

Vergütungsbericht 2018 für den BayernLB-Konzern

Offenlegung gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung

Inhalt

The background of the page is composed of several geometric shapes. A large, light blue triangle occupies the bottom-left and bottom-right portions of the page. A smaller, dark blue triangle is located in the top-right corner. The remaining area is white.

1

Teil 1: Vergütungsbericht 2018 für den BayernLB-Konzern	4
--	----------

2

Teil 2: Vergütungsbericht für die BayernLB Bank	6
2.1 Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung	6
2.2 Struktur der Vergütungs-Governance	8
2.3 Die Vergütungssysteme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb des Vorstands	9
2.4 Das Vergütungssystem für den Vorstand	18
2.5 Ausblick	19

3

Teil 3: Vergütungspolitik für die DKB AG	20
3.1 Einleitung	20
3.2 Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung	20
3.3 Vergütungs-Governance-Struktur	21
3.4 Die Vergütungssysteme für Mitarbeiter der DKB AG	23
3.5 Das Vergütungssystem für den Vorstand	27

4

Offenlegung von Vergütungsdaten 2018 für den BayernLB-Konzern	29
--	-----------

1 Vergütungsbericht 2018 für den BayernLB-Konzern

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil (Risk Taker) der einbezogenen Institute BayernLB („BayernLB Bank“), DKB AG oder der Gruppe hat, sowie das Vergütungssystem der jeweiligen Vorstände zusammen.

Die quantitativen Angaben für das Geschäftsjahr 2018 werden nach dem Entstehungs- oder Zurechnungsprinzip für die BayernLB Bank und die DKB AG offengelegt, d. h., es werden diejenigen Vergütungsbestandteile dargestellt, die für das Geschäftsjahr 2018 gezahlt wurden. Die Angaben entsprechen dem Vergütungsbegriff nach § 2 Abs. 1 InstitutsVergV und enthalten insbesondere auch Leistungen zur Altersvorsorge.

Die konzernweite Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben der InstitutsVergV (§ 27) erfolgt über die Einhaltung der Vergütungsstrategie und –leitlinie (Bank/Gruppe), die für die der BayernLB Bank gemäß § 10a KWG nachgeordneten konsolidierten Instituten gelten, die keiner anderweitigen vergütungsregulatorischen Regulierung unterliegen. Im Jahr 2018 unterlag von den nachgeordneten Unternehmen nur die DKB AG dem Anwendungsbereich der Vergütungsstrategie und –leitlinie (Bank/Gruppe).

Der Vergütungsbericht des BayernLB-Konzerns wird auf der Homepage der BayernLB veröffentlicht. Aufgrund ihrer Bilanzsumme ist die DKB AG zugleich auch selbst 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.

Vor dem Hintergrund der regulatorischen Anforderungen an die vergütungsspezifische Gruppensteuerung (IVV und KWG) werden von der BayernLB als übergeordnetes Unternehmen gruppenweite Grundsätze für eine konsistente Ausgestaltung der Vergütungssysteme festgelegt. Diese Grundsätze fließen in die Festlegung einer verbindlichen gruppenweiten Vergütungsstrategie und –leitlinie der BayernLB (Bank/Gruppe) ein. Innerhalb dieses gemeinsamen Rahmens orientieren sich die Vergütungssysteme der einbezogenen Unternehmen – abgeleitet aus der konzernweiten Geschäfts- und Risikostrategie – an der jeweiligen institutsspezifischen Geschäfts- und Risikostrategie.

Die Vergütungsstrategie wird jährlich im Rahmen des Strategieprozesses der BayernLB und ggf. anlassbezogen überprüft und – soweit erforderlich – angepasst und in den einbezogenen Instituten veröffentlicht. Die unterschiedlichen Geschäftsmodelle von BayernLB und DKB AG spiegeln sich in den jeweiligen Vergütungssystemen wider und bilden die spezifischen Anforderungen in den Vergütungssystemen ab.

Die BayernLB hat als Wholesale-Bank in den Segmenten „Corporates & Mittelstand“ und „Immobilien & Sparkassen/Verbund“ große Unternehmen, den gehobenen Mittelstand und die Sparkassen bzw. die öffentliche Hand als Kunden im Fokus. Mit dem Segment „Financial Markets“ stehen darüber hinaus Kapitalmarkt-/Treasuryprodukte für alle Kunden zur Verfügung. Zudem werden in dem Segment auch Finanzinstitutionen betreut. In allen Kundengruppen werden deutsche Kunden in ausgewählten Auslandsmärkten begleitet.

Soweit die DKB AG als Direktbank tätig wird, liegt der Fokus auf dem Aufbau hausbankähnlicher Kundenbeziehungen mit internet- und kreditkartenaaffinen Privatkunden inklusive der Zweitmarke SKG BANK als Kompetenzzentrum für Ratenkredite. Ergänzend dazu werden Individualkunden mit retail-ähnlichem Charakter (Statuskunden und Freiberufler) betreut. Soweit die DKB im Firmenkundengeschäft sowie im Geschäft mit der öffentlichen Hand tätig ist, liegt der Fokus der DKB AG auf ausgewählten Zielbranchen insbesondere in der Daseinsvorsorge, Infrastruktur und erneuerbaren Energie innerhalb von Deutschland. Die DKB AG ist deutschlandweit an 20 Standorten präsent.

BayernLB und DKB AG stehen dabei auf unterschiedlichen Märkten mit jeweils anderen Instituten im Wettbewerb um Kunden und zunehmend auch um Arbeitskräfte.

Basierend auf den institutsspezifischen Geschäftsmodellen von BayernLB und DKB AG ergeben sich Unterschiede in den Vergütungssystemen, insbesondere in der Struktur der Beschäftigten (Verhältnis AT-Beschäftigte zu tariflich Beschäftigten), der Vergütungsstruktur und damit auch im Umfang der variablen Vergütung. Das Geschäftsmodell der BayernLB weist zudem einen deutlichen Auslands- und Kapitalmarktbezug auf.

Um ein kohärentes Vorgehen in der Umsetzung und der Anwendung von vergütungsregulatorischer Anforderungen in der Gruppe zu gewährleisten, finden über die Vergütungsstrategie und -leitlinie hinaus innerhalb der vergütungsregulatorischen Gruppe regelmäßige Abstimmungen statt:

Elemente der Zusammenarbeit in der Gruppe



Derzeit fallen folgende Konzern-Unternehmen in den Anwendungsbereich des § 27 Abs. 3 IVV.

- DKB AG

2 Vergütungspolitik für die BayernLB Bank

Die BayernLB Bank (im Folgenden „BayernLB“) zählt gemäß § 17 Abs. 1 und 2 InstitutsVergV zu den bedeutenden Instituten. Damit hat die BayernLB neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Bedingungen der §§ 17 ff. InstitutsVergV zu berücksichtigen.

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. Auch nach Abschluss des EU-Beihilfeverfahrens am 1. Juli 2017 hat sich die strategische Ausrichtung der BayernLB im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht grundlegend verändert. Die vom Vorstand und vom Aufsichtsrat gebilligte Post-EU-Strategie umfasste keine grundlegende Änderung der geschäfts- und risikostrategischen Ausrichtung der BayernLB.

Die Stoßrichtungen des Vergütungssystems lagen daher auch im Jahr 2018 auf einer marktorientierten Entlohnung und angemessener betrieblicher Altersversorgung, der Stärkung der Leistungsorientierung, der Mitarbeitermotivation und der Mitarbeitergewinnung und -bindung sowie einer angemessenen Beteiligung am Unternehmenserfolg. Im Fokus standen weiter eine rechtssichere Umsetzung der regulatorischen Anforderungen und Maßnahmen zur Stärkung des Vertriebs sowie die Einhaltung der Kostenziele.

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

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

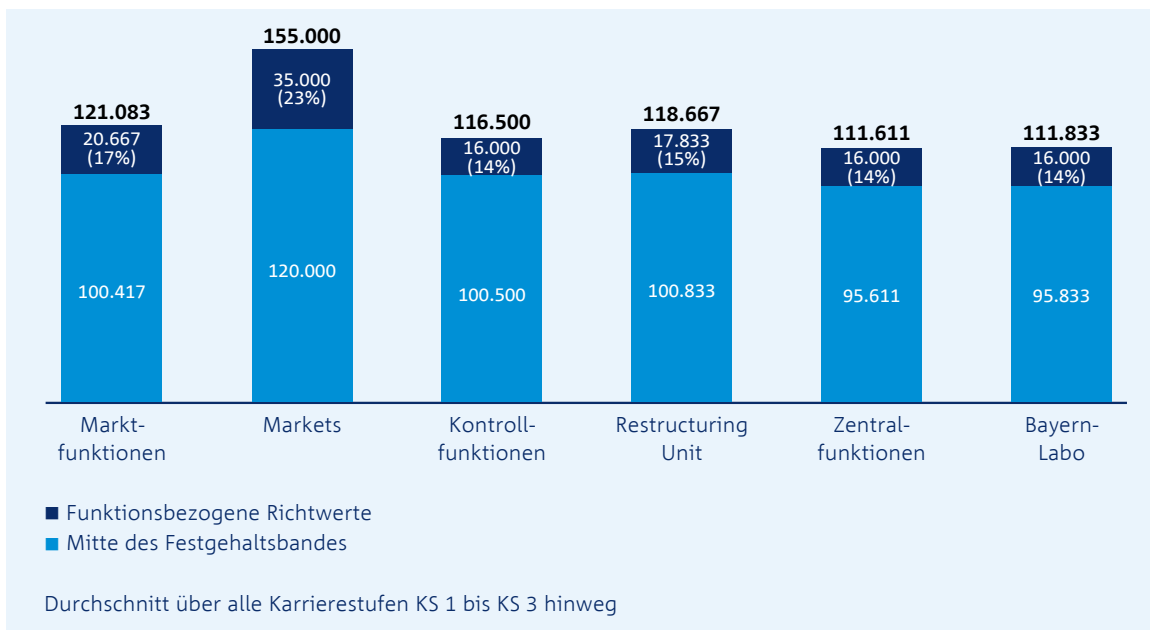
- Der Schwerpunkt der Gesamtvergütung liegt über alle Beschäftigtengruppen hinweg auf dem Jahresfestgehalt, welches durch variable Vergütungskomponenten sowie gehaltsrelevante Nebenleistungen wie insbesondere die betriebliche Altersvorsorge ergänzt wird.
- Im Berichtszeitraum besteht für die BayernLB 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, sodass keine unerwünschten Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßig hohen Risiken bestehen. Der Schwerpunkt liegt auf der fixen Vergütung.
- 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Orga-

nisationseinheiten maßgeblich nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt. Somit besteht keine Gefahr eines Interessenkonflikts.

- Etwaige Abfindungszahlungen basieren auf institutsweiten Grundsätzen, wobei etwaige negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten der Beschäftigten nicht belohnt werden. Garantierte Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit werden nicht zugesagt.

Die nachfolgende Übersicht zeigt das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen (ohne etwaige Abfindungsleistungen und Leistungen zur Altersvorsorge) für das Geschäftsjahr 2018 (Zurechnungsprinzip).

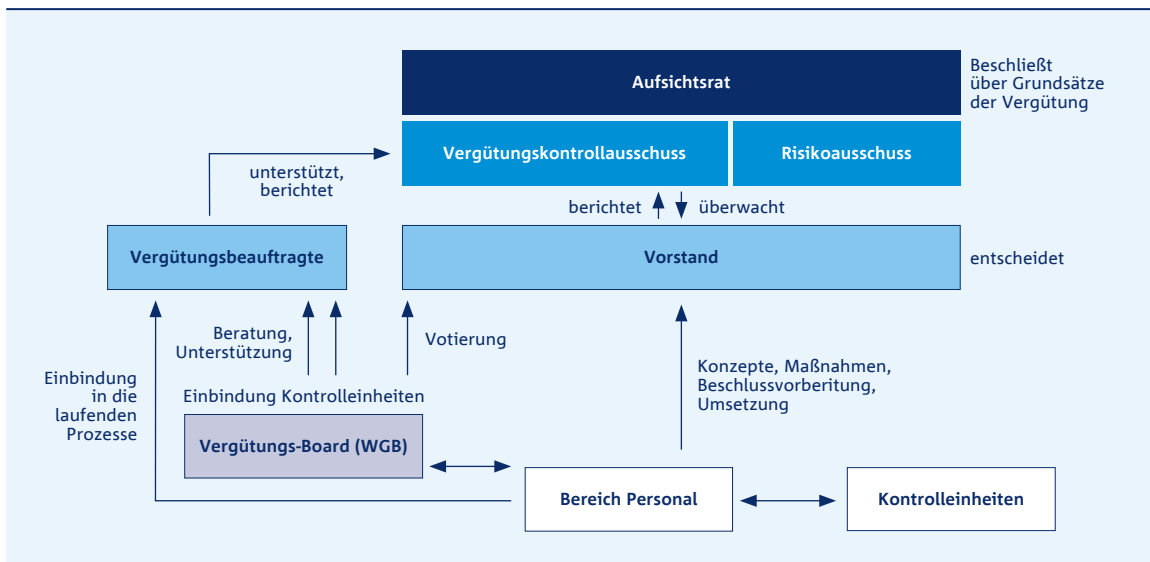
Verhältnis von klassischem "Jahresbonus" (Richtwerte) zum Jahresfestgehalt (rechnerische Mitte der Festgehaltsbänder)



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 Vergütungs-Governance

Die nachfolgende Übersicht zeigt illustrativ das Zusammenspiel der Beteiligten innerhalb der Vergütungs-Governance:



Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben legt der Aufsichtsrat der BayernLB die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, während der Vorstand für die Vergütungsangelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BayernLB verantwortlich ist.

Der Aufsichtsrat der BayernLB überwacht und legt die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. mit Unterstützung seines Vergütungskontrollausschusses (§ 15 Abs. 2 und 3 InstitutsVergV) fest. Der Ausschuss setzte sich in seinen sechs Sitzungen im Jahr 2018 u. a. mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere vor dem Hintergrund der Umsetzung der Anforderungen aus der novellierten Institutsvergütungsverordnung auseinander, bewertete die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation des Instituts und der Gruppe und beriet das Konzept zur Bemessung und Verteilung des Gesamtbetrags für die variablen Vergütungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2018. Der Ausschuss wurde zudem über den Prozess der Identifizierung der Risk Taker und der Gruppen Risk Taker sowie über das Ergebnis der Nachhaltigkeitsprüfung informiert. Im Fokus der Arbeit stand weiterhin die Einführung eines neuen Vergütungssystems für den Vorstand. Dieses wurde rückwirkend zum 01. Januar 2018 in Kraft gesetzt.

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, der zugleich auch Vorsitzender des Aufsichtsrats ist. 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). 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 und Mitarbeiter mit besonderem Fokus auf der variablen Vergütung. Zum anderen berät und unterstützt das Vergütungs-Board die Vergütungsbeauftragte themenbezogen bei der Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 und Mitarbeiter Rechnung getragen. Die Vergütungsbeauftragte ist ebenfalls Mitglied des Vergütungs-Boards.

Als Ausschuss des Vergütungs-Boards und mit einer personenidentischen Besetzung besteht für den Backtesting-Prozess eine sog. WorkingGroupBacktesting. Die WorkingGroupBacktesting hat im Berichtsjahr die Führungskräfte bei der Prüfung der Nachhaltigkeit des Erfolgs von Risk Takern unterstützt. Dabei hat sie eine Vorprüfung in Bezug auf bestimmte Kriterien bei der Überprüfung des Erfolgs der Organisationseinheit sowie des individuellen Erfolgs der Risk Taker vorgenommen. Die WorkingGroupBacktesting kam im Berichtsjahr zu einer Sitzung zusammen.

Die Arbeit der Gremien ist durch schriftliche Sitzungsprotokolle dokumentiert. Die dargestellte Vergütungs-Governance ist zudem in den Organisationsrichtlinien gemäß § 11 IVV der BayernLB schriftlich niedergelegt.

2.3 Die Vergütungssysteme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb des Vorstands

Die Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weisen keine erhöhte Komplexität auf. Die BayernLB verfügt über weitgehend einheitliche Vergütungssysteme für das In- und Ausland sowie Risk Taker und Nicht-Risk Taker. Die Gesamtvergütung der Risk Taker setzte sich – wie bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – aus einem Jahresfestgehalt sowie einem Jahresbonus, Nebenleistungen (so genannte „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 zusätzlich die besonderen internen Vorgaben (Leitfaden Mitarbeitergespräch, Dienstvereinbarung variable Vergütung Risk Taker und individual-vertragliche Regelungen).

Bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist wie folgt zu unterscheiden:

- Vergütung der Tarifmitarbeiter,
- Vergütung der außertariflich bezahlten Mitarbeiter (AT-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sowohl auf der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgeordneten Ebene sowie den AT-Beschäftigten unterhalb der zweiten Ebene,
- Besondere Auszahlungsbedingungen variable Vergütung für Risk Taker.

2.3.1 Tarifbeschäftigte

Die Tarifbeschäftigten 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, die institutsweit in einer eigenen Dienstvereinbarung zwischen BayernLB und Gesamtpersonalrat geregelt sind. Diese werden teils aufgrund des Tarifvertrags, teils auf freiwilliger Basis gewährt. Sie werden ermessensunabhängig gewährt und sind an institutsweite einheitliche Voraussetzungen geknüpft.

Zusätzlich zu den zwölf Monatsgehältern und der tariflichen Sonderzahlung gemäß § 10 Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken haben Tarifbeschäftigte die Möglichkeit, eine variable Vergütung in Form eines Jahresbonus (Richtwert ist die tarifliche Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehaltes) zu erhalten. Grundlage hierfür bildet ebenfalls eine Dienstvereinbarung.

Demnach besteht ein Anspruch der Tarifbeschäftigten auf den Jahresbonus, sofern der Vorstand ein Budget für eine variable Vergütung zur Verfügung stellt, die aufgaben- und verhaltensbezogenen Ziele wenigstens mit Einschränkungen erfüllt sind und die Tarifbeschäftigten kein grobes Fehlverhalten gezeigt haben. 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 Prozent des Richtwertes betragen (vgl. im Einzelnen zur Bonusbudgetableitung und zu den Bewertungsstufen im Mitarbeitergespräch Nr. 2.4.3).

Darüber hinaus haben die Tarifbeschäftigte die Möglichkeit, eine Prämie zu erhalten (vgl. hierzu im Einzelnen Nr. 2.4.8).

2.3.2 Jahresfestgehalt für außertariflich vergütete Beschäftigte (AT-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

Das Jahresfestgehalt der AT-Mitarbeiterinnen und -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 (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 unterhalb der

zweiten Ebene 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 und Mitarbeiter der zweiten Führungsebene (diese stehen über der höchsten Karrierestufe 3) gibt es ein einheitliches Gehaltsband.

Die Festgehaltsbänder werden regelmäßig unter Heranziehung von Marktvergleichen mit Unterstützung des externen Vergütungsberaters WillisTowersWatson validiert und erforderlichenfalls an die Marktentwicklung angepasst. Dies stellt u. a. die Marktkonformität der individuellen Festgehälter sicher.

Der externe Vergütungsberater hat auch die Marktkonformität der Festgehaltsbänder im Zuge der Marktvalidierung für das Geschäftsjahr 2018 bestätigt. Die Ergebnisse der Marktvalidierung bildeten die Basis für eine Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung, in der die Gehaltsbänder für das Jahr 2018 festgelegt wurden.

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

Neben der Marktvalidierung der Systematik werden auch die individuellen Festgehälter von AT-Beschäftigten einer turnusmäßigen Überprüfung unterzogen. Die Basis hierfür bildet für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb der zweiten Ebene eine mit dem Gesamtpersonalrat geschlossene Dienstvereinbarung über die Gehaltsmaßnahmen für außertariflich Beschäftigte. Die Dienstvereinbarung sah für das Geschäftsjahr 2018 vor, dass das vom Vorstand für AT-Gehaltsmaßnahmen bereitgestellte Budget zur Hälfte für eine allgemeine Komponente für die AT-Beschäftigten ohne eine einzelvertragliche Zusage der Übertragung des Tarifiergebnisse verwendet wird. AT-Mitarbeiter mit einem Jahresfestgehalt bis zu 85.000 EUR erhielten eine Anpassung um 2,2 Prozent, AT-Mitarbeiter ab einem Jahresfestgehalt von 85.000 EUR eine Anpassung des Jahresfestgehalts mit einem Festbetrag in Höhe von 1.870,- EUR (=2,2 Prozent von 85.000 EUR). Die andere Budgethälfte konnte für individuelle Gehaltserhöhungsmaßnahmen nach im Einzelnen in der Dienstvereinbarung festgelegten Kriterien verwendet werden.

Im Ausland wurden bei der Festlegung der Höhe der allgemeinen Komponente die Spezifikationen der einzelnen ausländischen Standorte berücksichtigt. Die Vergabe der individuellen Komponente erfolgte nach den gleichen Kriterien wie im Inland.

Für die Beschäftigten der zweiten Ebene und der General Manager in den ausländischen Niederlassungen wurde im Geschäftsjahr 2018 ebenfalls eine Marktvalidierung durchgeführt. Zudem wurde bei diesen Personengruppen im Zuge von Einzelbenchmarks Überprüfungen der Jahresfestgehälter unter Berücksichtigung des Gehaltsbandes für die zweite Ebene vorgenommen.

2.3.3 Variable Vergütung (Jahresbonus)

Zweck der variablen Vergütung in Form des Jahresbonus 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 das Budget für den Jahresbonus vom wirtschaftlichen Erfolg der BayernLB abhängt, stellt das Bonusbudget zugleich ein Element der Kostenflexibilität dar. Weiterhin erhält die Bank die Möglichkeit, umsichti-

ges Verhalten und die Sicherstellung einer nachhaltigen und soliden Entwicklung finanziell zu belohnen.

Das System der variablen Vergütung (Jahresbonus) für die AT-Beschäftigten unterhalb der zweiten Ebene ist in einer Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung geregelt und sah im Berichtsjahr noch eine reine Barvergütung vor, da die Ende 2018 mit dem Gesamtpersonalrat geschlossene Dienstvereinbarung „Variable Vergütung Risk Taker“ mit der Einführung von Instrumenten als Teil der variablen Vergütung für Risk Taker erst ab 1. Januar 2019 in Kraft trat. Für die zweite Ebene gelten individualvertragliche Regelungen, die sich eng an das System der variablen Vergütung für AT-Mitarbeiter unterhalb der zweiten Ebene anlehnen. Das Entstehen von signifikanten Abhängigkeiten von einer variablen Vergütung wird für die Beschäftigten durch die Sicherstellung eines marktformen Festgehalts mittels Marktvalidierungen vermieden.

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

Die Richtwerte für den Jahresbonus wurden analog der Vorjahre für das Berichtsjahr unter Berücksichtigung aktueller Marktdaten durch den externen Vergütungsberater WillisTowers-Watson validiert. Auf diese Weise wird ein angemessenes Verhältnis zwischen den Festgebältsbändern und den Richtwerten für die variable Vergütung sichergestellt. Die Ergebnisse der Marktvalidierung bildeten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb der zweiten Ebenen die Basis für eine Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung, in der Richtwerte für das Jahr 2018 mitbestimmt festgelegt wurden.

Für die variable Vergütung in den Auslandsniederlassungen gelten entsprechend der Systematik im Inland aus dem Markt abgeleitete Richtwerte, die mit Unterstützung des externen Vergütungsberater WillisTowersWatson turnusmäßig ebenfalls auf ihre Marktkonformität hin überprüft wurden.

Der Vorstand hat mit Zustimmung des Vergütungskontrollausschusses für die variable Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2018 ein Konzept zur Bemessung und Verteilung eines Gesamtbetrages der variablen Vergütungen (Jahresbonus) beschlossen, das im Wesentlichen mit den Regelungen der Vorjahre inhaltsgleich ist.

Das Konzept sieht bei der Bemessung und Verteilung des Gesamtbetrages für die variable Vergütung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Basis ist hier ein Plan-Ist Vergleich der Parameter Ergebnis vor Steuern, Bruttoerträge, Verwaltungsaufwand und Risikopositionen. Ergänzend werden die Steuerungskennzahlen Cost-Income-Ratio (CIR) und Return on Equity (RoE) zur Überprüfung der abgeleiteten Zielerreichung herangezogen. Daneben werden weitere qualitative Faktoren in die Entscheidung über die Höhe des Budgets für den Jahresbonus einbezogen.
- 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 des individuellen Jahresbonus 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 ein individueller Jahresbonus gewährt werden.

Die Bewertungsstufen mit den jeweiligen Bandbreiten für die Festlegung des Grads der Zielerreichung bei Tarif- und AT-Beschäftigten einschließlich der zweiten Ebene gliedern sich wie folgt:

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

Innerhalb dieser Bandbreiten für die variable Vergütung berücksichtigt die direkte Führungskraft auf Basis des dokumentierten Ergebnisses des Mitarbeitergesprächs die Leistung, das Verhalten und die außerfachlichen Kompetenzen von Tarifbeschäftigten. Soweit nicht ein sitten- oder grob pflichtwidriges Verhalten einer Tarifbeschäftigten oder eines Tarifbeschäftigten aus dem Geschäftsjahr bekannt ist, legt die am 31. Dezember 2018 zuständige unmittelbare Führungskraft einen persönlichen Prozentsatz innerhalb der Bandbreite fest.

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

2.3.4 Risk Taker Analyse der BayernLB (institutsbezogen)

Nach der InstitutsVergV müssen bedeutende Finanzinstitute anhand einer Risikoanalyse Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rats im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

Nach dem bei der BayernLB auf dieser Basis etablierten Prozess wurden auf Mitarbeiterebene per Stichtag 1. Januar 2018 298 Personen als Risk Taker identifiziert. Bei den definierten Risk Takern handelte es sich im Wesentlichen um AT-Beschäftigte. Es gab zudem auch einige wenige tarifbeschäftigte Risk Taker.

Die deutliche Veränderung gegenüber dem Vorjahr (208 Risk Taker) ist vor allem auf Veränderung bei den relevanten Schwellenwerten für Kredit- und Marktpreisrisiken zurückzuführen sowie auf Änderungen in der Berücksichtigung von Veränderungen in der Committee-/Board-Struktur der BayernLB-Bank.

2.3.5 Risk Taker-Analyse (gruppenbezogen)

Darüber hinaus hat die BayernLB auf Basis einer Risikoanalyse nach § 27 Abs. 2 InstitutsVergV für 2018 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 des DKB-Vorstands der Gesamterfolg der BayernLB-Gruppe stärker gewichtet wird als bei Risk Takern, die im Rahmen der institutsbezogenen Analyse als Risk Taker qualifiziert wurden.

2.3.6 Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung bei Risk Takern im Geschäftsjahr 2018

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 Freigrenze gem. § 18 Abs. 1 InstitutsVergV übersteigt.

Lag die im Geschäftsjahr 2018 festgesetzte variable Vergütung in Summe bei 50.000 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. Für die Ermittlung der Freigrenze wurde (letztmalig im Jahr 2018) das Zuflussprinzip zugrunde gelegt. Maßgeblich ist also die Summe der einem Risk Taker im Jahr 2018 gewährten variablen Vergütungen (ohne deferrals aus den Vorjahren). Ab 1. Januar 2019 gilt für die Ermittlung der Freigrenze nach § 18 Abs. 1 InstitutsVergV für das Jahr 2019 erstmalig das Zurechnungsprinzip, betrachtet werden dann variable Vergütung, die für das Jahr 2019 gewährt bzw. in Aussicht gestellt wurden.

Im Geschäftsjahr 2018 wurde bei 83 Risk Takern (ohne Vorstand) ein Teil der variablen Vergütung zurückbehalten. In 30 Fällen handelte es sich um Risk Taker der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Ebene. Bei den weiteren 53 Risk Takern handelt es sich um Beschäftigte unterhalb der zweiten Ebene.

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

- **Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene:**

Für Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene wurde mit dem Gesamtpersonalrat der BayernLB für das Jahr 2018 eine befristete „Dienstvereinbarung variablen Vergütung Risk Taker“ einschließlich eines „Leitfadens für die jährliche Nachhaltigkeitsprüfung“ abgeschlossen. Bei Überschreitung der Freigrenze im Jahr 2018 erfolgte eine sofortige Auszahlung von 30 Prozent der variablen Vergü-

tung und eine Streckung von 70 Prozent 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 der zweiten Ebene:**

Mit den Risk Takern der zweiten Ebene, die nicht unter den Geltungsbereich der mit dem Gesamtpersonalrat abgeschlossenen Dienstvereinbarung fallen, wurde die Streckung eines wesentlichen Teils der variablen Vergütung über den regulatorisch vorgegeben Zurückbehaltungszeitraum bei Überschreitung der Freigrenze und die Durchführung der jährlichen Nachhaltigkeitsprüfung auf Basis des Leitfadens jeweils individuell durch schriftliche Arbeitsvertragsergänzungen rechtsverbindlich vereinbart. Bei Überschreitung der Freigrenze erfolgte eine sofortige Auszahlung von 20 Prozent der variablen Vergütung und eine Streckung von 80 Prozent 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).

Im Leitfaden für die jährliche Nachhaltigkeitsprüfung wurde der Prozess der Nachhaltigkeitsprüfung als Voraussetzung für die Entscheidung über die Anspruchsentstehung und Auszahlung der deferrals konkretisiert. 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 Takers ab. Das jährliche deferral des im Rahmen des Backtestingprozesses geprüften Geschäftsjahres kann sich in definierten Fällen bis auf Null reduzieren.

Im Berichtsjahr wurde die Nachhaltigkeit des Gesamterfolgs der BayernLB bzw. der BayernLB-Gruppe vom Vorstand zusammen mit der Entscheidung über die Zurverfügungstellung eines Gesamtbudgets für eine variable Vergütung beurteilt. Die Nachhaltigkeit des Erfolgs der Organisationseinheit wurde nach Vorprüfung durch die Working Group Backtesting von der zuständigen Ressortleitung/dem zuständigen Vorstandsmitglied beurteilt. Die Nachhaltigkeit des individuellen Erfolgs des Risk Takers wurde ebenfalls nach Vorprüfung durch die Working Group Backtesting von der direkten Führungskraft des Risk Takers beurteilt.

2.3.7 Einführung der neuen regulatorischen Vorgaben für Risk Taker

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr 2018 die besonderen Regelungen für die Risk Taker der zweiten Ebene und unterhalb der zweiten Ebene aufgrund der Novellierung der InstitutsVergV grundlegend überarbeitet und an die neuen gesetzlichen Anforderungen angepasst. Das System berücksichtigt insbesondere die neuen Regelungen zur Gewährung, Zurückbehaltung und Auszahlung der variablen Vergütungen. Es werden u. a. Regelungen zu sog. Non Cash-Instrumenten („NCI“) als auch zum schweren Malus sowie zum Clawback eingeführt. Grundlegend neu gestaltet wurde entsprechend der Vorgaben aus der neuen Institutsvergütungsverordnung auch das Backtesting-Verfahren.

Die neuen Regelungen für Risk Taker wurden gestuft eingeführt:

- Bereits rückwirkend ab 1. Januar 2018 wurde für die Risk Taker der zweiten Ebene und der General Manager in den ausländischen Niederlassungen das NCI durch individualvertragliche Vereinbarungen eingeführt. Die Einführung des NCI resultiert aus der regulatorischen Vorgabe gemäß § 20 Abs. 5 InstitutsVergV, dass mindestens 50 Prozent der variablen Vergütung –zurückbehaltene und nicht zurückbehaltene Komponenten – in unbaren Gehaltsbestandteilen gewährt werden müssen. Das NCI Konzept folgt einem Kennzahlen-Modell. Dabei wird jeweils zu einem definierten Stichtag der Wert des NCI durch die Entwicklung der Kennzahl „IFRS-Eigenkapital“ unter Berücksichtigung eines Ziel/Ist-Abgleichs des Konzernergebnisses vor Steuern im Vergleich zum Basisjahr bestimmt. Weiterhin erfolgt eine „ergänzende Kursbemessung“ des NCI bei Überschreiten von Warn- bzw. Sanierungsschwellen nach dem Sanierungsplan der BayernLB. Eine NCI-Kursbemessung ist zum Halbjahr und zum Ende des Geschäftsjahres (Kalenderjahr) möglich. Die Gewährung der variablen Vergütung in Form des NCI erfolgt für Beschäftigten der zweiten Ebene (inkl. der General Manager in den ausländischen Niederlassungen) erstmalig im Jahr 2019 für den Jahresbonus 2018. Das bedeutet, dass der im Jahr 2018 gewährte Jahresbonus für die zweite Ebene für das Jahr 2017 noch nach den bisherigen Regelungen behandelt wurde. Im Jahr 2018 für Beschäftigte der zweiten Ebene gewährte Prämien wurden hingegen schon nach der neuen Systematik (inkl. NCI) gewährt ebenso wie der Jahresbonus für das Jahr 2018 (ausgezahlt im Jahr 2019)
- Die Regelungen zum schweren Malus und zum Clawback finden für alle Risk Taker im In- und Ausland erstmalig auf variable Vergütungen Anwendung, die für das Jahr 2019 gewährt wird. Dies gilt ebenso für das NCI für Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene und der General Manager in den ausländischen Niederlassungen.
- Die neuen Regelungen zum Backtesting fanden bereits in der abgelaufenen Backtesting-Runde Anwendung, die im zweiten Quartal 2019 durchgeführt wurde, für alle zurückbehaltenen variablen Vergütungsbestandteile Anwendung, die im Jahr 2018 zur Erdienung anstehen.
- Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb der zweiten Ebene erfolgte die Einführung aufgrund der Dienstvereinbarung variable Vergütung Risk Taker vom 6. Dezember 2018 mit Wirkung ab 1. Januar 2019.

2.3.8 Variable Vergütung (Prämien)

Zur unterjährigen Honorierung besonderer Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tarif und Außertarif können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Geld- oder Sachprämie gemäß der „Dienstvereinbarung zur Vergabe von Prämien“ erhalten. Der Vorstand hat hierzu auch für das Geschäftsjahr 2018 ein Prämienbudget zur Verfügung gestellt, dessen Höhe weniger als 10 Prozent der Summe der Richtwerte für den Jahresbonus betrug. Bei der Festsetzung des Prämienbudgets sowie vor der Auszahlung wurde jeweils die Einhaltung der verordnungsrechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV geprüft.

Auch Beschäftigte der zweiten Ebene haben im Berichtsjahr Prämien erhalten. Über die Vergabe hat der Vorstand entschieden.

Soweit es sich bei den Prämienbegünstigten um Risk Taker handelt, sind die Prämienzahlungen bei Überschreiten der Freigrenze entsprechend der Regularien aufgeschoben worden.

2.3.9 Halteprämien

Die BayernLB gewährt auf Basis der Festlegungen in der Vergütungsstrategie und –leitlinie (Bank/ Gruppe) in begründeten Einzelfällen an konkret abwanderungsgefährdete Mitarbeiter unterhalb des Vorstandes Halteprämien in Sinne des § 5 Abs. 7 IVV. Für die in diesen Fällen einzuhaltenden Regelungen gibt es eine entsprechende Dokumentation.

2.3.10 Auslandszulagen

Die BayernLB gewährt zudem Zulagen („Allowances“) an alle Beschäftigten, die im Rahmen von Kurzzeitentsendungen in das Ausland entsandt werden. Die Zulagen werden für die Dauer des Auslandseinsatzes gewährt, wenn die in der Entsendungspolicy definierten Voraussetzungen erfüllt sind. Sie sind als fixe Vergütung zu qualifizieren.

2.3.11 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. Dezember 2001 teilweise noch eine beamtenähnliche Versorgung als leistungsorientierte Direktzusage.

Zusätzliche Leistungen zur Altersvorsorge gemäß § 22 InstitutsVergV wurden im Jahr 2018 nicht gewährt.

2.3.12 Vergütungen im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Tätigkeit bei der BayernLB

Im Geschäftsjahr 2018 wurden mit 15 neu eingetretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unter Beachtung der regulatorischen Vorgaben, Vereinbarungen über die Übernahme von in Folge eines Arbeitgeberwechsels entfallenen variablen Vergütungen des vorherigen Arbeitgebers, für die Zahlung garantierter variabler Vergütung für das erste Jahr des Anstellungsverhältnisses sowie Antrittsprämien (Signon Boni), entsprechende Vereinbarungen getroffen.

2.3.13 Abfindungen

In der Bayerischen Landesbank sind eine Abfindungspolicy und Dokumentationsgrundsätze vorhanden, die insbesondere den Höchstbetrag, die Kriterien für die Bestimmung von Abfindungsbeträgen und die Dokumentation von Abfindungsvereinbarungen festlegen. In den Grundsätzen ist insbeson-

dere festgelegt, dass negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht belohnt werden. Im Falle eines besonders hohen Interesses der BayernLB an einer kurzfristigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses können die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine sog. Sprinterprämie erhalten. Im Jahr 2018 wurden mit insgesamt neun Beschäftigten Aufhebungsverträge gegen Abfindungsleistungen vereinbart. Zudem besteht ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen. Für die ausländischen Niederlassungen bestehen aufgrund der länderspezifischen Besonderheiten jeweils eigene Abfindungs-Policies.

2.4 Das Vergütungssystem für den Vorstand

Das „Erfolgsabhängige Vergütungssystem 2018 für den Vorstand der BayernLB (Vergütungssystem 2018)“ wurde aufgrund der Novellierung der InstitutsVergV zum 1. Januar 2018 überarbeitet und an die neuen regulatorischen 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 Vergütungssystem 2018 richtet sich an der Geschäfts- und Risikostrategie des BayernLB-Konzerns sowie der jeweiligen Mehrjahresplanung aus, unterstützt das Erreichen der strategischen Ziele und trägt dem Gedanken der Nachhaltigkeit Rechnung. Das Vergütungssystem berücksichtigt insbesondere auch die Risikoträger-Eigenschaft des Vorstandes im Sinne der InstitutsVergV.

Das Vergütungssystem sieht eine Zielvereinbarung mit dem Vorstand vor. Die konkreten Jahresziele werden dabei zu Jahresbeginn vom Aufsichtsrat in einer Zielvereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart. Die Ziele haben jeweils mit 50 Prozent gewichtete Bemessungsebenen:

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

Die erfolgsabhängige Vergütung kann 0 bis 150 Prozent des jeweiligen Zielwerts betragen. Sie setzt sich zu 40 Prozent aus einem „Short Term Incentive (STI)“ und zu 60 Prozent aus einem „Long Term Incentive (LTI)“ zusammen. Die Hälfte des Ausgangswerts des STI wird nach der Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt (STI-Bar).

Die andere Hälfte des Ausgangswerts des STI wird in einem Non-Cash Vergütungsinstrument (NCI) gestellt und erst nach Ablauf einer Sperrfrist von einem Jahr an die Vorstände ausgezahlt (STI-NCI).

Während der Sperrfrist unterliegt das NCI Kursschwankungen. Der Kurs des NCI 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 LTI erfolgt in fünf Tranchen zu je einem Fünftel des Ausgangswerts des LTI wie folgt: In den fünf auf die Ermittlung des Ausgangswerts des LTI folgenden Jahren entscheidet der Aufsichtsrat, ob die Nachhaltigkeitsvoraussetzungen für die jeweilige Tranche des LTI vorliegen. In einem zweiten Schritt erfolgt eine zusätzliche ex ante Risikoadjustierung. Wenn und soweit der Auf-

sichtsrat die Erfüllung der Nachhaltigkeitsvoraussetzungen bejaht und die zusätzliche Prüfung der ex ante Risikoadjustierung positiv ausfällt, wird die Hälfte der jeweiligen LTI-Tranche nach der Beschlussfassung ausgezahlt (LTI-Bar). Die andere Hälfte der jeweiligen LTI-Tranche wird wiederum in NCI gestellt und nach Ablauf der Sperrfrist von einem Jahr an den Vorstand ausgezahlt (LTI-NCI).

Der Anspruch auf einen zurückbehaltenen Teil der erfolgsabhängigen Vergütung (LTI) entsteht, wenn und soweit sich im Zeitpunkt der Aufsichtsratsentscheidung die mit jedem Vorstand vereinbarten Ziele

- der Gruppenkomponente (Erfolg des BayernLB-Konzerns)
- der Ressort- und Individualkomponente

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 und die Ertragslage der BayernLB-Bank und der BayernLB-Gruppe zu berücksichtigen. Ferner muss eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung inklusive der Anforderungen an Kapitalpuffer der BayernLB-Bank und der BayernLB-Gruppe sichergestellt sein.

2.5 Ausblick

Die aktuellen Vergütungssysteme der BayernLB bestehen in dieser Struktur und Systematik – abgesehen von den durch die Vergütungsregulatorik veranlassten Änderungen – im Wesentlichen seit 1. Januar 2010. Vor dem Hintergrund eines vom Aufsichtsrats initiierten Strategieprojekts und mit Blick auf die Einführung neuer Arbeitsmethoden im Zuge des bankweiten Projekt „New Work“ ist eine generelle Bestandsaufnahme der Architektur der bestehenden Vergütungssysteme der BayernLB erforderlich. Hierzu hat die BayernLB ein Projekt „Vergütungssystem 2020“ aufgesetzt, das ausgehend von der Bestandsaufnahme Vorschläge für eine Fortentwicklung der Vergütungssysteme erarbeiten soll.

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-prozentige 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 vier 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 u. a. 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.

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 Instituts-VergV entsprechen.

Für die Offenlegung der Vergütungsdaten wurde das Entstehungsprinzip angewandt, d. h. sämtliche für das Geschäftsjahr 2018 gezahlte Vergütungen werden ausgewiesen.

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 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.

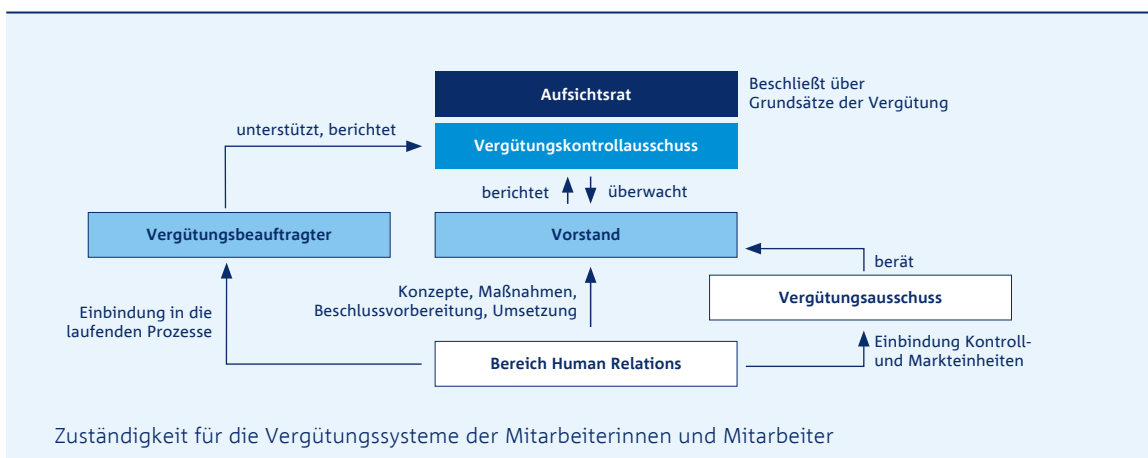
Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung wird in regelmäßigen Abständen an einer Vergütungsstudie eines externen Vergütungsberaters teilgenommen (aktuell: hkp Deutschland GmbH). Die Studie berücksichtigt fixe und variable Bestandteile der Vergütung. Auf der Basis der Marktvergleiche erfolgen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

3.3 Vergütungs-Governance-Struktur

Bezüglich der Vergütungs-Governance-Strukturen ergeben sich die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten jeweils aus den regulatorischen Vorgaben des KWG und der Instituts-VergV.



3.3.1 Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss ist ein Ausschuss des Aufsichtsrates, dessen Aufgaben sich explizit aus den §§ 25 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Er tagte im Geschäftsjahr 2018 viermal.

3.3.2 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.

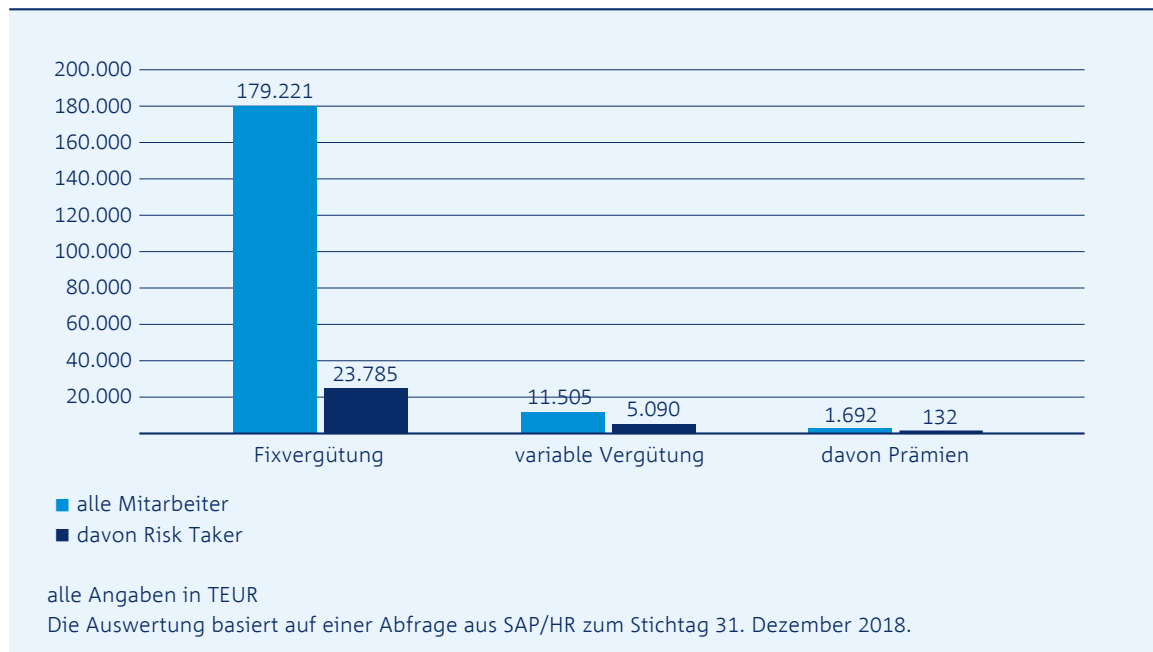
3.3.3 Vergütungsausschuss

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 die Einführung eines Vergütungsausschusses beschlossen. Der Vergütungsausschuss ist ein den Vorstand beratendes Gremium, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme der DKB AG und des DKB-Konzerns überwacht. Im Geschäftsjahr 2018 fand die konstituierende Sitzung statt.

3.4 Die 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 in Kapitel 7 daher unberücksichtigt.

3.4.1 Tarifmitarbeiter

Tarifbeschäftigte 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.

3.4.2 Außertariflich vergütete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.4.2.1 System des Jahresfestgehalts

AT-Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wird einmal jährlich auf seine Angemessenheit hin überprüft.

3.4.2.2 System der variablen Vergütung

Neben dem Jahresfestgehalt können AT-Mitarbeiterinnen und 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 die Erreichung von Vergütungsparametern gebunden, die sich am Gesamterfolg der Bank sowie dem individuellen Erfolgsbeitrag des Einzelnen orientieren. Bei Risk Takern und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiterinnen und 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 Tantieme-Bemessung entsprechend berücksichtigt.

Entsprechend der rechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV hat die DKB AG jährlich einen Gesamtbetrag für die Gewährung der variablen Vergütungen festzusetzen, den sog. 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 „zurückbehaltene“ (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 der Risiken, die ein Risk Taker eingehen 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 \geq 150.000 EUR)	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 Mitarbeitenden 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.

3.4.2.2.2 Prämien

Zur Honorierung besonderer Leistungen können Mitarbeiterinnen und 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.

3.4.2.2.3 Provisionen

Für die Vermittlung von Versicherungsleistungen, Bausparprodukten sowie Immobilienankäufen und -verkäufen können die Mitarbeiterinnen und 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.

3.4.3 Benefits

Benefits sind gehaltsrelevante Nebenleistungen und Angebote, die die DKB AG ihren Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 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 Instituts-VergV 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 Prozent aus einem Short Term Incentive (STI) und

zu 60 Prozent 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 von Vergütungsdaten 2018 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-Konzern per Stichtag 31. Dezember 2018 aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen sowie nach Geschäftsleitung und weiteren Risk Takern

RiskTaker	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats 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	62	106	26	13	109	1	159
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	11	6,0	59,8	103,1	25,4	12,7	102,8	1,0	157,1
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)			3,0	13,0	1,0	10,0	6,0	–	109,1
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr N	970.397	26.257.488	10.967.602	19.575.228	4.995.640	3.532.151	15.722.439	130.097	23.373.847
davon fix in:									
Barmitteln	970.397	4.060.981	8.813.316	15.343.890	4.179.207	2.709.039	11.503.032	96.358	19.338.758
Sachleistungen									
Zuführung zur Altersversorgung		22.196.507	2.154.285	4.231.338	816.433	823.113	4.219.407	33.739	3.507.585
geldwerten Vorteilen									527.503
Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals/sonstigen Instrumenten									
Gesamte variable Vergütung für das Jahr N		2.264.150	2.822.653	5.657.189	1.754.446	1.074.577	2.863.433	15.898	5.089.813
davon variabel in:									
Barmitteln		1.132.075	2.602.724	4.834.934	1.652.761	605.345	2.586.376	15.898	3.612.944
Sachleistungen									
Zuführung zur Altersversorgung									
geldwerten Vorteilen									4.792,81
Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV		1.132.075	219.929	822.254	101.685	469.232	277.057		1.476.869
Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV									
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr N, die zurückbehalten wird		1.358.490	985.771	2.047.969	816.910	606.094	435.589	–	1.772.243
davon zurückbehaltene variabel:									
in Barmitteln		679.245	853.813	1.554.617	755.899	324.554	269.355	–	886.122
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 InstitutsVergV		679.245	131.957	493.353	61.011	281.539	166.234	–	886.122

RiskTaker	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 Instituts-VergV									
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 N noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde		941.545	1.272.065	2.032.411	1.387.626	1.060.969	605.128	–	2.757.398
davon im Jahr N erdient		446.545	553.201	817.871	570.426	430.235	233.371	–	1.207.886
wiederum davon zur Auszahlung gekommen		322.795	553.201	817.871	570.426	430.235	233.371	–	1.056.669
davon im Jahr N noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres N weiterhin zurückbehalten		495.000	718.864	1.214.540	817.199	630.734	371.757	–	1.549.512
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									
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)			2	2	1				
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV			30.000	447.585	60.000	–	–	–	
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									
Anzahl der Begünstigten der im Jahr N gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)									
Höchste im Jahr N an eine Einzelperson gewährte Abfindung									
Gesamtbetrag der im Jahr N gezahlten Abfindungen									
Anzahl der Begünstigten der im Jahr N gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)									

³² In Instituten, die nicht bedeutend gemäß § 17 InstitutsVergV sind, können die Angaben für die Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrags 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.

Die Offenlegung von Vergütungsdaten erfasst gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR auch die quantitativen Angaben für alle Beschäftigten des BayernLB-Konzerns per Stichtag 31. Dezember 2018 aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen sowie nach Geschäftsleitung und weiteren Beschäftigten

alle Mitarbeiter									
	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans 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
Mitglieder (nach Köpfen)	11	6	210	893	53	1.549	495	135	3.345
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres N	11	6	197,8	809,8	51,4	1.387,0	450,4	133,5	3.089,7
Gesamte Vergütung für das Jahr N (in EUR)	970.397	28.521.638	33.851.297	106.531.626	10.464.347	141.736.502	55.128.294	6.431.888	190.283.000
davon gesamte:									
fixe Vergütung (in EUR)	970.397	26.257.488	26.632.538	88.617.799	8.068.323	124.303.825	47.583.799	5.584.290	178.778.246
variable Vergütung (in EUR)		2.264.150	7.218.759	17.913.827	2.396.024	17.432.678	7.544.495	847.598	11.504.754
In der fixen Vergütung der Mitarbeiter sind die Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung enthalten, diese betragen:		22.196.507	3.969.101	17.306.828	1.546.874	19.029.204	8.750.032	802.935	10.801.925

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

[bayernlb.de](https://www.bayernlb.de)

