Vergleich) unter Würdigung insbesondere der Nachhaltigkeit des betriebswirtschaftlichen Erfolges. Ausgangsbasis für die Festlegung des Volumens ist die Summe der Richtwerte. Ein Sockelbetrag von zumindest 35% des aus der Summe der Richtwerte 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).

VII. Ausblick

Die besonderen Regelungen für Risk Taker werden regelmäßig auf Anpassungsbedarf überprüft, der sich aus regulatorischen Vorgaben und Marktveränderungen ergeben kann. Im Jahr 2014 wird der Prozess zur Identifizierung der Risk Taker der BayernLB in Umsetzung des neuen EU-Standards grundlegend überarbeitet. Der neue Identifizierungsprozess wird ab dem Geschäftsjahr 2015 zur Anwendung kommen und zu einer Erhöhung der Anzahl der Risk Taker führen.

Anhang: Vergütungsinformation Geschäftsjahr 2013 gem. InstitutsVergV

Leistungen im Geschäftsjahr 2013 an Risk Taker – Risk Taker zum Stichtag 31.12.2013 – (Betragsangaben in Mio. EUR)	Corporates, Mittelstand & Financial Institutions										
	Gesamt	Geschäftsleiter	Immobilien & Sparkassen/Verbund	Markets	Corporates, Mittelstand & Financial Institutions	Corporate Center	Operating Office	Risk Office	Restructuring Unit	Financial Office	Sonstige*
Gesamtvergütung	21,78	2,46	2,19	7,5	2,43	1,36	k.A.***	1,53	k.A.***	k.A.***	2,62
Anzahl Begünstigte	84	5	9	35	8	5	k.A.***	7	k.A.***	k.A.***	9
davon:											
Fixe Vergütung	19,01	2,46	1,9	6,46	2,03	1,11	k.A.***	1,33	k.A.***	k.A.***	2,33
Variable Vergütung – gesamt****	2,77	0	0,29	1,03	0,41	0,25	k.A.***	0,2	k.A.***	k.A.***	0,29
Anzahl Begünstigte	76	0	9	34	7	5	k.A.***	7	k.A.***	k.A.***	8
davon Prämien für besondere Leistungen	0,84	0	0,13	0,11	0,14	0,14	k.A.***	0,07	k.A.***	k.A.***	0,11
Anzahl Begünstigte	45	0	7	12	6	5	k.A.***	5	k.A.***	k.A.***	6
Von variabler Vergütung gesamt:											
zurückbehaltener Anteil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ausbezahlter Anteil	2,77	0	0,29	1,03	0,41	0,25	k.A.***	0,2	k.A.***	k.A.***	0,29
abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung des Instituts	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kürzungsbeträge (Malusse)											
Altersvorsorgeleistungen, die nicht auf bankweit geltender Regelung beruhen**	1,33	1,31	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***
Anzahl Begünstigte	6	5	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses	0,17	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***
Anzahl Begünstigte	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***	k.A.***
Vertragliche Abfindungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl Begünstigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höchste individuelle Abfindung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* 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.

**** Die einmalige leistungsabhängige Sonderzahlung für das Geschäftsjahr 2012 wurde gemäß des damals noch geltenden Zurechnungsprinzips bereits bei der Freigrenze 2012 berücksichtigt. Insofern betrachtete die BayernLB für das Geschäftsjahr 2013 nur die Prämienzahlungen als variable Vergütungsteile für Risk Taker. Durch die Prämienzahlungen wurde die Freigrenze für die Zurückbehaltung von Vergütungsteilen bei Risk Takern im Geschäftsjahr 2013 nicht überschritten.

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

