

Vergütungspolitik (Art. 450 (EU) VO 575/2013)

Die Bürgschaftsbank Bayern GmbH (BBB) hat ein Vergütungssystem eingeführt, das den strategischen Zielen der Bank Rechnung trägt. Es ist in den Organisationsrichtlinien niedergelegt.

Die Vergütung der Geschäftsführer wird durch den Vorsitzenden des Verwaltungsrats der BBB bestimmt und ist im Dienstvertrag schriftlich festgelegt. Die Vergütung setzt sich überwiegend aus fixen Bestandteilen zusammen. Ein Anreiz zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken ist somit nicht gegeben.

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach gleichgelagerten Kriterien unabhängig vom Geschäftsbereich, so dass im Hinblick auf die überschaubare Anzahl der Mitarbeiter und den Risikogehalt der Geschäftstätigkeit auf eine gesonderte Erläuterung verzichtet wird. Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch die Geschäftsführung der BBB im Arbeitsvertrag schriftlich festgelegt.

Die Vergütung kann neben den tarifvertraglich (in Anlehnung an Bankentarifvertrag) geregelten Bestandteilen einen variablen Bestandteil ausweisen, wobei sich von Mitarbeiter/in zu Mitarbeiter/in je nach Einzelarbeitsvertrag Unterschiede in der konkreten Zusammensetzung ergeben können. In Einzelfällen werden zudem über die tariflichen Zahlungen hinausgehende Zulagen gewährt. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Der Umfang dieser Anreize ist jedoch so gewählt, dass Interessenskonflikte verhindert, keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken geschaffen und eine Abhängigkeit von einer variablen Vergütung vermieden werden.

Der maßgebliche Parameter der variablen Vergütung wird dabei die individuelle Leistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters sein. Dies gilt auch für die variable Vergütung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern der Kontrolleinheiten.

Die BBB hat eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt, mit der eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung vermieden wird. Zusätzlich zu den tariflich festgelegten Monatsgehältern erhalten die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter maximal ein weiteres Monatsgehalt als variablen Bestandteil der Vergütung. Die Zahlung ist abhängig von der Erreichung der mit der Geschäftsführung vereinbarten Ziele.

Die BBB leistet nur im Rahmen der Bestandswahrung eine betriebliche Altersvorsorge. Diese Leistungen gelten nicht als Vergütung.

Die Angemessenheit des Vergütungssystems hinsichtlich der Ausrichtung auf die in den Strategien niedergelegten Ziele wird jährlich überprüft. Notwendige Änderungen werden angepasst. Die Angemessenheitsprüfung wird schriftlich dokumentiert.

Der Verwaltungsrat wird über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme umfassend und in verständlicher Form einmal jährlich sowie anlassbezogen informiert. Darüber hinaus steht dem Verwaltungsratsvorsitzenden ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsführung zur Verfügung.

Die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter werden über das für sie maßgebliche Vergütungssystem schriftlich mit der Veröffentlichung dieses Dokuments informiert.

Leistungen Dritter werden den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Geschäftsführern der Bank für Tätigkeiten bei der Bank nicht gewährt.

Neueinstellungsprämien sowie Abfindungszahlungen für ausgeschiedene Mitarbeiter wurden nicht gezahlt. Zurückbehaltene Vergütungen bestehen nicht, und es wurden keine Vergütungen oberhalb von 1.000 TEUR gezahlt.