



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Offenlegung der Vergütungspolitik 2018

gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013 für die
DZ BANK AG und nachgeordnete Unternehmen

 **DZ BANK** Gruppe

Inhalt

1	Allgemeine Angaben	3
2	Vergütungs-Governance der DZ BANK Institutsgruppe	4
2.1	Vergütungsstrategie der DZ BANK Institutsgruppe	4
2.2	Vergütungsstruktur	4
2.3	Entscheidungsprozesse zur Vergütung	4
2.4	Vergütungskontrollausschuss	5
2.5	Vergütungsbeauftragter	6
2.6	Maßgebliche Interessenträger	6
2.7	Externe Beratung	6
2.8	Angemessenheit der Vergütungssysteme	7
3	Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der DZ BANK	9
3.1	Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter	9
3.2	Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter	10
3.3	Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)	10
3.3.1	System der Verantwortungsstufen	10
3.3.2	Zielvereinbarung und Zielerreichung	11
3.3.3	Berechnung des variablen Anteils	11
3.4	Vergütungssystem für Risikoträger unterhalb der Bereichsebene	11
3.5	Vergütungssystem für Bereichsleiter	12
3.6	Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter der ehemaligen WGZ BANK	13
3.7	Vergütungssysteme für Auslandsfilialen	13
3.8	Vergütungssystem für Vorstände	14
3.9	Vergütungssystem für Aufsichtsräte	14
3.10	Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung in der DZ BANK	14
4	Vergütungssysteme in den gemäß § 17 InstVergV bedeutenden Steuerungseinheiten	16
4.1	Relevante Tochtergesellschaften gemäß § 27 in Verbindung mit § 16 InstVergV	16
4.2	Vergütungssysteme der BSH	16
4.2.1	Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)	16
4.2.2	Risikoträger	17
4.2.3	Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Geschäftsleiter	17
4.2.4	Vergütung der Geschäftsleiter	17
4.3	Vergütungssystem der DZ HYP	18
4.3.1	Betrieb Hamburg	18
4.3.2	Betrieb Münster	20
4.4	Vergütungssysteme der DVB	21
4.4.1	Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT – Vergütungssystem)	21
4.4.2	Vergütungssystem für Risikoträger (Ebenen unterhalb der Bereichsleiter)	21
4.4.3	Vergütungssystem für Bereichsleiter (Ebene unterhalb des Vorstands)	22
4.4.4	Vergütungssystem – Vorstand / Geschäftsführung	22
4.5	Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK	23
4.5.1	Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich	23
4.5.2	Vergütungssystem für Risikoträger (Maximalbonussystem)	24
4.5.3	Vergütungssystem des Vorstands	25
5	Quantitative Offenlegung	26

1 Allgemeine Angaben

Die DZ BANK hat gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Neufassung vom 25. Juli 2017 Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die DZ BANK ist als (EU) Mutterinstitut zur Offenlegung auf konsolidierter Ebene verpflichtet. Die Offenlegungspflichten richten sich für die DZ BANK als CRR-Institut nach Artikel 450 CRR in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV.

Gemäß Artikel 450 CRR hat die DZ BANK für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risikoträger), bestimmte qualitative und quantitative Informationen offenzulegen. Im Geschäftsjahr 2018 wurden in der DZ BANK und in den nachgeordneten Steuerungseinheiten BSH, DZ HYP, DVB, DZ PRIVATBANK und TeamBank Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt. Die Identifikation der Risikoträger erfolgte auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der CRD IV 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 vorliegende Offenlegung enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der DZ BANK Institutsgruppe für das Geschäftsjahr 2018. In Übereinstimmung mit Artikel 432 CRR unterliegen die in diesem Bericht offengelegten Informationen dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Informationen, die rechtlich geschützt oder vertraulich sind, sollen nicht Gegenstand der Offenlegung sein.

Dieser Bericht zur Offenlegung der Vergütungspolitik wird in der Internetpräsenz der DZ BANK offengelegt.

2 Vergütungs-Governance der DZ BANK Institutsgruppe

2.1 Vergütungsstrategie der DZ BANK Institutsgruppe

§ 27 InstitutsVergV vom 16. Dezember 2013 in der am 4. August 2017 in Kraft getretenen Fassung erfordert die Festlegung einer institutsgruppenweiten **Vergütungsstrategie** durch die Geschäftsleitung des übergeordneten Unternehmens. Sowohl für die DZ BANK als auch für die Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe muss durch den Vorstand der DZ BANK eine Vergütungsstrategie festgelegt werden, welche die Anforderungen der InstitutsVergV in der Institutsgruppe umsetzt.

Mit der Vergütungsstrategie unterliegen die Vergütungssysteme der Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe einheitlichen Richtlinien der Vergütungssteuerung. Auf Basis des gesetzten Rahmens ist jedes nachgeordnete Unternehmen verpflichtet, die Einhaltung der vereinbarten Grundsätze in seinem Teilkonzern zu dokumentieren und der DZ BANK zur Prüfung vorzulegen.

Der ausgewogene Steuerungsansatz der DZ BANK Institutsgruppe beinhaltet auch dezentrale Entscheidungsbefugnisse. Dazu ist eine planvolle Koordination aller Unternehmen der DZ BANK Gruppe im Hinblick auf die Einhaltung der InstitutsVergV erforderlich. Gesellschaftsrechtliche und lokale Vorschriften, insbesondere die Selbstständigkeit der Institute, werden dabei berücksichtigt.

Mindestens einmal jährlich erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vergütungsstrategie. Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Veränderungen der Vergütungsstrategie.

2.2 Vergütungsstruktur

Die Vergütung für Mitarbeiter der DZ BANK Institutsgruppe besteht aus einer festen Vergütung und im Regelfall einer variablen Vergütung. Die Höhe der festen Vergütung wird durch den Stellenwert, Marktgegebenheiten und persönliche Eigenschaften des Stelleninhabers bestimmt. Die Höhe der variablen Vergütung hängt von der persönlichen Leistung des Mitarbeiters und, je nach Vergütungssystem, auch von dem Erfolg des Unternehmens sowie vom Erfolg des Geschäftsbereichs des Mitarbeiters ab.

Für die Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe ist sichergestellt, dass die variable Vergütung die Festvergütung nicht übersteigen kann. In Teilen wurden Obergrenzen für die variable Vergütung festgelegt, die deutlich unter der Festvergütung liegen. Die variable Vergütung von Mitarbeitern der Kontrollenheiten darf 50 Prozent der festen Vergütung nicht übersteigen.

Für die DVB wurde durch einen Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2014 für einen eng begrenzten Kreis von Mitarbeitern eine Obergrenze für die variable Vergütung in Höhe von 200 Prozent der fixen Vergütung festgelegt.

Die variable Vergütung wird maximal für die ersten zwölf Monate nach Eintritt in die DZ BANK Institutsgruppe garantiert.

2.3 Entscheidungsprozesse zur Vergütung

In der DZ BANK Gruppe sind eine Vielzahl von Gremien und Funktionen in die Ausgestaltung beziehungsweise Überwachung der Vergütungssysteme eingebunden.

Der jeweilige Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Vorstände der DZ BANK Gruppe und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten.

Der jeweilige Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei dessen Aufgaben insbesondere hinsichtlich der angemessenen Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme und deren Übereinstimmung mit den Geschäfts- und Risikostrategien, der Vergütungsstrategie und der Unternehmenskultur der DZ BANK Institutsgruppe.

Der jeweilige Gesamtvorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Die einzelnen Vorstandsmitglieder wirken auf die Umsetzung und Einhaltung der InstitutsVergV in der DZ BANK Institutsgruppe durch ihre Mandate in den Aufsichtsräten bei den Tochtergesellschaften hin.

Der jeweilige Vergütungsbeauftragte unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat bei seiner Überwachungsfunktion und wird regelmäßig in die Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu- und Weiterentwicklung eingebunden.

Der jeweilige Personalbereich bereitet auf der Fachebene die Gestaltung der Vergütungssysteme und die Entscheidungen des Vorstands vor und setzt diese um. Führungskräfte wenden die bereitgestellten Instrumente zu Leistungsmanagement und Vergütung im Rahmen ihrer Führungs- und Managementrolle an.

Die **Kontrolleinheiten** im Sinne des § 2 Absatz 11 InstitutsVergV werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden. Jedes Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe hat jeweils die Kontrolleinheiten seines Instituts definiert.

In der DZ BANK sind dies die Bereiche Konzern-Personal, Kredit/Kredit Spezial (Marktfolge), Konzern-Risikocontrolling und Konzern-Revision sowie der Bereich Compliance. Bei der BSH sind dies Personal, Interne Revision, Finanz- und Risikocontrolling und Compliance. Bei der DVB wurden die Kontrolleinheiten wie folgt definiert: alle Credit and Research Einheiten, Group Audit, Group Compliance Office, Group Controlling, Group Risk Management, Group Human Resources und Transaction and Loan Services. Die DZ HYP definiert die folgenden Bereiche als Kontrolleinheiten: Revision, Risikocontrolling, Compliance und Personal. In der DZ PRIVATBANK sind dies Risikocontrolling, Revision/Datenschutz/Informationssicherheit, Recht/Compliance/Geldwäsche und Personal.

2.4 Vergütungskontrollausschuss

Der **Vergütungskontrollausschuss** (VKA) überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände und Mitarbeiter und insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie für solche Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter des Unternehmens; die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement sind zu bewerten.

Der VKA bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor und berücksichtigt dabei besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement des Unternehmens. Außerdem trägt der VKA den langfristigen Interessen von Anteilseignern, Anlegern, sonstigen Beteiligten und dem öffentlichen Interesse Rechnung.

Der VKA unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird durch den VKA des Aufsichtsrats in Verbindung mit dem Vergütungsbeauftragten kontrolliert.

In der DZ BANK haben im Jahr 2018 drei Sitzungen des VKA stattgefunden. Über die Ergebnisse wurde der Aufsichtsrat informiert. Der VKA setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen. Er besteht in der DZ BANK aus einem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und vier weiteren Mitgliedern.

Bei der BSH fand 2018 eine Präsenzsitzung des VKA statt und es wurde ein Umlaufverfahren durchgeführt. Der VKA der BSH besteht aus einem Vorsitzenden und fünf Mitgliedern.

In der DVB hat der VKA in 2018 viermal getagt und besteht aus einem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und einem weiteren Mitglied.

In der WL BANK fand 2018 bis zur Fusion mit der DG HYP eine VKA - Sitzung statt. Der VKA bestand aus einem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und zwei Mitgliedern. Bei der DG HYP haben bis zur Fusion zwei VKA-Sitzungen stattgefunden. Der VKA bestand in der DG HYP und besteht im Nachfolgerinstitut DZ HYP aus einem Vorsitzenden und drei weiteren Mitgliedern. In der DZ HYP haben im Anschluss an die Fusion zwei weitere VKA-Sitzungen stattgefunden.

Bei der DZ PRIVATBANK werden die Funktionen des VKA durch das Präsidium wahrgenommen. Im Geschäftsjahr haben vier Präsidiumssitzungen stattgefunden, in drei dieser vier Sitzungen wurden VKA-Themen behandelt. Das Präsidium besteht in der DZ PRIVATBANK aus einem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und zwei weiteren Mitgliedern.

2.5 Vergütungsbeauftragter

Gemäß den Anforderungen des § 23 InstitutsVergV haben die Vorstände aller nach § 17 InstitutsVergV bedeutenden Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe einen **Vergütungsbeauftragten** und einen Stellvertreter bestellt.

Zu deren Hauptaktivitäten zählen die ständige Prüfung und Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme, eine regelmäßige und enge Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses und die jährliche Erstellung des Vergütungskontrollberichts. Hierbei arbeiten sie eng mit den anderen Kontroll- und Überwachungsfunktionen zusammen.

2.6 Maßgebliche Interessenträger

Als **maßgebliche Interessenträger** bei der Festlegung der Vergütungspolitik sind die Eigentümer und der Gesamtbetriebsrat zu nennen. Die Eigentümer sind mit den von der Hauptversammlung gewählten Anteilseignern im Aufsichtsrat vertreten. Somit ist sichergestellt, dass die Eigentümer bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme eingebunden sind und jährlich Informationen über die Vergütung der Mitarbeiter erhalten. Im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte wird der Gesamtbetriebsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen.

2.7 Externe Beratung

Zur Untersuchung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung wurden im Geschäftsjahr in allen nach § 17 InstitutsVergV bedeutenden Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe externe Berater beschäftigt.

In der DZ BANK wurden externe Berater außerdem bei der Umsetzung einzelner Anforderungen aus der InstitutsVergV (in der Fassung vom 4. August 2017) eingebunden. Eine externe Anwaltskanzlei wurde bei der Verhandlung zur Vereinbarung einer harmonisierten Betriebsvereinbarung zur AT-Vergütung eingesetzt.

In der BSH wurden daneben keine weiteren externen Berater für Vergütungsfragestellungen eingesetzt.

Die DVB hat sich bei der Umsetzung einzelner Anforderungen aus der InstitutsVergV mit zwei externen Anwaltskanzleien abgestimmt.

In der DZ HYP wurde ebenfalls – angelehnt an die DZ BANK – externe Unterstützung eingebunden bei der fachlichen und rechtlichen Umsetzung einzelner Anforderungen aus der InstitutsVergV; die Anforderungen ergeben sich auch gerade aufgrund der angestrebten Harmonisierung der Vergütungssysteme der DZ HYP.

Auch in der DZ PRIVATBANK wurde zur Klärung offener Fragen bei der Umsetzung einzelner Anforderungen aus der InstitutsVergV ein externes Beratungsunternehmen mit einbezogen.

2.8 Angemessenheit der Vergütungssysteme

Die DZ BANK hat gemäß § 12 InstitutsVergV zumindest jährlich die **Angemessenheit der Vergütungssysteme** zu überprüfen. Hierbei sind die diesbezüglichen Berichte der Internen Revision, der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers und der Vergütungskontrollbericht des Vergütungsbeauftragten heranzuziehen. Im Oktober 2018 wurde die Angemessenheit der Vergütungssysteme per Umlaufbeschluss vom Vorstand der DZ BANK festgestellt.

Der letzte Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers für das Berichtsjahr kam zum Ergebnis, dass die Vergütungssysteme der DZ BANK sowie deren Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts angemessen und transparent sind. Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wurde als angemessen erachtet. Es wurde bescheinigt, dass die Vergütungssysteme einschließlich der Vergütungsstrategie der DZ BANK das Erreichen der strategischen Institutsziele unterstützen. Die Vergütungsparameter richten sich an den Geschäfts- und Risikostrategien aus.

Für das Berichtsjahr wurden die Vergütungssysteme durch die Interne Revision im vierten Quartal 2018 und im ersten Quartal 2019 geprüft. Die bei den Überprüfungen festgestellten Mängel wird die Bank zeitnah beheben. Die ergriffenen Maßnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel werden dokumentiert.

Auch die Vergütungskontrollberichte des Vergütungsbeauftragten der DZ BANK Institutsgruppe für das Berichtsjahr kamen zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltungen der Vergütungssysteme angemessen sind.

Im Herbst 2018 wurden die Vergütungssysteme der BSH durch die Interne Revision überprüft. Dabei kam der Prüfer zu dem Ergebnis, dass die Vergütungssysteme an der Strategie der BSH ausgerichtet sind, den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprechen und angemessen ausgestaltet sind. Auch die Jahresabschlussprüfer überprüften im Geschäftsjahr 2018 die Vergütungssysteme der BSH. Es wurden keine Mängel festgestellt.

Der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers der DVB für das Berichtsjahr sowie der Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten kamen zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Vergütungssysteme angemessen ist. Für das Berichtsjahr wurden die Vergütungssysteme durch die Interne Revision im zweiten und im dritten Quartal 2018 geprüft, mit dem Ergebnis, dass die Vergütungssysteme angemessen sind. Es wurden lediglich zwei marginale Mängel festgestellt, die zwischenzeitlich aber behoben wurden.

Die Vorgängerinstitute der DZ HYP hatten unterschiedliche Vergütungssysteme im Einsatz. Diese werden im Geschäftsjahr 2019 harmonisiert. Die Angemessenheit des Vergütungssystems im Betrieb Hamburg (vormals DG HYP) wurde im Zuge der aufsichtsrechtlichen Kontrollmechanismen bestätigt. Im Betrieb Münster (vormals WL BANK) bestätigte der Bericht des Jahresabschlussprüfers zuletzt für das Geschäftsjahr 2017 die Angemessenheit. Für das Berichtsjahr hat der Jahresabschlussprüfer die Angemessenheit der Vergütungssysteme bestätigt. Zudem waren die Vergütungssysteme im vierten Quartal 2018 Bestandteil einer Konzernrevisionsprüfung. Für die getroffenen Feststellungen im Rahmen der Prüfung werden entsprechende Maßnahmen definiert, die zeitnah umgesetzt werden. Ein Vergütungskontrollbericht wurde in Münster für das Berichtsjahr im Hinblick auf die Fusion nicht erstellt.

Die Prüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme in der DZ PRIVATBANK erfolgte durch den Vergütungsbeauftragten des Instituts im Rahmen der Erstellung des jährlichen Vergütungskontrollberichts an den Aufsichtsrat. Die Angemessenheitsprüfung führte im Ergebnis zu der Feststellung, dass die angepassten Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK den geänderten Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung von August 2017 entsprechen. Der Hinwirkungspflicht zur zügigen Umsetzung in Richtlinien und vertraglichen Rah-

menbedingungen wurde im Berichtsjahr entsprochen. Zudem waren die Vergütungssysteme im vierten Quartal 2018 Bestandteil einer Konzernrevisionsprüfung. Für die getroffenen Feststellungen im Rahmen der Prüfung werden entsprechende Maßnahmen definiert, die zeitnah umgesetzt werden.

3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der DZ BANK

Das Ziel der Vergütungssysteme in der DZ BANK ist es, durch Festgehalt und bei außertariflich angestellten Mitarbeitern (AT-Mitarbeiter) zusätzlich durch einen variablen Gehaltsbestandteil die Leistungen und Ergebnisse der Mitarbeiter angemessen zu honorieren und zusätzliche Leistungsanreize zu setzen: Gute Leistung soll sich lohnen.

Die Vergütungssysteme für Tarifmitarbeiter wurden im Berichtsjahr vereinheitlicht. In diesem Zusammenhang wurde die variable Vergütung für Tarifmitarbeiter abgeschafft. Die Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat über die Harmonisierung der Vergütung für AT-Mitarbeiter wurden am 21. November 2018 beendet. Im Ergebnis wurden auf Basis des Systems der DZ BANK (vor Fusion) regulatorisch notwendige Anpassungen vorgenommen (zum Beispiel: Einführung eines Clawback für Risikoträger). Außerdem wurde die Untergrenze des individuellen Leistungsfaktors (ILF) von 0,5 auf 0,8 erhöht. Für die Mitarbeiter der vormaligen WGZ BANK wurde in der Betriebsvereinbarung geregelt, wie sie in das einheitliche Vergütungssystem überführt werden. Mitarbeiter im bisherigen Vergütungssystem der DZ BANK wurden rückwirkend zum 1. Januar 2018 umgestellt. Mitarbeiter im Vergütungssystem der vormaligen WGZ BANK wurden zum 1. Januar 2019 umgestellt. Die variable Vergütung für das Berichtsjahr wird noch nach den zu diesem Zeitpunkt gültigen Regelungen ermittelt. Ausschließlich regulatorisch notwendige Anpassungen (zum Beispiel: Zurückbehaltungssystematik für Risikoträger) gelten auch für diese Mitarbeiter rückwirkend zum 1. Januar 2018.

In dem vorliegenden Bericht wird zunächst das Vergütungsmodell für Tarifmitarbeiter beschrieben (siehe Kapitel 3.1). Im Folgenden sind die Vergütungssysteme für AT-Mitarbeiter dargestellt. Dabei bestehen Unterschiede zwischen der außertariflichen Vergütung im bisherigen System der DZ BANK (siehe Kapitel 3.3), der Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Bereichsleitererebene (siehe Kapitel 3.4) dem Vergütungssystem für Bereichsleiter (siehe Kapitel 3.5) und dem System für AT-Mitarbeiter der vormaligen WGZ BANK (siehe Kapitel 3.6). Die Vergütungssysteme für die Auslandsfilialen werden in Kapitel 3.7 dargestellt. Kapitel 3.8 enthält die Beschreibung des Vergütungssystems für Vorstände und Kapitel 3.9 der Vergütung der Aufsichtsräte.

Die variable Vergütung für AT-Mitarbeiter wird durch Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen geregelt. Die individuelle Leistung des Mitarbeiters ist einer der Faktoren, nach denen die Höhe des variablen Anteils bestimmt wird. Das Ergebnis des jeweiligen Bereiches sowie das Ergebnis der DZ BANK insgesamt sind weitere Faktoren. Damit wird nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anerkannt, sondern auch sichergestellt, dass die Mitarbeiter an einer erfolgreichen Zukunft der DZ BANK beteiligt sind.

3.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Das **Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter** gilt grundsätzlich für alle tariflich entlohten Mitarbeiter, die in einem aktiven Anstellungsverhältnis stehen, an allen Standorten der DZ BANK in Deutschland. Die Vergütung für Tarifmitarbeiter ist in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

Aufbau der Vergütungsstruktur

Das Jahresgehalt der Tarifmitarbeiter setzt sich wie folgt zusammen:

- zwölf Monatsgehälter (zuzüglich eventueller tariflicher oder übertariflicher Zulagen)
- Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehaltes im April
- Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehaltes im November

Monatsgehälter und Sonderzahlungen

Das Monatsgehalt richtet sich nach der jeweiligen Tarifgruppe (TG 1 bis 9) und dem entsprechenden Berufsjahr. Das Monatsgehalt wird zwölfmal im Jahr ausgezahlt. Weitere zusätzliche Bestandteile des Monatsgehaltes können tarifliche und / oder außertarifliche Zulagen sein.

Maßgeblich für die Höhe der Sonderzahlungen im April und im November ist das Monatsgehalt gemäß Tariftabelle im Monat der Auszahlung.

Abschaffung der variablen Vergütung im Berichtsjahr

Im Zuge der Harmonisierung der Vergütungssysteme wurde die variable Vergütung für Tarifmitarbeiter im Berichtsjahr abgeschafft. Beim Umstieg in das neue Vergütungssystem wurde den Mitarbeitern die bisher realisierte Chance der variablen Vergütung ausgeglichen. Hierfür wurden die durchschnittlichen variablen Anteile der letzten zehn Jahre, welche ein Monatsgehalt überstiegen, als nicht ruhegehaltsfähige Zulage zugesagt.

3.2 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter

Im Nachgang zur Harmonisierung der Tarifvergütung wurden auch die Vergütungssysteme der AT-Mitarbeiter harmonisiert. Das neue Vergütungssystem entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Vergütungssystem der DZ BANK. Die Vergütungssystematik für Mitarbeiter der vormaligen WGZ BANK wurde hierauf überführt.

Durch die InstitutsVergV notwendige Anpassungen (zum Beispiel eine längere Zurückbehaltungsdauer der variablen Vergütung für Hochverdiener und Einführung von Clawbackregelungen) wurden berücksichtigt.

3.3 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt und gilt für alle AT-Mitarbeiter der DZ BANK in Deutschland (ohne leitende Angestellte).

Die Vergütungsstruktur für AT-Mitarbeiter ist neben dem in zwölf Monatsgehältern gezahlten Festgehalt zum einen geprägt durch einen vertraglich vereinbarten leistungs- und ergebnisorientierten Vergütungsanteil (Bonus), zum anderen durch ein Verfahren der Stellenbewertung (Verantwortungsstufen).

Daneben gibt es weitere nichtfinanzielle Vergütungsbestandteile, welche der Mitarbeiterbindung dienen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um einen Kinderbetreuungskostenzuschuss.

3.3.1 System der Verantwortungsstufen

Jede AT-Stelle der DZ BANK wird anhand der Kriterien Wissen / Können, Problemlösung sowie Verantwortung und strategische Bedeutung bewertet und einer von fünf Verantwortungsstufen zugeordnet. Der prozentuale Anteil des Zielbonus und die Unter- und Obergrenze für die Vergütung des Mitarbeiters hängen von der zugewiesenen Verantwortungsstufe ab. Die Obergrenzen für die variable Vergütung ergeben sich aus den vertraglich festgelegten Zielboni und den Obergrenzen für die Bonusfaktoren. Für einzelne Bereiche, Abteilungen, Gruppen und Einzelstellen kann die DZ BANK entsprechend der Marktsituation Sondermärkte (zum Beispiel Kapitalmarkt) definieren. In diesen Sondermärkten kann ein höherer prozentualer Anteil des Zielbonus im Vergleich zum Festgehalt vereinbart werden. In keinem Fall kann die variable Vergütung jedoch die fixe Vergütung übersteigen. Die Gehaltsbandbreiten jeder Verantwortungsstufe werden jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Anpassungen erfolgen nach Marktpositionierung und Ertragslage der Bank sowie der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Folgende Begriffe kennzeichnen das AT - Vergütungssystem der DZ BANK:

Festgehalt:

Das vertraglich vereinbarte Grundgehalt und eventuell bestehende Sonderzulagen

Zielbonus:

Zwischen Mitarbeiter und Führungskraft vereinbarter Betrag, der als Bemessungsgrundlage für den Bonus dient

Referenzgehalt:

Festgehalt plus Zielbonus

Feste Zulage:

Die feste Zulage errechnet sich durch die Untergrenzen der Bonusfaktoren (AG-Faktor 0,8, Bereichsfaktor 0,8, ILF 0,8). Verrechnet mit dem Zielbonus ergibt dies 51,2 Prozent des Zielbonus ($0,8 * 0,8 * 0,8 = 0,512$). Dieser Anteil des Zielbonus ist fix und wird monatlich mit dem Festgehalt ausbezahlt.

Fixe Vergütung:

Summe aus Festgehalt und fester Zulage

Bonusfaktoren:

AG-Faktor und Bereichsfaktoren spiegeln das Ergebnis der Bank / des Konzerns und der Bereiche wider. Im ILF wird die Zielerreichung des Mitarbeiters abgebildet.

Bonus:

Variabler Vergütungsanteil, ermittelt aus den Leistungsfaktoren und dem Zielbonus abzüglich der festen Zulage

3.3.2 Zielvereinbarung und Zielerreichung

Die Grundlage für eine transparente und nachvollziehbare Leistungsbeurteilung und damit auch für die Festlegung des ILF ist ein aktiv gelebter Zielvereinbarungsprozess. „Führen mit Zielen“ ist das Zielvereinbarungssystem in der DZ BANK und eine wichtige Komponente im variablen Vergütungssystem. Führungskraft und Mitarbeiter vereinbaren gemeinsam bis zum 1. März des laufenden Jahres drei bis fünf konkrete, anspruchsvolle und messbare Einzelziele. Diese werden mit Gewichtungsfaktoren versehen und mit Terminen hinterlegt.

Bei der Bonusberechnung wird das Ziel verfolgt, nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anzuerkennen, sondern die Mitarbeiter auch an der Entwicklung des jeweiligen Bereichs sowie am Erfolg der DZ BANK als Unternehmen zu beteiligen. Daher werden mit den Bereichs- und Unternehmensfaktoren weitere Leistungsfaktoren zur Ermittlung des Bonus herangezogen.

Der ILF kann einen Wert zwischen 0,8 und 1,8 annehmen und wird im jährlichen Gespräch mit der Führungskraft anhand der persönlichen Zielerreichung ermittelt. Der Bereichsfaktor kann einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen und wird nach Vorschlag durch den Bereichsleiter anhand der Bereichsergebnisse vom zuständigen Vorstandsdezernenten in Abstimmung mit dem Gesamtvorstand festgelegt. Der AG-Faktor kann ebenfalls einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen und wird vom Gesamtvorstand anhand des Bank- und Konzernergebnisses festgelegt.

Die Spannweite beim ILF ermöglicht die direkte Einflussnahme des Mitarbeiters auf die Bonushöhe.

3.3.3 Berechnung des variablen Anteils

Der ILF wird im jährlichen Führungsgespräch anhand der Zielerreichung bis spätestens 1. März des Folgejahres errechnet. Bis spätestens 31. März des Folgejahres werden der Bereichs- und der AG-Faktor bestimmt. Der Bonus wird gemäß folgender Formel berechnet:

Variable Vergütung = Zielbonus x ILF x Bereichsfaktor x AG-Faktor abzüglich fester Zulage (51,2 Prozent des Zielbonus).

Die variable Vergütung wird abzüglich der festen Zulage mit der Gehaltsabrechnung im April des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt. Das Festgehalt wird zusammen mit der festen Zulage in zwölf monatlich gleichen Teilbeträgen ausgezahlt.

3.4 Vergütungssystem für Risikoträger unterhalb der Bereichsleitererebene

Die Identifikation der Risikoträger wurde für das Berichtsjahr – wie in den Vorjahren – auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der CRD IV 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, durchgeführt. Die technischen Regulierungsstandards definieren verbindliche qualitative und quantitative Kriterien, anhand derer die Identifikation der Risikoträger zu erfolgen hat.

Für den Berichtszeitraum wurden anhand dieser Kriterien insgesamt 227 Risikoträger in der DZ BANK und zusätzlich 112 Risikoträger der DZ BANK Institutsgruppe identifiziert. Alle als Risikoträger identifizierten Mitarbeiter unterhalb der Bereichsebene unterliegen hinsichtlich der Struktur und insbesondere der Bonusermittlung dem Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter (vergleiche Kapitel 3.3).

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von über 50.000 EUR gemäß den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 60 Prozent des errechneten Bonusbetrags zur Hälfte mit dem Gehaltzahlungslauf im April des Folgejahres an den Mitarbeiter ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird mit einer Sperrfrist von einem Kalenderjahr versehen. Die verbleibenden 40 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zeitraum von drei Kalenderjahren gestreckt (Deferral). Das Deferral wird auf drei anteilige Deferrals (jeweils ein Drittel der festgesetzten 40 Prozent) aufgeteilt. 50 Prozent des Deferrals werden mit einer Sperrfrist versehen. Während der Sperrfristen wird die variable Vergütung an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ BANK gekoppelt. Die Nachhaltigkeit wird anhand der Entwicklung des Aktienwerts ermittelt. Die zurückbehaltene variable Vergütung reduziert sich bei negativer Entwicklung des Aktienwertes. Ein Anstieg des Aktienwerts führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge.

Ab einer bestimmten Bonushöhe werden jeweils 40 Prozent der variablen Vergütung an den Mitarbeiter ausgezahlt und 60 Prozent werden als Deferral mit Sperrfristen versehen ausgezahlt.

Negative Erfolgsbeiträge des jeweiligen Mitarbeiters werden ebenfalls berücksichtigt.

Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags des Mitarbeiters, seines Bereichs oder der DZ BANK von den vereinbarten Zielen reduzieren die variable Vergütung der Mitarbeiter. In diesen Fällen werden der ILF, der Bereichsfaktor oder der AG-Faktor auf einen niedrigeren Wert festgesetzt. Sofern alle Faktoren auf 0,8 festgesetzt werden, erfolgt hierdurch eine Streichung der variablen Vergütung. Zurückbehaltene variable Vergütung kann vor Entstehen der Anwartschaft reduziert oder gestrichen werden, sollten die ursprünglich festgesetzten Bonusfaktoren in der Rückschau nicht mehr zutreffend erscheinen („Backtesting“).

Der vollständige Verlust der variablen Vergütung erfolgt, wenn der Risikoträger an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem (grob-fahrlässigem oder vorsätzlichem) Maß verletzt hat. Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit führt zu einer Reduzierung des ILF. Erscheint eine Reduktion des ILF auf den Wert von 0,8 vor dem Hintergrund der Bedeutung des sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens als nicht ausreichend, kann er im Einzelfall auch bis auf null abgesenkt werden. Ein Ausgleich des sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens durch positive Erfolgsbeiträge ist nicht möglich. Sitten- und pflichtwidriges Verhalten muss in jedem Fall zur Verringerung der variablen Vergütung des Mitarbeiters führen. In diesen Fällen, die zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen, ist die Bank auch berechtigt, bereits ausbezahlte variable Vergütung von Risikoträgern zurückzufordern („Clawback“).

3.5 Vergütungssystem für Bereichsleiter

Alle Bereichsleiter der DZ BANK sind leitende Angestellte und wurden als Risikoträger identifiziert. Wegen ihrer Einstufung als leitende Angestellte unterfallen sie nicht der Betriebsvereinbarung. Entsprechend konnten für die Bereichsleiter Vergütungssysteme ohne Einhaltung von Mitbestimmungsverfahren umgesetzt werden.

Die variable Vergütung jedes Bereichsleiters basiert auf der Erreichung von Konzern-, Unternehmens-, Bereichs- und Individualzielen. Die maximal erreichbaren Anteile am Maximalbonusbetrag sind 40 Prozent für die Erreichung der Konzern- und Unternehmensziele und jeweils 30 Prozent für die Erreichung der Bereichsziele

und der Individualziele. Gemäß den Anforderungen der InstitutsVergV wird die variable Vergütung der Bereichsleiter in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 60 Prozent des Bonusbetrags über bis zu fünf Jahre an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ BANK gekoppelt. Sowohl der zurückbehaltenen Anteil als auch 50 Prozent der nicht zurückbehaltenen variablen Vergütung werden jeweils mit einer Sperrfrist von einem Jahr versehen. Die Nachhaltigkeit wird anhand der Entwicklung des Aktienwerts ermittelt. Sinkt der Aktienwert prozentual unter bestimmte Schwellen, werden die zurückbehaltenen Beträge reduziert oder gestrichen. Ein Anstieg des Aktienwerts führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Festsetzung der variablen Vergütung berücksichtigt. Gemäß § 20 Absatz 6 InstitutsVergV kann in besonders schwerwiegenden Fällen variable Vergütung zurückgefordert werden („Clawback“).

Negative Erfolgsbeiträge werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

- Persönliches Verhalten
- Signifikante Verschlechterung der finanziellen Situation der DZ BANK während des Zurückbehaltungszeitraums
- Zielverfehlungen, die erst im Nachhinein festgestellt werden

3.6 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter der ehemaligen WGZ BANK

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter setzt sich grundsätzlich aus zwölf Monatsgehältern, zwei Sonderzahlungen im April und November, einer ergebnisabhängigen Sonderzahlung (eSZ) sowie einer freiwilligen Sonderzahlung zusammen.

Die eSZ kann maximal 1,5 Monatsgehälter betragen und orientiert sich am durchschnittlichen Unternehmensfaktor der letzten drei Jahre.

Die freiwillige Sonderzahlung erfolgt im freien Ermessen des Vorstands nach Ablauf des Geschäftsjahres. Die Vergütung von Risikoträgern erfolgt bei einer variablen Vergütung über 50.000 EUR unter der Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“). 80 Prozent der variablen Vergütung werden aufgeschoben. Bei der Festsetzung der variablen Vergütung werden negative Erfolgsbeiträge berücksichtigt. Die Festlegung erfolgt analog zum Vergütungssystem für Risikoträger der DZ BANK unterhalb der Bereichsleiterenebene.

3.7 Vergütungssysteme für Auslandsfilialen

An den Auslandsstandorten der DZ BANK werden neben einem lokal üblichen Festgehalt und Nebenleistungen verschiedene variable Komponenten gezahlt, die von den Systemen in Deutschland abweichen.

Die Leiter der Auslandsfilialen wurden für das Berichtsjahr als Risikoträger identifiziert. Das skizzierte Vergütungssystem für Bereichsleiter findet auch für die Leiter der vier Auslandsfilialen Anwendung.

Für Mitarbeiter der Auslandsstandorte erfolgt die Ermittlung der individuellen Bonusbeträge auf Basis der lokalen Systeme.

ABB. 1 – ÜBERBLICK ÜBER AKTUELLE BONUSREGELUNGEN DER AUSLANDSFILIALEN

New York	Für Konzern-Treasury: Zielbonus-System; Kalkulation analog dem deutschen System auf Basis der individuellen Leistung sowie des Bereichs- und Bankergebnisses. Für alle anderen Bereiche: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich neben der individuellen Leistung auch an denen im Markt gezahlten Boni, dem Senioritätslevel und dem Einsatzbereich (Risk Unit, Business Unit oder Support Unit).
London	Für Konzern-Treasury: Zielbonus-System; Kalkulation analog dem deutschen System auf Basis der individuellen Leistung sowie des Bereichs- und Bankergebnisses. Für alle anderen Bereiche: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich an folgenden Kriterien: Lokale Marktbedingungen Interne und externe Gehaltsvergleiche Bank-Ergebnis Filial-Ergebnis Abteilungs- / Gruppen-Ergebnis

	Individuelle Zielerreichung
Singapur	Für Konzern-Treasury und Kapitalmarktbereiche: Zielbonus-System; Kalkulation analog dem deutschen System auf Basis der individuellen Leistung sowie des Bereichs- und Bankergebnisses. Für alle anderen Bereiche: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich neben der individuellen Leistung auch an den im Markt gezahlten Boni.
Hongkong	Für Konzern-Treasury und Kapitalmarktbereiche: Zielbonus-System; Kalkulation analog dem deutschen System auf Basis der individuellen Leistung sowie des Bereichs- und Bankergebnisses. Für alle anderen Bereiche: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich neben der individuellen Leistung auch an den im Markt gezahlten Boni.

3.8 Vergütungssystem für Vorstände

Im Vergütungssystem für Vorstände wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung („Bonus“) in Höhe von maximal 20 Prozent des Gesamtgehältes gewährt. Die variable Vergütung der Vorstände bemisst sich an einem maximal erreichbaren Bonus. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Der Bonus unterliegt einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Der Maximalbonus wird bei voller Zielerreichung der jeweiligen Einzelziele festgesetzt. Nur 20 Prozent des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 Prozent des für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu sechs Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“). Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Koppelung an die Entwicklung des Aktienwertss an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ BANK gebunden. Sinkt der Aktienwert prozentual unter bestimmte Schwellen, werden die zurückbehaltenen Beträge reduziert oder gestrichen. Ein Anstieg des Aktienwerts führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) ist die variable Vergütung nicht erdient. Darüber hinaus können bis sieben Jahre nach der ersten Auszahlung alle bereits der Sperrfrist unterliegenden oder bereits ausgezahlten Bonusanteile zurückgefordert werden, wenn der Vorstand an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („Clawback“). Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DZ BANK.

Negative Erfolgsbeiträge werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

- Persönliches Verhalten
- Signifikante Verschlechterung der finanziellen Situation der DZ BANK während des Zurückbehaltungszeitraums
- Zielverfehlungen, die erst im Nachhinein festgestellt werden

3.9 Vergütungssystem für Aufsichtsräte

Mit Wirkung ab dem 1. Juni 2018 hat die Hauptversammlung der DZ BANK eine Anpassung der Vergütung und der Sitzungsgelder ihres Aufsichtsrats bewilligt. Diese besteht aus einer festen jährlichen Vergütung pro Mitglied des Aufsichtsrats, differenziert nach Vorsitzendem, Stellvertreter beziehungsweise Mitgliedschaft in einem Ausschuss. Außerdem erhalten die Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats für jede Sitzung eines Ausschusses, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt.

3.10 Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung in der DZ BANK

Gemäß § 7 InstitutsVergV werden bei der Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung für die DZ BANK und die DZ BANK Institutsgruppe die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage hinreichend berücksichtigt sowie die dauerhafte Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und der kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10i KWG sichergestellt.

Hierzu wurde ein detaillierter Prozess verabschiedet und die jeweils erforderlichen Unterlagen den entscheidungsbefugten Gremien (Vorstand, Vergütungskrollausschuss und Aufsichtsrat) zur Freigabe vorgelegt.

Die individuelle Festsetzung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung erfolgt gemäß den Betriebsvereinbarungen zu den Vergütungssystemen bzw. außerhalb deren Geltungsbereichs auf Basis einzelvertraglicher Regelungen.

4 Vergütungssysteme in den gemäß § 17 InstVergV bedeutenden Steuerungseinheiten

4.1 Relevante Tochtergesellschaften gemäß § 27 in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV

Gemäß § 17 InstitutsVergV sind DZ BANK, BSH, DZ HYP (bis zum 26. Juli 2018 DG HYP und WL BANK), DVB und DZ PRIVATBANK bedeutende Institute, diese müssen die Offenlegungsvorschriften nach § 16 Absatz 1 InstitutsVergV erfüllen.

Für sie gelten im Rahmen der Vergütungsstrategie der DZ BANK Institutsgruppe folgende Grundprinzipien: Durch das aktuelle Geschäftsmodell der DZ BANK und der DZ BANK Gruppe sind die Erträge breit über verschiedene Kundengruppen und Produkte diversifiziert. Hierzu trägt die Kombination aus verschiedenen Kundengruppen (Privatkunden, Firmenkunden, Institutionelle Kunden) mit breiter Kundenbasis (rund 900 Genossenschaftsbanken und deren rund 30 Millionen Kunden) und ein flächendeckendes Angebot (rund 11.000 Bankstellen) mit umfangreichen Dienstleistungen (unter anderem Asset Management, Retail- und Private Banking, Versicherungen, Immobilien/Bausparen, Firmenkundengeschäft, Kapitalmarktgeschäft) bei. Das Leitmotiv „Verbundfokussierte Zentralbank/Allfinanzgruppe“ bestimmt das Handeln und das Kerngeschäft in der DZ BANK Gruppe und ist somit auch wesentlicher Gedanke bei der Vergütungsstrategie.

Vergütung ist ein wesentliches Personalsteuerungsinstrument der DZ BANK Gruppe. Ziel der Vergütungsstruktur der DZ BANK Gruppe ist es,

- durch Ziele, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und kaskadiert weitergegeben werden, jedem einzelnen Mitarbeiter einen Anreiz zu geben, zur nachhaltigen Umsetzung der strategischen Ziele der DZ BANK Gruppe und der einzelnen Bereiche einen individuellen Beitrag zu leisten.
- Leistung zu belohnen, ohne dabei Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken zu geben.
- talentierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und an die DZ BANK Gruppe zu binden.

Zur Erreichung dieser Ziele gewährt die DZ BANK Gruppe neben einem Festgehalt gegebenenfalls auch eine variable Vergütung.

Der variable Gehaltsbestandteil steht in einem angemessenen Verhältnis zur fixen Vergütung und darf die fixe Vergütung nicht übersteigen. Durch regelmäßige Führungsgespräche mit ihrem Vorgesetzten wissen die Mitarbeiter, wo sie in ihrer Zielerreichung stehen.

Abhängig von nationalen Usancen gewährt die DZ BANK Gruppe ergänzend zu den Gehaltszahlungen auch nichtbare Nebenleistungen. Die DZ BANK Gruppe bekennt sich zu den Grundsätzen einer nachhaltigen, motivierenden und risikoorientierten Vergütung. Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben werden hierbei in den Vergütungssystemen berücksichtigt.

Im Folgenden werden die Vergütungssysteme der gemäß § 17 InstitutsVergV bedeutenden, nachgeordneten Unternehmen der DZ BANK dargestellt.

4.2 Vergütungssysteme der BSH

4.2.1 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter setzt sich aus einem ruhegehaltsfähigen Grundgehalt und der sogenannten fixen Vergütung (nicht ruhegehaltsfähig) sowie einer Zielerreichungsprämie zusammen. Die Höhe der Vergütung orientiert sich an regelmäßigen, für die BSH erhobenen externen Benchmarks. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung ist bei 100 Prozent Zielerreichung auf maximal 25 Prozent begrenzt.

Die Zielerreichungsprämie (ZEP) wird wie folgt ermittelt:

Auszahlungsbetrag ZEP = Zielerreichung * (Zielerreichungsprämie + fixe Vergütung) / 100 – fixe Vergütung

4.2.2 Risikoträger

Für das Berichtsjahr wurden die Vorstände der BSH (Geschäftsleiter der BSH), die Geschäftsführer der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH (SHK), Schwäbisch Hall, die Geschäftsleiter der Fundamenta-Lakáskassza, Budapest, und ausgewählte Führungskräfte der BSH sowie der SHK als Risikoträger eingestuft. Die Vergütungssysteme der Geschäftsleiter der BSH und der Fundamenta Lakáskassza sowie die Vergütungssysteme der weiteren Risikoträger sind nachfolgend beschrieben.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 und 120 Prozent und basiert vollständig auf Unternehmenszielen.

4.2.3 Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Geschäftsleiter

Die Vergütung der Risikoträger in der BSH sowie der SHK setzt sich aus einem ruhegehaltsfähigen Grundgehalt, einer fixen, nicht ruhegehaltsfähigen Vergütung und einer Zielerreichungsprämie zusammen. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung beträgt bei einer Zielerreichung von 100 Prozent maximal 25 Prozent.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 und 120 Prozent. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 80 Prozent aus Unternehmenszielen, zu 10 Prozent aus Zielen der Organisationseinheit und zu 10 Prozent aus individuellen Zielen zusammen. Bei den Geschäftsführern der SHK ist die Zusammensetzung analog derjenigen der Vorstände der BSH.

Die in der Vergütung berücksichtigten Parameter sind zugleich wichtige steuerrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse. Durch die Berücksichtigung des Return on Risk Adjusted Capital, des Ergebnisses vor Steuern sowie des Verwaltungsaufwands erfolgt die Verknüpfung der Vergütung mit Ertrags- und Risikokennziffern sowie der Liquiditätssituation.

Die Berücksichtigung der Entwicklung des Unternehmenswerts im Zielsystem beziehungsweise bei der Ermittlung der zurückbehaltenen Anteile („Deferrals“) und der Vergütungssperrfrist („Retention“) ermöglichen eine Verknüpfung der Vergütung mit der nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens.

Regelungen zu zurückbehaltenen Anteilen („Deferrals“), zur Vergütungssperrfrist („Retention“) und Maluskriterien gelten analog zum System der Geschäftsleiter, sofern die aktuell gültige Freigrenze in Höhe von 50.000 € überschritten wird. Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Risikoträger unterhalb der Vorstandsebene ist der Vorstand. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme erfolgte unter Einbindung der Kontrolleinheiten (Personal, Interne Revision, Finanz- und Risikocontrolling, Compliance) sowie des Vergütungsbeauftragten.

4.2.4 Vergütung der Geschäftsleiter

Die Vergütung des Vorstands der BSH setzt sich aus einem Grundgehalt, einem nicht ruhegehaltsfähigen Grundgehalt und einem Bonus zusammen. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung beträgt bei einer Zielerreichung von 100 Prozent maximal 25 Prozent.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 und 150 Prozent. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 70 Prozent aus Unternehmenszielen, zu 10 Prozent aus personalwirtschaftlichen Zielen und zu 20 Prozent aus individuellen Zielen unter Berücksichtigung des Erfolgsbeitrags des Ressorts zusammen. Die Unternehmensziele, einschließlich personalwirtschaftlicher Ziele und Individualzielen, haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und beinhalten die zentralen Ziele der Unternehmensstrategie. Die in der Vergütung berücksichtigten Parameter sind wichtige steuerrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse.

20 Prozent des Bonus werden unmittelbar im Folgejahr, 20 Prozent nach einer Vergütungssperrfrist („Retention“) von einem Jahr ausgezahlt. 60 Prozent der Bonuszahlung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum („Deferral“) von bis zu fünf Jahren gestreckt und sind mit einer anschließenden Vergütungssperrfrist von je einem Jahr versehen. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge an die Entwicklung des rechnerischen Aktienkurses der Bausparkasse gekoppelt.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals und am Ende der Vergütungssperrfrist berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen beziehungsweise zu einem Ausfall der variablen Vergütung führen. Die variable Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums nicht verdient. Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme erfolgte in Abstimmung mit der DZ BANK, bei der Erstellung der Arbeitsverträge für Vorstände wirkte der Rechtsbereich mit. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats überwacht.

4.3 Vergütungssystem der DZ HYP

Im Folgenden werden die Vergütungssysteme der Einzelgesellschaften beschrieben.

4.3.1 Betrieb Hamburg

4.3.1.1 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

Die AT-Angestellten erhalten zwölf Monatsgehälter sowie eine variable Vergütung, die auf Grundlage der Betriebsvereinbarung „Grundsätze über die variable Vergütung“ gewährt wird.

Darüber hinaus wird den AT-Angestellten jährlich im Dezember ein halbes Bruttomonatsgehalt als Sonderzahlung gewährt. In der oben genannten Betriebsvereinbarung zur variablen Vergütung wird zwischen AT-Mitarbeitern „mit“ und „ohne“ Zielbonus unterschieden. Zielbonusberechtigten sind Führungskräfte, Mitarbeiter mit quantitativen Vertriebszielen sowie Risikoträger. Der Zielbonus kann maximal drei Bruttomonatsgehälter betragen. Mit den zielbonusberechtigten Mitarbeitern werden jährlich Zielvereinbarungen getroffen, die qualitative und quantitative Kriterien sowie Bereichs- und Individualziele enthalten. Die Höhe der ausgezahlten variablen Vergütung ist von der individuellen Leistung bzw. Zielerreichung, vom Bereichserfolg sowie vom Unternehmensergebnis – gemessen an den Kennziffern Return on Equity (ROE), Cost-Income-Ratio (CIR) und seit 2015 auch RWA – abhängig. Die variable Vergütung für Mitarbeiter ohne Zielbonus beträgt maximal das 1,5-Fache eines Bruttomonatsgehaltes. Mitarbeiter mit Zielbonus können maximal das 1,5-Fache des vertraglich vereinbarten Zielbonus als variable Vergütung erhalten. Der Anteil der variablen Vergütung an der Jahresgesamtvergütung kann maximal 27 Prozent betragen. Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für AT-Mitarbeiter ist der Vorstand.

4.3.1.2 Vergütungssystem für Risikoträger unterhalb der Bereichsleiterenebene

Risikoträger unterhalb der Bereichsleiterenebene erhalten zwölf einhalb Monatsgehälter sowie eine variable Vergütung, die auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der variablen Vergütung gewährt wird. Die variable Vergütung für Risikoträger unterhalb der Bereichsleiterenebene wird nach Vorschlag des Bereichsleiters durch den Vorstand festgelegt und bemisst sich an einem vertraglich vereinbarten Zielbonus. Die Höhe des vertraglich vereinbarten Zielbonus ist grundsätzlich auf maximal drei Bruttomonatsgehälter begrenzt. Zur Ermittlung der tatsächlichen Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Gesamtbank-, Bereichs- und Individualzielen abgeleitet. Die Zielerreichung und somit die variable Vergütung ist vom Unternehmenserfolg, der aus den Kennziffern ROE, CIR und RWA (Soll-Ist-Abgleich = Bankerfolg) abgeleitet wird, vom Beitrag des Unternehmensbereiches sowie von der individuellen Zielerreichung des einzelnen Mitarbeiters abhängig. Entsprechende Bereichs- und Individualziele werden im Rahmen eines Zielvereinbarungsgesprächs zwischen Mitarbeiter und Bereichsleiter jährlich neu vereinbart und festgesetzt. Im Idealfall kann die auszuzahlende variable Vergütung bei zielbonusberechtigten Mitarbeitern das 1,5-Fache des vertraglich vereinbarten Zielbonus betragen, so dass die variable Vergütung maximal 27 Prozent der Jahresgesamtvergütung betragen kann.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Berichtsjahr erfolgt im April des nachfolgenden Geschäftsjahres. Sofern die variable Vergütung einen Betrag von 50.000 € erreicht oder übersteigt, gelten hinsichtlich Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen der variablen Vergütung die gleichen Regelungen wie bei den Bereichsleitern.

4.3.1.3 Vergütungssystem für Risikoträger der Bereichsleiterenebene

Die Bereichsleiter erhalten zwölf Monatsgehälter zuzüglich einer variablen Vergütung. Im Geschäftsjahr 2014 wurden mit den Bereichsleitern zu der variablen Vergütung individualvertragliche Vereinbarungen getroffen, die die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung berücksichtigen, insbesondere hinsichtlich Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen der variablen Vergütung, und ab dem Geschäftsjahr 2015 Anwendung finden.

Die variable Vergütung für die Bereichsleiter wird vom Vorstand festgelegt und bemisst sich an einem vertraglich vereinbarten Zielbonus. Zur Ermittlung der tatsächlichen Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches aus der Unternehmensstrategie in Form von Gesamtbank-, Bereichs- und Individualzielen abgeleitet und bewertet. Die Zielerreichung, die aus den Kennziffern ROE, CIR und RWA ermittelt wird, kann bei Gesamtbankzielen zwischen 0 und 130 Prozent und bei Bereichs- und Individualzielen zwischen 0 und 150 Prozent liegen. Die Gesamtbankziele werden mit 40 Prozent und die Bereichs- und Individualziele mit 60 Prozent gewichtet, so dass die variable Vergütung maximal 142 Prozent des Zielbonus betragen kann. Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr erfolgt im April des nachfolgenden Geschäftsjahres. Sofern die variable Vergütung einen Betrag von 50.000 € erreicht oder übersteigt, setzt sich die variable Vergütung neben einem sofort auszuzahlenden Betrag auch aus Deferral- und Retentionanteilen zusammen. 20 Prozent der variablen Vergütung werden demnach im April des Folgejahres direkt ausgezahlt. Die Auszahlung der weiteren 80 Prozent des festgesetzten Bonus erfolgt gestreckt über einen Zeitraum von bis zu vier Jahren. Dabei sind 50 Prozent des festgesetzten Betrages durch Kopplung an eine nachhaltige Wertentwicklung gebunden. Die Ermittlung der nachhaltigen Wertentwicklung hängt vom modifizierten Betriebsergebnis ab. Negative Erfolgsbeiträge werden sowohl bei der Bonusfestsetzung als auch bei den anteiligen Deferrals berücksichtigt. Kriterien für die Ermittlung negativer Erfolgsbeiträge richten sich nach der Betriebsvereinbarung vom 4. Dezember 2014, auf die im Arbeitsvertrag verwiesen wird. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen ist die variable Vergütung nicht verdient.

4.3.1.4 Vergütungssystem für Vorstände

Die Vorstandsmitglieder erhalten zwölf Monatsgehälter sowie eine variable Vergütung, die auf einzelvertraglichen Regelungen beruht. Die Anforderungen der relevanten Instituts-Vergütungsverordnung wurden berücksichtigt. Die variable Vergütung für Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt und bemisst sich an einem maximal erreichbaren Bonus.

Für die Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Der Bonus unterliegt grundsätzlich einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Der Maximalbonus wird bei voller Zielerreichung der jeweiligen Einzelziele festgesetzt. Nur 20 Prozent des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 Prozent des für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu sechs Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“). Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Koppelung an die Entwicklung des Aktienwerts an eine nachhaltige Wertentwicklung der DZ HYP gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) ist die variable Vergütung nicht verdient. Darüber hinaus können bis sieben Jahre nach der ersten Auszahlung alle bereits der Sperrfrist unterliegenden oder bereits ausgezahlten Bonusanteile zurückgefordert werden, wenn der Vorstand an einem Verhalten, das für das

Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („Clawback“).

4.3.2 Betrieb Münster

4.3.2.1 Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

Die AT-Mitarbeiter erhalten zwölf Monatsgehälter. Darüber hinaus konnten sie für das Geschäftsjahr letztmals eine freiwillige variable Vergütung für herausragende Leistungen bekommen. Die freiwillige variable Vergütung wurde zuletzt in der WL BANK ausgeschüttet auf Basis der bestehenden betrieblichen Regelungen, die für die DZ HYP nicht mehr gelten.

Im Geschäftsjahr 2019 wird eine neue Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der variablen Vergütung verhandelt. Angestrebt wird eine Harmonisierung innerhalb der DZ HYP in Anlehnung an die Vergütungssysteme des Betriebs Hamburg.

Die Regelung der WL BANK sah eine variable Vergütung nur dann vor, wenn die Ertragslage und die aufsichtsrechtlichen Anforderungen dies auch unter Berücksichtigung der Interessen der Anteilseigner gestatteten. Als maßgebliches Kriterium für die variable Vergütung wurde das operative IFRS-Ergebnis festgelegt, weil dieses die wesentliche Größe zur Steuerung der WL BANK war. Die Entscheidung über das Ob und die Höhe einer freiwilligen variablen Vergütung stand im billigen Ermessen des Vorstands. Es besteht kein Anspruch auf eine freiwillige Sonderzahlung oder eine Mindestzahlung. Pro Person war die Zahlung geringer als 50.000 €, - und begrenzt auf 50 Prozent des Jahresgesamtgehalts. Bei Risikoträgern aus Kontrolleinheiten lag die Grenze bei 30 Prozent.

Die freiwillige variable Vergütung konnte im Hinblick auf etwaige Malusfaktoren bis auf null sinken, also vollständig entfallen. Die Malusregelungen griffen zum Beispiel beim Verstoß gegen kundenschützende Regelungen oder anderweitigen schweren Pflichtverletzungen, bei Nichterfüllung aufsichtsrechtlicher Anforderungen zum Kernkapital, zur Liquiditätsausstattung und zur Risikotragfähigkeit, bei Unterschreiten eines bestimmten Unternehmenswerts, bei Ausfall der Ergebnisabführung, Auflösung gesetzlicher Rücklagen zur Verlustabdeckung oder bei deutlicher Verschlechterung des operativen IFRS-Ergebnisses.

Bedingt durch die Fusion erfolgt auf Basis des operativen IFRS-Ergebnisses keine Erfolgsmessung mehr. Ebenso sind die Malusfaktoren teilweise nicht mehr anwendbar. Stattdessen finden für das Geschäftsjahr im Betrieb Münster subsidiär die für die Erhebung des Gesamtkontrahats der DZ HYP relevanten Kennzahlen ROE, CIR und RWA aus der Hamburger Betriebsvereinbarung „Grundsätze über die variable Vergütung“ Anwendung. Gleiches Vorgehen gilt für die Malusfaktoren. Der Kontrahats hat Einfluss auf die Bemessung des zur Verfügung stehenden Budgets. Die Verteilung folgt anhand definierter Kriterien.

4.3.2.2 Vergütungssystem für Risikoträger

Die Vergütung der Risikoträger unterscheidet sich nicht von den AT-Mitarbeitern. Risikoträger schließen jedoch quantitative und / oder qualitative Zielvereinbarungen, die neben anderen Faktoren für die Bemessung und Auszahlung der freiwilligen variablen Vergütung berücksichtigt werden.

Auch hier erfolgt für das Geschäftsjahr eine subsidiäre Vorgehensweise bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung in Münster. Mit Risikoträgern der Bereichsleitererebene werden im Geschäftsjahr 2019 zudem individualvertragliche Vereinbarungen geschlossen, die die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung berücksichtigen, insbesondere hinsichtlich Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen der variablen Vergütung.

4.3.2.3 Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsmitglieder im Betrieb Münster haben die gleichen individualvertraglichen Regelungen wie im Betrieb Hamburg.

4.4 Vergütungssysteme der DVB

4.4.1 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT – Vergütungssystem)

Mitarbeiter, die im Rahmen dieses Systems vergütet werden, erhalten neben dem in regelmäßigen Raten gezahlten Festgehalt einen dem Grunde nach vertraglich festzulegenden leistungs- und ergebnisorientierten Vergütungsanteil (Zielbonus).

Das Festgehalt wird je nach Standort und lokalen Gepflogenheiten in unterschiedlichen Raten bezahlt. Der variable Vergütungsanteil kann durch die Vereinbarung des Zielbonus individuell gestaltet werden. Der Zielbonus wird vom Vorstand und vom Bereich Personal festgelegt und orientiert sich an regelmäßig erhobenen externen Benchmarks.

Der Anteil der variablen Vergütung am Zieleinkommen (Grundgehalt + Zielbonus) ist so dimensioniert, dass keine finanzielle Abhängigkeit des Mitarbeiters hierdurch entsteht. Bei Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt nochmals deutlicher auf der fixen Komponente.

Neben Unternehmens- und den Bereichszielen wird die individuelle Leistung zur Ermittlung des Bonus herangezogen. Die individuellen Ziele der Mitarbeiter beinhalten nicht ausschließlich finanzielle Messgrößen, sondern auch nicht-finanzielle Faktoren, wie zum Beispiel prozessorientierte Vorgaben, Projektmitarbeit, Verhalten, etc. Die individuellen Ziele können unterschiedlich gewichtet werden und werden, wie auch Unternehmens- und Bereichsziele, schriftlich erfasst.

Die Größenordnung dieser Zielebenen kann sich verändern. Derzeit ist die Gewichtung der Ebenen wie folgt:

- Bank 30 Prozent
- Geschäftsbereich, Abteilung, Team 35 Prozent
- Individuell 35 Prozent

Die Ermittlung der Leistungsfaktoren auf Bank-, Geschäftsbereichs- und Abteilungsebene geschieht auf Basis des Controllingberichts. Der individuelle Faktor sowie qualitative Abteilungs- und Teamziele werden im jährlichen Führungsgespräch anhand der Zielerreichung errechnet.

Die Zielerreichung auf jeder Ebene wird isoliert berechnet und die Addition der jeweiligen Ergebnisse multipliziert mit dem Zielbonus führt zu dem Auszahlungsbetrag.

Bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände und / oder Leistungen sowie Leistungen, die noch nicht über die Ziele abgebildet werden, hat der Vorstand verschiedene Möglichkeiten, den formelhaften Bonus anzupassen:

- Anpassung der Zielerreichung auf Gruppenebene über einen Modifier um 20 Prozentpunkte nach oben / unten (Voraussetzung: unvorhersehbare Ereignisse, die außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegen)
- Gewährung eines zusätzlichen, diskretionären Bonuspools auf Abteilungs- oder Teamebene
- Gewährung eines diskretionären Bonus auf individueller Mitarbeiterebene
- Anpassungen aufgrund persönlichen Fehlverhaltens

4.4.2 Vergütungssystem für Risikoträger (Ebenen unterhalb der Bereichsleiter)

Das Vergütungssystem für Risikoträger entspricht dem Vergütungssystem der AT-Angestellten.

Die Auszahlung des Bonus erfolgt jedoch gemäß Institutsvergütungsverordnung wie folgt:

Auf 40 Prozent des erreichten Bonus erwirbt der Risikoträger unmittelbar im Folgejahr, nach Festsetzung durch den Vorstand, einen Anspruch (Immediate Bonus). Davon werden lediglich 50 Prozent sofort ausbezahlt, die verbleibenden 50 Prozent unterliegen einer Sperrfrist (Retention Period) von einem weiteren Jahr.

60 Prozent des erreichten Bonus werden zurückgehalten (deferred Bonus) und über einen Zeitraum von fünf Jahren in fünf Tranchen zu jeweils zwölf Prozent zugewiesen. Jeweils 50 Prozent jeder Tranche unterliegen wieder einer Sperrfrist (Retention Period) von einem weiteren Jahr.

Der Risikoträger erwirbt erst nach der jeweiligen Zurückhaltungsperiode beziehungsweise nach der zusätzlichen Sperrfrist der jeweiligen Tranche einen Anspruch auf Zahlung des Bonusanteils.

Während der Sperrfristen sind die vorgesehenen Beträge an die Entwicklung des Unternehmenswerts gekoppelt.

Negative Erfolgsbeiträge werden sowohl bei der Bonusfestsetzung als auch bei der Festlegung der anteiligen Deferrals berücksichtigt.

Jede aufgeschobene Bonustranche wird vor der Auszahlung einem Malusprozess unterworfen, in dem die relevante Risiko- und Ertragslage, die Einhaltung interner Richtlinien (zum Beispiel Compliancerichtlinien, Kreditrichtlinien) sowie das persönliche Verhalten überprüft werden. Durch den Malusprozess kann die jeweilige aufgeschobene Bonustranche jedoch nicht erhöht werden, es kann lediglich zu einer Reduzierung oder zu einem Wegfall des Betrages kommen.

Bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Mitarbeiters wird der Vorstand einen „Clawback“ einleiten, der zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung (bezogen auf die noch ausstehenden, aber auch bezogen auf die bereits ausgezahlten Anteile) führt.

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems ist der Vorstand der DVB.

4.4.3 Vergütungssystem für Bereichsleiter (Ebene unterhalb des Vorstands)

Das Vergütungssystem für Bereichsleiter entspricht dem Vergütungssystem der Risikoträgerebene unterhalb der Bereichsleiter.

4.4.4 Vergütungssystem – Vorstand / Geschäftsführung

Im Vergütungssystem für Vorstände wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung (Bonus) gewährt. Die variable Vergütung des Vorstands bemisst sich an einem maximal erreichbaren Bonus. Zur Ermittlung des Bonus werden quantitative und qualitative Ziele, abgeleitet aus der Unternehmensstrategie und der strategischen Planung, festgelegt. Ziele werden auf Konzern-, Bank-, Geschäftsbereichs- und Individualebene festgelegt, wobei alle Ziele mehrjährig sind. Der Maximalbonus wird bei voller Zielerreichung der jeweiligen Einzelziele festgesetzt.

Auf 40 Prozent des erreichten Bonus erwirbt das Vorstandsmitglied unmittelbar im Folgejahr, nach Festsetzung durch den Aufsichtsrat, einen Anspruch (Immediate Bonus). Davon werden lediglich 50 Prozent sofort ausbezahlt, die verbleibenden 50 Prozent unterliegen einer Sperrfrist (Retention Period) von einem weiteren Jahr.

60 Prozent des erreichten Bonus werden zurückbehalten (Deferred Bonus) und über einen Zeitraum von fünf Jahren in fünf Tranchen zu jeweils zwölf Prozent zugewiesen. Jeweils 50 Prozent jeder Tranche unterliegen nach dem Zurückbehaltungszeitraum ebenfalls einer Sperrfrist (Retention Period) von einem weiteren Jahr.

Das Vorstandsmitglied erwirbt erst nach der jeweiligen Zurückhaltungsperiode bzw. nach der zusätzlichen Sperrfrist der jeweiligen Tranche einen Anspruch auf Zahlung des Bonusanteils.

Während der Sperrfristen sind die vorgesehenen Beträge an die Entwicklung des Unternehmenswerts der DVB gekoppelt.

Negative Erfolgsbeiträge werden sowohl bei der Bonusfestsetzung als auch bei der Festlegung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während des Zurückbehaltungszeitraums („Deferral“) ist die variable Vergütung nicht erdient.

Jede aufgeschobene Bonustranche wird vor der Auszahlung einem Malusprozess unterworfen, in dem die relevante Risiko- und Ertragslage, die Einhaltung interner Richtlinien (zum Beispiel Compliancerichtlinien, Kreditrichtlinien) sowie das persönliche Verhalten überprüft werden. Durch den Malusprozess kann die jeweilige

aufgeschobene Bonustranche jedoch nicht erhöht werden, es kann lediglich zu einer Reduzierung oder zu einem Wegfall des Betrages kommen. Darüber hinaus können bis zwei Jahre nach Ende des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraumes ein bereits ausgezahlter Bonusanteil zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung eines Bonus zum Erlöschen gebracht werden, wenn der Vorstand an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegenderem Maß verletzt hat („Clawback“).

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DVB als Gesamtplenum. Seit dem Geschäftsjahr 2014 wird die Angemessenheit der Vergütungssysteme insbesondere durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats sichergestellt.

4.5 Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK

In der DZ PRIVATBANK gibt es neben der Vergütung nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag das Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich und das Vergütungssystem für Risikoträger. Die Vergütung der Vorstände der DZ PRIVATBANK wird individualvertraglich durch den Aufsichtsrat der DZ PRIVATBANK beschlossen.

Die Vergütungssysteme gelten grundsätzlich an allen Standorten unter Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten, die sich zum Beispiel aus tarifvertraglichen Regelungen ergeben.

In Luxemburg wurde im Berichtsjahr ein neuer Tarifvertrag für die Angestellten im Finanzsektor abgeschlossen, der eine Laufzeit bis zum Geschäftsjahr 2020 vorsieht. Der neue Tarifvertrag beinhaltet unter anderem eine neue Systematik der Zuordnung von Tätigkeitsprofilen in vier statt bisher sechs Entgeltgruppen, abhängig von fünf Einstufungskriterien, welche sich nochmals in vier Ausprägungsstufen unterteilen. Neben einem 13. Jahresgehalt am Jahresende erhalten Tarifmitarbeiter eine Loyalitätsprämie, abhängig von der Zugehörigkeitsdauer. Diese wird jeweils im Juni ausgezahlt. Sie kann zwischen 20 und 85 Prozent des monatlichen Grundgehalts betragen und ist auf einen Maximalbetrag gedeckelt. Ab dem 1. Januar 2020 sind alle Angestellten, die in den Anwendungsbereich des Tarifvertrags fallen, den neuen Gehaltsgruppen zuzuordnen.

4.5.1 Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für AT-Mitarbeiter ist der Vorstand.

Gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV enthält das Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter ein Verbot von Absicherungsgeschäften, die Regelung des 1 : 1 - Verhältnisses von fixer und variabler Vergütung, das explizite Verbot garantierter Boni und spezifische Vorgaben zur Vergütungssystematik für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten.

Im Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter wird neben dem in 12, 12,5 oder 13 Monatsgehältern gezahlten Festgehalt (abhängig von standortspezifischen Gegebenheiten) ein leistungs- und ergebnisorientierter Vergütungsanteil (Referenzbonus) gewährt.

4.5.1.1 System der Verantwortungsstufen

Jede außertarifliche Stelle der DZ PRIVATBANK wird anhand der Kriterien Wissen/Können, Problemlösung sowie Verantwortung und strategische Bedeutung bewertet und einer von vier Verantwortungsstufen zugeordnet. Der prozentuale Anteil des Referenzbonus und die Unter- und Obergrenze für die Vergütung des Mitarbeiters hängen von der zugewiesenen Verantwortungsstufe ab, er kann zwischen 5 und maximal 40 Prozent des Jahresfestgehalts betragen. Für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf dem Jahresfixgehalt, der mögliche Referenzbonus liegt daher grundsätzlich je nach Verantwortungsstufe zwischen 5 und maximal 20 Prozent des Jahresfestgehalts. Insgesamt darf die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollabteilungen maximal ein Drittel der Jahresgesamtvergütung betragen.

4.5.1.2 Berechnung des variablen Anteils

Der variable Anteil wird im Rahmen des jährlichen Bonusprozesses nach folgender Formel berechnet:

Bonus = (Referenzbonus x ILF x Segmentfaktor x Hausfaktor)

Bei der Bonusberechnung wird das Ziel verfolgt, nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anzuerkennen, sondern auch die Mitarbeiter aktiv an der Entwicklung des jeweiligen Segments sowie an der DZ PRIVATBANK als Unternehmen zu beteiligen. Daher werden mit den Segment- und Gesamtbankzielen weitere Leistungsfaktoren zur Ermittlung des Bonus herangezogen. Die Größenordnung der Faktoren stellt sich wie folgt dar:

- Individueller Leistungsfaktor 0,5 bis 1,8
- Segmentfaktor 0,8 bis 1,2
- Hausfaktor 0,8 bis 1,2

Der Vorstand legt die Segmentfaktoren und den Hausfaktor fest. Die Bank kann einen individuellen Leistungsfaktor und abweichend vom Hausfaktor anderer Standorte den Hausfaktor in einem Land auf null setzen, wenn die (aufsichts-) rechtlichen Bedingungen es fordern. Damit ist gewährleistet, dass der Bonus eines Mitarbeiters grundsätzlich entfallen kann. Die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten richtet sich bei den Segmentfaktoren nicht nach den gleichen Vergütungsparametern wie die der Mitarbeiter der Segmente, die sie kontrollieren.

4.5.2 Vergütungssystem für Risikoträger (Maximalbonussystem)

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für Risikoträger ist der Vorstand. Grundsätzlich leitet sich das Vergütungssystem für Risikoträger aus dem Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich ab.

Auch das Vergütungssystem für Risikoträger enthält ein Verbot von Absicherungsgeschäften, die Regelung des 1 : 1 - Verhältnisses von fixer und variabler Vergütung, das explizite Verbot garantierter Boni und spezifische Vorgaben zur Vergütungssystematik für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten.

Analog zum Vergütungssystem für alle Mitarbeiter im außertariflichen Bereich sind die Risikoträger Vergütungsstufen zugeordnet. Grundsätzlich sind dies aufgrund der Einstufung auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der CRD IV 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 Verantwortungsstufen 1 und 2. Im Bereich der variablen Vergütung sieht das Vergütungssystem für Risikoträger ein Maximalbonussystem vor. Die Zielvereinbarungssystematik berücksichtigt quantitative und qualitative Ziele. Sie leitet sich in den quantitativen Zielen aus der operativen Planung der DZ PRIVATBANK (zum Beispiel Ergebnis vor Steuern IFRS, CIR) und des jeweiligen Segments ab und enthält zusätzlich quantitative und qualitative Individualziele. 60 Prozent der Ziele sind mehrjährig über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren angelegt, die übrigen Ziele haben eine einjährige Bemessungsgrundlage. Da es sich um ein additives Maximalbonussystem handelt, kann eine Zielerreichung bei einzelnen Zielen zwischen 0 und 180 Prozent liegen, die Gesamtzielerreichung ist jedoch auf 100 Prozent des Maximalbonus begrenzt. Liegt die Zielerreichung eines Einzelziels unter 50 Prozent, beträgt der Bonusanteil für dieses Ziel Null Prozent (im Weiteren: Null). Zudem wurde eine Deferral- und Retentionregelung für Risikoträger mit einem Bonus > 50.000 € etabliert. Übersteigt die variable Vergütung diese Betragsschwelle werden 20 Prozent des erreichten Bonus unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 Prozent des für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) für Risikoträger unterhalb der Ebene Segmentleitung. Für Mitarbeiter auf der Ebene Vorstand/Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften der DZ PRIVATBANK sowie für die Führungsebene unterhalb des Vorstands der DZ PRIVATBANK (Segmentleiter, Risikoträger mit direkter Berichtspflicht an den Vorstand sowie definierte High Earner) beträgt der Zurückbehaltungszeitraum bei Überschreitung der Betragsschwelle von 50.000 € mindestens sechs Jahre (inklusive Verfügungssperrfristen). Der zurückbehaltene Bonus wird auf drei beziehungsweise fünf anteilige Deferral (jeweils ein Drittel beziehungsweise ein Fünftel der festgesetzten 60 Prozent) aufgeteilt. Dabei sind

sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Kopplung an die Entwicklung des Aktienwerts an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ PRIVATBANK gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung oder Rückforderung der variablen Vergütung bis zwei Jahre nach Auszahlung des letzten Deferrals führen. Während der Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) ist die variable Vergütung nicht verdient.

4.5.3 Vergütungssystem des Vorstands

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DZ PRIVATBANK. Die Vorstandsvergütung wird individualvertraglich festgelegt. Die Vergütung beinhaltet neben einem ruhegehaltstfähigen Festgehalt einen Bonus sowie Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Der Bonus des Vorstands der DZ PRIVATBANK beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 und maximal 150 Prozent des Referenzbonus. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Sämtliche Ziele des Vorstands haben einen vergangenheitsbezogenen mehrjährigen Bemessungszeitraum, der drei Jahre beträgt. Nur 20 Prozent des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt, weitere 20 Prozent werden mit einer Sperrfrist von einem Kalenderjahr versehen und sind abhängig von einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmenswerts der DZ PRIVATBANK. 60 Prozent des vom Aufsichtsrat für das abgeschlossene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus werden über einen Zeitraum von fünf Kalenderjahren gestreckt, der zurückbehaltene Bonus wird hierfür in fünf gleiche Teile unterteilt. Die Auszahlungen erfolgen unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“). Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Kopplung an die Entwicklung des Unternehmenswerts an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ PRIVATBANK gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals im Rahmen eines Backtestings berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) ist die variable Vergütung nicht verdient. Darüber hinaus können bis zwei Jahre nach Ende des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraumes ein bereits ausgezahlter Bonusanteil zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung eines Bonus zum Erlöschen gebracht werden, wenn der Vorstand an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („Clawback“).

5 Quantitative Offenlegung

In der folgenden Tabelle werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung der DZ BANK inkl. der nachgeordneten Unternehmen gem. § 27 InstitutsVergV offengelegt.

Die Vergütungsbeträge sind kaufmännisch gerundet. Daher können die ausgewiesenen Summen geringfügig von den rechnerischen Summen der Einzelwerte abweichen.

	31.12.2018						
	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Corporate Functions	Kontrollfunktionen	Sonstige
Anzahl	59	-	-	-	-	-	-
Vollzeitstellen	-	1.874	2.416	1.010	4.763	1.815	1.724
Gesamtvergütung in Mio. €	43,9	236,5	225,4	85,2	384,6	183,3	158,7
davon fixe Vergütung	34,7	189,7	191,5	69,1	340,3	155,2	140,8
davon variable Vergütung	9,2	46,8	33,9	16,1	44,3	28,1	17,9

Nachfolgende Detailinformationen beziehen sich auf Risikoträger gem. InstitutsVergV.

	31.12.2018						
	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Corporate Functions	Kontrollfunktionen	Sonstige
Anzahl	43	-	-	-	-	-	-
Vollzeitstellen Risk Taker	-	167	60	8	54	92	20
Vollzeitstellen Risk Taker im Senior Management	-	19	30	4	48	23	13
Fixe Vergütung der Risk Taker gesamt in Mio. €	30,6	32,5	13,3	1,8	11,4	14,6	6,0
davon Barvergütung	30,6	32,5	13,3	1,8	11,4	14,6	6,0
davon aktienbasierte Vergütung	-	-	-	-	-	-	-
davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
Variable Vergütung der Risk Taker gesamt in Mio. €	5,8	10,9	5,4	0,7	3,8	3,0	2,3
davon Barvergütung	1,6	7,7	3,3	0,4	2,5	2,2	1,5
davon aktienbasierte Vergütung	4,1	3,1	2,1	0,2	1,2	0,8	0,8
davon in anderen Instrumenten	0,1	-	-	-	-	-	-
Aufgeschobene variable Vergütung gesamt in Mio. €	4,3	4,5	3,1	0,4	1,6	1,0	1,1
davon aufgeschoben in bar	0,1	1,4	1,0	0,1	0,4	0,2	0,3
davon aktienbasierte Vergütung	4,1	3,1	2,1	0,2	1,2	0,8	0,8
davon aufgeschoben in anderen Instrumenten	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	31.12.2018						
	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Corporate Functions	Kontrollfunktionen	Sonstige
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung							
Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren in Mio. €							
nicht erdient	9,8	13,4	2,9	0,2	2,6	2,1	1,3
erdient	1,0	-	0,0	-	0,1	-	-
Während des Geschäftsjahres ausgezahlte Beträge aus zurückbehaltenen Vergütung der Vorjahre in Mio. €	5,2	6,1	1,7	0,1	1,0	0,9	1,1
Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren, die während des Geschäftsjahres infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden in Mio. €	0,3	0,0	0,4	0,1	0,1	0,1	0,0
Gesamtsumme Neueinstellungsprämie in Mio. €	0,1	-	-	-	-	0,0	-
Gesamtsumme der gewährten Abfindungen in Mio. €	1,2	1,3	0,2	-	-	-	-
Anzahl der Mitarbeiter, denen eine Abfindung gewährt wurde	1	4	2	-	-	-	-
Höchste Abfindung, die einer Person gewährt wurde, in Mio. €	1,2	0,4	0,1	-	-	-	-
Gesamtsumme der gezahlten Abfindungen in Mio. € *	-	1,3	0,2	-	0,3	-	-
Anzahl der Mitarbeiter, denen eine Abfindung gezahlt wurde	-	4	2	-	1	-	-
Zusätzliche Informationen zur Gesamtvergütung							
Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,0 Mio. € und 1,5 Mio. €:	7						
Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,5 Mio. € und 2,0 Mio. €:	3						
Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung zwischen 2,0 Mio. € und 2,5 Mio. €:	1						
Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung zwischen 3,0 Mio. € und 3,5 Mio. €:	1						
Ausschließlich fixe Aufsichtsratsvergütung in bar 2,1 Mio. € / Anzahl 95							

* Gewährte und gezahlte Abfindungen sind nicht additiv zu verstehen; die gezahlten Abfindungen sind entweder identisch mit den gewährten Abfindungen oder Teilbeträge der in 2018 oder früher gewährten Abfindungen.

IMPRESSUM

DZ BANK AG
Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank, Frankfurt am Main
Platz der Republik
60325 Frankfurt am Main

Postanschrift:
60265 Frankfurt am Main

Telefon: 069 7447-01
Telefax: 069 7447-1685
mail@dzbank.de
www.dzbank.de

Vorstand:
Uwe Fröhlich (Co-Vorstandsvorsitzender)
Dr. Cornelius Riese (Co-Vorstandsvorsitzender)
Uwe Berghaus
Dr. Christian Brauckmann
Ulrike Brouzi
Wolfgang Köhler
Michael Speth
Thomas Ullrich

Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Henning Deneke-Jöhrens

Dieser Bericht ist im Internet der DZ BANK AG elektronisch abrufbar.