

Vergütungsbericht 2015

Veröffentlichung gemäß Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Inhalt

Einleitung 3

Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung 3

Vergütungsgovernance-Struktur 4

Vergütungskontrollausschuss 4

Vergütungsbeauftragter 4

Vergütungsausschuss 4

Die Vergütungssysteme für Risk Taker der DKB AG unterhalb des Vorstands 4

Tarifmitarbeiter 5

AT-Mitarbeiter – System des Jahresfestgehalts 5

Variable Vergütung 5

Benefits 6

Das Vergütungssystem für den Vorstand 6

Weiterentwicklung des Vergütungssystems 7

Ausblick 7

Offenlegung von Vergütungsdaten 7

Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen 7

Quantitative Angaben zu den Vergütungen in den Auslagerungsunternehmen 9

Personen mit einer hohen Vergütung 9

Einleitung

Die Deutsche Kreditbank AG (DKB AG) gehört mit mehr als 3 Millionen Privatkunden zu den großen Direktbanken Deutschlands. Darüber hinaus bietet sie Kunden ausgewählter Branchen, unter anderem Wohnungswirtschaft, Landwirtschaft, erneuerbare Energien, Gesundheit, Bildung sowie dem kommunalen und kommunalnahen Sektor, auf die jeweilige Geschäftstätigkeit zugeschnittene Anlageprodukte, Kontomodelle und individuelle Finanzierungslösungen, auch unter Einbeziehung öffentlicher Fördermittel, an. Diese Kunden werden in den DKB-Niederlassungen von Spezialisten der jeweiligen Branche persönlich betreut.

Die DKB AG zählt gemäß § 17 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) zu den bedeutenden Instituten. Damit hat die DKB AG neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Bedingungen der §§ 17 ff. der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) zu berücksichtigen.

Der vorliegende Vergütungsbericht 2015 wurde gemäß § 16 Abs.1 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR) erstellt und entspricht den erweiterten Anforderungen der zum 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Neufassung der Institutsvergütungsverordnung. Er fasst die für das Geschäftsjahr 2015 gültigen Vergütungssysteme der Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DKB AG bzw. des DKB-Konzerns haben, sowie der Vorstände zusammen. Für die Offenlegung der Vergütungsdaten wurde das Zuflussprinzip angewandt, das bedeutet, dass alle im Geschäftsjahr 2015 ausgezahlten Vergütungen ausgewiesen werden.

Dieser Vergütungsbericht wird sowohl als ein Teil des konsolidierten Vergütungsberichts der Muttergesellschaft BayernLB als auch auf der eigenen Homepage in detaillierterer Form veröffentlicht, indem die Ausweisung der Vergütungsdaten auf Ebene der Geschäftsbereiche erfolgt.

Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung

Die DKB AG richtet ihre Vergütungsstrategie sowohl an der Erfüllung der regulatorischen Vorgaben, der Einhaltung der Group Remuneration Strategy & Guideline – vorgegebene Leitlinien der BayernLB – und der dauerhaften Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittelausstattung insbesondere unter Zugrundelegung

ihrer Geschäfts- und Risikostrategie sowie des jeweils geltenden Unternehmenskonzepts als auch an den Kriterien der Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktgerechtigkeit aus. Im Fokus der Vergütungsstrategie steht besonders die Mitarbeitermotivation und -gewinnung. Die Bank gewährleistet dabei ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung, wobei die variable Vergütung sowohl als Steuerungsinstrument zur Erreichung der Unternehmensziele als auch zur Honorierung der erreichten individuellen Ziele und Leistungen des einzelnen Mitarbeiters dienen kann.

Die Sicherstellung angemessener und intern ausgewogener Vergütungen wurde im Berichtsjahr durch die Teilnahme an einem Marktvergleich mit einem externen Partner (hkp Deutschland GmbH) kontrolliert und mittels einer daran angelegten Überprüfung des Gehalts gewährleistet.

Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme ergibt sich aus folgenden Punkten:

- Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen.
- Die vorgenannten Komponenten stehen dabei in einem angemessenen Verhältnis zueinander, sodass keine unerwünschten Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßig hohen Risiken, die die DKB AG und/oder den Konzern gefährden könnten, bestehen.
- Die Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider, da sich die Höhe der variablen Vergütung von den Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonflikts nicht besteht.
- Die fixe Vergütung stellt den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so ausgestaltet, dass die Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind.
- Garantierte Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit werden nicht vereinbart.
- Etwaige Abfindungszahlungen richten sich ausschließlich nach arbeitsrechtlichen Regularien, wobei etwaige negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Mitarbeiters nicht belohnt werden.
- Für das Geschäftsjahr 2015 wurde das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung für die Mitarbeiter und den Vorstand auf maximal 100% festgesetzt.

Vergütungsgovernance-Struktur

Im Hinblick auf die Vergütungsgovernance-Struktur ergeben sich die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten jeweils aus den regulatorischen Vorgaben des Kreditwesengesetzes (KWG) und der InstitutsVergV.

Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss ist ein Ausschuss des Aufsichtsrats, dessen Aufgaben sich explizit aus den §§ 25d Abs. 12 KWG und 15 InstitutsVergV ergeben. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands gehört hierbei ebenso zu seinen originären Aufgaben wie die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Er tagte im Geschäftsjahr 2015 viermal.

Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter wurden durch Beschluss des Vorstands mit Wirkung vom 20. März 2014 auf unbestimmte Dauer bestellt, sie besitzen für die Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß § 24 InstitutsVergV alle erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen.

Die Vergütungsbeauftragten erfüllen folgende Aufgaben:

- Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme sowie deren Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie
- Mitwirkung bei der Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme nebst Erarbeitung geeigneter Strukturen und Instrumente
- Beaufsichtigung und, soweit erforderlich, auch Überprüfung der den regulatorischen Vorgaben entsprechenden Umsetzung aller Vergütungsprozesse
- Unterstützung des Aufsichtsrats wie auch des Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben in Hinblick auf die Vergütungssysteme auf deren Anfrage

Die Vergütungsbeauftragten kommen ferner ihren folgenden Berichtspflichten nach:

- mindestens einmal jährliche Erstellung eines Berichts über die Angemessenheit der Vergütungssysteme (Vergütungskontrollbericht) zur Vorlage an den Vorstand, den Aufsichtsrat und den Vergütungskontrollausschuss
- soweit erforderlich, anlassbezogene Berichterstattung gegenüber dem Vorstand, dem Aufsichtsrat wie auch dem Vergütungskontrollausschuss

- direkte Auskunftserteilung gegenüber dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses auf dessen Anfrage
- regelmäßige Information des Vorstands über die Ergebnisse seiner Arbeit

Der Vergütungsbeauftragte ist ein Sonderbeauftragter, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme überwacht und in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme eingebunden ist. Er ist für die Ergebnisse der ihm übertragenen Aufgaben und Berichtspflichten verantwortlich und hat alle dafür erforderlichen Kompetenzen. Darüber hinaus wird dem Vergütungsbeauftragten ein fachliches Zugriffsrecht auf die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Mitarbeiter eingeräumt. Im Hinblick auf die Wahrnehmung seiner Funktion soll sich der Vergütungsbeauftragte mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses eng abstimmen.

Die Aufgaben und die organisatorische Einbindung des Vergütungsbeauftragten sind in den Organisationsrichtlinien der Bank veröffentlicht.

Vergütungsausschuss

Mit Novellierung der InstitutsVergV zum 1. Januar 2014 ist die Verpflichtung entfallen, einen Vergütungsausschuss vorzuhalten, weshalb die DKB AG diesen zum 7. April 2014 aufgelöst und an seiner Stelle den zuvor beschriebenen Vergütungsbeauftragten und einen Stellvertreter bestellt hat.

Die Vergütungssysteme für Risk Taker der DKB AG unterhalb des Vorstands

Die DKB AG unterscheidet bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zwischen folgenden Mitarbeitergruppen:

- Vergütung der Tarifmitarbeiter gemäß Tarifvertrag,
- Vergütung der außertariflich bezahlten Mitarbeiter (Non Risk Taker),
- Vergütung der Risk Taker und
- Vergütung der Vorstände.

Gemäß §§ 18–22 InstitutsVergV gelten für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DKB AG bzw. den Konzern haben, besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Die DKB AG hat aufgrund dessen ein Vergütungssystem für Risk Taker implementiert, das diesen Anforderungen entspricht (derzeitige Version: 1. Januar 2015).

Im Ergebnis der durchgeführten Risikoanalyse unter Zugrundelegung der sich aus dem technischen Regulierungsstandard (RTS) der Verordnung 604/2014 vom 4. März 2014 und Art. 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU ergebenden Kriterien wurden insgesamt 136 Risk Taker (Stand: 31. Dezember 2015) identifiziert. Für diese kommt das vorgenannte Vergütungssystem zur Anwendung.

Tarifmitarbeiter

Tarifmitarbeiter werden gemäß Banktarifvertrag vergütet und haben in der DKB AG zudem die Möglichkeit, neben dem geregelten 13. Monatsgehalt eine variable Vergütung in Form einer Prämie in Anerkennung einer besonderen Leistung, eine Provision oder auch Nebenleistungen zu erhalten. Erfolgsabhängige Tantiemen werden im tariflichen Bereich nicht gewährt.

AT-Mitarbeiter – System des Jahresfestgehalts

AT-Mitarbeiter erhalten grundsätzlich ein Jahresfestgehalt (fixe Vergütung). Darüber hinaus können noch Nebenleistungen gewährt werden. Die Höhe der fixen Vergütung richtet sich dabei ausschließlich nach den Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Mitarbeiter und wird einmal jährlich auf ihre Angemessenheit hin überprüft.

Variable Vergütung

a) System der variablen Vergütung

Neben dem Jahresfestgehalt können AT-Mitarbeiter auch variable Vergütungen erhalten, die sich aus 3 Komponenten zusammensetzen:

- erfolgsabhängige Tantieme
- Prämie
- Provision

b) Erfolgsabhängige Tantieme

Die Zahlung der variablen Vergütung in Form einer erfolgsabhängigen Tantieme wird an die Erreichung von Vergütungsparametern gebunden, die sich am Gesamterfolg der Bank sowie an dem individuellen Erfolgsbeitrag des Einzelnen orientieren. Bei Risk Takern wird bei der Festlegung der erfolgsabhängigen Tantieme darüber hinaus der Erfolgsbeitrag der jeweiligen Organisationseinheit berücksichtigt. Hierzu werden zunächst im Rahmen von jährlichen Mitarbeitergesprächen Zielvereinbarungen getroffen, die auf individueller und leistungsbezogener Ebene nach Zeitablauf bezüglich der Zielerreichung ausgewertet werden. Der Gesamtvorstand entscheidet dann jeweils rückwirkend für das vorangegangene Geschäftsjahr über die Gewährung der erfolgsabhängigen Tantiemen

unter Berücksichtigung der Erfüllung der für den Mitarbeiter maßgeblichen Ziele, der wirtschaftlichen Lage der Bank sowie der Beachtung der Bestimmungen des § 7 InstitutsVergV.

Entsprechend den verordnungsrechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV hat die DKB AG jährlich einen Gesamtbetrag für die Gewährung der variablen Vergütungen festzusetzen, den sogenannten Gesamtbonuspool. Dies geschieht in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess, der aufgrund der Zugehörigkeit der DKB AG zum BayernLB-Konzern unter deren Prüfvorbehalt hinsichtlich des Gesamtbetrags der erfolgsabhängigen Vergütung steht. Der Gesamtbonuspool muss neben den erfolgsabhängigen Tantiemen und den zur Auszahlung anstehenden zurückbehaltenen Anteilen vorangegangener Geschäftsjahre auch ein Budget für Prämien und Provisionen beinhalten und hat sowohl die variablen Vergütungen der Mitarbeiter als auch die der Vorstände einzubeziehen.

Die variable Vergütung (Tantiemen, Prämien und Provisionen) wird für Risk Taker ab einer Freigrenze von 50 TEUR in zwei Komponenten gesplittet: die Barkomponente und das Deferral.

Die Barkomponente beträgt:

- 40 % bei Risk Takern der Niederlassungs- und Bereichsleitungsebene (1. Ebene unter dem Vorstand),
- 60 % bei Risk Takern der Fachbereichsleitungsebene (2. Ebene unter dem Vorstand) und darunter,

der jeweils vom Vorstand für den jeweiligen Risk Taker für das vergangene Geschäftsjahr vorläufig festgelegten Tantieme sowie der im laufenden Jahr ggf. gewährten Prämien und Provisionen.

Die eine Hälfte der Barkomponente wird umgehend ausgezahlt. Die andere Hälfte der Barkomponente unterliegt einer Nachhaltigkeitsfrist von einem Jahr. Die Auszahlung nach der Sperrfrist erfolgt unverzinst und ist von der unterjährigen Entwicklung betriebswirtschaftlicher Kennziffern, wie z. B. Return on Equity, Cost Income Ratio, Jahresergebnis und (Delta-)Economic Value Added, abhängig. Bei Nichterreichung der Ziele im Zurückbehaltungsjahr kann der Vorstand die zurückbehaltenen Hälfte der Barkomponente entsprechend kürzen oder streichen.

Das Deferral beträgt:

- 60 % bei Risk Takern der Niederlassungs- und Bereichsleitungsebene (1. Ebene unter dem Vorstand),
- 40 % bei Risk Takern der Fachbereichsleitungsebene und darunter (2. Ebene unter dem Vorstand)

der jeweils vom Vorstand für den jeweiligen Risk Taker vorläufig festgelegten Tantieme sowie der im laufenden Jahr ggf. gewährten Prämien und Provisionen.

Die Auszahlung wird über einen Zeitraum von 3 Jahren zeitratierlich gestreckt. Die Hälfte des zur Auszahlung anstehenden Deferral-Anteils wird einer weiteren Nachhaltigkeitsfrist von jeweils einem Jahr unterstellt. Die Auszahlung der jeweiligen Jahresbeträge erfolgt unverzinst und steht ebenso unter dem Vorbehalt einer nachhaltigen positiven Entwicklung der Bank. Die zurückbehaltenen Vergütungsbestandteile können aus Gründen, die in der Person des Risk Takers liegen (personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen durch den Arbeitgeber) oder bei Verstößen gegen interne Regelungen (z. B. Compliance) gekürzt oder gestrichen werden.

Hinsichtlich der Tantieme setzen sich die Barkomponente und das Deferral jeweils aus einem wirtschaftlichen und einem individuellen Baustein zusammen. Das Verhältnis dieser Bausteine zueinander ist abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten eines Risk Takers sowie der variablen Vergütung und den Risiken, die er begründen kann, und liegt bei einem Verhältnis von 70:30, 50:50 oder 30:70.

Unterhalb der Freigrenze von 50 TEUR werden die variablen Vergütungsbestandteile im Folgejahr vollständig ausgezahlt. Die zuvor dargestellten Regelungen zur gestreckten Auszahlung der variablen Vergütung kommen somit nicht zur Anwendung.

Die gesamte variable Vergütung darf den Betrag eines Bruttojahresfestgehalts nicht übersteigen (prozentuale Obergrenze 1:1). Für den Fall einer Strategieänderung werden die Ziele im erforderlichen Umfang für die Zukunft angepasst und die bis dahin erreichten Ziele bei der Tantiemebemessung entsprechend berücksichtigt.

c) Prämien

Für die Zahlung von Prämien steht der DKB AG ein Prämienbudget zur Verfügung, das einmal jährlich durch den Vorstand festgelegt wird (Bestandteil des Gesamtbonuspools).

d) Provisionen

Für die Vermittlung von Versicherungsleistungen, Bauprodukten sowie Immobilienankäufen und -verkäufen können die Mitarbeiter entsprechend den innerbetrieblichen Regelungen eine Provision erhalten. Die Höhe der Provisionen ist sehr gering und bietet keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken.

e) Garantierte variable Vergütungen

Garantierte variable Vergütungen existieren in der DKB AG nicht und wurden weder im Berichtsjahr noch in den Jahren zuvor gezahlt.

Benefits

Benefits sind gehaltsrelevante Nebenleistungen und Angebote, die die DKB AG ihren Mitarbeitern als freiwillige Leistung anbietet. Hierzu zählen insbesondere: Kinderbetreuungszuschuss, Gruppenunfallversicherung, Langzeitkonto oder Dienstwagen für leitende Angestellte und Vorstände. Außerdem erhalten alle unbefristet tätigen Mitarbeiter eine Versorgungszusage für die betriebliche Altersversorgung gemäß bankeigener Versorgungsordnung sowie darüber hinaus eine über den Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) abgeschlossene weitere betriebliche Altersversorgung, an der die DKB AG anteilig Beiträge übernimmt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand

In der DKB AG werden das Vergütungssystem sowie die Vergütungshöhen und die Zusammensetzung für den Vorstand vom Aufsichtsrat beschlossen. Das zum 1. Januar 2015 eingeführte „Erfolgsabhängige Vergütungssystem 2015“ löst die bis dahin bestehenden Regelungen ab und setzt die bisher geltende Zielsetzung – Orientierung der variablen Vergütung an der nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung der DKB AG unter Berücksichtigung der Angemessenheit und des Marktumfelds – weiter um. Die Vergütung besteht aus einem Jahresfestgehalt (fixe Vergütung) und aus einer variablen Vergütung in Form von erfolgsabhängigen Tantiemen, Prämien sowie weiteren Nebenleistungen.

Für die Höhe der erfolgsabhängigen Tantiemen gelten folgende Richtwerte:

- Vorstandsvorsitzender: 50 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts
- Mitglieder des Vorstands: 35 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts

Die Bandbreite der erfolgsabhängigen Vergütung beträgt demgemäß:

- Vorstandsvorsitzender: zwischen 0 % und 100 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts
- Mitglieder des Vorstands: zwischen 0 % und 70 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich zu 40 % aus einem **Short Term Incentive (STI)** und zu 60 % aus einem **Long Term Incentive (LTI)** zusammen. Sowohl der STI als auch der LTI setzen sich zu 70 % aus einem wirtschaftlichen und zu 30 % aus einem individuellen Baustein zusammen.

Die **wirtschaftlichen Zielvorgaben** müssen sich an der Geschäfts- und Risikostrategie des DKB-Konzerns ausrichten und berücksichtigen Vorgaben:

- für den DKB-Konzern (Institutsebene),
- für den Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit im Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstands (Organisationseinheitsebene) und
- für die gruppenweite Vergütungsstrategie des BayernLB-Konzerns (Gruppenebene).

Letztere besteht insbesondere in der Erzielung nachhaltiger Erträge, ohne dabei zu hohe Risiken einzugehen, um die Hauptziele des BayernLB-Konzerns, nämlich die Erfüllung des EU-Rückzahlungsplans und der EU-Auflagen, zu erfüllen.

Der **individuelle Baustein** orientiert sich an dem individuellen Verhalten jedes einzelnen Vorstandsmitglieds, z. B. am jeweiligen Führungs- und Steuerungsverhalten.

Nach Feststellung des Jahresergebnisses des betreffenden Geschäftsjahres und Bildung des Gesamtpools (siehe Punkt 4.3 a) wird die tatsächliche Höhe des STI festgelegt und unter Berücksichtigung der Zielerreichung die 1. Hälfte des STI sofort ausgeschüttet. Die 2. Hälfte des STI („Deferral“) wird für die Dauer von einem Jahr ab Auszahlung der 1. Hälfte des STI zurückbehalten und unverzinst unter Berücksichtigung der Zielerreichung im Folgejahr ausgezahlt. Die Ausbezahlung des LTI hingegen wird über einen Zeitraum von 3 Jahren zeitratierlich gestreckt, d. h., jeweils ein Drittel („Deferral“) des „Long Term Incentive“ wird 1, 2 und 3 Jahre nach Ausbezahlung der 1. Hälfte des „Short Term Incentive“ unverzinst unter Berücksichtigung der Zielerreichung des jeweiligen Folgejahres ausbezahlt. Zusätzlich wird die Hälfte jedes „Deferrals“ für ein (weiteres) Jahr zurückbehalten.

Die absolute Obergrenze der in Geld geleisteten Vergütung beträgt im Berichtsjahr 750.000 Euro.

Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Die zum 1. Januar 2015 eingeführten neuen Vergütungssysteme für Risk Taker und Vorstände wurden den betreffenden Risk Takern sowie den Mitgliedern der Geschäftsleitung mit der Bitte um Annahme überreicht. Alle Vorstände haben zum 1. Januar 2015 das neue System anerkannt. Von den 136 Risk Takern haben bislang 133 Risk Taker das neue System anerkannt. Der gemäß § 14 InstitutsVergV bestehenden Hinwirkungspflicht kommt die DKB AG sowohl durch Gespräche zwischen Vorstand bzw. Führungskraft als auch durch schriftliche Aufforderung zur Annahme des Vergütungssystems nach.

Neue Mitarbeiter erhalten das entsprechende Vergütungssystem direkt als Anlage zum Anstellungsvertrag.

Ausblick

Die bereits konsultierten EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures werden erneut zu einer Novellierung der Institutsvergütungsverordnung führen. Die DKB AG wird ihre Vergütungssysteme im Jahr 2016 entsprechend prüfen und mit Inkrafttreten der novellierten Bestimmungen an die neuen verordnungsrechtlichen Vorgaben anpassen.

Offenlegung von Vergütungsdaten

In Erfüllung des § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 werden die Vergütungsdaten per Stichtag des 31. Dezember 2015 offengelegt.

Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen

Die nachfolgend abgebildete Übersicht zeigt gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. g) und h) Verordnung (EU) 575/2013 die Vergütungen der risikorelevanten Mitarbeiter der DKB einschließlich der Vorstandsmitglieder, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen.

**Vergütung Risk Taker
per Stichtag 31.12.2015**

in TEUR	Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat				
	Vorstände	übrige Risk Taker gesamt	davon in Kontroll-einheit	davon im Markt	davon in der Zentrale
Gesamtvergütung	3.334,73	17.228,30	2.464,72	12.596,40	2.167,18
Anzahl der Begünstigten	5	128	20	94	14
fixe Vergütung	1.944,67	14.093,65	2.073,89	10.291,93	1.727,83
Anzahl der Begünstigten	5	128	20	94	14
variable Vergütung im Berichtsjahr 2015 zugeflossen	1.390,06	3.134,65	390,83	2.304,47	439,35
Anzahl der Begünstigten	5	122	19	90	13
davon Prämien für besondere Leistungen 2015 zugeflossen	0,00	113,40	8,00	86,40	19,00
Anzahl der Begünstigten	0	18	2	14	2
davon Prämien für besondere Leistungen 2015 zurückbehalten	0,00	116,00	16,00	60,00	40,00
davon Provisionen	0,00	2,82	0,00	2,73	0,08
Anzahl der Begünstigten	0	12	0	9	3
davon für Geschäftsjahr 2015 in bar ausgezahlt	141,00	2.578,43	334,83	1.899,34	344,26
davon in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon in anderen Finanzinstrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon für vorangegangene Geschäftsjahre in bar ausbezahlt	290,56	62,00	0,00	62,00	0,00
davon in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon in anderen Finanzinstrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
variable Vergütung im Berichtsjahr 2015 zurückbehalten	564,00	200,00	32,00	132,00	36,00
Gesamtbetrag zurückbehaltener variabler Vergütungen Vorjahre	394,50	62,00	0,00	62,00	0,00
Kürzungsbeträge (Malusse)	12,15	0,00	0,00	0,00	0,00
Zuführung zu Altersversorgungssystemen, die nicht auf bankweit geltenden Regelungen beruhen	2.544,71	0,00	0,00	0,00	0,00
Anzahl der Begünstigten	5	0	0	0	0
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anzahl der Begünstigten	0	0	0	0	0
vertragliche Abfindung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anzahl der Begünstigten	0	0	0	0	0
höchste individuelle Abfindung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Quantitative Angaben zu den Vergütungen in den Auslagerungsunternehmen

Die DKB AG hat die DKB Service GmbH und auch die BayernCard Services GmbH als gruppenangehöriges Auslagerungsunternehmen im Sinne des § 2 Abs. 6 InstitutsVergV eingestuft. Die für die DKB Service GmbH und die BayernCard Services GmbH durchgeführte Risikoanalyse hat ergeben, dass in beiden Gesellschaften keine Anhaltspunkte für risikobehaftete Auslagerungsprozesse sowie für das Vorhandensein von Risk Takern – bis auf die Geschäftsleitung der DKB Service GmbH – existieren:

Vergütung Auslagerungsunternehmen Risk Taker per Stichtag 31.12.2015

in TEUR	DKB Service GmbH
Gesamtvergütung	607,76
Anzahl der Begünstigten	3
davon fixe Vergütung	487,76
davon variable Vergütung	120,00
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	3

Personen mit einer hohen Vergütung

Im Geschäftsjahr 2015 gab es gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. i) Verordnung (EU) 575/2013 keine offenzulegenden Mitarbeiter, deren Vergütung sich auf 1 Mio. Euro oder mehr belief.

Deutsche Kreditbank AG

Taubenstraße 7–9
10117 Berlin

info@dkb.de
info@dkb.epost.de

www.dkb.de

Tel +49 30 120 300 00

Fax +49 30 120 300 01