

Vergütungsbericht 2015 für den BayernLB-Konzern

Offenlegung gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung

Inhalt

1

Einleitung

2

4	Teil A: Vergütungsbericht 2015 für die BayernLB Bank	5
	1. Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung	5
	2. Vergütungsgovernance-Struktur	5
	3. Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses	7
	4. Das Vergütungssystem für Risk Taker unterhalb des Vorstands	7
	5. Das Vergütungssystem für den Vorstand	13
	6. Weiterentwicklung des Vergütungssystems	14
	7. Ausblick	15

3

	Teil B: Vergütungsbericht 2015 für die DKB AG	16
	1. Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung	16
	2. Vergütungsgovernance-Struktur	16
	3. Die Vergütungssysteme für Risk Taker der DKB AG unterhalb des Vorstands	17
	4. Das Vergütungssystem für den Vorstand	20
	5. Weiterentwicklung des Vergütungssystems	21
	6. Ausblick	21

4

	Offenlegung von Vergütungsdaten 2015 für den BayernLB-Konzern	22
--	--	-----------

Einleitung

Der BayernLB-Konzern hat gemäß § 16 Abs. 1 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 Informationen hinsichtlich seiner Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich für den BayernLB-Konzern als CRR-Institut ausschließlich nach Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR).

Im Geschäftsjahr 2015 wurden im BayernLB-Konzern, in der BayernLB Bank und in der DKB AG Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt. Gemäß Art. 450 CRR sind bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen.

Die Identifikation der Risk Taker erfolgte im BayernLB-Konzern auf Basis der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 04. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rats im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

Die 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 2015 unterlag von den nachgeordneten Unternehmen nur die DKB AG dem Anwenderkreis der Group/Bank Remuneration Strategy & Guideline.

Vor dem Hintergrund der Einführung des „Erfolgsabhängigen Vergütungssystems für den Vorstand der BayernLB“ zu Beginn des Geschäftsjahrs 2015 wird im Vergleich zum Vorjahrsvergütungsbericht nun auch hierzu berichtet.

Die Berichtssystematik des vorliegenden Vergütungsberichts entspricht dem Zuflussprinzip, d. h. es wird darüber berichtet, was im Geschäftsjahr 2015 an die Risk Taker der BayernLB im Konzern als Vergütung ausgezahlt wurde. Somit sind auch solche Vergütungszahlungen in den Bericht miteinbezogen, die sich auf Leistungen und Erfolge der Risk Taker aus den Vorjahren beziehen.

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

Teil A: Vergütungsbericht 2015 für die BayernLB Bank

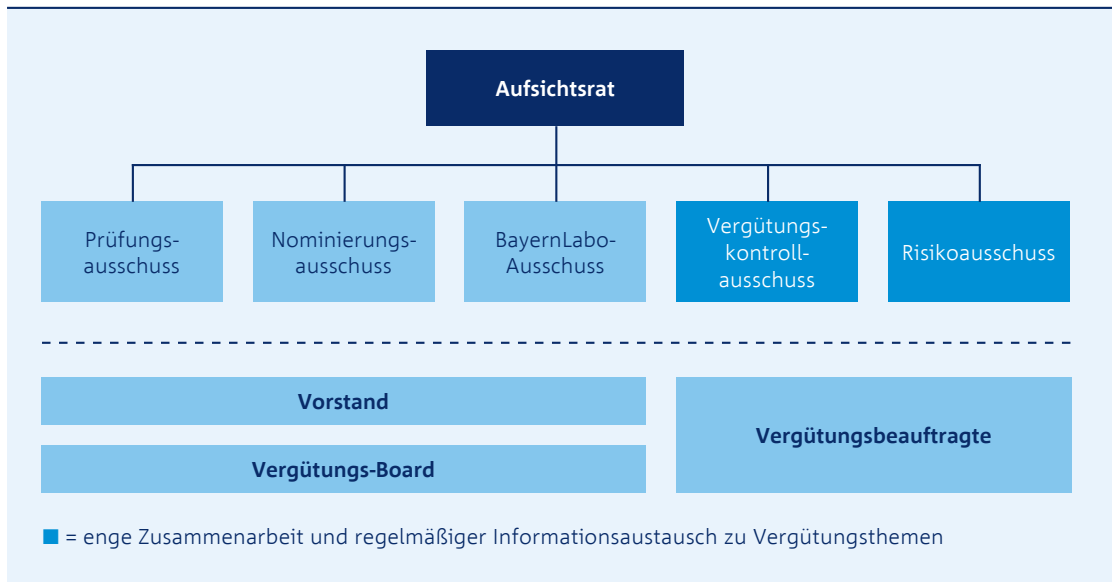
1. Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung

Die Vergütungsstrategie (als Teil der Personalstrategie) der BayernLB ist auf die Erreichung der in der jeweils aktuell gültigen Geschäfts- und Risikostrategie der BayernLB niedergelegten Ziele ausgerichtet. Seit Abschluss des EU-Beihilfeverfahrens am 25. Juli 2012 bilden 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.

Wesentliche Zielsetzung der Vergütungsstrategie der BayernLB ist es, mit Fokus auf die Umsetzung der zentralen Stoßrichtungen der Management Agenda des Vorstands die geleistete Arbeit bei vertretbarem Risikoprofil 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 unter Berücksichtigung der EU-Beihilfeentscheidung vom Juli 2012.

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

2. Vergütungsgovernance-Struktur



Nach 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. Dies umfasst jeweils auch die Verabschiedung der hierzu notwendigen Konzepte und Maßnahmen.

Der Aufsichtsrat der BayernLB überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. mit Unterstützung seines **Vergütungskontrollausschusses** (§ 15 Abs. 3 InstitutsVergV). Der Ausschuss setzte sich in seinen drei Sitzungen im Jahr 2015 insbesondere mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Vorstands 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 und Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2015 und stimmte dem zu. Zudem diskutierte der Vergütungskontrollausschuss ein neues System der erfolgsabhängigen Vergütung für den Vorstand der BayernLB und gab entsprechende Empfehlungen gegenüber dem Aufsichtsrat ab.

Der Vorstand hat gemäß §§ 23 bis 26 InstitutsVergV in Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss und dem Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2014 eine **Vergütungsbeauftragte** für zwei Jahre ernannt. Die Vergütungsbeauftragte arbeitet mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses zusammen. Zu ihren Aufgaben zählt die ständige Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Einbindung in die laufenden Prozesse. Des Weiteren wurde ein **stellvertretender Vergütungsbeauftragter** ernannt.

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.

Aufgrund der Einstufung der BayernLB als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV wurde Anfang des Jahres 2010 ein **Vergütungs-Board** gemäß § 6 Abs. 1 InstitutsVergV a.F. gebildet. Die BayernLB hat festgelegt, dass das Vergütungs-Board auch nach der Novelle der InstitutsVergV, die eine Einrichtung eines Vergütungsausschusses nicht mehr vorsieht, beizubehalten. Seine Aufgaben bestehen zum einen in einer beratenden Funktion bei der Ausgestaltung eines angemessenen, auf die nachhaltige Entwicklung der BayernLB ausgerichteten Vergütungssystems der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderem Fokus auf die variable Vergütung. Zum anderen berät und unterstützt das Vergütungs-Board die Vergütungsbeauftragte themenbezogen bei der Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Vergütungs-Board tagte im Geschäftsjahr 2015 insgesamt drei 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 die von § 3 Abs. 3 InstitutsVergV geforderte angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung getragen.

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

3. Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses

Gemäß EU-Verpflichtungskatalog hat die BayernLB u. a. sicherzustellen, dass die jährliche monetäre Gesamtvergütung von Organen und leitenden Angestellten begrenzt ist.

In der Folge von Beihilferückzahlungen der BayernLB bis Ende 2014 stieg durch Beschluss des Aufsichtsrates die Obergrenze der maximal möglichen monetären Gesamtvergütung pro Vorstand bzw. Beschäftigten ab 01.01.2015 auf p.a. 750.000 €.

Zusammen mit der Einführung eines erfolgsabhängigen Vergütungssystems für den Vorstand der BayernLB zum 01.01.2015 wurden die Jahresfestgehälter der Mitglieder des Vorstands angehoben – wobei der Spielraum bis zur absoluten Obergrenze zumeist nicht ausgefüllt – und eine variable Vergütungskomponente eingeführt wurde.

4. Das Vergütungssystem für Risk Taker unterhalb des Vorstands

4.1. Risk Taker Analyse der BayernLB (institutsbezogen)

Gemäß InstitutsVergV müssen bedeutende Finanzinstitute anhand einer Risikoanalyse Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Die dafür zugrunde liegenden Kriterien ergeben sich aus dem technischen Regulierungsstandard der Verordnung 604/2014 vom 4. März 2014.

Vor diesem Hintergrund hat die BayernLB den Prozess zur Identifizierung von Risk Takern in 2014 komplett überarbeitet. Der neue Prozess wurde mit Wirkung zum 01.01.2015 erstmals durchgeführt und führte zu einer deutlich erhöhten Anzahl von 242 Risk Takern per Stichtag 01.01.2015.

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

Die BayernLB hat kein gesondertes Vergütungssystem für Risk Taker etabliert. Für die variable Vergütung der Risk Taker galten im Geschäftsjahr 2015 jedoch die besonderen regulatorischen Vorgaben der InstitutsVergV.

Die Gesamtvergütung der Risk Taker im Geschäftsjahr 2015 setzte sich – wie bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – aus einem Jahresfestgehalt, einem Jahresbonus und Nebenleistungen (so genannte Benefits) sowie ggf. einer zusätzlichen Prämie zur unterjährigen, zeitnahen Honorierung herausragender individueller Leistungen zusammen.

4.2. Risk-Taker-Analyse (gruppenbezogen)

Darüber hinaus hat die BayernLB auf Basis einer Risikoanalyse nach § 27 Abs. 4 InstitutsVergV 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 zu gewichten ist als bei Risk Takern, die sich lediglich im Rahmen der institutsbezogenen Analyse als Risk Taker qualifiziert haben.

4.3. 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 besteht für das Geschäftsjahr 2015 eine Dienstvereinbarung mit dem Personalvertretungsgremium (Gesamtpersonalrat).

Die variable Vergütung der Tarifmitarbeiter beträgt – sofern der Vorstand ein Budget für eine variable Vergütung zur Verfügung stellt – mindestens 30% des Richtwertes, sofern die aufgaben- und verhaltensbezogenen Ziele wenigstens mit Einschränkungen erfüllt sind und die Mitarbeiterin bzw. 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 Richtwerts betragen (vgl. zur Bonusbudgetableitung im Einzelnen und zu den Bewertungsstufen im Mitarbeitergespräch unter Nr. 4.5.). Die variable Vergütung für Tarif- und AT-Beschäftigte folgt insoweit der gleichen Systematik.

4.4. 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 entsprechend den Marktgegebenheiten. 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 einer Job Familie zugeordnet (im Geschäftsjahr 2015: 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 und Mitarbeiter 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.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Auslandsniederlassungen mit lokalen Arbeitsverträgen wurde im Zuge der Vereinheitlichung des Vergütungssystems im Laufe des Jahres 2014 ebenfalls eine Job-Familien-Systematik erarbeitet und am 11.11.2014 vom Vorstand beschlossen, um aus dem Markt abgeleitete Festgehaltsbänder und Richtwerte für die variable Vergütung einzuführen. Die neue Systematik in den Auslandsniederlassungen ist mit Wirkung zum 01.01.2015 in Kraft getreten.

1.5. Variable Vergütung (Jahresbonus)

Die Berichtssystematik folgt dem Zuflussprinzip. Da im Geschäftsjahr 2015 über die Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung (Jahresbonus) für das Geschäftsjahr 2014 zu entscheiden war, wird im Folgenden das System der variablen Vergütung dargestellt, das für das Geschäftsjahr 2014 galt.

a) System der variablen Vergütung

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 und Mitarbeiter 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 jährlich unter Berücksichtigung aktueller Marktdaten validiert. Auf diese Weise wird ein angemessenes Verhältnis zwischen den Festgehaltsbändern und den Richtwerten für die variable Vergütung sichergestellt. Die BayernLB hat auch für das Geschäftsjahr 2015 die Richtwerte für die variable Vergütung durch den externen Vergütungsberater WillisTowersWatson auf Marktkonformität überprüfen lassen. WillisTowersWatson hat die Marktkonformität bestätigt.

Der Orientierungswert für die variable Vergütung der lokalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Auslandsniederlassungen der BayernLB wurde für die Bemessung des Budgets für eine variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 letztmalig wie folgt festgelegt:

- Marktfunktionen: 35 % der Fixvergütung als Orientierungswert
- Zentralfunktionen: 27 % der Fixvergütung als Orientierungswert
- Restructuring Unit: 30 % der Fixvergütung als Orientierungswert

Hier spiegelt sich eine marktkonforme Differenzierung zwischen Vertriebs- und Zentralfunktionen auch in den Auslandsniederlassungen wieder. Für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 (zahlbar im Jahr 2016) gelten dann entsprechend der Handhabung im Inland unmittelbar aus dem Markt abgeleitete Richtwerte, die mit Unterstützung des externen Vergütungsberaters ermittelt werden.

Der Vorstand hat am 11.11.2014 (mit Zustimmung des Aufsichtsrats am 27.11.2014) für die variable Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2014 ein Konzept zur Bemessung und Verteilung eines Gesamtbetrags der variablen Vergütungen (Jahresbonus) beschlossen.

Das Konzept sieht bei der Bemessung und Verteilung des Gesamtbetrags für die variable Vergütung 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 Gesamtbonustopfs im Wege einer gemischt mathematischen und wertenden Betrachtung in Anknüpfung an das Steuerungssystem der BayernLB.
- Der Schritt 3 umfasst die Bemessung der Einzelbudgets, aus denen dann die individuelle variable Vergütung gezahlt wird.

Der Vorstand hat für das Geschäftsjahr 2014 auf der Basis der vorgesehenen gemischt mathematisch wertenden Betrachtung der definierten quantitativen und qualitativen Parameter eine Gesamtabwägung vorgenommen und einen Gesamtbetrag der variablen Vergütung (Jahresbonus) für tariflich und außertariflich vergütete sowie lokale Beschäftigte der BayernLB in Höhe von 50 % der Richtwerte beschlossen.

Der Vergütungskontrollausschuss hat die Entscheidung des Vorstands in seiner Sitzung vom 30.06.2015, der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 10.07.2015 zur Kenntnis genommen.

Weiterhin hat der Vergütungskontrollausschuss in der Sitzung vom 30.06.2015 bestätigt, dass die Vorgaben der InstitutsVergV im Zusammenhang mit der Bemessung des Bonusbudgets 2014 eingehalten und dessen Bildung ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

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 notwendig sind. Die wesentliche ermessensleitende Erwägung für die individuelle Vergabe der variablen Vergütung ist die Ausgeglichenheit von Leistung und Gegenleistung insgesamt unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und des Verhaltens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

Nachfolgend alle 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 und Mitarbeiter dieser Organisationseinheit, so wird bei 100%iger Zielerreichung eine variable Vergütung in Höhe des entsprechend reduzierten Richtwerts zur Verfügung gestellt.

Insgesamt bestand für die BayernLB für das Geschäftsjahr 2015 weiterhin eine Obergrenze für das Verhältnis von Festvergütung zu maximal erreichbarer variabler Vergütung von 1:1.

Zurückbehaltung von Teilen der variable 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 variable 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 von derzeit 49.999 EUR brutto p.a.¹ übersteigt).

Lag die im Geschäftsjahr 2015 für das Geschäftsjahr 2014 festgesetzte variable Vergütung in Summe bei 50 TEUR 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 hat auch im Geschäftsjahr 2015 zwischen Risk Takern der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Ebene und Risk Takern der darunter liegenden Ebenen differenziert:

- **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 und 3).
- **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 und 3).

Für Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene wurde mit dem Gesamtpersonalrat der BayernLB in Umsetzung der novellierten InstitutsVergV am 03.02.2015 eine „Dienstvereinbarung zur variablen Vergütung für Risk Taker der Bayerischen Landesbank“ nebst einem „Leitfaden für die Nachhaltigkeitsprüfung“ abgeschlossen. Hier wurde der jährliche Prozess der Nachhaltigkeitsprüfung als Voraussetzung für die Entscheidung über die Anspruchsentstehung und Auszahlung der deferrals

¹ Freigrenze gem. Auslegungshilfe der BaFin zu § 20 InstitutsVergV

konkretisiert und für Risk Taker, die der Mitbestimmung nach dem Bayerischen Personalvertretungsrecht unterliegen, rechtsverbindlich verankert. Seither hängt die Anspruchsentstehung und die Auszahlung des jährlichen deferrals 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 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 2015 wurde bei zehn Risk Takern gemäß den regulatorischen Vorgaben ein Teil der für das Geschäftsjahr 2014 gezahlten variablen Vergütung zurückbehalten. In allen Fällen handelte es sich um Risk Taker der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Ebene. Bei den anderen Risk Takern überschritt die im Geschäftsjahr 2015 ausgezahlte variable Vergütung die Freigrenze nicht, so dass keine Zurückbehaltung erfolgte.

b) Garantierte variable Vergütung

Gemäß InstitutsVergV sind garantierte variable Vergütungen nur im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr zulässig.

Im Geschäftsjahr 2015 wurde im Rahmen dieser Regelung mit einer einstelligen Anzahl neu eingetretener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

4.6. Prämien

Zur unterjährigen Honorierung besonderer Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tarif und Außertarif stand im Geschäftsjahr 2015 ein Budget für Prämien (Geld- und Sachprämien) zur Verfügung. In Summe beträgt das Prämienbudget für das Geschäftsjahr 2015 weniger als 10% der Richtwerte für die variable Vergütung.

4.7. Benefits/Nebenleistungen

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

5. Das Vergütungssystem für den Vorstand

Mit Wirkung zum 01.01.2015 wurde das „Erfolgsabhängige Vergütungssystem für den Vorstand der BayernLB“ eingeführt. Das Vergütungssystem orientiert sich an der Geschäfts- und Risikostrategie des BayernLB-Konzerns, unterstützt das Erreichen der strategischen Ziele und trägt dem Gedanken der Nachhaltigkeit Rechnung.

Die Höhe der möglichen erfolgsabhängigen Vergütung ist gemessen am Marktvergleich und auch als absoluter Betrag angesichts der bestehenden Vergütungsobergrenze durch die Vorgaben aus der EU-Beihilfeentscheidung derzeit nicht substantieller 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“) unterliegt einer Nachhaltigkeitsfrist und wird zunächst zurückbehalten, ohne dass bereits durch die Ermittlung des Ausgangswerts eine Anwartschaft oder ein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf den „Short Term Deferral“ entstände.

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“) unterliegt einer Nachhaltigkeitsfrist und wird für ein (weiteres) Jahr zurückbehalten.

Der Anspruch auf einen zurückbehaltenen Teil der erfolgsabhängigen Vergütung (Short Term Deferral, Long Term Incentive und Long Term Deferral) 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 haben.

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.

6. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Im Geschäftsjahr 2015 hat die BayernLB die Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat zur Weiterentwicklung des bisherigen Vergütungssystems – insbesondere auch mit Blick auf die Notwendigkeit der vollständigen Umsetzung der Vorgaben aus der zum 01.01.2014 novellierten InstitutsVergV fortgesetzt.

Die Verhandlungen konnten angesichts der Komplexität der Materie und der unterschiedlichen Positionen von BayernLB und Gesamtpersonalrat im Jahr 2015 nicht abgeschlossen werden.

Daher wurden als Übergangslösungen zeitlich befristete Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarifmitarbeiter jeweils für die Geschäftsjahre 2014 und 2015 und Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Risk Taker jeweils für die Geschäftsjahre 2015 und 2016 geschlossen. Zudem wurden die Regelungen für das Mitarbeitergespräch an die neuen regulatorischen Vorgaben angepasst. Erstmals konnte im Geschäftsjahr 2015 auch eine (zunächst auf ein Jahr befristete) Dienstvereinbarung zur Vergabe von Prämien für herausragende Leistungen abgeschlossen werden.

Für das Geschäftsjahr 2015 wurde die Ableitung der individuellen Ziele aus der Geschäfts- und Risikostrategie weiter verfeinert. Für die Ableitung der individuellen Zielvereinbarungen wurden vom Vorstand fünf Zielfelder (Markt- und Kundenziele, Risikoziele, Finanz- und Kostenziele, Geschäftsprozessziele und Führungs- und Kommunikationsziele) als zusätzlicher Orientierungsrahmen festgelegt. Damit wurde eine zusätzliche Leitplanke dafür geschaffen, dass die strategischen Geschäfts- und Risikoziele des aktuellen Geschäftsjahres im Rahmen der individuellen Zielvereinbarung bis soweit möglich auf die Bereichs-, Abteilungs-, bzw. Arbeitsebene herunter gebrochen werden.

7. Ausblick

Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems der BayernLB ist es das Ziel, die Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat so bald wie möglich abzuschließen.

Im Geschäftsjahr 2016 wird eine novellierte Institutsvergütungs-Verordnung auf Basis der aktuell in Bearbeitung befindlichen neuen „guidelines of the European Bank Authority on sound remuneration policies“ (EBA-Leitlinien zum 21. Dezember 2015 vorgelegt) erwartet. Diese Leitlinien ergänzen die Vergütungsvorschriften in Art. 92 bis 95 CRD IV sowie Art. 450 CRR durch Klarstellungen für die praktische Anwendung (Umsetzung) und Auslegung. Gemäß dem im Konsultationsverfahren übermittelten Entwurf sind Neuerungen in den Themengebieten Vergütungsarten, Risk Taker-Identifizierung, Verhältnismäßigkeitsprinzip sowie Regulierung der Organvergütung von Aufsichtsräten zu erwarten.

Die BayernLB wird ihr Regelwerk zur Vergütungsregulatorik anpassen, sobald auf Basis dieser neuen EBA-Leitlinien eine novellierte Institutsvergütungs-Verordnung vorliegt.

Teil B: Vergütungsbericht 2015 für die DKB AG

1. Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung

Die DKB AG richtet ihre Vergütungsstrategie sowohl an der Erfüllung der regulatorischen Vorgaben, der Einhaltung der Group/Bank Remuneration Strategy & Guideline – vorgegebene Leitlinien der BayernLB – und der dauerhaften Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittelausstattung insbesondere unter Zugrundelegung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie sowie des jeweils geltenden Unternehmenskonzepts als auch an den Kriterien der Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktgerechtigkeit aus. Im Fokus der Vergütungsstrategie steht besonders 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 Leistungen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen kann.

Die Sicherstellung angemessener und intern ausgewogener Vergütungen wurde im Berichtsjahr durch die Teilnahme an einem Marktvergleich mit einem externen Partner (hkp Deutschland GmbH) kontrolliert und mittels einer daran angelehnten Überprüfung des Gehalts gewährleistet.

2. Vergütungsgovernance-Struktur

Im Hinblick auf die Vergütungsgovernance-Struktur ergeben sich die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten jeweils aus den regulatorischen Vorgaben des Kreditwesengesetzes (KWG) und der Instituts-VergV.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er tagte im Geschäftsjahr 2015 viermal.

Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter wurden durch Beschluss des Vorstands mit Wirkung vom 20.03.2014 auf unbestimmte Dauer bestellt und besitzen für die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme sowie deren Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie gemäß § 24 InstitutsVergV alle erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen.

Die Aufgaben und die organisatorische Einbindung der Vergütungsbeauftragten sind in den Organisationsrichtlinien der Bank veröffentlicht.

Mit Novellierung der InstitutsVergV zum 01.01.2014 ist die Verpflichtung entfallen, einen Vergütungsausschuss vorzuhalten, weshalb die DKB AG diesen zum 07.04.2014 aufgelöst und an seiner Stelle den zuvor beschriebenen Vergütungsbeauftragten und einen Stellvertreter bestellt hat.

3. Die Vergütungssysteme für Risk Taker der DKB AG unterhalb des Vorstands

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

- Vergütung der Tarifmitarbeiter gemäß Tarifvertrag
- Vergütung der außertariflich bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Non Risk Taker)
- Vergütung der Risk Taker und
- Vergütung der Vorstände.

Gemäß §§ 18–22 InstitutsVergV gelten für Mitarbeiterinnen und 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: 01.01.2015).

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 136 Risk Taker (Stand: 31.12.2015) identifiziert. Für diese kommt das vorgenannte Vergütungssystem zur Anwendung.

3.1 Tarifmitarbeiter

Tarifmitarbeiter werden gemäß Bankentarifvertrag 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.

3.2 AT-Mitarbeiter – System des Jahresfestgehalt

AT-Mitarbeiter erhalten grundsätzlich ein Jahresfestgehalt (fixe Vergütung). Darüber hinaus können noch Nebenleistungen gewährt werden. Die Höhe der fixen Vergütung richtet sich dabei ausschließlich nach den Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wird einmal jährlich auf seine Angemessenheit hin überprüft.

3.3 Variable Vergütung

a) System der variablen Vergütung

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

- Erfolgsabhängige Tantieme
- Prämie
- Provision

b) 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 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 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblichen Ziele, der wirtschaftlichen Lage der Bank sowie der Beachtung der Bestimmungen des § 7 InstitutsVergV.

Entsprechend der rechtlichen 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, den zur Auszahlung anstehenden zurückbehaltenen Anteilen vorangegangener Geschäftsjahre auch ein Budget für Prämien und Provisionen beinhalten und hat sowohl die variablen Vergütungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die der Vorstände einzubeziehen.

Die variable Vergütung (Tantieme, Prämien und Provisionen) wird für Risk Taker ab einer Freigrenze von 50 TEUR in zwei Komponenten gesplittet: die Barkomponente und das Deferral.

Die Barkomponente beträgt

- 40% bei Risk Takern der Niederlassungs- und Bereichsleitungsebene (1. Ebene unter dem Vorstand),
- 60% bei Risk Takern der Fachbereichsleitungsebene (2. Ebene unter dem Vorstand) und darunter,

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 nach der Sperrfrist erfolgt unverzinst und ist von der unterjährigen Entwicklung betriebswirtschaftlicher Kennziffern, wie z. B. Return On Equity, Cost Income Ratio, Jahresergebnis und (Delta-) Economic Value Added, abhängig. Bei Nichterreichung der Ziele im Zurückbehaltungsjahr kann der Vorstand die zurückbehaltenen Hälfte der Barkomponente entsprechend kürzen oder streichen.

Das Deferral beträgt

- 60% bei Risk Takern der Niederlassungs- und Bereichsleitungsebene (1. Ebene unter dem Vorstand),
- 40% bei Risk Takern der Fachbereichsleitungsebene und darunter (2. Ebene unter dem Vorstand),

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 zeitratierlich 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 Taker liegen (personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen durch den Arbeitgeber) oder bei Verstößen gegen interne Regelungen (z. B. Compliance) gekürzt oder gestrichen werden.

Hinsichtlich der Tantieme setzen sich die Barkomponente und das Deferral 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 Taker sowie der variablen Vergütung und den Risiken, die er begründen kann und liegt entweder bei einem Verhältnis von 70:30, 50:50 oder 30:70.

Unterhalb der Freigrenze von 50 TEUR werden die variablen Vergütungsbestandteile im Folgejahr vollständig bar ausgezahlt. Die zuvor dargestellten Regelungen zur gestreckten Auszahlung der variablen Vergütung kommen somit nicht zur Anwendung.

Die gesamte variable Vergütung darf den Betrag eines Bruttojahresfestgehalts nicht übersteigen (prozentuale Obergrenze 1:1). 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.

c) Prämien

Für die Zahlung von Prämien steht der DKB AG ein Prämienbudget zur Verfügung, was einmal jährlich durch den Vorstand festgelegt wird (Bestandteil des Gesamtbonuspools).

d) 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.

e) Garantierte variable Vergütungen

Garantierte variable Vergütungen existieren in der DKB AG nicht und wurden weder im Berichtsjahr noch in den Jahren zuvor gezahlt.

3.4 Benefits

Benefits sind gehaltsrelevante Nebenleistungen und Angebote, die die DKB AG ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als freiwillige Leistung anbietet. Hierzu zählen insbesondere: Kinderbetreuungszuschuss, Gruppenunfallversicherung, Langzeitkonto oder Dienstwagen für leitende Angestellte und Vorstände. Außerdem erhalten alle unbefristet tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Versorgungszusage für die betriebliche Altersversorgung gemäß bankeigener Versorgungsordnung sowie darüber hinaus eine über den Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) abgeschlossene weitere betriebliche Altersversorgung, an welcher die DKB AG anteilig Beiträge übernimmt.

4. Das Vergütungssystem für den Vorstand

In der DKB AG werden Vergütungssystem sowie die Vergütungshöhen und die Zusammensetzung für den Vorstand vom Aufsichtsrat beschlossen. Das zum 01.01.2015 eingeführte „Erfolgsabhängige Vergütungssystem 2015“ löst die bis dahin bestehenden Regelungen ab und setzt die bisher geltende 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:

- Vorstandsvorsitzenden: 50 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts
- Mitglieder des Vorstands: 35 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts

Die Bandbreite der erfolgsabhängigen Vergütung beträgt demgemäß:

- Vorstandsvorsitzenden zwischen 0%–100 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts
- Mitglieder des Vorstands zwischen 0%–70 % des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts

Die erfolgsabhängige 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 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 Vorgaben berücksichtigen

- für den DKB-Konzern (Institutsebene)
- für den Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit im Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstands (Organisationseinheitsebene) und
- für die gruppenweite Vergütungsstrategie des BayernLB-Konzerns (Gruppenebene).

Letztere besteht insbesondere in der Erzielung nachhaltiger Erträge ohne dabei zu hohe Risiken einzugehen, um die Hauptziele des BayernLB-Konzerns, nämlich die Erfüllung des EU-Rückzahlungsplans und der EU-Auflagen, zu erfüllen.

Der individuelle Baustein orientiert sich an dem individuellen Verhalten jedes einzelnen Vorstandsmitglieds, z. B. am jeweiligen Führungs- und Steuerungsverhalten.

Nach Feststellung des Jahresergebnisses des betreffenden Geschäftsjahres und Bildung des Gesamtbonuspools (siehe Punkt 4.3 a) wird die tatsächliche Höhe des STI festgelegt und unter Berücksichtigung der Zielerreichung die erste Hälfte des STI sofort ausgeschüttet. Die zweite Hälfte des STI („Deferral“) wird für die Dauer von einem Jahr ab Auszahlung der ersten Hälfte STI zurückbehalten und unverzinst unter Berücksichtigung der Zielerreichung im Folgejahr ausbezahlt. Die Ausbezahlung des LTI hingegen wird über einen Zeitraum von drei Jahren zeitratierlich gestreckt, d. h. jeweils ein Drittel („Deferral“) des „Long Term Incentive“ wird ein, zwei und drei Jahre nach Ausbezahlung der ersten Hälfte des „Short Term Incentive“ unverzinst unter Berücksichtigung der Zielerreichung des jeweiligen Folgejahres ausbezahlt. Zusätzlich wird die Hälfte jedes „Deferrals“ für ein (weiteres) Jahr zurückbehalten.

Die absolute Obergrenze der in Geld geleisteten Vergütung beträgt im Berichtsjahr 750 TEUR.

5. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Die zum 01.01.2015 eingeführten neuen Vergütungssysteme für Risk Taker und Vorstände wurden den betreffenden Risk Takern sowie den Mitgliedern der Geschäftsleitung mit der Bitte um Annahme überreicht. Alle Vorstände haben zum 01.01.2015 das neue System anerkannt. Von den 136 Risk Takern haben bislang 133 Risk Taker das neue System anerkannt. Der gemäß § 14 InstitutsVergV bestehenden Hinwirkungspflicht kommt die DKB AG durch Gespräche zwischen Vorstand bzw. Führungskraft als auch durch schriftliche Aufforderung zur Annahme des Vergütungssystems nach.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten das entsprechende Vergütungssystem direkt als Anlage zum Anstellungsvertrag.

6. Ausblick

Die bereits konsultierten EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures werden erneut zu einer Novellierung der Institutsvergütungsverordnung führen. Die DKB AG wird ihre Vergütungssysteme im Jahr 2016 entsprechend prüfen und mit Inkrafttreten der novellierten Bestimmungen an die neuen verordnungsrechtlichen Vorgaben anpassen.

Offenlegung von Vergütungsdaten 2015 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 31.12.2015 aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen sowie nach Geschäftsleitung und weiteren Risk Takern.

Vergütung und Abfindungen an Risk Taker/innen im Geschäftsjahr 2015 (RT zum Stichtag 31.12.2015) (Betragsangaben in Mio. EUR)	Gesamt	Geschäftsleiter BayernLB	Immobilien & Sparkassen/Verbund	Markets	Corporates & Mittelstand	Zentralfunktionen ****	Risk Office & Restructuring Unit	Sonstige*	DKB inkl. Geschäftsleiter
Gesamtvergütung	62,61	3,85	4,93	14,90	5,13	4,16	8,01	0,46	21,17
Anzahl Begünstigte für Gesamtvergütung	362,80	6,00	26,70	96,40	25,00	19,00	52,10	1,60	136,00
davon:									
Fixe Vergütung*	53,12	3,76	4,30	13,17	4,39	3,53	7,04	0,38	16,53
Variable Vergütung – gesamt	9,49	***	0,63	1,73	0,73	0,63	0,96	0,08	4,64
Anzahl Begünstigte für variable Vergütung – gesamt	345,80	***	26,70	91,40	24,00	19,00	52,10	1,60	130,00
<i>Variable Vergütung in 2015 ausbezahlt</i>									
davon Jahresbonus	6,94	–	0,51	1,56	0,64	0,53	0,78	0,08	2,84
Anzahl Begünstigte Jahresbonus	345,80	–	26,70	91,40	24,00	19,00	52,10	2,60	130,00
davon Prämien für besondere Leistungen	0,54	–	0,08	0,11	0,03	0,08	0,13	–	0,11
Anzahl Begünstigte Prämien	88,20	–	12,90	19,80	6,00	11,00	20,50	–	18,00
davon Provisionen	0,003	–	–	–	–	–	–	–	0,003
Anzahl Begünstigte Provisionen	12,00	–	–	–	–	–	–	–	12,00
davon für vorangegangene Geschäftsjahre (Deferralzahlung)	0,67	0,09	0,04	0,06	0,06	0,02	0,05	–	0,35
<i>Variable Vergütung in 2015 zurückbehalten</i>									
davon Jahresbonus **	1,60	***	***	***	***	***	***	***	0,76
Anzahl Begünstigte Jahresbonus	21,00	***	***	***	***	***	***	***	10,00
davon Prämien für besondere Leistungen	0,20	***	***	***	***	***	***	***	0,12
Anzahl Begünstigte Prämien	11,00	***	***	***	***	***	***	***	4,00
davon Provisionen	–	***	***	***	***	***	***	***	–
Anzahl Begünstigte Provisionen	–	***	***	***	***	***	***	***	–
Gesamtbetrag zurückbehaltener variabler Vergütung Vorjahre	0,99	0,15	0,07	0,11	0,10	0,04	0,06	–	0,46
Kürzungsbeträge (Malusse)	0,01	–	–	–	–	–	–	–	0,01
Zuführung zu Altersversorgungssystemen, die nicht auf bankweit geltender Regelung beruhen	4,46	1,75	***	***	***	***	***	***	2,54
Anzahl Begünstigte	13,00	6,00	***	***	***	***	***	***	5,00
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses	0,10	***	***	***	***	***	***	***	***
Anzahl Begünstigte	2,00	***	***	***	***	***	***	***	***
Vertragliche Abfindungen	0,19	***	***	***	***	***	***	***	***
Anzahl Begünstigte	1,00	***	***	***	***	***	***	***	***
Höchste individuelle Abfindung	0,19	***	***	***	***	***	***	***	***

* 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

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

