

Vergütungsbericht 2018

Veröffentlichung gemäß Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Inhalt

Einleitung 3

Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung 3

Vergütungsgovernance-Struktur 4

Vergütungskontrollausschuss 4

Vergütungsbeauftragter 4

Vergütungsausschuss 5

Vergütungssysteme für Mitarbeiter der DKB AG 5

Tarifmitarbeiter 6

Außertariflich vergütete Mitarbeiter 6

System des Jahresfestgehalts 6

System der variablen Vergütung 6

Benefits 7

Vergütungssystem für den Vorstand 8

Offenlegung der Vergütungsdaten 9

Quantitative Angaben zur Vergütung nach Geschäftsbereichen 9

Personen mit einer hohen Vergütung 13

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 mehr als 4 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 § 25n Kreditwesengesetz (KWG) zu den bedeutenden Instituten. Damit hat die DKB AG neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Bedingungen der §§ 17 ff. Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) zu berücksichtigen.

Der vorliegende Vergütungsbericht 2018 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 2018 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 technischen Regulierungsstandards der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Europäischen Kommission vom 4. März 2014 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 BayernCard 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 BayernCard 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 das Geschäftsjahr 2018 gezahlte 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 werden besonders die Einhaltung der Vergütungsstrategie und -leitlinie der BayernLB und die dauerhafte Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittelausstattung, insbesondere unter Zugrundelegung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie sowie des jeweils geltenden Unternehmenskonzepts berücksichtigt. 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.

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung wird in regelmäßigen Abständen an einer Vergütungsstudie eines externen Vergütungsberaters teilgenommen (aktuell: hkp Deutschland GmbH). Die Studie berücksichtigt fixe und variable Bestandteile der Vergütung. Auf der Basis der Marktvergleiche erfolgen sodann erforderlichenfalls Anpassungen bei der Höhe und Struktur der Vergütung.

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

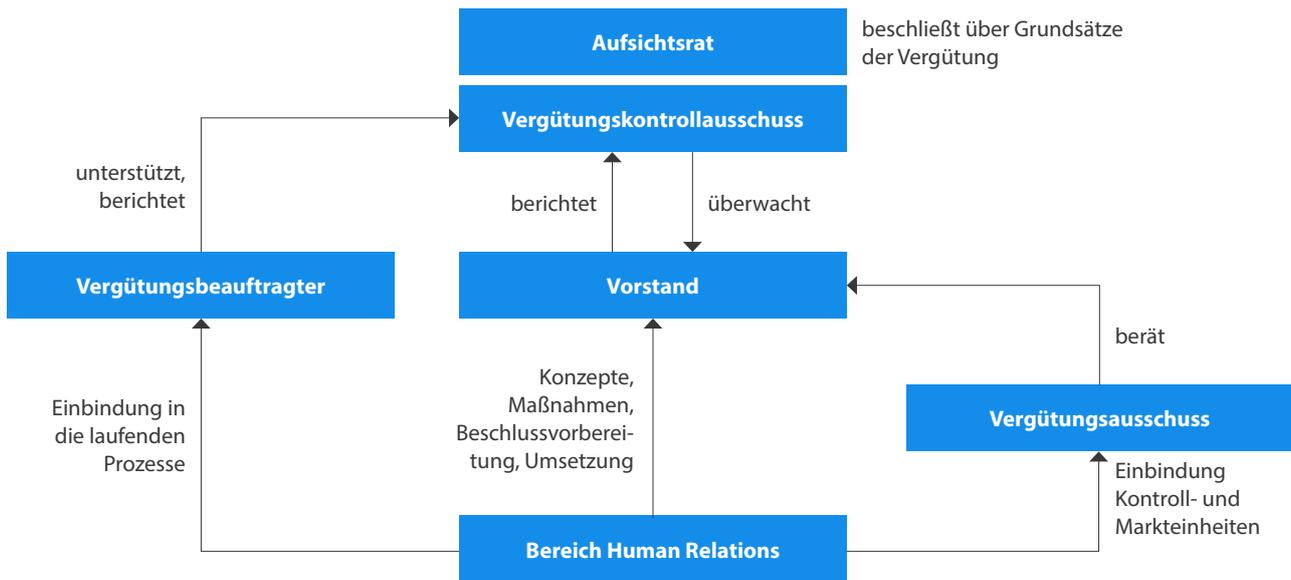
- und/oder den Konzern in relevantem Maße gefährden könnten.
- Die fixe Vergütung stellt den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so ausgestaltet, dass die Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind.
- Für die DKB AG ist 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

Bezüglich der Vergütungsgovernance-Strukturen ergeben sich die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten jeweils aus den regulatorischen Vorgaben des KWG und der InstitutsVergV.

Zuständigkeit für die Vergütungssysteme der Mitarbeiter



Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss ist ein Ausschuss des Aufsichtsrats, dessen Aufgaben sich explizit aus den §§ 25 d 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 2018 viermal.

Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter wurden durch Beschluss des Vorstands mit Wirkung vom 20. März 2014 auf unbestimmte Dauer bestellt.

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.

Vergütungsausschuss

Um den gestiegenen Anforderungen im Hinblick auf die Risikoadjustierung der Vergütungssysteme sowie der Einbindung der Kontrolleinheiten im Rahmen der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme und im Rahmen des Prozesses zur Identifikation der Risk Taker gerecht zu werden, wurde in 2018 die Einführung eines Vergütungsausschusses beschlossen.

Der Vergütungsausschuss ist ein den Vorstand beratendes Gremium, der die Angemessenheit der Vergütungs-

systeme der DKB AG und des DKB-Konzerns überwacht. Im Geschäftsjahr 2018 fand die konstituierende Sitzung statt.

Vergütungssysteme für Mitarbeiter der DKB AG

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

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

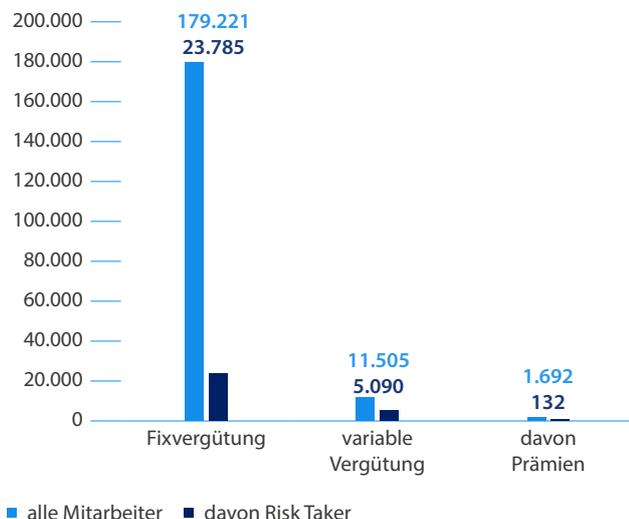
Gemäß §§ 18-22 InstitutsVergV gelten für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DKB AG bzw. des Konzerns haben, besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Die DKB AG hat aufgrund dessen ein Vergütungssystem für Risk Taker implementiert, das diesen Anforderungen entspricht (derzeitige Version: 1. Januar 2018).

Das „Erfolgsabhängige Vergütungssystem für Risk Taker in der DKB AG“ wurde im Berichtsjahr aufgrund der Novellierung der InstitutsVergV in enger Zusammenarbeit mit der BayernLB sowie einer Rechtsanwaltskanzlei überarbeitet und an die neuen gesetzlichen Anforderungen angepasst. Das System berücksichtigt insbesondere Regelungen zur Gewährung, Zurückbehaltung und Auszahlung der variablen Vergütung. Es wurden u. a. unbare Vergütungsinstrumente sowie Regelungen zum Clawback eingeführt. Das neue Vergütungssystem findet erstmals Anwendung auf mögliche Tantiemen für das Geschäftsjahr 2018 sowie sonstige variable Vergütung, die in 2019 gewährt wird.

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 gegebenen Kriterien wurden insgesamt 159 Risk Taker (Stand 1. Januar 2018) identifiziert. Unter Berücksichtigung der personellen Veränderungen hat sich die Anzahl der Risk Taker im Jahresverlauf erhöht und umfasst zum Jahresende 178 Risk Taker (Stand: 31. Dezember 2018). Für diese kommen die genannten Vergütungssysteme zur Anwendung. 16 Risk Taker erhalten als Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. des Credit Risk Boards der BayernLB keine Vergütung und bleiben im Kapitel „Offenlegung der Vergütungsdaten“ daher unberücksichtigt.

Darstellung zu Vergütungsbestandteilen für das Geschäftsjahr 2018

in TEUR



Die Auswertung basiert auf einer Abfrage aus SAP/HR zum Stichtag 31.12.2018.

Tarifmitarbeiter

Tarifmitarbeiter werden gemäß 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 variable Vergütungsbestandteile gewährt werden. Die Höhe der Vergütung richtet sich dabei ausschließlich nach den Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Mitarbeiter und wird einmal jährlich auf seine Angemessenheit hin überprüft.

System der variablen Vergütung

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

- Erfolgsabhängige Tantieme,
- Prämie,
- 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.

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 dem individuellen Erfolgsbeitrag des Einzelnen orientieren. Bei Risk Takern und Mitarbeitern der ersten zwei Managementebenen 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. 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 der rechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV hat die DKB AG jährlich einen Gesamtbeitrag für die Gewährung der variablen Vergütungen festzusetzen, den so genannten 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, 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 (Tantieme, Prämien und Provisionen) wird für Risk Taker ab einer Freigrenze von 50.000 EUR in zwei Komponenten gesplittet: „sofort erdiente“ (Short Term Incentives (STI)) und „zurückbehalten“ (Long Term Incentives (LTI)) Vergütungsbestandteile. Jeweils die Hälfte dieser Bestandteile wird in bar bzw. als virtuelle Aktie (Non Cash Instrument (NCI)) gewährt.

Abhängig von der Stellung, den Aufgaben, der Höhe der variablen Vergütung und den Risiken, die ein Risk Taker begründen kann, erhöht sich der Zurückbehaltungsanteil der variablen Vergütung.

Verteilung der variablen Vergütung für Risk Taker

	STI	LTI	Zurückbehaltungszeitraum des LTI
Risk Taker der ersten Ebene unter dem Vorstand	40%	60%	5 Jahre
Risk Taker mit einer besonders hohen variablen Vergütung (derzeit ≥ 150 TEUR)	40%	60%	5 Jahre
Risk Taker ab der zweiten Ebene unter dem Vorstand	60%	40%	3 Jahre

Die erste Hälfte des erdienten STI-Anteils der variablen Vergütung wird im Folgejahr als Barbetrag ausgezahlt. Die andere Hälfte des erdienten STI-Anteils wird in Form eines NCI gewährt, das einer einjährigen Haltefrist sowie der Wertentwicklung unterliegt.

Der LTI unterliegt einem mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum. Vor Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des noch nicht zu einem Anspruch gewordenen Teils der variablen Vergütung. Eine Erdienung oder Auszahlung des LTI vor Ablauf des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums erfolgt nicht. Der jeweils erdiente Baranteil des LTI wird an den Risk Taker unverzinst und in bar ausgezahlt. Der jeweils erdiente NCI-Anteil des LTI wird dem Risk Taker als virtuelle Aktie mit einer einjährigen Haltefrist gewährt. Der Wert des NCI wird nach Ablauf der einjährigen Haltefrist errechnet und in bar an den Risk Taker ausgezahlt. Eine Verzinsung während der Haltefrist findet nicht statt.

Unter bestimmten Umständen können zurückbehaltene Vergütungsbestandteile bei Risk Takern gekürzt oder gestrichen werden. Im Rahmen einer nachträglichen Leistungsbeurteilung (Backtesting) wird überprüft, ob die ursprüngliche Ermittlung der variablen Vergütung auch rückblickend noch zutreffend ist (Rückschauprüfung) und ob im Verhalten des Mitarbeiters Gründe für einen Eingriff in die variable Vergütung zu finden sind (Malus). Zusätzlich kann die Bank einen Risk Taker unter bestimmten Voraussetzungen auffordern, bereits ausgezahlte variable Vergütung an die Bank zurückzuerstatten (Clawback).

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

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 gering und bietet keine Anreize für das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken.

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 zur Eingehung unverhältnismäßiger 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, Arbeitszeitkonto oder Dienstwagen für einzelne Mitarbeitergruppen. Außerdem erhalten alle Mitarbeiter eine Versorgungszusage für die betriebliche Altersversorgung gemäß bankeigener Versorgungsordnung. Darüber hinaus erhalten die unbefristet tätigen Mitarbeiter eine über den Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) abgeschlossene weitere betriebliche Altersversorgung, an welcher die DKB AG anteilig Beiträge übernimmt.

Vergütungssystem für den Vorstand

In der DKB AG werden das Vergütungssystem sowie die Vergütungshöhen und deren Zusammensetzung für den Vorstand vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Vergütung besteht aus einem Jahresfestgehalt (fixe Vergütung) und aus einer variablen Vergütung in Form von erfolgsabhängigen Tantiemen, Prämien sowie weiteren Nebenleistungen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde im Berichtsjahr aufgrund der Novellierung der Institutsvergütungsverordnung ebenfalls überarbeitet und an die neuen gesetzlichen Anforderungen angepasst. Das System berücksichtigt insbesondere Regelungen zur Gewährung, Zurückbehaltung und Auszahlung der variablen Vergütungen. Daneben werden u. a. Regelungen zum schweren Malus sowie Clawback eingeführt. Das neue Vergütungssystem findet erstmals Anwendung auf mögliche Tantiemen des Geschäftsjahres 2018, die in 2019 gewährt werden.

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

- Gruppenkomponente (Gesamterfolg des BayernLB-Konzerns)
- Institutskomponente (Gesamterfolg des DKB-Konzerns)
- Ressort- und Individualkomponente

Die konkreten Ziele für die jeweiligen Ebenen werden in einer Zielvereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied zum Jahresbeginn vom Aufsichtsrat festgesetzt. Diese Vereinbarungen beinhalten sowohl qualitative als auch quantitative Ziele, welche auf die Erreichung der Geschäfts- und Risikostrategie abzielen sowie die jeweilige Mehrjahresplanung berücksichtigen.

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich zu 40 % aus einem Short Term Incentive (STI) und zu 60 % aus einem Long Term Incentive (LTI) zusammen. Jeweils die Hälfte dieser Bestandteile wird in bar bzw. als virtuelle Aktie (Non Cash Instrument (NCI)) gewährt.

Die erste Hälfte des erdienten STI-Anteils der variablen Vergütung wird im Folgejahr als Barbetrag ausgezahlt. Die andere Hälfte des erdienten STI-Anteils wird in Form eines NCI gewährt, das einer einjährigen Haltefrist sowie der Wertentwicklung unterliegt.

Der LTI unterliegt einem fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraum. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder können vorübergehend andere Zeiträume gelten. Vor Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des noch nicht zu einem Anspruch gewordenen Teils der variablen Vergütung. Eine Erdienung oder Auszahlung des LTI vor Ablauf des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums erfolgt nicht. Der jeweils erdiente Baranteil des LTI wird an das Vorstandsmitglied unverzinst und in bar ausgezahlt. Der jeweils erdiente NCI-Anteil des LTI wird dem Vorstandsmitglied als virtuelle Aktie mit einer einjährigen Haltefrist gewährt. Der Wert des NCI wird nach Ablauf der einjährigen Haltefrist errechnet und in bar an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Eine Verzinsung während der Haltefrist findet nicht statt.

Unter bestimmten Umständen können zurückbehaltene Vergütungsbestandteile bei Vorstandsmitgliedern gekürzt oder gestrichen werden. Im Rahmen einer nachträglichen Leistungsbeurteilung (Backtesting) wird überprüft, ob die ursprüngliche Ermittlung der variablen Vergütung auch rückblickend noch zutreffend ist (Rückschauprüfung) und ob im Verhalten des Vorstands Gründe für einen Eingriff in die variable Vergütung zu finden sind (Malus). Zusätzlich kann die Bank ein Mitglied des Vorstands unter bestimmten Voraussetzungen auffordern, bereits ausgezahlte variable Vergütung an die Bank zurückzuerstatten (Clawback).

Offenlegung der Vergütungsdaten

Quantitative Angaben zur Vergütung nach Geschäftsbereichen

Vergütungsdaten für das Geschäftsjahr 2018

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	6	0	2.543	0	583	197	16
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE („Full Time Equivalent“) zum Ende des Jahres 2018	–	6,0	0,0	2.342,7	0,0	546,5	180,1	14,4
Gesamte Vergütung für das Jahr 2018	443	6.202	0	133.338	0	35.655	13.366	1.722
davon gesamte fixe Vergütung	443	5.066	0	126.078	0	33.659	12.471	1.505
davon gesamte variable Vergütung	0	1.136	0	7.261	0	1.997	895	216

Nachrichtlich: In Summe gewährte Abfindungen im Jahr 2018: 575 TEUR

Vergütungsdaten für das Geschäftsjahr 2018

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*
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	16	5	0	93	0	32	27	2
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	–	5,0	0,0	92,6	0,0	31,5	26,0	2,0
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	–	0,0	0,0	69,6	0,0	17,0	21,5	1,0

Vergütungsdaten für das Geschäftsjahr 2018

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*
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2018, die zurückbehalten wird	0	827	0	1.021	0	360	101	k.A.
davon: zurückbehaltene variabel in Barmitteln	0	310	0	383	0	135	38	k.A.
davon: zurückbehaltene variabel in Sachleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehaltene variabel in Zuführung zur Altersversorgung	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehaltene variabel in geldwerten Vorteilen	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	0	517	0	638	0	225	63	k.A.
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 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 2018 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	1.083	0	1.065	0	378	144	k.A.
davon im Jahr 2018 erdient	0	557	0	411	0	145	61	k.A.
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	0	406	0	411	0	145	61	k.A.

Vergütungsdaten für das Geschäftsjahr 2018

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*
davon im Jahr 2018 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2018 weiterhin zurückbehalten	0	526	0	654	0	233	83	k.A.
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2018 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 variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) 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 2018 gewährten Abfindungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	0	0	0	0	0	0	0	0
Höchste im Jahr 2018 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	0	0	0	0	0	0	0	0

* Aus Gründen des Datenschutzes erfolgt kein Ausweis.

Personen mit einer hohen Vergütung

In dem Geschäftsjahr 2018 gab es gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. i) Verordnung (EU) 575 / 2013 folgende offenzulegende Personen, deren Vergütung sich auf 1 Mio. EUR oder mehr belief. Unter den Vergütungsbegriff fallen in diesem Zusammenhang auch die jeweiligen Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen.

Gesamtvergütung; Gehaltsband (in Mio. EUR)	Anzahl Personen
1,0 < 1,5	3
1,5 < 2,0	1

Deutsche Kreditbank AG

Taubenstraße 7–9
10117 Berlin

info@dkb.de

www.dkb.de

Tel.: +49 30 120 300 00