



2014

Offenlegung der Vergütungspolitik

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

INHALT

1. Einleitung

2. Vergütungssysteme für Risk Taker

- 2.1. Vergütungssysteme für Vorstände und Bereichsleiter
- 2.2. Vergütungssysteme für Risk Taker unterhalb der Bereichsleiterebene
- 2.3. Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil
- 2.4. Entscheidungsträger, Kontrollgremien, externe Dienstleister in der Vergütungspolitik

3. Quantitative Offenlegung der Vergütung für Risk Taker

Stand: 30. Juni 2015

1. Einleitung

Die DZ BANK AG Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank (DZ BANK) hat gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die DZ BANK ist als Mutterinstitut zur Offenlegung auf konsolidierter Ebene verpflichtet. Die Offenlegungspflichten richten sich für die DZ BANK als CRR-Institut ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR).

Gemäß Artikel 450 CRR hat die DZ BANK für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risk Taker), bestimmte qualitative und quantitative Informationen offenzulegen.

Im Geschäftsjahr 2014 wurden in der DZ BANK und in den nachgeordneten Steuerungseinheiten Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Deutsche Genossenschafts-Hypothekenbank AG, DVB Bank SE, DZ PRIVATBANK S.A., TeamBank AG und VR-LEASING AG Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt. Die Identifikation der Risk Taker erfolgte 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.

In den oben genannten nachgeordneten Unternehmen erfolgte im Geschäftsjahr 2014 erstmalig eine Identifikation von Risk Takern. Entsprechende Vergütungssysteme, die den Anforderungen der novellierten Institutsvergütungsverordnung an die Vergütung von Risk Takern Rechnung tragen, wurden in den nachgeordneten Unternehmen in Teilen bereits für das Jahr 2014 wirksam, in Teilen werden sie für das Geschäftsjahr 2015 wirksam und können dann für das Geschäftsjahr 2015 erstmalig berichtet werden.

In Kapitel 2 werden die Vergütungssysteme für Risk Taker für das Geschäftsjahr 2014 skizziert. Hierdurch werden die Anforderungen aus Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben a) bis Buchstabe f) abgedeckt.

In Kapitel 3 werden die quantitativen Angaben gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe g) bis Buchstabe j) für das Geschäftsjahr 2014 offengelegt.

Der vorliegende Offenlegungsbericht wird auf der Homepage der DZ BANK AG veröffentlicht.

2. Vergütungssysteme für Risk Taker

2.1. Vergütungssysteme für Vorstände und Bereichsleiter

Im Geschäftsjahr 2014 wurden alle Vorstände der DZ BANK und der oben genannten nachgeordneten Unternehmen als Risk Taker eingestuft. Auch die Bereichsleiter der DZ BANK und die Mehrheit der Bereichsleiter der oben genannten nachgeordneten Unternehmen wurden im Geschäftsjahr 2014 als Risk Taker eingestuft.

In den Vergütungssystemen aller Vorstände wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung in Form eines Zielbonusystems gewährt. In der DZ BANK und allen oben genannten nachgeordneten Unternehmen werden zur Ermittlung der Bonushöhe aus der jeweiligen Unternehmensstrategie, der strategischen und operativen Planung und der gruppenweiten Vergütungsstrategie für die Vorstände quantitative und qualitative Ziele in Form von Konzern-, Unternehmens-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Für die Bereichsleiter werden die Ziele mehrheitlich in Form von Unternehmens-, Bereichs- und Individualzielen abgeleitet. In einzelnen nachgeordneten Unternehmen besteht darüber hinaus die Möglichkeit, dem Vorstand bzw. den Bereichsleitern einen diskretionären Bonus zu gewähren. Für nahezu alle Vorstände weist die Mehrzahl der Ziele eine mehrjährige Bemessungsgrundlage auf.

Die Vergütungssysteme der Vorstände und Bereichsleiter sind in der DZ BANK und einem Teil der nachgeordneten Unternehmen dergestalt, dass der maximal erzielbare Bonus zugleich dem Zielbonus entspricht. In Teilen der nachgeordneten Unternehmen sind die Vergütungssysteme für diesen Personenkreis so konzipiert, dass, in Abhängigkeit von der Zielerreichung, der Maximalbonus den Zielbonus überschreiten kann.

Die Bonusauszahlung erfolgte für die Vorstände der DZ BANK und der meisten nachgeordneten Unternehmen sowie für die Bereichsleiter der DZ BANK und eines Teils der nachgeordneten Unternehmen bereits für 2014 entsprechend den Vorgaben der novellierten Institutsvergütungsverordnung. 20 Prozent des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Die

Auszahlungen der weiteren 80 Prozent des Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu vier Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge, im Regelfall durch eine Koppelung an die Entwicklung des jeweiligen Aktienwerts, an die nachhaltige Wertentwicklung des jeweiligen Unternehmens gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen beziehungsweise zu einem Ausfall der variablen Vergütung führen.

Für die Mehrheit der oben aufgeführten nachgeordneten Unternehmen, in denen im Geschäftsjahr 2014 erstmals eine Identifikation von Risk Takern erfolgte, werden für die Bereichsleiter Regelungen zur aufgeschobenen Vergütung gemäß Institutsvergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2015 wirksam.

2.2. Vergütungssysteme für Risk Taker unterhalb der Bereichsleiter-ebene

Für das Geschäftsjahr 2014 wurden erstmals auch Risk Taker unterhalb der Bereichsleiter-ebene für die DZ BANK und einen Teil der nachgeordneten Unternehmen definiert.

Neben dem Festgehalt wird in allen Fällen eine variable Vergütung gezahlt. Die variable Vergütung bemisst sich mehrheitlich auf Basis eines individuell vereinbarten Zielbonus, dem jeweiligen Unternehmenserfolg, dem Bereichserfolg und der individuellen Leistung, abgeleitet aus der Zielerreichung vorab vereinbarter Ziele. In einem nachgelagerten Unternehmen besteht zusätzlich die Möglichkeit zur Gewährung eines diskretionären Bonus.

Soweit die Vergütungssysteme der Mitbestimmung unterliegen, wurden entsprechende Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen bereits im Berichtszeitraum geführt und konnten zwischenzeitlich überwiegend abgeschlossen werden.

Die gemäß Institutsvergütungsverordnung erforderlichen Regelungen für eine aufgeschobene variable Vergütung konnten dementsprechend in einem nachgeordneten Unternehmen bereits für 2014 - analog der unter Punkt 2.1. beschriebenen Systematik - vereinbart und implementiert werden. In weiteren nachgeordneten Unternehmen werden sie für 2015 wirksam.

2.3. Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil

Für die DZ BANK und die nachgeordneten Unternehmen ist mehrheitlich 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.

Für das Tochterunternehmen DVB Bank SE wurde durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung in 2014 für einen eng begrenzten Kreis von Mitarbeitern eine Obergrenze für die variable Vergütung in Höhe von 200 % der fixen Vergütung festgelegt.

2.4. Entscheidungsträger, Kontrollgremien, externe Dienstleister in der Vergütungspolitik

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems des Vorstands ist der Aufsichtsrat der DZ BANK bzw. des jeweiligen nachgeordneten Unternehmens. Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für Risk Taker unterhalb der Vorstandsebene ist der Vorstand des jeweiligen Unternehmens.

Ab dem Geschäftsjahr 2014 wird in der DZ BANK die Angemessenheit der Vergütungssysteme durch den Aufsichtsrat mit Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses sichergestellt. Hierzu haben im Geschäftsjahr drei Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses stattgefunden. Auch in vier der nachgeordneten Unternehmen sind seit 2014 Vergütungskontrollausschüsse verankert. Die Anzahl der Sitzungen in 2014 reicht je nach Unternehmen von einer Sitzung bis zu drei Sitzungen.

Bei Bedarf werden externe Berater und Interessengruppen in die Konzeption von Vergütungssystemen eingebunden. Im Geschäftsjahr 2014 wurden von der DZ BANK bzw. von Teilen der nachgeordneten Unternehmen Beratungsleistungen von Vergütungsberatern bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme gemäß der regulatorischen Anforderungen in Anspruch genommen. Des Weiteren wurden für die juristische Beratung, insbesondere bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat über ein Vergütungssystem für Risk Taker unterhalb der Bereichsebene, externe Berater eingebunden.

3. Quantitative Offenlegung der Vergütung für Risk Taker

In der folgenden Tabelle werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der DZ BANK und den oben genannten nachgeordneten Unternehmen offengelegt.

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

	31.12.2014						
	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Corporate Functions	Kontrollfunktionen	Sonstige
Anzahl	38	-	-	-	-	-	-
Vollzeitstellen Risk Taker	-	295	49	2	50	69	31
Vollzeitstellen Risk Taker im Senior Management	-	14	25	2	49	19	19
Fixe Vergütung der Risk Taker gesamt in Mio. €	21,2	42,2	10,1	0,8	8,7	10,2	5,1
davon: Barvergütung in Mio. €	20,8	42,2	10,1	0,8	8,7	10,2	5,1
davon: in Aktien oder aktienbasierter Vergütung in Mio. €	-	-	-	-	-	-	-
davon: in anderen Instrumenten in Mio. €	0,4	-	-	-	0	0	0
Variable Vergütung der Risk Taker gesamt in Mio. €	5,6	26,5	4,4	0,7	3,1	3,4	1,5
davon in bar in Mio. €	3,0	24,3	1,8	0,1	1,3	2,4	0,9
davon in Aktien oder aktienbasierter Vergütung in Mio. €	2,3	2,1	1,8	0,3	1,5	0,8	0,5
davon in anderen Instrumenten in Mio. €	0,4	0,1	0,8	0,2	0,3	0,2	0,1
Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2014 in Mio. €	3,9	1,9	2,6	0,5	1,5	0,8	0,3
davon: aufgeschoben in bar in Mio. €	1,3	-	-	-	-	-	-
davon: aufgeschoben in Aktien oder aktienbasierter Vergütung in Mio. €	2,3	1,8	1,7	0,3	1,2	0,6	0,2
davon: aufgeschoben in anderen Instrumenten in Mio. €	0,4	0,1	0,8	0,2	0,3	0,2	0,1
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung							
Artikel 450 h(iii) CRR - Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren in Mio. € *	5,9	3,3	0,2	-	-	-	0,3
Artikel 450 h(iv) CRR – während des Geschäftsjahres ausgezahlte Beträge aus zurückbehaltener Vergütung der Vorjahre in Mio. €	2,3	0,7	0,1	-	-	-	-
Anzahl	18	8	1	-	-	-	-
Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren, die während des Geschäftsjahres infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden in Mio. €	0,4	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Mitarbeiter, die eine garantierte variable Vergütung erhalten haben	-	-	2	-	-	-	2
Gesamtsumme der garantierten variablen Vergütung in Mio. €	-	-	0,2	-	-	-	0
Anzahl der Mitarbeiter, die eine Abfindung erhalten haben	1	1	-	-	-	-	2
Gesamtsumme der Abfindungszahlungen in Mio. €	2,1	0,1	-	-	-	-	0,4
Artikel 450 h(vi) - Höchste Abfindungszahlung, die einer Person gewährt wurde in Mio. €	2,1	0,1	-	-	-	-	0,2
Zusätzliche Informationen zur Gesamtvergütung							
Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,0 Mio. € und 1,5 Mio. €:	6						
Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung zwischen 2,0 Mio. € und 2,5 Mio. €:	1						

* Bei den in dieser Zeile aufgeführten Beträgen handelt es sich um noch nicht erdiente variable Vergütung. Zusätzlich zu diesen Beträgen ist in der Spalte „Vorstand“ noch eine ausstehende zurückbehaltene und bereits erdiente variable Vergütung aus den Vorjahren in Höhe von 0,5 Mio. € zu vermelden.