



VERÖFFENTLICHUNG GEMÄSS INSTITUTSVERGÜTUNGSVERORDNUNG

## VERGÜTUNGSBERICHT 2014

**DKB** Deutsche  
Kreditbank AG

# **INHALT**

EINLEITUNG **3**

VERGÜTINGSSTRATEGIE **4**

COMPENSATION GOVERNANCE STRUKTUR **5**

Vergütungskontrollausschuss **5**

Vergütungsausschuss **5**

Vergütungsbeauftragter **5**

VERGÜTUNGSSYSTEME **7**

Tarifmitarbeiter **7**

AT-Mitarbeiter **7**

Risk Taker (ohne Vorstand) **8**

Vorstand **9**

OFFENLEGUNG VON VERGÜTZUNGSZIFFERN **10**

Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen **10**

Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Vorstände und Risk Taker **10**

Quantitative Angaben zu den Vergütungen in den Auslagerungsunternehmen **13**

Personen mit einer hohen Vergütung **13**

## EINLEITUNG

Die Vergütungsregelungen der Kredit- und Finanzinstitute haben sich im Jahr 2014 stark verändert, da am 1. Januar 2014 die Richtlinie Capital Requirements Directive IV (CRD IV) und die Verordnung Capital Requirements Regulation (CRR) in Kraft getreten sind und unter anderem zu einer Novellierung des Kreditwesengesetzes und einer Änderung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) führten.

Der vorliegende Vergütungsbericht 2014 wurde daher 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 InstitutsVergV. Er fasst die für das Geschäftsjahr 2014 gültigen Vergütungssysteme der Mitarbeiter zusammen.

# VERGÜTUNGSSTRATEGIE

Die DKB AG richtet ihre Vergütungsstrategie neben der Erfüllung der regulatorischen Vorgaben – insbesondere unter Zugrundelegung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie sowie des jeweils geltenden Unternehmenskonzepts – weiterhin an den Kriterien der Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktgerechtigkeit aus, wobei die Mitarbeitermotivation und -gewinnung im besonderen Fokus stehen. Die Bank gewährleistet dabei ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung, wobei die variable Vergütung sowohl als Steuerungsinstrument zur Erreichung der Unternehmensziele dienen kann als auch zur Honorierung der erreichten individuellen Ziele des einzelnen Mitarbeiters.

Die Sicherstellung von angemessenen und intern ausgewogenen Vergütungen wird durch die Teilnahme an einem jährlichen Marktvergleich mit einem externen Partner und an einer daran angelehnten jährlichen Überprüfung des Gehalts gewährleistet.

Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme ergibt sich aus folgenden Punkten:

- Die Gesamtvergütung kann sich aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammensetzen.
- Die vorgenannten Komponenten stehen dabei in einem angemessenen Verhältnis zueinander, sodass keine unerwünschten Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßig hohen Risiken, die die DKB AG gefährden könnten, bestehen.

- Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider, da sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrollleinheiten 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 variable Vergütungen werden nicht gewährt.
- 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 2014 wurde das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung für die Mitarbeiter und den Vorstand auf maximal 100 % festgesetzt.

# COMPENSATION GOVERNANCE STRUKTUR

Mit der Novellierung der InstitutsVergV hat die DKB AG auch die Compensation Governance Struktur angepasst. Da die Bank nicht mehr verpflichtet ist, einen Vergütungsausschuss vorzuhalten, wurde dieser zum 7. April 2014 aufgelöst und an seiner Stelle gemäß § 23 ff. InstitutsVergV ein Vergütungsbeauftragter und ein Stellvertreter bestellt. Ferner besteht auf der Ebene des Aufsichtsrats ein Vergütungskontrollausschuss.

## VERGÜTUNGSKONTROLLAUSSCHUSS

Der Vergütungskontrollausschuss ist ein Ausschuss des Aufsichtsrats, dessen Aufgaben sich aus den §§ 25 d Abs. 12 KWG und 15 InstitutsVergV ergeben. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands gehört hierbei zu seinen originären Aufgaben sowie die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Er tagte im Geschäftsjahr 2014 2 Mal.

## VERGÜTUNGSAUSSCHUSS

Der seinerzeit von der DKB AG eingerichtete Vergütungsausschuss hatte eine beratende Funktion bei der Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme. Er überprüfte das Vergütungssystem insbesondere auf Vermeidung schädlicher Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen und stellte die Vereinbarkeit des Vergütungssystems mit den regulatorischen Vorgaben und dem Geschäftsmodell der DKB AG sicher.

## VERGÜTUNGSBEAUFTRAGTER

Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter wurden durch Beschluss des Vorstands mit Wirkung vom 20. März 2014 auf unbestimmte Dauer bestellt und besitzen für die Erfüllung ihrer Aufgaben 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 dessen Anfrage

Die Vergütungsbeauftragten kommen ferner ihren folgenden Berichtspflichten nach:

- mindestens einmal jährlich 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 einer Geschäftsanweisung zusammengefasst und in den Organisationsrichtlinien der Bank veröffentlicht.

# VERGÜTUNGSSYSTEME

Die DKB AG unterscheidet bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Hinblick auf unterschiedliche rechtliche Vorgaben und vergütungspolitische Zielsetzungen zwischen folgenden Mitarbeitergruppen:

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

## TARIFMITARBEITER

Tarifmitarbeiter werden gemäß Bankenttarifvertrag 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.

## AT-MITARBEITER

Das gesamte Jahresgehalt eines AT-Mitarbeiters kann sich aus dem Jahresgrundgehalt, der sogenannten „fixen Vergütung“ und aus der „variablen Vergütung“ in Form von erfolgsabhängigen Tantiemen, Prämien, Provisionen sowie weiteren Nebenleistungen zusammensetzen.

Die Höhe der fixen Vergütung richtet sich nach den Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Mitarbeiter und wird einmal jährlich auf ihre Angemessenheit hin überprüft.

Die Zahlung der variablen Vergütung in Form einer Tantieme wird an die Erreichung von Vergütungsparametern gebunden, die sich am Gesamterfolg der Bank, dem Erfolgsbeitrag der jeweiligen Organisationseinheit (nur bei Risk Takern) sowie dem individuellen Erfolgsbeitrag des Einzelnen orientieren. 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 Zielerfüllung und der wirtschaftlichen Lage der Bank.

Bei den variablen Vergütungen von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen orientiert sich der Erfolg der Organisationseinheit an den dort zu leistenden originären Aufgaben und den Gesamtzielen der Bank, um sicherzustellen, dass sie der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwiderlaufen.

Für die Zahlung von Prämien steht der DKB AG ein Prämienbudget zur Verfügung, das einmal jährlich auf Vorschlag des Vorstands durch den Aufsichtsrat bestimmt wird. Und auch für die Vermittlung von Versicherungsleistungen, Bau- sparprodukten sowie Immobilienankäufen und -verkäufen können die Mitarbeiter eine Provision erhalten. Die Höhe der Provisionen ist gering und bietet keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken.

Nebenleistungen sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die DKB AG ihren Mitarbeitern in Form von betrieblicher Altersversorgung, Langzeitkonto sowie Dienstwagen für leitende Angestellte und Vorstände anbietet.

## RISK TAKER (OHNE VORSTAND)

Gemäß §§ 18–22 InstitutsVergV gelten für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DKB AG haben („Risk Taker“), besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems.

### Identifizierung der Risk Taker

Die zur Erstellung einer Risikoanalyse zugrunde zu legenden Kriterien ergeben sich aus dem technischen Regulierungsstandard (RTS) der Verordnung 604/2014 vom 4. März 2014 und Art. 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU. Die EU-Richtlinie trat zum 26. Juni 2014 in Kraft. Für das Geschäftsjahr 2014 wurden 43 Risk Taker in der DKB AG an konkreten qualitativen Kriterien identifiziert. Risk Taker sind neben dem Vorstand alle Bereichs- und Niederlassungsleiter.

Aufgrund der Novellierung der InstitutsVergV wurde das Risk Taker Vergütungssystem für die in der vorgenannten Analyse identifizierten Risk Taker angepasst und ist seit dem 1. Januar 2015 gültig. Bis dahin gelten folgende besondere Auszahlungsmodalitäten:

### Auszahlungsmodalitäten

#### Barkomponente

Die variable Vergütung für Risk Taker wird zu 40 % in bar ausgezahlt. Die Hälfte der Barkomponente (20 % der gesamten variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr) wird sofort ausgezahlt. Die andere Hälfte (weitere 20 % der gesamten variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr) unterliegt einer Nachhaltigkeitsfrist von einem Jahr. Die Auszahlung nach der Sperrfrist erfolgt unverzinst und ist u.a. von der unterjährigen Entwicklung betriebswirtschaftlicher Kennziffern, wie z.B. Return On Equity, Cost

Income Ratio, Jahresergebnis und (Delta-)Economic Value Added, abhängig.

#### Deferral

Die verbleibenden 60 % der gesamten variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr werden über einen Zeitraum von 3 Jahren zeiträtslerlich gestreckt. Die Auszahlung der jeweiligen Jahresbeträge erfolgt unverzinst und steht ebenso unter dem Vorbehalt einer nachhaltigen positiven Entwicklung der Bank. Die zurückbehaltenen Vergütungsbestandteile können u.a. 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.

#### Besondere Auszahlungsmodalitäten

Die InstitutsVergV sieht für Risk Taker, wie oben beschrieben, besondere Auszahlungsmodalitäten für die variable Vergütung vor, um deren Auszahlung so an der nachhaltigen Wertentwicklung des jeweiligen Instituts auszurichten. Vor diesem Hintergrund hat die DKB AG in Abstimmung mit ihrem Mutterkonzern die Regelungen so umgesetzt, dass es erst ab dem Überschreiten einer bestimmten Freigrenze zu einer Spaltung der variablen Vergütung in Barkomponente und Deferral und somit zur gestreckten Auszahlung der variablen Vergütung kommt. Bei Überschreiten der Freigrenze sind die besonderen Auszahlungsvorschriften jedoch auf den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen anzuwenden. Unterhalb der Freigrenze werden die variablen Vergütungsbestandteile ohne zeitliche Verzögerung ausgezahlt. Im Berichtsjahr kam eine Freigrenze in Höhe von 50.000,00 Euro zur Anwendung. Variable Vergütungen von Risk Takern, die unterhalb der Freigrenze liegen, werden gemäß dem Vergütungssystem ausgezahlt.

## VORSTAND

In der DKB AG werden das Vergütungssystem sowie die Vergütungshöhen und die Zusammensetzung für den Vorstand vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Vergütung setzt sich aus einem Bruttojahresfestgehalt und einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung zusammen. Für Letztere gelten nachstehende Richtwerte:

- Vorstandsvorsitzender: 50 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts
- ordentliche Vorstandsmitglieder: 35 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts

Die Bandbreite beträgt dabei 0 % bis 200 % des Richtwerts.

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich zu 40 % aus einem Short Term Incentive (STI) und zu 60 % aus einem Long

Term Incentive (LTI) zusammen, wobei der STI und der LTI zu 70 % aus einem wirtschaftlichen und zu 30 % aus einem individuellen Baustein bestehen.

Der STI wird zur Hälfte sofort ausgeschüttet und der Rest für die Dauer von einem Jahr unter dem Vorbehalt einer nachhaltigen Wertentwicklung sowie der Einhaltung interner Vorschriften zurückgestellt. Der LTI wird über einen Rückbehaltungsraum von 3 Jahren zeiträumerlich gestreckt, das heißt in den nächsten 3 Jahren zu jeweils einem Drittel ausbezahlt, und zwar ebenso unter dem Vorbehalt einer nachhaltigen Wertentwicklung sowie der Einhaltung interner Vorschriften. Alternativ zur zeiträumerlichen Auszahlung kann das Vorstandsmitglied die Auszahlung des gesamten LTIs wählen, sofern zwischen der Festlegung des LTIs und dem selbst bestimmten Zeitraum mindestens 3 Jahre liegen.

## OFFENLEGUNG VON VERGÜTUNGZIFFERN

Nachfolgend werden in Erfüllung des § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 die Vergütungsdaten per Stichtag 31. Dezember 2014 offengelegt. Die Angaben zu den Risk Takern auf Seite 8 enthalten nur die in der DKB AG identifizierten Risk Taker.

### QUANTITATIVE ANGABEN ZU DEN VERGÜTUNGEN NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

Die nachfolgend gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. g) Verordnung (EU) 575/2013 dargestellte Gesamtvergütung der Mitarbeiter (Tarif mit übertariflicher Zulage und AT-Mitarbeiter) für das Geschäftsjahr 2014 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2014 sowie die Summe der im Berichtsjahr maßgeblichen variablen Vergütung vorangegangener Geschäftsjahre (Zufluss 2014 und zurückbehaltene Anteile).

GESCHÄFTSJAHR 2014 (PER STICHTAG: 31.12.2014)	GESAMTINSTITUT (OHNE VORSTÄNDE)		DAVON IN KONTROLLEINHEITEN		DAVON IN DER ZENTRALE
	BETRAG/ANZAHL	BETRAG/ANZAHL	BETRAG/ANZAHL	BETRAG/ANZAHL	
<b>Gesamtvergütung (in TEUR)</b>	<b>56.644,17</b>	<b>5.576,43</b>	<b>38.564,36</b>	<b>12.503,38</b>	
davon fixe Vergütung	51.437,76	5.107,33	34.886,01	11.444,41	
Anzahl der Begünstigten der fixen Vergütung	907	77	617	213	
davon variable Vergütung	5.206,41	469,09	3.678,35	1.058,97	
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	683	56	494	133	

### QUANTITATIVE ANGABEN ZU DEN VERGÜTUNGEN DER VORSTÄNDE UND RISK TAKER

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. h) Verordnung (EU) 575/2013 die Gesamtvergütung der risikorelevanten Mitarbeiter der DKB AG einschließlich der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2014. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2014 sowie die Summe der im Berichtsjahr maßgeblichen variablen Vergütung vorangegangener Geschäftsjahre (Zufluss 2014 und zurückbehaltene Anteile).

GESCHÄFTSJAHR 2014 (PER STICHTAG: 31.12.2014)		MITARBEITER, DEREN TÄTIGKEITEN EINEN WESENTLICHEN EINFLUSS AUF DAS GESAMTRISIKOPROFIL HABEN				
		VORSTÄNDE TAKER GESAMT	ÜBRIGE RISK ANZAHL	DAVON IN KONTROLL- EINHEITEN	DAVON IM MARKT	DAVON IN DER ZENTRALE
		BETRAG/ ANZAHL	BETRAG/ ANZAHL	BETRAG/ ANZAHL	BETRAG/ ANZAHL	BETRAG/ ANZAHL
<b>GESAMTVERGÜTUNG (IN TEUR)</b>	<b>3.142,34</b>	<b>7.705,55</b>	<b>924,40</b>	<b>5.342,22</b>	<b>1.438,93</b>	
Anzahl der Begünstigten	5	38	5	25	8	
davon vorangegangene Geschäftsjahre	631,04	56,00	0,00	56,00	0,00	
<b>FIXE VERGÜTUNG (IN TEUR)</b>	<b>1.911,91</b>	<b>6.068,01</b>	<b>724,40</b>	<b>4.184,70</b>	<b>1.158,91</b>	
Anzahl der Begünstigten	5	38	5	25	8	
<b>VARIABLE VERGÜTUNG (IN TEUR) IM BERICHTSJAHR 2014 ZUGEFLOSSEN</b>						
<b>aus Geschäftsjahr 2013</b>	<b>599,39</b>	<b>1.581,54</b>	<b>200,00</b>	<b>1.101,52</b>	<b>280,02</b>	
Anzahl der Begünstigten	5	37	5	25	7	
davon in bar (ausbezahlt)	88,41	1.485,54	200,00	1.005,52	280,02	
davon in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	-	-	-	-	
davon in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	
davon zurückbehaltener Anteil	479,51	96,00	0,00	96,00	0,00	
erdienter zurückbehaltener Anteil	-	-	-	-	-	
nicht erdienter zurückbehaltener Anteil	-	-	-	-	-	
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	479,51	96,00	0,00	96,00	0,00	
davon gekürzt	31,47	-	-	-	-	
<b>VARIABLE VERGÜTUNG (IN TEUR) IN VORANGEGANGENEN GESCHÄFTSJAHREN</b>						
<b>aus Geschäftsjahr 2010</b>	<b>272,22</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Anzahl der Begünstigten	4	-	-	-	-	
davon in bar (ausbezahlt)	91,60	-	-	-	-	
davon in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	-	-	-	-	
davon in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-	
davon zurückbehaltener Anteil	180,63	-	-	-	-	
erdienter zurückbehaltener Anteil	180,63	-	-	-	-	
nicht erdienter zurückbehaltener Anteil	-	-	-	-	-	
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	-	-	-	-	-	
davon gekürzt	-	-	-	-	-	

**GESCHÄFTSJAHR 2014 (PER STICHTAG: 31.12.2014)**

**MITARBEITER, DEREN TÄTIGKEITEN EINEN WESENTLICHEN EINFLUSS  
AUF DAS GESAMTRISIKOPROFIL HABEN**

	VORSTÄNDE	ÜBRIGE RISK TAKER GESAMT	DAVON IN KONTROLL- EINHEITEN	DAVON IM MARKT	DAVON IN DER ZENTRALE
	BETRAG/ ANZAHL	BETRAG/ ANZAHL	BETRAG/ ANZAHL	BETRAG/ ANZAHL	BETRAG/ ANZAHL
<b>VARIABLE VERGÜTUNG (IN TEUR) IN VORANGEGANGENEN GESCHÄFTSJAHREN</b>					
<b>aus Geschäftsjahr 2011</b>					
Anzahl der Begünstigten	-	-	-	-	-
davon in bar (ausbezahlt)	-	-	-	-	-
davon in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	-	-	-	-
davon in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-
davon zurückbehaltener Anteil	-	-	-	-	-
erdienter zurückbehaltener Anteil	-	-	-	-	-
nicht erdienter zurückbehaltener Anteil	-	-	-	-	-
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	-	-	-	-	-
davon gekürzt	-	-	-	-	-
<b>aus Geschäftsjahr 2012</b>	<b>358,82</b>	<b>56,00</b>	<b>0,00</b>	<b>56,00</b>	<b>0,00</b>
Anzahl der Begünstigten	3	1	0	1	0
davon in bar (ausbezahlt)	135,87	28,00	0,00	28,00	0,00
davon in Aktien oder anteilsgebundenen Instrumenten	-	-	-	-	-
davon in anderen Finanzinstrumenten	-	-	-	-	-
davon zurückbehaltener Anteil	222,95	28,00	0,00	28,00	0,00
erdienter zurückbehaltener Anteil	-	-	-	-	-
nicht erdienter zurückbehaltener Anteil	-	-	-	-	-
davon abhängig von nachhaltiger Wertentwicklung	222,95	28,00	0,00	28,00	0,00
davon gekürzt	-	-	-	-	-
<b>ZAHLUNGEN IM RAHMEN DER AUFNAHME EINES ARBEITSVERHÄLTNISSES (IN TEUR)</b>					
Anzahl der Begünstigten	-	-	-	-	-
<b>EINZELVERTRAGLICHE ABFINDUNG (IN TEUR)</b>					
davon geleistete Abfindung	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten	-	-	-	-	-
Betrag der höchsten geleisteten Abfindung	-	-	-	-	-
davon versprochene Abfindung	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten	-	-	-	-	-
Betrag der höchsten versprochenen Abfindung	-	-	-	-	-

## QUANTITATIVE ANGABEN ZU DEN VERGÜTUNGEN IN DEN AUSLAGERUNGSSUNTERNEHMEN

Die DKB AG hat die DKB Service GmbH und auch die BayernCard Services GmbH (BCS GmbH) als gruppenangehöriges Auslagerungsunternehmen im Sinne des § 2 Abs. 6 InstitutsVergV eingestuft. Die für die DKB Service GmbH und die BayernCard Services GmbH durchgeführte Risiko-

analyse 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.

Die Bank wurde im Jahr 2014 sowohl von der DKB Service GmbH als auch von der BayernCard Services GmbH über die Umsetzung der regulatorischen Vorgaben informiert.

GESCHÄFTSJAHR 2014 (PER STICHTAG: 31.12.2014)	DKB SERVICE GMBH		BCS GMBH
	BETRAG/ANZAHL	BETRAG/ANZAHL	
<b>Gesamtvergütung (in TEUR)</b>	<b>26.631,97</b>	<b>13.585,42</b>	
Anzahl der Begünstigten	991	293	
davon fixe Vergütung	26.071,87	12.291,02	
davon variable Vergütung	560,09	1.294,40	
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	305	293	

## PERSONEN MIT EINER HOHEN VERGÜTUNG

Im Geschäftsjahr 2014 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:

### ANZAHL DER PERSONEN, DEREN VERGÜTUNG SICH AUF 1 MIO. EUR ODER MEHR BELÄUFT

1.000.000 bis 1.500.000 Euro	-
1.500.000 bis 2.000.000 Euro	-
2.000.000 bis 2.500.000 Euro	-
2.500.000 bis 3.000.000 Euro	-
3.500.000 bis 4.000.000 Euro	-
4.000.000 bis 4.500.000 Euro	-
4.500.000 bis 5.000.000 Euro	-

**DEUTSCHE KREDITBANK AG**

Taubenstraße 7–9

10117 Berlin

[info@dkb.de](mailto:info@dkb.de)

[info@dkb.epost.de](mailto:info@dkb.epost.de)

Tel. +49 30 120 300 00

[www.DKB.de](http://www.DKB.de)

