

**Offenlegung des Vergütungssystems der
Bayern Card-Services GmbH -
S-Finanzgruppe**

Rahmenbedingungen	3
1. Vorwort.....	4
2. Governance Strukturen	4
3. Fixe Vergütung.....	5
4. Variable Vergütung	5
5. Ausgestaltung des Vergütungssystems	5
5.1 Grundzüge des Vergütungssystems für alle Mitarbeiter	5
5.2 Feste Vergütungskomponenten	6
5.3 Variable Vergütungskomponenten	6

Rahmenbedingungen

Auf der Grundlage von § 25 a Abs. 5 KWG ist die novellierte Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV, „IVV“) am 04.08.2017 in Kraft getreten. Diese Verordnung beschreibt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten.

Nach § 27 Abs. 1 InstitutsVergV muss die „gruppenweite Vergütungsstrategie“, die die BayernLB über die Vergütungsstrategie & -leitlinie („VSL“) umgesetzt hat, die Einhaltung der §§ 4 – 13 InstitutsVergütungsV und des § 25 Abs. 5 KWG sicherstellen. Damit gilt für die BCS die „VSL“ der BayernLB (Bank/Gruppe). Geschäftspolitik, Unternehmensorganisation und Dienstleistungsangebot der BCS sind nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit, Transparenz und Solidarität ausgerichtet und sollen langfristige Unternehmensstabilität sicherstellen.

Die Offenlegung ist in § 16 InstitutsVergV geregelt. Diese Regelung differenziert hinsichtlich des Umfangs der Offenlegung zwischen bedeutenden und nicht-bedeutenden Instituten. Die BCS ist kein Institut nach § 1 Abs. 1b und § 53 Abs. 1 KWG und fällt daher nicht unter die InstitutsVergV (vgl. § 1 InstitutsVergV). Das heißt, dass die Ausnahmenvorschriften nach § 1 InstitutsVergV hinsichtlich der Anwendbarkeit der InstitutsVergV auf im Gruppenkontext des § 27 InstitutsVergV angewandt werden können. Eine entsprechende Offenlegung erfolgt hier daher auf freiwilliger Basis.

1. Vorwort

Für die notwendige Ausrichtung der Konzern-Vergütungsstrategie an der Geschäfts- und Risikostrategie ist wesentlich, dass bei angemessenem, marktüblichem Vergütungsniveau zum einen positive Leistungs- und Verhaltensanreize zur Erreichung der übergeordneten strategischen Konzernziele gesetzt, zum anderen schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken ausgeschlossen werden. Aus diesen Prämissen lassen sich für die gruppenweite Vergütungsstrategie die folgenden übergeordneten Ziel-Dimensionen ableiten:

1. Ausgestaltung der Vergütungssysteme und der Altersversorgung im Einklang mit der Förderung von Kompetenz, Eigenverantwortung und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter.
2. Unterstützung der bedarfs- und zeitgerechten Sicherung und Bindung von Nachwuchskräften und Professionals mit passender Qualifikation über angemessene am Markt orientierte Vergütungssysteme und Systeme der Altersversorgung.
3. Zeitnahe und rechtssichere Umsetzung der regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme unter Einbeziehung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen.
4. Anpassung der Vergütungssysteme an aktuelle Markttrends, soweit dies für die Strategie und Struktur des BayernLB-Konzerns angemessen ist.
5. Einhaltung der gesetzten Kosten- und Effizienzziele.
6. Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Vergütungssysteme und -prozesse sowie deren offene Kommunikation an die Mitarbeiter.

2. Governance Strukturen

Das Vergütungssystem der BCS ist auf die Erreichung der in den Strategien der BCS niedergelegten Ziele ausgerichtet. Dies bedeutet, dass die Mitarbeiter eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeiten erhalten und die freiwilligen variablen Vergütungsbestandteile im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auf ein nachhaltiges Wirtschaften der BCS ausgerichtet sind. Im Falle von Strategieänderungen ist die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überprüfen und erforderlichenfalls unter Beachtung der VSL anzupassen.

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems. Der Aufsichtsrat nimmt die ihm obliegende Verantwortung für das Vergütungssystem wahr durch

- Genehmigung der Jahresplanung,

- gesonderte Genehmigung des von der Geschäftsführung vorgeschlagenen Budgets für die Erfolgs- und Leistungsantienne der Arbeitnehmer.

Die Vergütung der Geschäftsführungsmitglieder ist abschließend in Anstellungsverträgen geregelt und unterliegt der Verantwortung des Aufsichtsrates.

3. Fixe Vergütung

Die Arbeitnehmer der BCS werden marktgerecht und marktorientiert vergütet. Grundlage für die Vergütung der Mitarbeiter der BCS bilden die Anforderungen der zu besetzenden Stelle mit der zugrundeliegenden Funktionswertigkeit.

4. Variable Vergütung

Für sämtliche Mitarbeiter gelten einheitliche Leistungen. Hierfür kann ein im Ermessen der Geschäftsführung liegendes, an der Leistungsfähigkeit der BCS bemessenes Budget durch individuelle Leistungsmessung als persönlich variable Vergütung auf die Mitarbeiter verteilt werden. Das Budget für die Leistungsprämie setzt voraus, dass die BCS im jeweiligen Geschäftsjahr einen operativen Gewinn erzielt; für die Erfolgsantienne ergibt sich diese Voraussetzung per definitionem. Ob in künftigen Geschäftsjahren erneut entsprechende freiwillige Leistungen festgelegt werden, steht im Ermessen der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats. In keinem Fall darf der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern die Fähigkeit des Unternehmens einschränken, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten.

Im Hinblick auf Obergrenzen bestehen keine Abhängigkeiten der Mitarbeiter von der variablen Vergütung. Fixe und freiwillige variable Vergütungen der Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander.

5. Ausgestaltung des Vergütungssystems

5.1 Grundzüge des Vergütungssystems für alle Mitarbeiter

Das Vergütungssystem der BCS setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

- einem festen Jahresgehalt einschließlich einem 13. Monatsgehalt
- einer freiwilligen variablen Vergütung („Leistungsantienne“)
- einer weiteren freiwilligen variablen Vergütung als Beteiligung am Unternehmenserfolg („Erfolgsantienne“)

Bei einem negativen Geschäftsergebnis kann es zu einem vollständige Abschmelzen der variablen Vergütung gekommen.

5.2 Feste Vergütungskomponenten

Die festen Vergütungskomponenten stellen den Großteil der Vergütung dar. Sie sind so bemessen, dass sie für die Arbeitnehmer der BCS eine für die persönliche Bedarfsplanung ausreichende und belastbare Vergütung darstellen. Bestandteil der fixen Vergütungskomponenten ist insbesondere das monatliche Fixgehalt.

5.3 Variable Vergütungskomponenten

Die feste Vergütung wird bei allen Mitarbeitern durch freiwillige, erfolgsabhängige, variable Zahlungen ergänzt. Die Bemessung der variablen Vergütungskomponenten „Leistungstantieme“ (60 %) erfolgt nach den Faktoren von übergeordneten verantwortungsbezogenen und deren individuellen Zielen sowie der „Erfolgstantieme“ (40 %) nach dem Unternehmenserfolg.

Jedes Ziel wird gewichtet. Je Ziel kann ein Zielerreichungsgrad von maximal 100 % erreicht werden, unter 50 % Zielerreichung erfolgt keine Tantiemeauszahlung. Bei den Zielen für die Leistungstantieme können bis zu 10 % Langfristziele vereinbart werden.

Eine garantierte variable Vergütung ist nur im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr zulässig.