



2015

# 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 2016

## 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 2015 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 Kapitel 2 werden die Vergütungssysteme für Risk Taker für das Geschäftsjahr 2015 skizziert. Hierdurch werden die Anforderungen aus Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben a) bis f) abgedeckt.

In Kapitel 3 werden die quantitativen Angaben gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben g) bis j) für das Geschäftsjahr 2015 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 2015 wurden alle Vorstände der DZ BANK und der vorgenannten nachgeordneten Unternehmen als Risk Taker eingestuft. Auch die Bereichsleiter der DZ BANK und der vorgenannten nachgeordneten Unternehmen wurden im Geschäftsjahr 2015 als Risk Taker eingestuft.

In den Vergütungssystemen aller Vorstände wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung in Form eines Zielbonussystems gewährt. In der DZ BANK und allen vorgenannten nachgeordneten Unternehmen werden zur Ermittlung der Bonushöhe aus der jeweiligen Unternehmensstrategie, der strategischen und operativen Planung und unter Berücksichtigung 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 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 Bonusgewährung erfolgte für die Vorstände der DZ BANK und der nachgeordneten Unternehmen sowie für die Bereichsleiter der DZ BANK und der nachgeordneten Unternehmen für 2015 entsprechend den Vorgaben der 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.

## 2.2. Vergütungssysteme für Risk Taker unterhalb der Bereichsleiter-ebene

Für das Geschäftsjahr 2015 wurden 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.

Die Bonusgewährung erfolgte für die Risk Taker unterhalb der Bereichsleiter-ebene für die DZ BANK und die nachgeordneten Unternehmen 2015 entsprechend den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung. Maximal 30 Prozent des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren Bonusanteile 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.

## 2.3. Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil

Für die DZ BANK und die nachgeordneten Unternehmen 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.

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.

Seit dem Geschäftsjahr 2014 wird in der DZ BANK die Angemessenheit der Vergütungssysteme durch den Aufsichtsrat mit Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses sichergestellt. Hierzu haben im Geschäftsjahr 2015 zwei Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses stattgefunden. Auch in der Mehrheit der nachgeordneten Unternehmen sind seit 2014 Vergütungskontrollausschüsse implementiert. Die Anzahl der Sitzungen in 2015 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 2015 wurde 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 Bereichsleiterenebene, 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 vorgenannten nachgeordneten Unternehmen offengelegt.

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

31.12.2015

	Vor-stand	Invest-ment Ban-king	Retail Ban-king	Asset Ma-nage-ment	Corpo-rate Func-tions	Kon-troll-funkti-onen	Sonsti-ge
<b>Anzahl</b>	<b>40</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Vollzeitstellen Risk Taker</b>	-	<b>167</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>66</b>	<b>26</b>
<b>Vollzeitstellen Risk Taker im Senior Management</b>	-	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>21</b>	<b>17</b>
<b>Fixe Vergütung der Risk Taker gesamt in Mio. €</b>	<b>25,1</b>	<b>25,9</b>	<b>11,1</b>	<b>1,5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,3</b>	<b>5,0</b>
davon Barvergütung	25,1	25,9	11,1	1,5	10,0	10,3	5,0
davon in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	-	-	-	-	-	-	-
davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung der Risk Taker gesamt in Mio. €</b>	<b>5,4</b>	<b>14,1</b>	<b>3,7</b>	<b>0,3</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>1,8</b>
davon Barvergütung	1,3	6,9	1,3	0,1	1,4	1,5	0,9
davon in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	4,1	7,3	2,5	0,2	1,6	1,4	0,9
davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
<b>Aufgeschobene variable Vergütung gesamt in Mio. €</b>	<b>4,0</b>	<b>7,2</b>	<b>2,4</b>	<b>0,2</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>0,9</b>
davon aufgeschoben in bar	0,1	0,1	-	-	-	-	-
davon in Aktien oder aktienbasierter Vergütung	3,9	7,1	2,4	0,2	1,3	1,3	0,9
davon aufgeschoben in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung</b>							
<b>Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren in Mio. €</b>							
nicht erdient	9,2	4,2	2,4	0,4	1,3	0,8	1,1
erdient	0,4	0,2	1,1	0,1	0,3	0,2	0,1
<b>Während des Geschäftsjahres ausgezahlte Beträge aus zurückbehaltener Vergütung der Vorjahre in Mio. €</b>	<b>2,7</b>	<b>1,9</b>	<b>0,2</b>	-	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>
<b>Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren, die während des Geschäftsjahres infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden in Mio. €</b>	<b>0,4</b>	-	-	<b>0,1</b>	-	-	-
<b>Gesamtsumme Neueinstellungsprämie in Mio. €</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtsumme der gewährten Abfindungen in Mio. €</b>	<b>0,1</b>	-	<b>0,3</b>	-	<b>0,9</b>	-	-
Anzahl der Mitarbeiter, denen eine Abfindung gewährt wurde	1	-	1	-	3	-	-
<b>Höchste Abfindung, die einer Person gewährt wurde, in Mio. €</b>	<b>0,1</b>	-	<b>0,3</b>	-	<b>0,5</b>	-	-
<b>Gesamtsumme der gezahlten Abfindungen in Mio. € *</b>	<b>0,1</b>	-	-	-	<b>0,4</b>	-	<b>0,2</b>
Anzahl der Mitarbeiter, denen eine Abfindung gezahlt wurde	1	-	-	-	2	-	1
<b>Zusätzliche Informationen zur Gesamtvergütung</b>							
<b>Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,0 Mio. € und 1,5 Mio. €:</b>	<b>6</b>						
<b>Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,5 Mio. € und 2,0 Mio. €:</b>	<b>2</b>						
<b>Anzahl Personen, mit einer Gesamtvergütung zwischen 2,0 Mio. € und 2,5 Mio. €:</b>	<b>1</b>						
<b>Ausschließlich fixe Aufsichtsratsvergütung in bar 2,2 Mio. € / Anzahl 115</b>							

\* Gewährte und gezahlte Abfindungen sind nicht additiv zu verstehen; die gezahlten Abfindungen sind entweder identisch mit den gewährten Abfindungen oder Teilbeträge der in 2015 oder früher gewährten Abfindungen.