

Vergütungsbericht 2016

Veröffentlichung gemäß Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Inhalt

Einleitung 3

Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung 3

Vergütungsgovernance-Struktur 4

Vergütungskontrollausschuss 4

Vergütungsbeauftragter 4

Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses 5

Die Vergütungssysteme für Mitarbeiter der DKB AG 5

Tarifmitarbeiter 5

Außertariflich vergütete Mitarbeiter 5

Benefits 6

Das Vergütungssystem für den Vorstand 7

Ausblick 8

Offenlegung von Vergütungsdaten 8

Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen 8

Quantitative Angaben zu den Vergütungen in den Auslagerungsunternehmen 10

Personen mit einer hohen Vergütung 10

Einleitung

Die Deutsche Kreditbank AG (DKB AG) gehört mit mehr als 3,5 Millionen Privatkunden zu den großen Direktbanken Deutschlands. Darüber hinaus bietet sie Kunden ausgewählter Branchen, dazu zählen die Felder Wohnungswirtschaft, Landwirtschaft, erneuerbare Energien, Gesundheit, Bildung sowie der kommunale und kommunalnahe Sektor, auf die jeweilige Geschäftstätigkeit zugeschnittene Anlageprodukte, Kontomodelle und individuelle Finanzierungslösungen – auch unter Einbeziehung öffentlicher Fördermittel – an. Diese Kunden werden an den DKB-Standorten 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. InstitutsVergV zu berücksichtigen.

Der vorliegende Vergütungsbericht 2016 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 Fassung der InstitutsVergV. Er fasst die für das Geschäftsjahr 2016 gültigen Vergütungssysteme der Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DKB AG bzw. des DKB-Konzerns hat (Risk Taker), sowie das Vergütungssystem der Vorstände zusammen. Die Identifikation der Risk Taker erfolgte auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rats im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

Für die Offenlegung der Vergütungsdaten wurde das Zuflussprinzip angewandt, d. h., alle im Geschäftsjahr 2016 gezahlten Vergütungen werden ausgewiesen.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird auf der Homepage der DKB AG veröffentlicht und in den konsolidierten Vergütungsbericht der Muttergesellschaft, der Bayerischen Landesbank (BayernLB), integriert.

Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung

Die DKB AG richtet ihre Vergütungsstrategie sowohl an der Erfüllung der regulatorischen Vorgaben als auch an den Kriterien der Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktgerechtigkeit aus. Hinsichtlich der formalen Rahmenbedingungen besonders berücksichtigt werden die Einhaltung der Group Remuneration Strategy & Guideline – Leitlinie der BayernLB – und die dauerhafte Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittele Ausstattung insbesondere unter Zugrundelegung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie sowie des jeweils geltenden Unternehmenskonzepts. Im Fokus der Vergütungsstrategie stehen auch 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 der Leistung des einzelnen Mitarbeiters dienen kann.

Die Sicherstellung einer angemessenen und intern ausgewogenen Vergütung wird durch die regelmäßige Teilnahme an einem Marktvergleich mit einem externen Partner (aktuell: hkp Deutschland GmbH) kontrolliert und mittels einer daran angelehnten Überprüfung der Gehälter gewährleistet.

Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme ergibt sich aus folgenden Punkten:

- Die Gesamtvergütung besteht aus einem Jahresgrundgehalt, welches durch variable Vergütungskomponenten sowie gehaltsrelevante Nebenleistungen ergänzt werden kann.
- Die vorgenannten fixen und variablen Komponenten stehen dabei in einem angemessenen Verhältnis zueinander, sodass keine unerwünschten Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßig hohen Risiken bestehen. Dies sind Risiken, die die DKB AG und/oder den Konzern in relevantem Maße gefährden könnten.
- 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.
- Für die DKB AG ist sichergestellt, dass die variable Vergütung die Festvergütung nicht übersteigt. In der Regel liegt die variable Vergütung deutlich unter der Festvergütung.
- Die Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider, da sich

die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonflikts nicht besteht.

- 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.

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 2016 3-mal.

Vergütungsbeauftragter

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

Der Vergütungsbeauftragte erfüllt folgende Aufgaben:

- Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter sowie deren Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie;
- Mitwirkung bei der Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter nebst Erarbeitung geeigneter Strukturen und Instrumente;
- Beaufsichtigung und, soweit erforderlich, Überprüfung der den regulatorischen Vorgaben entsprechenden Umsetzung aller Vergütungsprozesse;

- Unterstützung des Aufsichtsrats wie auch des Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme auf dessen Anfrage.

Der Vergütungsbeauftragte kommt ferner folgenden Berichtspflichten nach:

- mindestens einmal im Jahr die 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 der Vergütungsbeauftragten sind in den Organisationsrichtlinien der Bank veröffentlicht.

Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses

Gemäß EU-Verpflichtungskatalog hat die BayernLB u. a. sicherzustellen, dass die jährliche monetäre Gesamtvergütung von Organen und leitenden Angestellten begrenzt ist. Die Obergrenze der maximal möglichen monetären Gesamtvergütung pro Vorstand bzw. Beschäftigten lag im Geschäftsjahr 2016 bei p. a. 750.000 EUR.

Die Vergütungssysteme für Mitarbeiter der DKB AG

Die DKB AG unterscheidet bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter zwischen folgenden Gruppen:

- Vergütung der Tarifmitarbeiter gemäß Tarifvertrag,
- Vergütung der außertariflich bezahlten Mitarbeiter (AT-Mitarbeiter),
- Vergütung der Risk Taker.

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 158 Risk Taker (Stand: 1. Januar 2016) identifiziert. Unter Berücksichtigung der personellen Veränderungen hat sich die Anzahl der Risk Taker im Jahresverlauf geringfügig verändert und umfasst zum Stichtag 163. Für diese kommt das entsprechende Vergütungssystem zur Anwendung. 17 Risk Taker erhalten keine Vergütung und bleiben in Kapitel 8 daher unberücksichtigt.

Tarifmitarbeiter

Tarifmitarbeiter werden nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet und haben in der DKB AG zudem die Möglichkeit, neben dem regelten 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.

Außertariflich vergütete Mitarbeiter

System des Jahresfestgehalts

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

System der variablen Vergütung

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

- a) erfolgsabhängige Tantieme,
- b) Prämie,
- c) Provision.

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

Die gesamte variable Vergütung darf den Betrag eines Jahresfestgehalts nicht übersteigen.

a) Erfolgsabhängige Tantieme

Die Zahlung der variablen Vergütung in Form einer erfolgsabhängigen Tantieme ist an das Erreichen von Vergütungsparametern gebunden, die sich am Gesamterfolg der Bank sowie am individuellen Erfolgsbeitrag 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 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. Für den Fall einer Strategieänderung werden die Ziele im erforderlichen Umfang für die Zukunft angepasst und die bis dahin erreichten Ziele bei der Tantiembemessung entsprechend berücksichtigt.

Entsprechend den verordnungsrechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV hat die DKB AG jährlich einen Gesamtbetrag für die Gewährung der variablen Vergütungen festzusetzen, den sogenannten **Gesamtbonus-pool**. 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 Gesamtbonus-pool muss neben den erfolgsabhängigen Tantiemen und den zur Auszahlung anstehenden zurückbehaltenen Anteilen vorangegangener Geschäftsjahre auch ein Budget für Prämien und Provisionen beinhalten und hat die variablen Vergütungen der Mitarbeiter wie auch der Vorstände einzubeziehen.

Die variable Vergütung (Tantieme, Prämien und Provisionen) wird für Risk Taker ab einer Freigrenze von 50.000 EUR in 2 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 und darunter (2. Ebene unter dem Vorstand)

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 erfolgt nach Ablauf der Frist unverzinst und ist von der unterjährigen Entwicklung betriebswirtschaftlicher Kennziffern, wie z. B. Return on Equity, Cost Income Ratio, Jahresergebnis und Abweichung Ziel-ROE, 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 rätierlich 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.

Die Barkomponente und das Deferral setzen sich 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; es liegt bei einem Verhältnis von 70:30, 50:50 oder 30:70.

Die zuvor dargestellten Regelungen zur gestreckten Auszahlung der variablen Vergütung kommen erst ab einer variablen Vergütung in Höhe von min. 50.000 EUR zur Anwendung. Unterhalb dieser Freigrenze werden die variablen Vergütungsbestandteile im Folgejahr vollständig ausgezahlt.

b) Prämien

Zur Honorierung besonderer Leistungen können Mitarbeiter eine Prämie erhalten. Hierzu steht der DKB AG ein Prämienbudget zur Verfügung, welches einmal jährlich durch den Vorstand festgelegt wird (Bestandteil des Gesamtbonuspools). Die Höhe der Prämien ist im Verhältnis zur Gesamtvergütung sehr gering und bietet keine Anreize für das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken.

c) Provisionen

Für die Vermittlung von Versicherungsleistungen, Bausparprodukten sowie Immobilienankäufen und -verkäufen können die Mitarbeiter entsprechend der innerbetrieblichen Regelung eine Provision erhalten. Die Höhe der Provisionen ist sehr gering und bietet keine Anreize für das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Auch für Provisionen definiert der Vorstand im Rahmen des jährlichen Prozesses zur Bildung des Gesamtbonuspools ein Budget.

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 Vergütungszusammensetzung für den Vorstand vom Aufsichtsrat beschlossen. Das zum 1. Januar 2015 eingeführte „Erfolgsabhängige Vergütungssystem 2015“ löste die bis dahin bestehenden Regelungen ab und setzt die 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:

- für den Vorstandsvorsitzenden 50 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts,
- für die Mitglieder des Vorstands 35 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts.

Die Bandbreite der erfolgsabhängigen Vergütung beträgt demgemäß:

- für den Vorstandsvorsitzenden zwischen 0 % und 75 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts,
- für die Mitglieder des Vorstands zwischen 0 % und 52,5 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts.

Die erfolgsabhängige variable 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 ihrerseits 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 folgende Ebenen berücksichtigen:

- BayernLB-Konzern (Gruppenebene),
- DKB-Konzern (Institutsebene) und
- Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit im Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstands (Organisationseinheitsebene).

Die Zielvorgabe auf Gruppenebene besteht insbesondere in der Erzielung nachhaltiger Erträge, ohne dabei zu hohe Risiken einzugehen, um die Hauptziele des BayernLB-Konzerns zu erfüllen. Dazu zählt insbesondere die Erfüllung des EU-Rückzahlungsplans und der EU-Auflagen.

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

Nach Feststellung des Jahresergebnisses des betreffenden Geschäftsjahres und Bildung des Gesamtbonus-pools (siehe S. 5, a) Erfolgsabhängige Tantieme) wird die tatsächliche Höhe des STI festgelegt und unter Berücksichtigung der Zielerreichung die 1. Hälfte des STI sofort ausgeschüttet. Die 2. Hälfte des STI wird für die Dauer von einem Jahr ab Auszahlung der 1. Hälfte zurückbehalten und unverzinst unter Berücksichtigung der Zielerreichung im Folgejahr ausgezahlt. Die Ausbezahlung des LTI hingegen wird über einen Zeitraum von 3 Jahren ratierlich gestreckt, d. h. jeweils ein Drittel (Deferral) des Long Term Incentive wird ein, 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.

Ausblick

Die bereits konsultierten EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures werden erneut zu einer Novellierung der Institutsvergütungsverordnung führen. Dementsprechend wird die DKB AG ihre Vergütungssysteme im Jahr 2017 auf Adjustierungsbedarf prüfen und mit Inkrafttreten der novellierten Bestimmungen an die neuen aufsichtsrechtlichen Vorgaben anpassen.

Darüber hinaus wird die Bank im Jahr 2017 Instrumente im Sinne des § 20 Abs. 5 IVV-E implementieren.

Offenlegung von Vergütungsdaten

In Erfüllung des § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 werden die Vergütungsdaten per Stichtag 31. Dezember 2016 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 31.12.2016

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	3.691,87	18.905,26	2.943,70	12.831,65	3.129,91
Anzahl der Begünstigten	5	137	22	92	23
Fixe Vergütung	2.020,41	15.456,96	2.379,70	10.464,11	2.613,16
Anzahl der Begünstigten	5	137	22	92	23
Variable Vergütung im Berichtsjahr 2016 zugeflossen	1.671,46	3.448,30	564,00	2.367,55	516,75
Anzahl der Begünstigten	5	133	22	89	22
Davon Prämien für besondere Leistungen in 2016 zugeflossen	0,00	54,10	4,50	28,50	21,10
Anzahl der Begünstigten	0	16	2	7	7
Davon Prämien für besondere Leistungen in 2016 zurückbehalten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Davon Provisionen	0,00	1,25	0,00	1,23	0,02
Anzahl der Begünstigten	0	11	0	10	1
Davon im Geschäftsjahr 2016 (für 2015) in bar ausgezahlt	146,58	2.871,05	391,50	1.983,92	495,63
Davon für vorangegangene Geschäftsjahre ausbezahlt	536,67	196,00	62,00	134,00	0,00
Variable Vergütung im Berichtsjahr 2016 (für 2015)	586,33	143,90	44,00	99,90	0,00
Davon für vorangegangene Geschäftsjahre zurückbehalten	401,88	182,00	62,00	120,00	0,00
Kürzungsbeträge (Malusse)	24,46	0,00	0,00	0,00	0,00
Zuführung zu Altersversorgungssystemen, die nicht auf bankweit geltenden Regelungen beruhen	1.852,79	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 31.12.2016

in TEUR	DKB Service GmbH
Gesamtvergütung	543,55
Anzahl der Begünstigten	4
Davon fixe Vergütung	461,55
Davon variable Vergütung	82,00
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	2

Personen mit einer hohen Vergütung

Im Geschäftsjahr 2016 gab es gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. i) Verordnung (EU) 575/2013 keine offenzulegenden Mitarbeiter, deren Vergütung sich auf 1 Mio. EUR oder mehr belief.

Deutsche Kreditbank AG

Taubenstraße 7–9
10117 Berlin

info@dkb.de

www.dkb.de

Tel.: +49 30 120 300 00

Fax: +49 30 120 300 01