

Vergütungsbericht 2017

Veröffentlichung gemäß Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Inhalt

Einleitung 3

Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung 3

Vergütungsgovernance-Struktur 4

Vergütungskontrollausschuss 4

Vergütungsbeauftragter 4

Die Vergütungssysteme für Mitarbeiter der DKB AG 5

Tarifmitarbeiter 5

Außertariflich vergütete Mitarbeiter 5

Benefits 6

Das Vergütungssystem für den Vorstand 7

Ausblick 7

Offenlegung von Vergütungsdaten 8

Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen 8

Personen mit einer hohen Vergütung 14

Einleitung

Die Deutsche Kreditbank AG (DKB AG) hat ihren Hauptsitz in Berlin und gehört zu den großen Kreditinstituten Deutschlands. Die DKB AG ist eine 100%ige Tochter der Bayerischen Landesbank (BayernLB). Das Geschäft beruht auf den zwei Säulen Direktbankgeschäft und Geschäftskunden. Als Direktbank begleitet die DKB AG über das Internet deutschlandweit 3,7 Millionen Privatkunden. Als Bank für Geschäfts- und Firmenkunden richtet sich die DKB AG über ihre Standorte mit Finanzierungs- und Anlagelösungen an Unternehmen und Kommunen in ausgewählten Branchen: Dazu zählen unter anderem der Bau und Betrieb von Wind-, Wasser-, Bioenergie- und Photovoltaikanlagen, die Sanierung und der Bau von Wohngebäuden, Schulen, Kindergärten und Gesundheitszentren sowie Projekte in der deutschen Landwirtschaft.

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 2017 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 4. August 2017 in Kraft getretenen Fassung der InstitutsVergV. Er fasst die für das Geschäftsjahr 2017 gültigen Vergütungssysteme aller Mitarbeiter und insbesondere 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.

Die DKB AG hat die DKB Service GmbH und auch die Bayern Card-Services GmbH als gruppenangehöriges Auslagerungsunternehmen im Sinne des § 2 Abs. 6 InstitutsVergV eingestuft. Der vorliegende Bericht bezieht auch die Mitarbeiter in den Auslagerungsunternehmen bzw. in den entsprechenden Auslagerungsbereichen mit ein. Durch die der DKB AG jährlich vorzulegenden Offenlegungsberichte der DKB Service GmbH und der Bayern Card-Services GmbH wird sichergestellt, dass die Vergütungssysteme in den

Auslagerungsunternehmen den Anforderungen der InstitutsVergV entsprechen.

Für die Offenlegung der Vergütungsdaten wurde das Entstehungsprinzip angewandt, d. h., sämtliche für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 gezahlten Vergütungen werden ausgewiesen.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird auf der Homepage der DKB AG veröffentlicht und in den konsolidierten Vergütungsbericht der Muttergesellschaft, der 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 Eigenmittelausstattung, 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 Jahressgrundgehalt, 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 2017 viermal.

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.

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 151 Risk Taker (Stand: 1. Januar 2017) identifiziert. Unter Berücksichtigung der personellen Veränderungen hat sich die Anzahl der Risk Taker im Jahresverlauf geringfügig verändert und umfasst zum Stichtag 158 (Stichtag: 31. Dezember 2017). Für diese kommt das entsprechende Vergütungssystem zur Anwendung. 16 Risk Taker erhalten keine Vergütung und bleiben in dem Kapitel „Offenlegung von Vergütungsdaten“ 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 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.

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 drei 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 Tantiemebemessung 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 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 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 zwei Komponenten gesplittet: die Barkomponente und das Deferral.

Die Barkomponente beträgt

- 40 % bei Risk Takern der ersten Ebene unter dem Vorstand (z. B. Bereichs-, Regional- bzw. Geschäftsleitungsebene),
- 60 % bei Risk Takern ab der zweiten Ebene unter dem Vorstand (z. B. Fachbereichsleitung, Leitung Standort/Leitung Verwalter und nachgelagerte Ebenen)

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 zurückbehaltene Hälfte der Barkomponente entsprechend kürzen oder streichen.

Das Deferral beträgt

- 60 % bei Risk Takern der ersten Ebene unter dem Vorstand (z. B. Bereichs-, Regional- bzw. Geschäftsleitungsebene),
- 40 % bei Risk Takern ab der zweiten Ebene unter dem Vorstand (z. B. Fachbereichsleitung, Leitung Standort/Leitung Verwalter und nachgelagerte Ebenen)

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 drei Jahren ratierlich 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 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 konkreten Ziele für die jeweiligen Ebenen werden in einer Zielvereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied zum Jahresbeginn definiert. Diese Vereinbarungen beinhalten sowohl qualitative als auch quantitative Ziele, welche

auf die Erreichung der Geschäfts- und Risikostrategie abzielen.

Nach Feststellung des Jahresergebnisses des betreffenden Geschäftsjahres und Bildung des Gesamtbonus-pools wird unter Berücksichtigung der Zielerreichung die tatsächliche Höhe der erfolgsabhängigen Tantieme festgelegt und die erste Hälfte des STI sofort ausgeschüttet. Die LTI-Tranchen werden über einen Zeitraum von drei Jahren ratierlich gestreckt, d. h., jeweils ein Drittel (Deferral) des LTI wird ein, zwei und drei Jahre nach Ausbezahlung der ersten Hälfte des STI unverzinst unter Berücksichtigung der Zielerreichung des jeweiligen Folgejahres ausbezahlt. Zusätzlich werden der jeweils zweite Teil des STI sowie jeweils die Hälfte der einzelnen LTI-Tranchen mit einer zusätzlichen Nachhaltigkeitsfrist von einem Jahr belegt.

Für die im Berichtsjahr zur Auszahlung anstehenden und der nachhaltigen Wertentwicklung unterliegenden zurückbehaltenen Anteile wurde die Anwendung des Konzepts zur Einführung von Non-Cash Instruments für den Vorstand beschlossen. Die Wertentwicklung des Instruments gemäß § 20 Abs. 5 Nr. 1 InstitutsVergV wird kennzahlenbasiert auf Basis der Entwicklung des Eigenkapitals bemessen und berücksichtigt eine ergänzende Risikoadjustierung sowie eine einjährige Sperrfrist. Nach Ablauf dieser Sperrfrist wird das Instrument entsprechend der jeweiligen Wertentwicklung in „cash“ umgewandelt und ausgezahlt.

Ausblick

Die Aktualisierung der EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures haben zu einer Novellierung der InstitutsVergV per 4. August 2017 geführt (IVV 3.0). Die Veröffentlichung der für die vollständige Umsetzung der neuen verordnungsrechtlichen Vorgaben erforderlichen Auslegungshilfe stand zum Abschluss des Berichtsjahres noch aus. Die DKB AG hat unter Einbeziehung eines externen Partners in einem System-Audit die Vereinbarkeit der bestehenden Vergütungssysteme mit den novellierten aufsichtsrechtlichen Anforderungen überprüft. Sofern möglich wurden die daraus abgeleiteten Maßnahmen im Berichtsjahr umgesetzt bzw. auf eine Umsetzung hingewirkt.

Offenlegung von Vergütungsdaten

In Erfüllung des § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) 575/2013 werden die Vergütungsdaten per Stichtag 31. Dezember 2016 und 31. Dezember 2017 offengelegt.

Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen

Die nachfolgend abgebildeten Übersichten zeigen gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. g) und h) Verordnung (EU) 575/2013 die Vergütungen der Mitarbeiter der DKB einschließlich der Vorstandsmitglieder, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen für die Geschäftsjahre 2016 und 2017.

Vergütungsdaten für das Geschäftsjahr 2016

in TEUR	Geschäftsbereiche							
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Mitglieder (nach Köpfen)	22	11	0	2.515	0	409	83	17
Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE („Full Time Equivalent“) zum 31.12.2016	–	11,00	0,00	2.307,66	0,00	380,98	77,69	13,08
Gesamte Vergütung 2016	382	5.721	0	133.082	0	24.737	5.681	1.199
davon gesamte fixe Vergütung	382	4.728	0	126.681	0	23.580	5.269	1.065
davon gesamte variable Vergütung	0	994	0	6.401	0	1.158	413	134

Vergütungsdaten für das Geschäftsjahr 2017

in TEUR	Geschäftsbereiche							
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Mitglieder (nach Köpfen)	22	7	0	2.473	0	490	93	11
Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE („Full Time Equivalent“) zum 31.12.2017	–	7,00	0,00	2.265,76	0,00	454,54	85,80	9,92
Gesamte Vergütung 2017	374	5.743	0	132.820	0	30.703	6.442	1.170
davon gesamte fixe Vergütung	374	4.825	0	126.477	0	29.090	5.941	1.032
davon gesamte variable Vergütung	0	919	0	6.343	0	1.613	502	138

Vergütungsdaten für das Geschäftsjahr 2016

in TEUR	Geschäftsbereiche							
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichts- organs nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäfts- leitung nach § 25c KWG	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2016, die zurückbehalten wird	0	672	0	651	0	218	0	0
davon: zurückbehalten variabel in Barmitteln	0	278	0	651	0	218	0	0
davon: zurückbehalten variabel in Sach- leistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehalten variabel in Zuführung zur Altersversorgung	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehalten variabel in geldwerten Vorteilen	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehalte- ne variable Vergütung für das Jahr 2016 in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/aktien- basierten oder gleich- wertigen Instrumen- ten, die den Wert des Unternehmens nach- haltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	0	394	0	0	0	0	0	0
davon: zurückbehalte- ne variable Vergütung für 2016 in Instrumen- ten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i. V. m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung								
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2016 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	1.672	0	558	0	0	0	0
davon im Jahr 2016 erdient	0	830	0	232	0	0	0	0
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	0	683	0	232	0	0	0	0
davon im Jahr 2016 noch nicht erdient, d. h. zum Ende des Jahres 2016 weiterhin zurückbehalten	0	842	0	326	0	0	0	0

Vergütungsdaten für das Geschäftsjahr 2017

in TEUR	Geschäftsbereiche							
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichts- organs nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäfts- leitung nach § 25c KWG	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche*
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2017, die zurückbehalten wird	0	636	0	997	0	259	0	k. A.
davon: zurückbehalten variabel in Barmitteln	0	239	0	997	0	259	0	k. A.
davon: zurückbehalten variabel in Sachleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehalten variabel in Zuführung zur Altersversorgung	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehalten variabel in geldwerten Vorteilen	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für 2017 in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	0	398	0	0	0	0	0	0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für 2017 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i. V. m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung								
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2017 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	1.628	0	900	0	272	155	k. A.
davon im Jahr 2017 erdient	0	724	0	243	0	54	56	k. A.
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	0	638	0	243	0	54	56	k. A.
davon im Jahr 2017 noch nicht erdient, d. h. zum Ende des Jahres 2017 weiterhin zurückbehalten	0	904	0	657	0	218	98	k. A.

Vergütungsdaten für das Geschäftsjahr 2017

in TEUR	Geschäftsbereiche							
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichts- organs nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäfts- leitung nach § 25c KWG	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche*
Gesamtbetrag der expli- ziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2017 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	0	0	0	0	0	0	0	0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV								
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variab- len Vergütung (Neueinstel- lungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garanti- erten variablen Vergü- tungen (Neueinstellungs- prämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	0	0	0	0	0	0	0	0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i. V. m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV								
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen*	0	0	0	k. A.	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 ge- währten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	0	0	0	1/1,0	0	0	0	0
Höchste im Jahr 2017 an eine Einzelperson ge- währte Abfindung*	0	0	0	k. A.	0	0	0	0
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen*	0	0	0	k. A.	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	0	0	0	1/1,0	0	0	0	0

* Aus Gründen des Datenschutzes erfolgt kein Ausweis.

Personen mit einer hohen Vergütung

In den Geschäftsjahren 2016 und 2017 gab es gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. i) Verordnung (EU) 575/2013 keine offenzulegenden Mitarbeiter, deren Vergütung sich auf eine 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