

Vergütungsbericht 2016 für den BayernLB-Konzern

Offenlegung gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung

Inhalt

1

Einleitung

2

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

3

	Teil B: Vergütungsbericht für die DKB AG	15
	1. Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung	15
	2. Struktur der Vergütungsgovernance	15
	3. Vergütungsbegrenzung des EU-Beihilfebeschlusses	15
	4. Die Vergütungssysteme für Risk Taker der DKB AG unterhalb des Vorstandes	16
	5. Das Vergütungssystem für den Vorstand	19
	6. Ausblick	20

4

	Offenlegung von Vergütungsdaten 2016 für den BayernLB-Konzern	21
--	--	-----------

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). Gemäß Art. 450 CRR sind bestimmte quantitative und qualitative Informationen für Mitarbeiterkategorien offenzulegen, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt („Risk Taker“).

Die Identifikation der Risk Taker erfolgte im BayernLB-Konzern, in der BayernLB und in der Deutsche Kreditbank (DKB) AG auf Basis der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rats im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

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

Die Berichtssystematik des vorliegenden Vergütungsberichts entspricht dem Zuflussprinzip, d. h. es wird darüber berichtet, was im Geschäftsjahr 2016 an die Risk Taker der BayernLB im Konzern als Vergütung ausgezahlt wurde.

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

Teil A: Vergütungsbericht für die BayernLB Bank

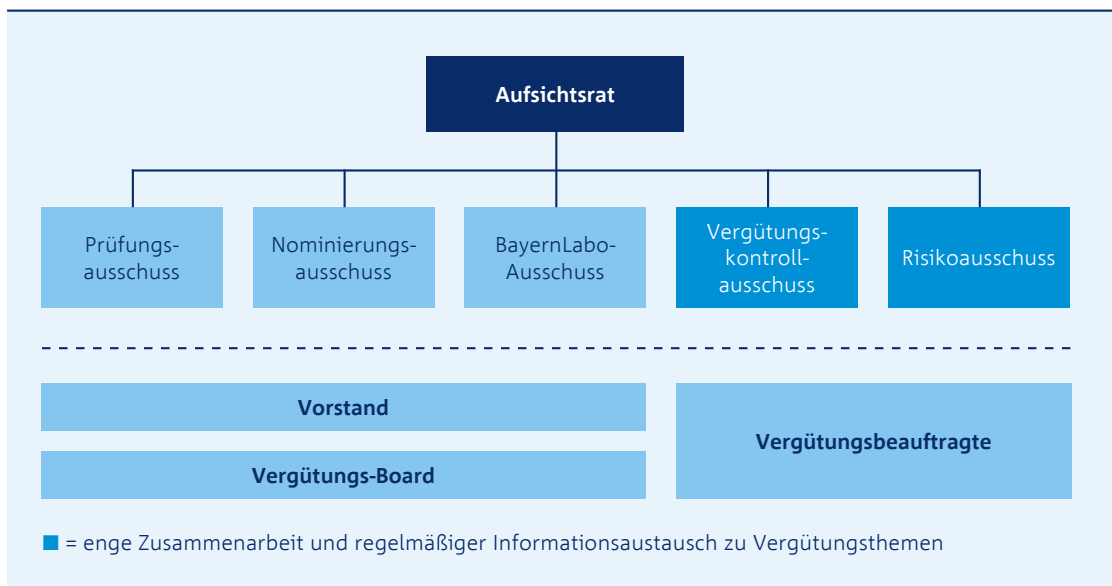
1. Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung

Die Vergütungsstrategie der BayernLB (als Teil der Personalstrategie) ist auf die Erreichung der in der jeweils aktuell gültigen Geschäfts- und Risikostrategie der BayernLB niedergelegten Ziele ausgerichtet.

Wesentliche Zielsetzung der Vergütungsstrategie der BayernLB ist es, mit Fokus auf die Umsetzung der zentralen Stoßrichtungen der Management Agenda des Vorstandes 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.

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 als auch auf die variable Vergütung beauftragt. Auf der Basis der Marktvergleiche erfolgen sodann erforderlichenfalls Anpassungen bei der Höhe und Struktur der Vergütung.

2. Struktur der Vergütungsgovernance



Nach den gesetzlichen Vorgaben legt der Aufsichtsrat der BayernLB die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, während der Vorstand für die Vergütung 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 sechs Sitzungen 2016 insbesondere mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 2016. Hinsichtlich des Vorstandsvergütungssystems befasste sich der Vergütungskontrollausschuss u. a. mit der Zielvereinbarung und -erreicherung der Vorstandsmitglieder als Grundlage für die Bemessung deren variabler Vergütung.

Der Vorstand hat gemäß §§ 23 bis 26 InstitutsVergV in Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss und dem Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2016 eine Vergütungsbeauftragte für weitere zwei Jahre ernannt. 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 ebenfalls für zwei weitere Jahre 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, das Vergütungs-Board auch nach der Novelle der InstitutsVergV zum 1. Januar 2014, 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. Im Vergütungs-Board, dessen Mitglieder sich aus dem Kreis der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgeordneten Ebene rekrutieren, sind neben Bereichsleitern der Markteinheiten auch ein Bereichsleiter der Markfolgeeinheiten sowie die Leiter 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 Kontroll-einheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung getragen. Das Vergütungs-Board tagte im Geschäftsjahr 2016 insgesamt fünfmal.

Die dargestellte Struktur der Vergütungsgovernance 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. Die Obergrenze der maximal möglichen monetären Gesamtvergütung pro Vorstand bzw. Beschäftigten lag im Geschäftsjahr 2015 bei 750.000 Euro pro Jahr.

4. Das Vergütungssystem für Risk Taker unterhalb des Vorstandes

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 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.

Auf dieser Basis wurden zum Stichtag 1. Januar 2016 bei der BayernLB 236 Personen als Risk Taker identifiziert. Bei den definierten Risk Takern handelte es sich im Wesentlichen um außertariflichen Beschäftigte (AT-Beschäftigte), bei den Tarifbeschäftigten gab es lediglich eine einstellige Zahl an Risk Takern.

Die BayernLB hat kein gesondertes Vergütungssystem für Risk Taker etabliert. Für die variable Vergütung der Risk Taker galten im Geschäftsjahr 2016 ergänzend die besonderen regulatorischen Vorgaben der InstitutsVergV.

Die Gesamtvergütung der Risk Taker im Geschäftsjahr 2016 setzte sich – wie bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – aus einem Jahresfestgehalt, einem Jahresbonus und Nebenleistungen (sogenannte Benefits) sowie ggf. einer zusätzlichen Prämie zur unterjährigen, zeitnahen Honorierung herausragender individueller Leistungen zusammen.

4.2. Risk-Taker-Analyse (gruppenbezogen)

Darüberhinaus hat die BayernLB auf Basis einer Risikoanalyse nach § 27 Abs. 4 InstitutsVergV die fünf Mitglieder des Vorstandes der DKB AG als Risk Taker aus Gruppensicht qualifiziert.

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

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 zu erhalten. Richtwert ist die tarifliche Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehältes. Hierüber besteht für das Geschäftsjahr 2016 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 werden und die Mitarbeiterin oder 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 maximal 200% des Richtwertes 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“)

Es besteht für die inländischen AT-Mitarbeiter und die Mitarbeiter in den ausländischen Niederlassungen mit Arbeitsverträgen nach dem Recht der jeweiligen Niederlassung ein im Wesentlichen einheitliches Vergütungssystem. Für die inländischen AT-Mitarbeiter unterhalb der zweiten Ebene ist die Vergütungssystematik in Dienstvereinbarungen mit dem Gesamtpersonalrat geregelt. Diese sind mit Anlagen im Intranet der Bank veröffentlicht und damit allen Mitarbeitern zugänglich. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der zweiten, unmittelbar dem Vorstand nachgeordneten Ebene wurde die Vergütungssystematik durch individuelle Vereinbarungen umgesetzt. Im Ausland wurde – unter Berücksichtigung der lokalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen – ebenfalls ein entsprechendes Vergütungssystem implementiert.

Das System des Jahresfestgehalts der AT-Mitarbeiterinnen und 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 2016 im Inland: Sparkassen- und Fördergeschäft, Corporate & Institutional Banking, Markets, Stab & Steuerung, Informatik, Administration & Services, Kontrollfunktionen/Risikomanagement und BayernLabo). In den ausländischen Niederlassungen New York und London gab es 2016 drei Job Familien (Markt-, Zentral- und Kontrollfunktionen), an den Standorten Paris und Mailand mit Blick auf die geringe Größe und die Struktur der Belegschaft lediglich eine funktionsübergreifende Job Familie.

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 gibt es ein einheitliches Gehaltsband.

Die Festgehaltsbänder im In- und Ausland werden regelmäßig unter Heranziehung von Marktvergleichen externer Vergütungsberater (2016: WillisTowersWatson) validiert und erforderlichenfalls an die Marktentwicklung angepasst. Dies stellt u. a. die Marktkonformität der individuellen Festgehälter sicher.

4.5. Variable Vergütung (Jahresbonus)

Die Berichtssystematik folgt dem Zuflussprinzip. Da im Geschäftsjahr 2016 über die Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung (Jahresbonus) für das Geschäftsjahr 2015 zu entscheiden war, wird im Folgenden das System der variablen Vergütung dargestellt, das für das Geschäftsjahr 2015 galt.

a) System der variablen Vergütung

Das System der variablen Vergütung (Jahresbonus) für die AT-Beschäftigten der BayernLB unterhalb der zweiten Ebene ist in einer Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung geregelt und sieht eine reine Barvergütung vor. Für die zweite Ebene gelten individualvertragliche Regelungen, die sich eng an das Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter unterhalb der zweiten 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 im In- und Ausland werden regelmäßig 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 2016 die Richtwerte für die variable Vergütung durch den externen Vergütungsberater WillisTowersWatson auf Marktkonformität überprüfen lassen. WillisTowersWatson hat die Marktkonformität bestätigt.

Der Vorstand hat am 20. Dezember 2015 (mit Zustimmung des Vergütungskontrollausschusses am 13. Januar 2016 sowie des Aufsichtsrats am 26. Januar 2016) für die variable Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2015 ein Konzept zur Bemessung und Verteilung eines Gesamtbetrages 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 Gesamtbonustopfes 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 2015 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 100% der Richtwerte beschlossen.

Der Vergütungskontrollausschuss hat in seiner Sitzung vom 4. April 2016 bestätigt, dass die Vorgaben der InstitutsVergV im Zusammenhang mit der Bemessung des Bonusbudgets für das Geschäftsjahr 2015 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 Geschäftsjahres die individuellen Ziele vereinbart und nach Ablauf des Geschäftsjahres 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 die Bewertungsstufen mit Bandbreiten für die Festlegung der variablen Vergütung (Tarifbeschäftigte und AT-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter):

- | | |
|---|------------------------------|
| • 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/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/erhöhten Richtwerts zur Verfügung gestellt.

Insgesamt bestand für die BayernLB für das Geschäftsjahr 2016 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 Euro brutto pro Jahr¹ übersteigt).

Lag die im Geschäftsjahr 2016 festgesetzte variable Vergütung (variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 und Prämienzahlungen für im Geschäftsjahr 2016) in Summe bei 50.000 Euro oder höher pro Jahr, so wurde entsprechend der regulatorischen Vorgaben ein 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 2016 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 im Jahr 1 und der zurückbehaltenen Anteile in den jeweiligen Auszahlungsjahren 2, 3 und 4).
- Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene: Bei Überschreitung der Freigrenze erfolgte eine sofortige Auszahlung von 30% der variablen Vergütung und eine Streckung von 70% über einen Zurückbehaltungszeitraum von vier Jahren (inkl. einjähriger Verfügungsfrist jeweils für die Hälfte des nicht zurückbehaltenden Anteils im Jahr 1 und der zurückbehaltenen Anteile in den jeweiligen Auszahlungsjahren 2, 3 und 4).

Für Risk Taker unterhalb der zweiten Ebene wurde mit dem Gesamtpersonalrat der BayernLB am 14. Dezember 2015 eine „Dienstvereinbarung zur variablen Vergütung für Risk Taker der Bayerischen Landesbank 2016“ 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 konkretisiert und für Risk Taker, die der Mitbestimmung nach dem bayerischen Personalvertretungsgesetz 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.

¹ Freigrenze gem. Auslegungshilfe der BaFin zu § 20 InstitutsVergV

Mit den Risk Takern der zweiten Ebene, die nicht unter den Geltungsbereich der Dienstvereinbarung fallen, wurde 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 2016 wurde bei 39 Risk Takern (ohne Vorstand) gemäß den regulatorischen Vorgaben ein Teil der variablen Vergütung zurückbehalten. In 31 Fällen handelte es sich um Risk Taker der zweiten, dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Ebene. Bei den weiteren acht Risk Takern handelt es sich um Beschäftigte unterhalb der zweiten Ebene.

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 2016 wurden mit einer einstelligen Anzahl neu eingetretener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Beachtung der regulatorischen Vorgaben entsprechende Vereinbarungen 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 getroffen.

4.6. Prämien

Zur unterjährigen Honorierung besonderer Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tarif und Außertarif stand im Geschäftsjahr 2016 ein Budget für Prämien (Geld- und Sachprämien) zur Verfügung. Bei den Prämien handelt es sich ebenfalls um variable Vergütung. In Summe beträgt ist das Prämienbudget für das Geschäftsjahr 2016 weniger als 10 % der Richtwerte für die variable Vergütung. Grundlage für die Vergabe der Prämien bildete die am 1. Februar 2016 geschlossene Dienstvereinbarung zur Vergabe von Prämien für das Geschäftsjahr 2016. Die Regelungen der Dienstvereinbarung wurden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den ausländischen Niederlassungen mit einem lokalen Arbeitsvertrag, die nicht der Mitbestimmung nach dem insoweit maßgeblichen bayerischen Personalvertretungsrecht unterliegen, entsprechend herangezogen. Voraussetzung, dass der Vorstand der BayernLB ein Prämienbudget zur Verfügung stellt, ist, dass nach den regulatorischen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV überhaupt ein Gesamtbetrag für variable Vergütungen zur Verfügung gestellt werden kann.

4.7. Benefits / Nebenleistungen

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

5. Das Vergütungssystem für den Vorstand

Mit Wirkung zum 1. Januar 2015 wurde das „Erfolgsabhängige Vergütungssystem für den Vorstand der BayernLB“ eingeführt. Das Vergütungssystem richtet sich an der Geschäfts- und Risikostrategie des BayernLB-Konzerns aus, 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 hat.

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

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

6. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Im Geschäftsjahr 2016 hat die BayernLB die Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat zur Weiterentwicklung des bisherigen Vergütungssystems mit dem Gesamtpersonalrat fortgesetzt. Angesichts der Komplexität der Materie und deutlich unterschiedlichen Positionen von BayernLB und Gesamtpersonalrat konnten die Verhandlungen auch im Jahr 2016 nicht abgeschlossen werden. Nachdem die BaFin zudem am 10. August 2016 noch den Entwurf einer Novellierung der InstitutsVergV vorgelegt hatte, wurden die Verhandlungen zwischenzeitlich zurückgestellt, um die Novellierung berücksichtigen zu können.

Daher haben die BayernLB und der Gesamtpersonalrat als Übergangslösung zeitlich befristet eine Dienstvereinbarung zur variablen Vergütung für Tarifmitarbeiter für das Geschäftsjahr 2017 und eine Dienstvereinbarung zur variablen Vergütung für Risk Taker für das Geschäftsjahre 2017 sowie einen Leitfaden für das Mitarbeitergespräch 2017 geschlossen. Zudem wurde am mit dem 1. Februar 2016 eine Dienstvereinbarung zur Vergabe von Prämien für herausragende Leistungen für das Geschäftsjahr 2016 abgeschlossen.

7. Ausblick

Voraussichtlich im dritten Quartal 2017 wird die novellierte InstitutsVergV auf Basis der „Guidelines of the European Bank Authority on Sound Remuneration Policies and Disclosures“ (EBA-Leitlinien vom 21. Dezember 2015) in Kraft treten. Auf Basis der veröffentlichten Entwurfstexte der novellierten InstitutsVergV sowie der Auslegungshilfe der BaFin sieht die BayernLB Adjustierungsbedarf insb. bei folgenden Themenstellungen:

- Verzielungsprozesse bei Risk Takern (Risikoadjustierung)
- Ausgestaltung der variablen Vergütung bei Risk Takern (Non-Cash-Vergütungsinstrumente, teilweise längere Zurückbehaltungszeiträume für aufgeschobene variable Vergütung, „Clawback“-Regelung, bei Bonuspool-Bemessung zukünftig neben der Berücksichtigung des Erfolgs der Gruppe und auch Berücksichtigung des Erfolgs des Instituts)
- den Abfindungsregelungen, der jährlichen Offenlegung der Vergütungsdaten,
- der Vergütungsstrategie.

Die BayernLB wird ihr Regelwerk nach Inkrafttreten der novellierten InstitutsVergV anpassen.

Teil B: Vergütungsbericht für die DKB AG

1. Vergütungsstrategie und externe Marktvalidierung

Die DKB AG richtet ihre Vergütungsstrategie sowohl an der Erfüllung der regulatorischen Vorgaben als auch an den Kriterien der Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Marktgerechtigkeit aus. Hinsichtlich der formalen Rahmenbedingungen besonders berücksichtigt werden die Einhaltung der Group Remuneration Strategy & Guideline – Leitlinie der BayernLB – und die dauerhafte Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittelausstattung insbesondere unter Zugrundelegung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie sowie des jeweils geltenden Unternehmenskonzepts. Im Fokus der Vergütungsstrategie stehen auch die Mitarbeitermotivation und -gewinnung. Die Bank gewährleistet dabei ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung, wobei die variable Vergütung sowohl als Steuerungsinstrument zur Erreichung der Unternehmensziele als auch zur Honorierung der erreichten individuellen Ziele und der Leistung des einzelnen Mitarbeiters dienen kann.

Die Sicherstellung einer angemessenen und intern ausgewogenen Vergütungen wird durch die regelmäßige Teilnahme an einem Marktvergleich mit einem externen Partner (aktuell: hkp Deutschland GmbH) kontrolliert und mittels einer daran angelehnten Überprüfung der Gehälter gewährleistet.

2. Struktur der Vergütungsgovernance

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

Der Vergütungskontrollausschuss ist ein Ausschuss des Aufsichtsrats, dessen Aufgaben sich explizit aus den §§ 25 Abs. 12 KWG und 15 InstitutsVergV ergeben. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstandes gehört hierbei ebenso zu seinen originären Aufgaben wie die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er tagte im Geschäftsjahr 2016 dreimal.

Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter wurden durch Beschluss des Vorstandes mit Wirkung vom 20. März 2014 auf unbestimmte Dauer bestellt und verfügen über alle für die Erfüllung ihrer Aufgaben gem. § 24 InstitutsVergV erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen.

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

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. Die Obergrenze der maximal möglichen monetären Gesamtvergütung pro Vorstand bzw. Beschäftigten lag im Geschäftsjahr 2016 bei 750.000 Euro pro Jahr.

4. Die Vergütungssysteme für Risk Taker der DKB AG unterhalb des Vorstandes

Die DKB AG unterscheidet bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen folgenden Gruppen:

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

Gemäß §§ 18–22 InstitutsVergV gelten für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DKB AG bzw. den Konzern haben besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Die DKB AG hat aufgrund dessen ein Vergütungssystem für Risk Taker implementiert, das diesen Anforderungen entspricht (derzeitige Version: 1. Januar 2015).

Im Ergebnis der durchgeführten Risikoanalyse unter Zugrundelegung der sich aus dem technischen Regulierungsstandard (RTS) der Verordnung 604/2014 vom 4. März 2014 und Art. 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/ EU gegebenen Kriterien wurden insgesamt 158 Risk Taker (Stand: 1. Januar 2016) identifiziert. Unter Berücksichtigung der personellen Veränderungen hat sich die Anzahl der Risk Taker im Jahresverlauf geringfügig verändert und umfasst zum Stichtag 163. Für diese kommt das entsprechende Vergütungssystem zur Anwendung. 17 Risk Taker erhalten keine Vergütung und bleiben im quantitativen Teil daher unberücksichtigt.

4.1 Tarifmitarbeiter

Tarifmitarbeiter werden nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet und haben in der DKB AG zudem die Möglichkeit neben dem geregelten 13. Monatsgehalt eine variable Vergütung in Form einer Prämie in Anerkennung einer besonderen Leistung, eine Provision oder auch Nebenleistungen zu erhalten. Erfolgsabhängige Tantiemen werden im tariflichen Bereich nicht gewährt.

4.2 AT-Mitarbeiter – System des Jahresfestgehalt

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

4.3 Variable Vergütung

a) System der variablen Vergütung

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

- erfolgsabhängige Tantieme
- Prämie
- Provision.

Garantierte variable Vergütungen existieren in der DKB AG nicht und wurden weder im Berichtsjahr noch in den Jahren zuvor gezahlt. Die gesamte variable Vergütung darf den Betrag eines Jahresfestgehalts nicht übersteigen.

b) Erfolgsabhängige Tantieme

Die Zahlung der variablen Vergütung in Form einer erfolgsabhängigen Tantieme wird an das Erreichen von Vergütungsparametern gebunden, die sich am Gesamterfolg der Bank sowie am individuellen Erfolgsbeitrag orientieren. Bei Risk Takern wird bei der Festlegung der erfolgsabhängigen Tantieme darüber hinaus der Erfolgsbeitrag der jeweiligen Organisationseinheit berücksichtigt. Hierzu werden zunächst im Rahmen von jährlichen Mitarbeitergesprächen Zielvereinbarungen getroffen, die auf individueller und leistungsbezogener Ebene nach Zeitablauf bezüglich der Zielerreichung ausgewertet werden. Der Gesamtvorstand entscheidet jeweils rückwirkend für das vorangegangene Geschäftsjahr über die Gewährung der erfolgsabhängigen Tantiemen unter Berücksichtigung der Erfüllung der für den Mitarbeiter maßgeblichen Ziele, der wirtschaftlichen Lage der Bank sowie der Beachtung der Bestimmungen des § 7 InstitutsVergV. Für den Fall einer Strategieänderung werden die Ziele im erforderlichen Umfang für die Zukunft angepasst und die bis dahin erreichten Ziele bei der Tantiemebemessung entsprechend berücksichtigt.

Entsprechend der verordnungsrechtlichen Vorgaben des § 7 InstitutsVergV hat die DKB AG jährlich einen Gesamtbetrag für die Gewährung der variablen Vergütungen festzusetzen, den so genannten Gesamtbonuspool. Dies geschieht in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess, der aufgrund der Zugehörigkeit der DKB AG zum BayernLB-Konzern unter deren Prüfvorbehalt hinsichtlich des Gesamtbetrags der erfolgsabhängigen Vergütung steht. Der Gesamtbonuspool muss neben den erfolgsabhängigen Tantiemen und den zur Auszahlung anstehenden zurückbehaltenen Anteilen vorangegangener Geschäftsjahre auch ein Budget für Prämien und Provisionen beinhalten und hat die variablen Vergütungen der Mitarbeiter wie auch der Vorstände einzubeziehen.

Die variable Vergütung (Tantieme, Prämien und Provisionen) wird für Risk Taker ab einer Freigrenze von 50.000 Euro pro Jahr 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 und darunter (2. Ebene unter dem Vorstand),

der jeweils vom Vorstand für den jeweiligen Risk Taker für das vergangene Geschäftsjahr vorläufig festgelegten Tantieme sowie der im laufenden Jahr ggf. gewährten Prämien und Provisionen.

Die eine Hälfte der Barkomponente wird umgehend ausgezahlt. Die andere Hälfte der Barkomponente unterliegt einer Nachhaltigkeitsfrist von einem Jahr. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf der Frist unverzinst und ist von der unterjährigen Entwicklung betriebswirtschaftlicher Kennziffern, wie z. B. Return On Equity (RoE), Cost Income Ratio, Jahresergebnis und Abweichung Ziel-RoE, abhängig. Bei Nichterreicherung der Ziele im Zurückbehaltungsjahr kann der Vorstand die zurückbehaltene 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 rätierlich gestreckt. Die Hälfte des zur Auszahlung anstehenden Deferral-Anteils wird einer weiteren Nachhaltigkeitsfrist von jeweils einem Jahr unterstellt. Die Auszahlung der jeweiligen Jahresbeträge erfolgt unverzinst und steht ebenso unter dem Vorbehalt einer nachhaltigen positiven Entwicklung der Bank. Die zurückbehaltenen Vergütungsbestandteile können aus Gründen, die in der Person des Risk Takers liegen (personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen durch den Arbeitgeber) oder bei Verstößen gegen interne Regelungen (z. B. Compliance) gekürzt oder gestrichen werden.

Die Barkomponente und das Deferral setzen sich jeweils aus einem wirtschaftlichen und einem individuellen Baustein zusammen. Das Verhältnis dieser Bausteine zueinander ist abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten eines Risk Takers sowie der variablen Vergütung und den Risiken, die er begründen kann; es liegt bei einem Verhältnis von 70:30, 50:50 oder 30:70.

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

c) Prämien

Zur Honorierung besonderer Leistungen können Mitarbeiter eine Prämie erhalten. Hierzu steht der DKB AG ein Prämienbudget zur Verfügung, welches einmal jährlich durch den Vorstand festgelegt wird (Bestandteil des Gesamtbonuspools). Die Höhe der Prämien ist im Verhältnis zur Gesamtvergütung sehr gering und bietet keine Anreize für das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken.

d) Provisionen

Für die Vermittlung von Versicherungsleistungen, Bausparprodukten sowie Immobilienankäufen und -verkäufen können die Mitarbeiter entsprechend der innerbetrieblichen Regelung eine Provision erhalten. Die Höhe der Provisionen ist sehr gering und bietet keine Anreize für das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Auch für Provisionen definiert der Vorstand im Rahmen des jährlichen Prozesses zur Bildung des Gesamtbonuspools ein Budget.

4.4 Benefits

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

5. Das Vergütungssystem für den Vorstand

In der DKB AG werden das Vergütungssystem sowie die Vergütungshöhen und die Vergütungszusammensetzung für den Vorstand vom Aufsichtsrat beschlossen. Das zum 1. Januar 2015 eingeführte „Erfolgsabhängige Vergütungssystem 2015“ löste die bis dahin bestehenden Regelungen ab und setzt die Zielsetzung – Orientierung der variablen Vergütung an der nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung der DKB AG unter Berücksichtigung der Angemessenheit und des Marktumfelds – weiter um. Die Vergütung besteht aus einem Jahresfestgehalt (fixe Vergütung) und aus einer variablen Vergütung in Form von erfolgsabhängigen Tantiemen, Prämien sowie weiteren Nebenleistungen.

Für die Höhe der erfolgsabhängigen Tantiemen gelten folgende Richtwerte:

- für den Vorstandsvorsitzenden: 50% des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts
- für die Mitglieder des Vorstandes: 35% des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts

Die Bandbreite der erfolgsabhängigen Vergütung beträgt demgemäß:

- für den Vorstandsvorsitzenden zwischen 0–75% des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts
- für die Mitglieder des Vorstandes zwischen 0–52,5% des jeweiligen Bruttojahresfestgehalts

Die erfolgsabhängige variable Vergütung setzt sich zu 40% aus einem Short Term Incentive (STI) und zu 60% aus einem Long Term Incentive (LTI) zusammen. Sowohl der STI als auch der LTI setzen sich ihrerseits zu 70% aus einem wirtschaftlichen und zu 30% aus einem individuellen Baustein zusammen.

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

- BayernLB-Konzern (Gruppenebene),
- DKB-Konzern (Institutsebene) und
- Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit im Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandes (Organisationseinheitsebene).

Die Zielvorgabe auf Gruppenebene besteht insbesondere in der Erzielung nachhaltiger Erträge, ohne dabei zu hohe Risiken einzugehen, um die Hauptziele des BayernLB-Konzerns zu erfüllen, dazu zählt insbesondere die Erfüllung des EU-Rückzahlungsplans und der EU-Auflagen.

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

Nach Feststellung des Jahresergebnisses des betreffenden Geschäftsjahres und Bildung des Gesamtbonuspools wird die tatsächliche Höhe des STI festgelegt und unter Berücksichtigung der Zielerreichung die erste Hälfte des STI sofort ausgeschüttet. Die zweite Hälfte des STI wird für die Dauer von einem Jahr ab Auszahlung der ersten Hälfte zurückbehalten und unverzinst unter Berücksichtigung der Zielerreichung im Folgejahr ausgezahlt. Die Ausbezahlung des LTI hingegen wird über einen Zeitraum von drei Jahren ratierlich 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.

6. Ausblick

Die bereits konsultierten EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures werden erneut zu einer Novellierung der Institutsvergütungsverordnung führen. Dementsprechend wird die DKB AG ihre Vergütungssysteme im Jahr 2017 auf Adjustierungsbedarf prüfen und mit Inkrafttreten der novellierten Bestimmungen an die neuen aufsichtsrechtlichen Vorgaben anpassen.

Darüber hinaus wird die Bank in 2017 Instrumente im Sinne des § 20 Abs. 5 IVV-E implementieren.

Offenlegung von Vergütungsdaten 2016 für den BayernLB-Konzern

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

Vergütung und Abfindungen an Risk Taker/innen im Geschäftsjahr 2016 (RT zum Stichtag 31.12.2016) (Betragsangaben in Mio. EUR)	Gesamt	Vorstand BayernLB	Immobilien & Sparkassen/Verbund	Markets	Corporates & Mittelstand	Zentralfunktionen ****	Risk Office & Restructuring Unit	Sonstige	DKB inkl. Geschäftsleiter
Gesamtvergütung	67,87	3,93	5,89	15,79	6,02	4,35	8,59	0,15	23,14
Anzahl Begünstigte für Gesamtvergütung	370,60	6,00	29,80	94,80	27,00	18,90	47,10	1,00	146,00
davon:									
Fixe Vergütung*	55,78	3,76	4,91	12,96	4,93	3,85	7,31	0,12	17,94
Variable Vergütung – gesamt	12,09	0,17	0,97	2,83	1,10	0,51	1,28	0,03	5,20
Anzahl Begünstigte für variable Vergütung – Gesamt	357,60	6,00	29,80	90,80	25,00	17,90	47,10	1,00	140,00
Variable Vergütung in 2016 ausbezahlt									
davon Jahresbonus	9,06	0,11	0,84	2,53	0,93	0,43	1,09	0,03	3,10
Anzahl Begünstigte Jahresbonus	355,60	6,00	29,80	90,80	25,00	17,90	47,10	1,00	138,00
davon Prämien für besondere Leistungen	0,43	–	0,06	0,14	0,05	0,06	0,09	–	0,05
Anzahl Begünstigte Prämien	94,40	–	12,00	23,50	15,00	8,90	19,00	–	16,00
davon Provisionen	0,00	–	–	–	–	–	–	–	0,00
Anzahl Begünstigte Provisionen	11,00	–	–	–	–	–	–	–	11,00
davon für vorangegangene Geschäftsjahre (Deferralzahlung)	1,27	0,06	0,07	0,17	0,12	0,02	0,10	–	0,73
Variable Vergütung in 2016 zurückbehalten									
davon Jahresbonus **	3,77	0,44	0,40	0,72	0,45	0,58	0,44	–	0,73
Anzahl Begünstigte Jahresbonus	47,80	6,00	6,00	9,80	3,00	9,00	6,00	–	8,00
davon Prämien für besondere Leistungen	0,13	***	***	***	***	***	***	***	***
Anzahl Begünstigte	10,90	***	***	***	***	***	***	***	***
davon Provisionen	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Anzahl Begünstigte Provisionen	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtbetrag zurückbehaltener variabler Vergütung Vorjahre	1,42	0,09	0,12	0,27	0,20	0,02	0,13	–	0,58
Kürzungsbeträge (Malusse)	0,02	–	–	–	–	–	–	–	0,02
Zuführung zu Altersversorgungssystemen, die nicht auf bankweit geltender Regelung beruhen	3,74	1,87	***	***	***	***	***	***	1,85
Anzahl Begünstigte	12,00	6,00	***	***	***	***	***	***	5,00
Zahlungen im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses	0,07	***	***	***	***	***	***	***	***
Anzahl Begünstigte	3,00	***	***	***	***	***	***	***	***
Vertragliche Abfindungen	1,22	***	***	***	***	***	***	***	***
Anzahl Begünstigte	5,40	***	***	***	***	***	***	***	***
Höchste individuelle Abfindung	0,27	***	***	***	***	***	***	***	***

* 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

