

Vergütungsbericht 2017 für den BayernLB-Konzern

Offenlegung gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung



Inhalt

1

Teil 1: Vergütungsbericht 2017 für den BayernLB-Konzern

2

Teil 2: Vergütungsbericht für die BayernLB Bank 5

4	2.1 Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung	5
	2.2 Struktur der Vergütungsgovernance	7
	2.3 Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses	8
	2.4 Das Vergütungssystem für MitarbeiterInnen unterhalb des Vorstands	9
	2.5 Das Vergütungssystem für den Vorstand	14
	2.6 Ausblick	15

3

Teil 3: Vergütungspolitik für die DKB AG 17

3.1	Einleitung	17
3.2	Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung	17
3.3	Vergütungs-Governancestruktur	18
3.4	Die Vergütungssysteme für Mitarbeiter der DKB AG	19
3.5	Das Vergütungssystem für den Vorstand	23
3.6	Ausblick	24

4

Offenlegung von Vergütungsdaten 2016 für den BayernLB-Konzern 25

Offenlegung von Vergütungsdaten 2017 für den BayernLB-Konzern 26

1 Vergütungsbericht 2017 für den BayernLB-Konzern

Der nachfolgende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017 wurde gemäß § 16 Abs.1 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR) erstellt. Er fasst die im Berichtszeitraum gültigen Vergütungssysteme aller Mitarbeiter und insbesondere der Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko­profil (Risk Taker) der einbezogenen Institute BayernLB („BayernLB Bank“) und DKB AG und der Gruppe sowie das Vergütungssystem der jeweiligen Vorstände zusammen.

Die bisherige Berichtssystematik des Vergütungsberichts folgte dem sog. Zuflussprinzip, d.h. es wurde offengelegt, was im Berichtsjahr an alle Beschäftigten, die Risk Taker im Konzern sowie die Vorstände im Konzern als Vergütung ausgezahlt wurde.

Im Zuge der Implementierung der Vorgaben der neuen InstitutsVergV wurde die Berichtssystematik konzerneinheitlich auf das Entstehungs- oder Zurechnungsprinzip umgestellt, d.h. es werden diejenigen Vergütungen offengelegt, die für das betreffende Geschäftsjahr gezahlt bzw. – bezogen auf die Risk Taker – im betreffenden Berichtsjahr verdient wurden.

Im Bericht werden die quantitativen Angaben für das Geschäftsjahr 2017 und einmalig aufgrund der systembedingten Anpassung durch die novilierte InstitutsVergV auch für das Geschäftsjahr 2016 für die BayernLB Bank und die DKB AG offengelegt. Die Umstellung der Berichtssystematik würde sonst dazu führen, dass die Angaben für das Geschäftsjahr 2016 nicht offengelegt würden.

Neben der Umstellung vom Zuflussprinzip auf das Entstehungs- oder Zurechnungsprinzip umfassen die quantitativen Angaben entsprechend des Vergütungsbegriffs gemäß § 2 InstitutsVergV insbesondere auch Leistungen zur Altersvorsorge, so dass die Zahlen gegenüber dem Vorjahresbericht nicht uneingeschränkt vergleichbar sind.

Die konzernweite Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben der InstitutsVergV (§ 27) erfolgt über die Einhaltung der Group/Bank Remuneration Strategy & Guideline. Diese enthält Leitlinien der konzernweiten Vergütungsstrategie, die für die BayernLB und die ihr gemäß § 10a KWG nachgeordneten konsolidierten Unternehmen gelten. Im Jahr 2017 (und 2016) unterlag von den nachgeordneten Unternehmen nur die DKB AG dem Anwendungsbereich der Group/Bank Remuneration Strategy & Guideline.

Der Vergütungsbericht des BayernLB-Konzerns wird auf der Homepage der BayernLB veröffentlicht. Aufgrund der Bilanzsumme ist die DKB AG zugleich auch bedeutendes Institut gemäß § 1 Abs. 1 und 2 i.V.m. § 17 InstitutsVergV und veröffentlicht auf ihrer Homepage zusätzlich einen eigenen Vergütungsbericht für den DKB Konzern.

2 Vergütungspolitik für die BayernLB Bank

Die BayernLB Bank (im Folgenden „BayernLB“) zählt gemäß § 17 Abs. 2 InstitutsVergV zu den bedeutenden Instituten. Damit hat die BayernLB neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Bedingungen der §§ 17 ff. InstitutsVergV zu berücksichtigen.

Die Vergütungssysteme der BayernLB haben sich in den Jahren 2016 und 2017 kaum verändert. Aus diesem Grund wird im folgenden Bericht für die BayernLB auf die Jahre 2016 und 2017 nur dann getrennt eingegangen, wenn es Unterschiede gibt, die zum Verständnis der Vergütungssysteme notwendig sind.

Die quantitativen Angaben werden für die Jahre 2016 und 2017 im Anhang getrennt dargestellt.

2.1 Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung

Die Vergütungspolitik der BayernLB findet ihren Niederschlag in der Vergütungsstrategie. Die Vergütungsstrategie (als Teil der Personalstrategie) ist dabei auf die Erreichung der in der jeweils aktuell gültigen Geschäfts- und Risikostrategie der BayernLB niedergelegten Ziele ausgerichtet. Seit Abschluss des EU-Beihilfeverfahrens am 01.07.2017 bildeten die in der EU-Entscheidung enthaltenen Vorgaben den verbindlichen Rahmen für das Geschäftsmodell der BayernLB sowie den überwiegenden Teil der strategischen Leitplanken für aktuelle und auch zukünftige strategische Initiativen und Stoßrichtungen. Diese strategische Ausrichtung der BayernLB hat sich trotz der Beendigung des Beihilfeverfahrens im Sommer 2017 für das laufende Geschäftsjahr nicht grundlegend verändert. Die vom Vorstand im zweiten Halbjahr 2017 beschlossene und vom Aufsichtsrat gebilligte Post-EU-Strategie wird sich erst im Jahr 2018 entfalten und umfasst keine grundlegende Änderung der Geschäfts- und Risikostrategie der BayernLB.

Wesentliche Zielsetzung der Vergütungsstrategie der BayernLB ist es, mit Fokus auf die Umsetzung der zentralen Stoßrichtungen der Management-Agenda des Vorstands, die geleistete Arbeit als eine Grundvoraussetzung für die Erreichung der Geschäftsziele der BayernLB anzuerkennen. Die Grundsätze der Vergütungssystematik sind dementsprechend eine marktorientierte Entlohnung, die Stärkung der Leistungsorientierung, die Mitarbeitermotivation und -bindung sowie eine angemessene Beteiligung am Unternehmenserfolg.

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung der MitarbeiterInnen wird in regelmäßigen Abständen ein externer Vergütungsberater (aktuell Willis Towers Watson) mit der Einholung aktueller Marktvergleiche sowohl in Bezug auf die Festvergütung als auch auf die variable Vergütung beauftragt. Auf der Basis der Marktvergleiche erfolgen sodann erforderlichenfalls Anpassungen bei der Höhe und Struktur der Vergütung.

Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme ergibt sich zusammenfassend aus folgenden Punkten:

- Die Gesamtvergütung besteht aus einem Jahresgrundgehalt, welches durch variable Vergütungskomponenten sowie gehaltsrelevante Nebenleistungen ergänzt wird.
- Im Berichtszeitraum besteht für die BayernLB unverändert eine Obergrenze für das Verhältnis von Festvergütung zu maximal erreichbarer variabler Vergütung von 1:1.
- Die fixen und variablen Komponenten stehen dabei in einem angemessenen Verhältnis zueinander.

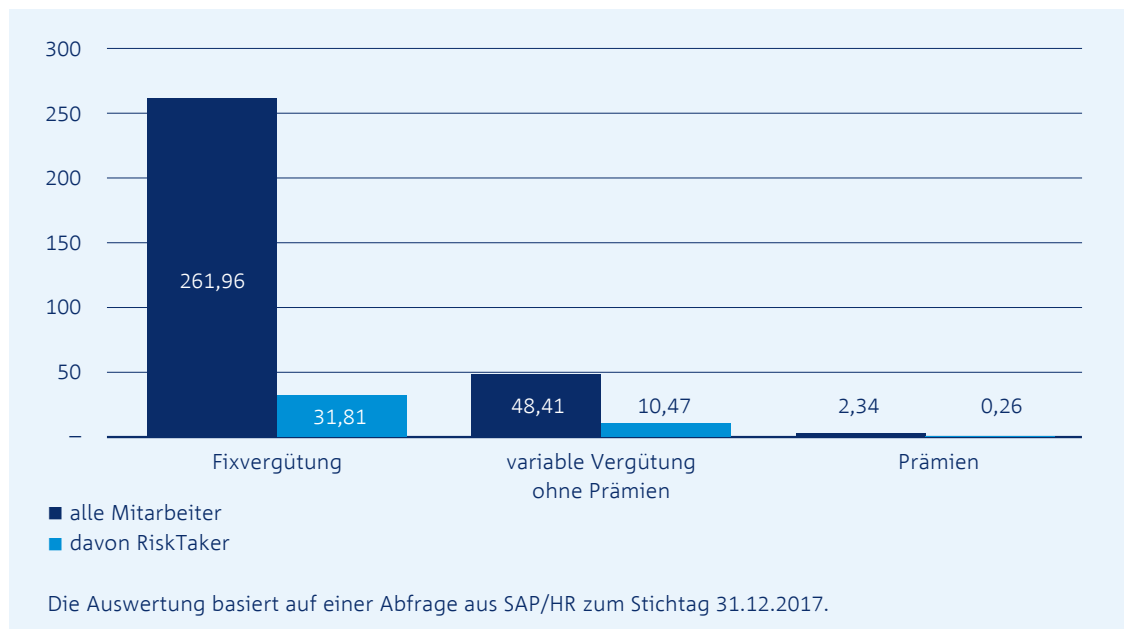
ander, sodass keine unerwünschten Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßig hohen Risiken bestehen.

- Die fixe Vergütung ist so ausgestaltet, dass die Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind.
- 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 zugesagt.
- Etwaige Abfindungszahlungen basieren auf institutsweiten Grundsätzen bzw. Vereinbarungen mit der Personalvertretung, wobei etwaige negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Mitarbeiters nicht belohnt werden.

Die nachfolgende Übersicht zeigt das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen (ohne etwaige Abfindungsleistungen und Leistungen zur Altersvorsorge) für das Geschäftsjahr 2017 (Zurechnungsprinzip).

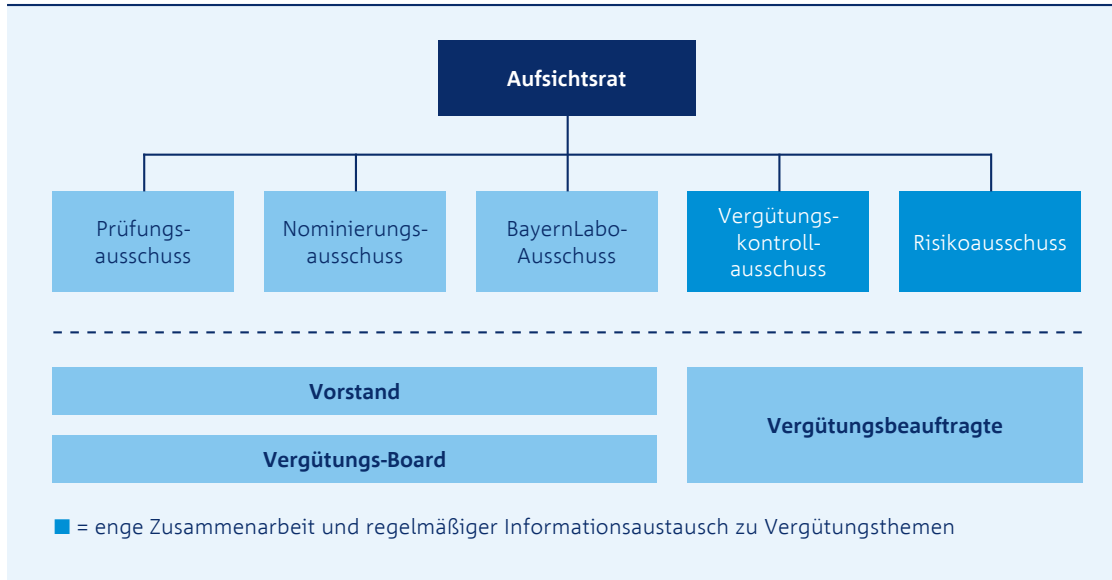
Darstellung zu Vergütungsbestandteilen für das Geschäftsjahr 2017 (Zurechnungsprinzip)

alle Angaben in Mio. Euro



Auch die Vorstandsvergütung wird in regelmäßigen Abständen durch den Aufsichtsrat mit Hilfe externer Vergütungsberater auf ihre Marktangemessenheit überprüft. Im Berichtsjahr fand allerdings keine Überprüfung statt.

2.2 Struktur der Vergütungsgovernance



Nach den gesetzlichen Vorgaben legt der Aufsichtsrat der BayernLB die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, während der Vorstand für die Vergütungsangelegenheiten der MitarbeiterInnen der BayernLB verantwortlich ist. Dies umfasst jeweils auch die Verabschiedung der hierzu notwendigen Konzepte und Maßnahmen.

Der Aufsichtsrat der BayernLB steuert, überwacht und legt die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und der MitarbeiterInnen unter anderem mit Unterstützung seines Vergütungskontrollausschusses (§ 15 Abs. 2 und 3 InstitutsVergV) fest. Der Ausschuss setzte sich in seinen fünf Sitzungen im Jahr 2017 insbesondere mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems der MitarbeiterInnen auseinander. Der Ausschuss bewertete die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation des Instituts und der Gruppe. Er beriet das Konzept zur Bemessung und Verteilung des Gesamtbetrags für die variablen Vergütungen für MitarbeiterInnen für das Geschäftsjahr 2017 und stimmte dem zu. Der Ausschuss wurde zudem über den Prozess der Identifizierung der Risk Taker und der Gruppen Risk Taker sowie über das Ergebnis der Nachhaltigkeitsprüfung informiert.

Darüber hinaus fand ein anlassbezogener Austausch und regelmäßiger Informationsfluss zwischen dem Vergütungskontrollausschuss und dem Risikoausschuss der BayernLB (u.a. gewährleistet durch teilweise Personenidentität von Ausschussmitgliedern) statt.

Die Vergütungsbeauftragte arbeitet mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses zusammen. Zu den Aufgaben der Vergütungsbeauftragten gehört es, die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter laufend zu überwachen. Zu diesem Zweck wird sie in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme (konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung und laufende Anwendung der Vergütungssysteme) eingebunden (§ 24 Abs. 1 IVV). Die Einbindung der Vergütungsbeauftragten erfolgte dabei u. a. mittels eines eigenen wöchentlichen Regulatorik-Jour Fixe mit dem Leiter und den fachlich zuständigen Mitarbeitern des Bereichs Personal sowie

der regelmäßigen Teilnahme an den Sitzungen des bankinternen Vergütungs-Boards. Eine weitere Aufgabe der Vergütungsbeauftragten liegt in der Unterstützung des Aufsichtsrates und dessen Vergütungskontrollausschuss bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter.

In der BayernLB besteht zudem unterhalb der Vorstandsebene ein Vergütungs-Board. Seine Aufgaben bestehen zum einen in einer beratenden Funktion für den Vorstand und den Bereich Personal bei der Ausgestaltung eines angemessenen, auf die nachhaltige Entwicklung der BayernLB ausgerichteten Vergütungssystems der MitarbeiterInnen mit besonderem Fokus auf die variable Vergütung. Zum anderen berät und unterstützt das Vergütungs-Board die Vergütungsbeauftragten themenbezogen bei der Überwachung der Vergütungssysteme der MitarbeiterInnen. Das Vergütungs-Board tagte im Geschäftsjahr 2017 insgesamt vier Mal. Im Vergütungs-Board sind neben Vertretern der Markteinheiten auch ein Vertreter der Markfolgeeinheiten sowie Vertreter der Bereiche Group Risk Control, Controlling, Revision, Group Compliance und Personal vertreten. Durch diese Zusammensetzung wird insbesondere der von § 3 Abs. 3 InstitutsVergV geforderten angemessenen Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der MitarbeiterInnen Rechnung getragen.

Weiterhin werden die Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten anlassbezogen in die Ausgestaltung der Vergütungssysteme einbezogen.

Als Ausschuss des Vergütungs-Boards und mit einer personenidentischen Besetzung wurde erstmals für den Backtesting-Prozess für das Jahr 2017 (und die Vorjahre) eine sog. Working Group Backtesting eingerichtet. Die Working Group Backtesting soll Führungskräfte und Ressortleiter bei der Prüfung der Nachhaltigkeit des Erfolgs im Zuge der Prüfung der Auszahlung aufgeschobener Gehaltsbestandteile von Risk Takern unterstützen. Die Working Group Backtesting nimmt insoweit eine Vorprüfung in Bezug auf bestimmte Kriterien bei der Überprüfung des Erfolgs der Organisationseinheit sowie des individuellen Erfolgs der Risk Taker vor.

Die dargestellte Vergütungs-Governance-Struktur ist in den Organisationsrichtlinien der Bank schriftlich niedergelegt. Die Arbeit sämtlicher Gremien ist durch schriftliche Sitzungsprotokolle dokumentiert.

2.3 Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses

Die monetäre Gesamtvergütung eines Mitglieds der Vorstands oder eines Mitarbeiters durfte vor dem Hintergrund der Regelungen des EU-Beihilfeverfahrens eine bestimmte Obergrenze nicht übersteigen (sog. „Vergütungsobergrenze“). Die Vergütungsobergrenze lag zuletzt bei 750.000 EUR. Die jeweilige Vergütungsobergrenze gemäß EU-Beihilfeverfahren zeichnete die Group/Bank Remuneration Strategy & Guideline jeweils nach.

Vor dem Hintergrund der Beendigung des EU-Beihilfeverfahrens zum 01.07.2017 wurde auch die entsprechende Regelung der Group/Bank Remuneration Strategy & Guideline zur Vergütungsobergrenze aufgehoben.

2.4 Das Vergütungssystem für MitarbeiterInnen unterhalb des Vorstands

Die Vergütungssysteme der MitarbeiterInnen weisen keine erhöhte Komplexität auf. Die BayernLB verfügt über ein weitgehend einheitliches Vergütungssystem für In- und Ausland sowie Risk Taker und Nicht-Risk Taker. Die Gesamtvergütung der Risk Taker setzte sich - wie bei allen MitarbeiterInnen - aus einem Jahresfestgehalt sowie einem Jahresbonus, Nebenleistungen (sogenannte „Benefits“) und ggf. einer zusätzlichen Prämie zur unterjährigen, zeitnahen Honorierung herausragender individueller Leistungen zusammen.

Für die risikoorientierte Verzielung und die Auszahlung der variablen Vergütung der Risk Taker gelten jedoch zusätzlich die besonderen internen Vorgaben (Leitfaden Mitarbeitergespräch, Dienstvereinbarung Risk Taker und individualvertragliche Regelungen).

Bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütungssysteme für MitarbeiterInnen ist wie folgt zu unterscheiden:

- Vergütung der Tarifmitarbeiter,
- Vergütung der außertariflich bezahlten Mitarbeiter (AT-Mitarbeiter),
- Auszahlungsbedingungen variable Vergütung für Risk Taker.

Bei den definierten Risk Takern handelte es sich im Wesentlichen um AT-Beschäftigte. Es gab allerdings auch unter den Tarifbeschäftigten einige wenige Risk Taker.

2.4.1 Tarifmitarbeiter

Die Tarifmitarbeiter der BayernLB erhalten ein Festgehalt gemäß den Eingruppierungs- und Vergütungsbestimmungen der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken sowie ggf. tarifliche und außertarifliche Zulagen.

Zusätzlich zu den zwölf Monatsgehältern und der tariflichen Sonderzahlung gemäß § 10 Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken haben Tarifmitarbeiter die Möglichkeit, eine variable Vergütung (Richtwert ist die tarifliche Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehaltes) zu erhalten. Hierüber bestehen für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 jeweils mit dem Personalvertretungsgremium (Gesamtpersonalrat) geschlossene Dienstvereinbarungen.

Demnach besteht ein Anspruch auf eine variable Vergütung der Tarifmitarbeiter, sofern der Vorstand ein Budget für eine variable Vergütung zur Verfügung stellt, die aufgaben- und verhaltensbezogenen Ziele wenigstens mit Einschränkungen erfüllt sind und der Mitarbeiter kein grobes Fehlverhalten gezeigt hat. Wenn die aufgaben- und verhaltensbezogenen Ziele deutlich übertroffen sind und das entsprechende Budget ausreicht, kann die variable Vergütung auch den Richtwert überschreiten. Die variable Vergütung kann jedoch maximal 200% des Richtwertes betragen (vgl. im Einzelnen zur Bonusbudgetableitung und zu den Bewertungsstufen im Mitarbeitergespräch Nr. 2.4.3).

2.4.2 Jahresfestgehalt für außertariflich vergütete Beschäftigte („AT-Mitarbeiter“)

Das System des Jahresfestgehalts der AT-Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion. Vergütungsrelevant sind u. a. die generellen Aufgaben und Anforderungen an die Qualifikationen und Fähigkeiten, die zur Ausfüllung einer Funktion erforderlich sind, sowie die Fähigkeiten des Beschäftigten. Auf dieser Grundlage ist jede AT-Funktion im Inland einer Job-Familie zugeordnet (in den Geschäftsjahren 2016 und 2017: Sparkassen- und Fördergeschäft, Corporate & Institutional Banking, Markets, Stab & Steuerung, Informatik, Administration & Services, Kontrollfunktionen/Risikomanagement und BayernLabo).

Die Abbildung der Verantwortung einer Funktion innerhalb einer Job-Familie erfolgt über eine Karriereleiter mit jeweils drei Karrierestufen (KS1, KS2 und KS3). Jeder dieser Karrierestufen ist ein bestimmtes Festgehaltsband mit Ober- und Untergrenze zugeordnet. Für die MitarbeiterInnen der zweiten Führungsebene (diese stehen über der höchsten Karrierestufe 3) gibt es ebenfalls ein Gehaltsband.

Die Festgehaltsbänder werden regelmäßig unter Heranziehung von Marktvergleichen externer Vergütungsberater validiert und erforderlichenfalls an die Marktentwicklung angepasst. Dies stellt u. a. die Marktkonformität der individuellen Festgehälter sicher.

Eine analoge Systematik gilt in den Auslandsniederlassungen, wobei die Zahl der Job-Familien abhängig von der Größe der Auslandsniederlassung variiert.

2.4.3 Variable Vergütung (Jahresbonus)

Zweck der variablen Vergütung ist es, Anreize für die Beschäftigten zu bieten, sich für die Ziele und Interessen der BayernLB einzusetzen. Zudem eröffnet es den Beschäftigten die Möglichkeit, am wirtschaftlichen Erfolg des Instituts teilzuhaben. Da die variable Vergütung mit dem wirtschaftlichen Erfolg der BayernLB „atmet“, stellt eine variable Vergütung zugleich ein Element der Kostenflexibilität dar. Weiterhin erhält die Bank die Möglichkeit umsichtiges Verhalten und die Sicherstellung einer nachhaltigen und soliden Entwicklung finanziell zu belohnen.

Das System der variablen Vergütung (Jahresbonus) für die AT-Beschäftigten der BayernLB unterhalb der 2. Ebene ist in einer Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung geregelt und sieht eine reine Barvergütung vor. Für die 2. Ebene gelten individualvertragliche Regelungen, die sich eng an das Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter unterhalb der 2. Ebene anlehnen. Das Entstehen von signifikanten Abhängigkeiten von einer variablen Vergütung wird für die MitarbeiterInnen der BayernLB durch die Sicherstellung eines marktkonformen Festgehalts mittels Marktvalidierungen vermieden.

Jeder AT-Funktion ist über die Eingruppierung in eine Job-Familie und eine Karrierestufe ein bestimmter Richtwert für eine jährliche variable Vergütung zugeordnet.

Die Richtwerte für die variable Vergütung werden in beiden Berichtsjahren unter Berücksichtigung aktueller Marktdaten durch den externen Vergütungsberater Willis Towers Watson validiert. Auf diese Weise wird ein angemessenes Verhältnis zwischen den Festgehaltsbändern und den Richtwerten für die variable Vergütung sichergestellt. Willis Towers Watson hat die Marktkonformität für beide Jahre bestätigt.

Für die variable Vergütung in den Auslandsniederlassungen gelten entsprechend der Handhabung im Inland aus dem Markt abgeleitete Richtwerte, die mit Unterstützung des externen Vergütungsberaters Willis Towers Watson in den Jahren 2016 und 2017 ebenfalls auf ihre Marktkonformität hin überprüft wurden.

Der Vorstand hat für die Jahre 2016 und 2017 (jeweils mit Zustimmung Vergütungskontrollausschuss) für die variable Vergütung der MitarbeiterInnen Konzepte zur Bemessung und Verteilung eines Gesamtbetrages der variablen Vergütungen (Jahresbonus) beschlossen, die im Wesentlichen inhaltsgleich sind.

Die Konzepte sehen bei der Bemessung und Verteilung des Gesamtbetrages für die variable Vergütung für MitarbeiterInnen ein Vorgehen in drei Schritten vor:

- Bei Schritt 1, der Entscheidung über das „Ob“ einer variablen Vergütung, steht die Erfüllung der Kriterien des § 7 InstitutsVergV im Vordergrund.
- Bei Schritt 2, der Entscheidung über die Höhe der variablen Vergütung, erfolgt die Bemessung des Gesamtbonustopfes im Wege einer gemischt mathematischen und wertenden Betrachtung in Anknüpfung an das interne Steuerungssystem der BayernLB.
- Der Schritt 3 umfasst die Bemessung der Budgets je Budgeteinheit (in der Regel Bereichsebene), aus denen dann die individuelle variable Vergütung gezahlt wird.

Bei der Bemessung der Höhe der individuellen variablen Vergütung innerhalb der Einzelbudgets hat das Mitarbeitergespräch eine zentrale Funktion. Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen werden zu Beginn des Geschäftsjahrs die individuellen Ziele vereinbart und nach Ablauf des Geschäftsjahrs der Grad der Zielerreichung von der jeweiligen Führungskraft festgestellt. Ein entsprechendes Budget vorausgesetzt, kann je nach Zielerreichungsgrad eine variable Vergütung gewährt werden. Grundsätzlich entspricht bei 100%iger Zielerreichung und entsprechender Budgetbemessung die variable Vergütung der Höhe des individuellen Richtwerts, soweit nicht Anpassungsfaktoren aufgrund Budgetüberziehung/-unterschreitung notwendig sind.

Nachfolgend die Bewertungsstufen mit Bandbreiten für die Festlegung der variablen Vergütung (Tarif und AT):

Erwartungen deutlich übertroffen	160% bis 200% des Richtwerts
Erwartungen übertroffen	120% bis 150% des Richtwerts
Erwartungen erfüllt	90% bis 110% des Richtwerts
Erwartungen mit Einschränkung erfüllt	40% bis 80% des Richtwerts
Erwartungen nicht erfüllt	keine variable Vergütung

Ob und inwieweit für ein Geschäftsjahr eine variable Vergütung an AT-Beschäftigte ausbezahlt wird, richtet sich jedoch zunächst nach den vom Vorstand für die einzelnen Organisationseinheiten (Geschäftsfelder und Zentralbereiche) zur Verfügung gestellten Budgets. Unterschreitet das für die betreffende Organisationseinheit zur Verfügung gestellte Budget die Summe der individuellen Richtwerte der MitarbeiterInnen dieser Organisationseinheit, so wird eine etwaige variable Vergütung in Höhe des entsprechend reduzierten Richtwerts zur Verfügung gestellt.

2.4.4 Risk Taker Analyse der BayernLB (institutsbezogen)

Gemäß InstitutsVergV müssen bedeutende Finanzinstitute anhand einer Risikoanalyse MitarbeiterInnen identifizieren, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat. Die dafür zugrunde zu legenden Kriterien ergeben sich aus der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 04.03.2014 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.

Nach dem bei der BayernLB auf dieser Basis etablierten Prozess wurden auf Mitarbeiterenebene per Stichtag 01.01.2017 208 Personen (per 01.01.2016: 236 Personen) als Risk Taker identifiziert.

Bei den definierten Risk Takern handelte es sich im Wesentlichen um AT-Beschäftigte. Es gab allerdings auch unter den Tarifbeschäftigten einige Risk Taker.

Die Gesamtvergütung der Risk Taker im Geschäftsjahr 2017 setzte sich - wie bei allen MitarbeiterInnen - aus einem Jahresfestgehalt sowie ggf. einem Jahresbonus, Nebenleistungen (sogenannte „Benefits“) und/oder einer zusätzlichen Prämie zur unterjährigen, zeitnahen Honorierung herausragender individueller Leistungen zusammen.

2.4.5 Risk Taker-Analyse (gruppenbezogen)

Darüber hinaus hat die BayernLB auf Basis einer Risikoanalyse nach § 27 Abs. 4 Instituts-VergV für 2016 und für 2017 die fünf Mitglieder des Vorstands der DKB AG als Risk Taker aus Gruppensicht qualifiziert.

Dies hat zur Folge, dass bei der Festsetzung der (individuellen) variablen Vergütung der Gesamterfolg der BayernLB-Gruppe stärker gewichtet werden muss als bei Risk Takern, die sich lediglich im Rahmen der institutsbezogenen Analyse als Risk Taker qualifiziert haben.

a) Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung bei Risk Takern:

Die BayernLB hat kein gesondertes Vergütungssystem für Risk Taker. Es gelten für Risk Taker jedoch besondere regulatorische Regelungen in Bezug auf die Auszahlung der variablen Vergütung (insbesondere Streckung eines wesentlichen Teils der variablen Vergütung über einen mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum, falls der Gesamtbetrag der variablen Vergütung die von der Aufsicht geduldete Freigrenze übersteigt).

Lag die im Geschäftsjahr 2017 festgesetzte variable Vergütung in Summe bei 49.999 EUR (Geschäftsjahr 2016: 49.999 EUR) oder höher, so wurde ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung über einen mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum gestreckt. Der Anspruch auf den zurückbehaltenen Vergütungsbestandteil entsteht nur sukzessive (sog. Deferrals) und setzt jeweils eine positive jährliche Nachhaltigkeitsprüfung (sog. Backtesting) voraus.

Die BayernLB differenziert zwischen Risk Takern der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Ebene und Risk Takern der darunter liegenden Ebenen:

- Risk Taker der zweiten Ebene: bei Überschreitung der Freigrenze erfolgte eine sofortige Auszahlung von 20% der variablen Vergütung und eine Streckung von 80% über einen Zurückbehaltungszeitraum von vier Jahren (inkl. einjähriger Verfügungsfrist jeweils für die Hälfte des nicht zurückbehaltenden Anteils in Jahr 1 und der zurückbehaltenen Anteile in den jeweiligen Auszahlungsjahren 2, 3 und 4).
- Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene: bei Überschreitung der Freigrenze erfolgte eine sofortige Auszahlung von 30% der variablen Vergütung und eine Streckung von 70% über einen Zurückbehaltungszeitraum von vier Jahren (inkl. einjähriger Verfügungsfrist jeweils für die Hälfte des nicht zurückbehaltenden Anteils in Jahr 1 und der zurückbehaltenen Anteile in den jeweiligen Auszahlungsjahren 2, 3 und 4).

Für Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene wurde mit dem Gesamtpersonalrat der BayernLB für die Jahre 2016 und 2017 jeweils eine auf ein Jahr befristete „Dienstvereinbarung variablen Vergütung Risk Taker“ nebst den jeweiligen „Leitfäden für die jährliche Nachhaltigkeitsprüfung“ abgeschlossen. Hier wurde der jährliche Prozess der Nachhaltigkeitsprüfung als Voraussetzung für die Entscheidung über die Anspruchsentstehung und Auszahlung der Deferrals konkretisiert und für Risk Taker, die der Mitbestimmung nach dem Bayerischen Personalvertretungsrecht unterliegen, rechtsverbindlich verankert. Die Anspruchsentstehung und die Auszahlung des jährlichen Deferrals hängen grundsätzlich jeweils zu einem Drittel von der Nachhaltigkeit des Erfolgs der BayernLB-Gruppe, der Organisationseinheit und des individuellen Erfolgs des Risk Taker ab. Das jährliche Deferral des im Rahmen des Backtestingprozesses geprüften Geschäftsjahres kann sich in definierten Fällen bis auf Null reduzieren.

Mit den Risk Takern der zweiten Ebene, die nicht unter den Geltungsbereich der mit dem Gesamtpersonalrat abgeschlossenen Dienstvereinbarung fallen, wurden die Streckung eines wesentlichen Teils der variablen Vergütung über einen mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraums bei Überschreitung der Freigrenze und die Durchführung der jährlichen Nachhaltigkeitsprüfung jeweils individuell durch schriftliche Arbeitsvertragsergänzungen rechtsverbindlich vereinbart.

Im Geschäftsjahr 2017 (2016) wurde bei 43 (39) Risk Takern (ohne Vorstand) gemäß den regulatorischen Vorgaben ein Teil der variablen Vergütung zurückbehalten. In 28 (31) Fällen handelte es sich um Risk Taker der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Ebene. Bei den weiteren 15 (8) Risk Takern handelt es sich um Beschäftigte unterhalb der zweiten Ebene.

b) Garantierte variable Vergütung

Gemäß InstitutsVergV sind garantierte variable Vergütungen nur im Ausnahmefall und längstens für ein Jahr und unter Einhaltung der verordnungsrechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV zulässig.

In den Geschäftsjahren 2016 und 2017 wurden im Rahmen dieser Regelung jeweils mit einer einstelligen Anzahl neu eingetretener MitarbeiterInnen (unter Beachtung der regulatorischen Vorgaben für in Folge des Arbeitgeberwechsels entfallene variable Vergütungen des vorherigen Arbeitgebers, für die Zahlung garantierter variabler Vergütung für das erste Jahr des Anstellungsverhältnisses sowie Antritts- bzw. Sign-on Prämien) entsprechende Vereinbarungen getroffen.

2.4.6 Prämien

Zur unterjährigen Honorierung besonderer Leistungen der MitarbeiterInnen im Tarif und Außer-tarif können die MitarbeiterInnen eine Geld- oder Sachprämie gemäß der „Dienstvereinbarung zur Vergabe von Prämien“ erhalten. Der Vorstand hat hierzu in den Jahren 2016 und 2017 jeweils Prämienbudgets zur Verfügung gestellt, deren Höhe weniger als 10% der Richtwerte für den Jahresbonus) betrug. Bei der Festsetzung des Prämienbudgets für das relevante Geschäftsjahr wird die Einhaltung der verordnungsrechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV geprüft.

2.4.7 Benefits / Nebenleistungen

Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, welche die BayernLB ihren Beschäftigten zum größten Teil freiwillig anbietet. Zu nennen sind hier insbesondere die betriebliche Altersversorgung und die Zurverfügungstellung von Dienst- und Firmenfahrzeugen, die neben einer dienstlichen Nutzung auch für private Zwecke genutzt werden können.

Außerdem erhalten alle unbefristet tätigen Mitarbeiter eine Versorgungszusage für die betriebliche Altersversorgung gemäß bankeigener beitragsorientierter Versorgungsordnungen sowie eine über den Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) abgeschlossene weitere betriebliche Altersversorgung, an welcher die BayernLB (anteilig) Beiträge übernimmt. Bei der BayernLB besteht daneben für Eintritte in die BayernLB vor dem 31.12.2001 teilweise noch eine beamtenähnliche Versorgung als leistungsorientierte Direktzusage.

2.5 Das Vergütungssystem für den Vorstand

Das „Erfolgsabhängige Vergütungssystem für den Vorstand der BayernLB“ richtet sich an der Geschäfts- und Risikostrategie des BayernLB-Konzerns aus, unterstützt das Erreichen der strategischen Ziele und trägt dem Gedanken der Nachhaltigkeit Rechnung. Das Vergütungssystem berücksichtigt insbesondere auch die Risk Taker-Eigenschaft des Vorstandes im Sinne der InstitutsVergV.

Die Höhe der möglichen erfolgsabhängigen Vergütung ist gemessen am Marktvergleich und auch als absoluter Betrag aufgrund externer Vorgaben im Rahmen des EU-Beihilfeverfahrens, die bis Mitte 2017 gelten, nicht substanzieller Bestandteil der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Die erfolgsabhängige Vergütung kann 0% bis 100% des jeweiligen Zielwerts betragen.

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich zu 40% aus einem „Short Term Incentive“ und zu 60% aus einem „Long Term Incentive“ zusammen. Sowohl der „Short Term Incentive“ als auch der „Long Term Incentive“ setzen sich zu 70% aus einem wirtschaftlichen Baustein und zu 30% aus einem qualitativen Baustein zusammen.

Die Hälfte des Ausgangswerts des „Short Term Incentive“ („Sofortanteil“) wird nach der Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt.

Die andere Hälfte des Ausgangswerts des „Short Term Incentive“ („Short Term Deferral“) wird in einem Non-Cash Vergütungsinstrument gestellt und erst nach Ablauf einer Sperrfrist von 1 Jahr an die Vorstände ausgezahlt.

Während der Sperrfrist unterliegt das Non-Cash Vergütungsinstrument Kursschwankungen. Der Kurs des Non-Cash Vergütungsinstruments wird dabei nach einem Kennzahlenansatz bemessen, der den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegelt. Dies erfolgt konkret über die Entwicklung des IFRS-Eigenkapitals des BayernLB-Konzerns während der Sperrfrist.

Die Auszahlung des „Long Term Incentive“ erfolgt in vier Tranchen zu je einem Viertel des Ausgangswerts des „Long Term Incentive“ wie folgt:

In den vier auf die Ermittlung des Ausgangswerts des „Long Term Incentive“ folgenden Jahren entscheidet der Aufsichtsrat, ob die Nachhaltigkeitsvoraussetzungen für die jeweilige Tranche des „Long Term Incentive“ vorliegen. Wenn und soweit der Aufsichtsrat die Erfüllung der Nachhaltigkeitsvoraussetzungen bejaht, wird die Hälfte der jeweiligen Tranche des „Long Term Incentive“ nach der Beschlussfassung ausgezahlt. Die andere Hälfte der jeweiligen Tranche des „Long Term Incentive“ („Long Term Deferral“) wird in Non-Cash Vergütungsinstrumenten gestellt und nach Ablauf der Sperrfrist von 1 Jahr an den Vorstand ausgezahlt (vgl. „Short Term Deferral“).

Der Anspruch auf einen zurückbehaltenen Teil der erfolgsabhängigen Vergütung (Long Term Incentive) entsteht, wenn und soweit sich im Zeitpunkt der Aufsichtsratsentscheidung

- der Erfolg des BayernLB-Konzerns,
- der Erfolg des Vorstandsressorts (Organisationseinheitsebene) und
- der qualitative Erfolg (qualitativ-kollektive und qualitativ-individuelle Ziele)

als nachhaltig erwiesen hat.

Die Zahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt, dass der Aufsichtsrat gemäß §§ 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG, 7 InstitutsVergV ein Bonusbudget beschließt. Bei der Festsetzung des Bonusbudgets sind danach insbesondere die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der BayernLB und die Ertragslage zu berücksichtigen. Ferner muss eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung inklusive der Anforderungen an Kapitalpuffer sichergestellt sein.

Das System der Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung sieht keine Regelung zu einem Freibetrag oder einer Freigrenze vor.

2.6 Ausblick

Am 04. August 2017 ist die auf Basis der EBA Guidelines "on Sound Remuneration Policies and Disclosures" novellierte InstitutsVergV in Kraft getreten.

Die BayernLB hat die bestehenden Vergütungssysteme auf Vereinbarkeit mit den neuen aufsichtsrechtlichen Anforderungen geprüft. Sofern dies ohne Auslegungshilfe möglich war, wurden die daraus abgeleiteten Maßnahmen im Berichtsjahr umgesetzt. Wo dies noch nicht möglich war, wie z.B. bei den besonderen Regelungen für Risk Taker oder zum Mitarbeitergespräch wurden mit dem Gesamtpersonalrat bis zum 31.12.2018 befristete Übergangsdienstvereinbarungen geschlossen.

Nach der Veröffentlichung der Auslegungshilfe Mitte Februar 2018 liegt der Fokus im Jahr 2018 auf der Umsetzung aller weiteren neuen Vorgaben durch die InstitutsVergV. Aufgrund bestehender Mitbestimmungsrechte ist hierfür vielfach die Zustimmung des Gesamtpersonalrats der BayernLB notwendig bzw. im Falle einer einzelvertraglichen Umsetzung bei Beschäftigten, die nicht der Mitbestimmung unterliegen, die Zustimmung der betroffenen Beschäftigten.

3 Vergütungspolitik für die DKB AG

3.1 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.

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 Entstehungs- oder Zurechnungsprinzip 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.

3.2 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 Unternehmenskonzeptes. 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.

3.3 Vergütungs-Governancestruktur

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

3.3.1 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 2017 vier mal.

3.3.2 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 gem. § 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.

3.4 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 gegebenen Kriterien, wurden insgesamt 151 Risk Taker (Stand: 01. 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 Kapitel „Offenlegung von Vergütungsdaten“ daher unberücksichtigt.

3.4.1 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.

3.4.2 Außertariflich vergütete Mitarbeiter

3.4.2.1 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.

3.4.2.2 System der variablen Vergütung

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

- 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.

3.4.2.2.1 Erfolgsabhängige Tantieme

Die Zahlung der variablen Vergütung in Form einer erfolgsabhängigen Tantieme wird 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 der verordnungsrechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV hat die DKB AG jährlich einen Gesamtbetrag 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 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 Kennzif-

fern, 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.

3.4.2.2.2 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.

3.4.2.3 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.

3.4.3 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 welcher die DKB AG anteilig Beiträge übernimmt.

3.5 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 Gesamtbonuspools 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 rätierlich 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 2. 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.

3.6 Ausblick

Die Aktualisierung der EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures haben zu einer Novellierung der InstitutsVergV per 04. August 2017 geführt (IVV 3.0). Die Veröffentlichung der für die vollständige Umsetzung der neuen verordnungsrechtlichen Vorgaben erforderlichen Auslegungshilfe stand zum Abschluss des Berichtsjahrs 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 2016 für den BayernLB-Konzern

Die Offenlegung von Vergütungsdaten erfolgt gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR. Dies umfasst die quantitativen Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker der BayernLB Bank per Stichtag 31.12.2016 aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen sowie nach Geschäftsleitung und weiteren Risk Takern

Vergütung und Abfindungen an Risk Taker im Geschäftsjahr 2016 (RT zum Stichtag 31.12.2016) (Betragsangaben in Mio. EUR)	Corporates & Mittelstand & Financial Institutions											DKB inkl. Geschäftsleiter
	Gesamt	Geschäftsleiter	Immobilien & Sparkassen/Verbund	Markets	Corporate Center	Operating Office	Risk Office	Restructuring Office	Financial Office	Sonstige*		
Gesamtvergütung	70,05	4,31	5,98	16,54	6,16	2,53	2,18	6,08	2,92	***	***	22,59
Anzahl Begünstigte für Gesamtvergütung (nach FTE)	368,86	6,00	29,80	94,80	27,00	10,90	6,0	34,70	12,40	***	***	144,26
davon:												
Fixe Vergütung*	56,40	3,76	4,91	12,96	4,93	1,85	1,59	4,85	2,46	***	***	18,56
Variable Vergütung – gesamt	13,64	0,55	1,07	3,58	1,23	0,67	0,59	1,24	0,46	***	***	4,03
Anzahl Begünstigte für variable Vergütung – Gesamt	362,60	6,00	29,80	93,80	26,00	10,90	6,00	34,70	12,40	***	***	140,00
Variable Vergütung in 2016 ausbezahlt												
davon Prämien für besondere Leistungen	0,43	–	0,06	0,14	0,05	0,02	***	0,05	0,04	***	***	0,05
Anzahl Begünstigte Prämien	94,40	–	12,00	23,50	15,00	5,90	***	13,40	5,60	***	***	16,00
davon Jahresbonus	8,46	0,11	0,57	2,09	0,55	0,27	0,11	0,81	0,30	***	***	3,58
Anzahl Begünstigte Jahresbonus	362,60	6,00	29,80	93,80	26,00	10,90	6,00	34,70	12,40	***	***	140,00
davon Provisionen	0,00	–	–	–	–	–	–	–	–	***	***	0,00
Anzahl Begünstigte Provisionen	11,00	–	–	–	–	–	–	–	–	***	***	11,00
Ausgezahlt für vorangegangene Geschäftsjahre (Deferralzahlung)	1,46	0,06	0,07	0,17	0,12	0,02	–	0,08	0,02	***	***	0,92
Variable Vergütung in 2016 zurückbehalten												
davon Prämien für besondere Leistungen	0,13	–	***	***	0,04	***	***	***	***	***	***	
Anzahl Begünstigte	10,90	–	***	***	3,00	***	***	***	***	***	***	
davon Jahresbonus**	4,61	0,44	0,43	1,30	0,60	0,37	0,44	0,37	***	***	***	0,39
Anzahl Begünstigte Jahresbonus	66,70	6,00	6,00	19,70	8,00	5,00	5,00	5,00	***	***	***	8,00
davon Provisionen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	***	***	–
Anzahl Begünstigte Provisionen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	***	***	–
Gesamtbetrag zum Ende des Jahres 2016 zurückbehaltener variabler Vergütung Vorjahre	5,06	0,09	0,52	1,23	0,76	0,30	0,25	0,49	0,11	***	***	1,17
Kürzungsbeträge (Malusse)	0,02	–	–	–	–	–	–	–	–	***	***	0,02
Zuführung zu Altersversorgungssystemen, die nicht auf bankweit geltender Regelung beruhen	3,74	1,87	***	***	***	***	***	***	***	***	***	1,85
Anzahl Begünstigte	12,00	6,00	***	***	***	***	***	***	***	***	***	5,00
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses	0,07	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Anzahl Begünstigte	3,00	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Vertragliche Abfindungen	1,22	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Anzahl Begünstigte	5,40	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Höchste individuelle Abfindung	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	***

* Fixe Vergütung inklusive Abfindungen

** Deferral aus Sign On/Entgangene VorAG Zahlungen inkludiert

*** Aus Gründen des Datenschutzes (weniger als 3 begünstigte Personen) erfolgt der Ausweis lediglich in der Spalte „Gesamt“, soweit datenschutzrechtlich zulässig.

**** Zusammenfassung von Corporate Center, Operating Office und Financial Office

Offenlegung von Vergütungsdaten 2017 für den BayernLB-Konzern

Die Offenlegung von Vergütungsdaten erfolgt gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR. Dies umfasst die quantitativen Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker der BayernLB Bank per Stichtag 31.12.2017 aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen sowie nach Geschäftsleitung und weiteren Risk Takern

RiskTaker	Geschäftsbereiche ³³								
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrangs nach § 25d KWG ³²	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Investment Banking ³⁴	Retail Banking ³⁵	Asset Management ³⁶	Unternehmensfunktionen ³⁷	Unabhängige Kontrollfunktionen ³⁸	Sonstige Geschäftsbereiche	DKB inkl. Geschäftsleiter
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	11	6	60	57	23	12	55		141
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	11	6,0	57,7	56,5	22,3	12,0	53,0		138,9
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)			2,0	12,0	1,0	10,0	6,0		93,5
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr N	778.125,00	6.302.831,18	9.251.842,18	11.429.750,13	4.077.005,21	3.030.315,80	8.755.402,93		20.783.897,38
davon fix in:									
Barmitteln	778.125,00	3.731.692,58	7.857.476,40	10.041.621,27	3.661.990,62	2.718.077,05	7.200.677,14		16.955.499,87
Sachleistungen			–	310,44	–	–	–		
Zuführung zur Altersversorgung		2.571.138,60	1.394.365,78	1.387.818,42	407.168,10	312.238,75	1.554.725,78		3.406.419,03
geldwerten Vorteilen			–	–	7.846,49	–	–		421.978,48
Instrumenten des harten Kernkapitals/Ergänzungskapitals/sonstigen Instrumenten									
Gesamte variable Vergütung für das Jahr N		550.000,00	2.653.611,00	3.667.060,30	1.428.553,62	913.051,40	2.489.026,93		3.131.384,32
davon variabel in:									
Barmitteln		110.000,00	1.790.255,10	1.456.482,03	614.121,09	274.442,60	1.959.494,32		2.733.884,32
Sachleistungen									
Zuführung zur Altersversorgung									
geldwerten Vorteilen									
Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV		110.000,00							397.500,00
Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV									
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr N, die zurückbehalten wird		330.000,00	863.355,90	2.210.578,26	814.432,54	638.608,80	529.532,61		1.892.384,33
davon zurückbehaltene variabel:									
in Barmitteln		165.000,00	863.355,90	2.210.578,26	814.432,54	638.608,80	529.532,61		1.494.884,33
in Sachleistungen									
in Zuführung zur Altersversorgung									
in geldwerten Vorteilen									
davon zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr N in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 Instituts-VergV		165.000,00							397.500,00

RiskTaker	Geschäftsbereiche ³³								
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrags nach § 25d KWG ³²	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Investment Banking ³⁴	Retail Banking ³⁵	Asset Management ³⁶	Unternehmensfunktionen ³⁷	Unabhängige Kontrollfunktionen ³⁸	Sonstige Geschäftsbereiche	DKB inkl. Geschäftsleiter
zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr N 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									
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres N noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde		534.540,00	502.364,34	1.097.412,60	503.825,30	615.734,40	394.270,22		2.953.825,27
davon im Jahr N erdient		212.370,00	305.354,25	542.715,27	277.492,65	312.771,60	153.857,47		1.077.627,69
wiederrum davon zur Auszahlung gekommen		212.370,00	305.354,25	542.715,27	277.492,65	312.771,60	153.857,47		992.188,00
davon im Jahr N noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres N weiterhin zurückbehalten		322.170,00	197.010,09	554.697,34	226.332,64	302.962,80	240.412,75		1.876.197,58
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr N auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde									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)			1/1	–	0	0	0		0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV			15.000,00	–	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 N gewährten Abfindungen			138.300,00	–	–	–	198.925,77		117.500,00
Anzahl der Begünstigten der im Jahr N gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)			1/1				1/1		1/1
Höchste im Jahr N an eine Einzelperson gewährte Abfindung			138.300,00				198.925,77		117.500,00
Gesamtbetrag der im Jahr N gezahlten Abfindungen			138.300,00	–	–	–	198.925,77		117.500,00
Anzahl der Begünstigten der im Jahr N gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)			1/1				1/1		1/1

alle Mitarbeiter									
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG ³²		Geschäftsbereiche ³³						
	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG		Investment Banking ³⁴	Retail Banking ³⁵	Asset Management ³⁶	Unternehmensfunktionen ³⁷	Unabhängige Kontrollfunktionen ³⁸	Sonstige Geschäftsbereiche	DKB inkl. Geschäftsleiter
Mitglieder (nach Köpfen)	11	6	198	913	48	1.453	471	125	3.074
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres N	11	6,0	184,7	822,2	46,0	1.306,6	426,0	123,3	2.823,0
Gesamte Vergütung für das Jahr N (in EUR)	778.125,00	6.852.831,18	31.365.733,54	109.561.694,34	8.597.979,68	137.242.722,21	52.395.909,89	7.255.396,02	176.877.997,29
davon gesamte:									
fixe Vergütung (in EUR)	778.125,00	6.302.831,18	24.214.240,26	88.989.642,09	6.617.797,25	117.946.302,47	43.733.205,46	5.943.185,68	167.363.853,30
variable Vergütung (in EUR)	–	550.000,00	7.151.493,28	20.572.052,24	1.980.182,43	19.296.419,74	8.662.704,43	1.312.210,35	9.514.143,99
In der fixen Vergütung der Mitarbeiter sind die Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung enthalten, diese betragen:	–	2.571.138,60	3.450.034,22	13.667.478,60	760.546,76	11.909.436,89	5.785.927,00	2.455.529,90	10.380.214,55

³² In Instituten, die nicht bedeutend gemäß § 17 InstitutsVergV sind, können die Angaben für die Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans mit den Angaben zu den Mitgliedern der Geschäftsleitung zusammengefasst werden.

³³ Die Wahl der Geschäftsbereiche ist auf das jeweilige Institut anzupassen, d.h. entweder entfällt ein Teil der hier genannten Geschäftsbereiche bzw. müssen andere dazukommen (wie z.B. Geschäftsbereich „weltweite Niederlassungen“ / „Regionales Management“).

³⁴ Der Geschäftsbereich „Investment Banking“ einschließlich „Corporate Finance Advice Services“, Private Equity, „Capital Markets“ und Handel.

³⁵ Der Geschäftsbereich „Retail Banking“ einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).

³⁶ Der Geschäftsbereich „Asset Management“ einschließlich des Portfoliomanagements, UCITS-Managements und anderer Formen der Vermögensverwaltung.

³⁷ Der Geschäftsbereich „Unternehmensfunktionen“ umfasst Funktionen wie Personal, IT, etc.

³⁸ Der Geschäftsbereich „Unabhängige Kontrollfunktionen“ umfasst die Interne Revision, die Compliance Funktion und das Risikocontrolling.

Bayerische Landesbank
Brienner Straße 18
80333 München
www.bayernlb.de

