

Offenlegung



gemäß § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen
Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten
für das Jahr 2013

DZ BANK AG



INHALT

1. Einleitung

2. Die aktuellen Vergütungssysteme in der DZ BANK AG

- 2.1. Vergütungssystem für Risk Taker
- 2.2. Vergütungssystem der Vorstände

3. Quantitative Offenlegung

4. Ausblick 2014

Stand: 30. Juli 2013

1. Einleitung

Die DZ BANK AG hat gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und –praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die DZ BANK AG als CRR – Institut ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR).

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

Im Jahr 2013 hat die Bank den Vorstand der DZ BANK AG und 9 Bereichsleiter als Risk Taker gemäß Institutsvergütungsverordnung identifiziert. Die Analyse der Risk Taker wurde auf Basis von § 5 Absatz 1 Satz 1 der inzwischen abgelösten Instituts – Vergütungsverordnung vom 06. Oktober 2010 anhand eines Kriterienkataloges vorgenommen, welcher die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit, das Geschäftsvolumen sowie die Höhe der Risiken und Erträge als Geschäftsbereich berücksichtigt. Innerhalb der identifizierten Geschäftsbereiche wurden durchgehend die Bereichsleiter als „Risk Taker“ definiert. Unterhalb der Bereichsleiterebene wurden im Jahr 2013 keine Mitarbeiter definiert, die aufgrund der Stellung, der Tätigkeit, der Entscheidungskompetenz oder der Höhe und Struktur der Vergütung als „Risk Taker“ eingestuft wurden. Für das Jahr 2014 wird die Analyse der Risk Taker auf Basis des entsprechenden Regulatory Technical Standards der EBA überarbeitet.

In Kapitel 2 werden die Vergütungssysteme für Vorstände und Risk Taker für das Jahr 2013 skizziert. Hierdurch werden die Anforderungen aus Artikel 450 Absatz 1 a) bis f) abgedeckt.

In Kapitel 3 werden die quantitativen Angaben gemäß Artikel 450 Absatz 1 g) bis j) offengelegt.

Kapitel 4 bietet einen Ausblick auf Anpassungen im Jahr 2014.

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

2. Die aktuellen Vergütungssysteme in der DZ BANK AG

2.1 Vergütungssystem für Risk Taker unterhalb des Vorstandes

Die Vergütungsstruktur für Risk Taker unterhalb des Vorstandes (Mitarbeiter) war neben dem in 12 Monatsgehältern gezahlten Festgehalt durch einen vertraglich festzulegenden leistungs- und ergebnisorientierten Vergütungsanteil (Zielbonus) geprägt. Der variable Vergütungsanteil wurde durch die Vereinbarung des Zielbonus – im Rahmen der Bandbreite der Verantwortungsstufe – individuell gestaltet.

Die Grundlage für eine transparente und nachvollziehbare Leistungsbeurteilung und damit auch für die Festlegung des individuellen Leistungsfaktors ist ein aktiv gelebter Zielvereinbarungsprozess. „Führen mit Zielen“ ist das Zielvereinbarungssystem in der DZ BANK und damit eine wichtige Komponente im variablen Vergütungssystem. Führungskraft und Mitarbeiter vereinbarten bis 1. März des laufenden Jahres gemeinsam 3 bis 5 konkrete, anspruchsvolle und messbare Einzelziele. Diese wurden jeweils mit Gewichtungsfaktoren versehen und mit Terminen hinterlegt.

Die Zielvereinbarungen für Risk Taker mussten quantitative und qualitative Ziele enthalten und außerdem Risiken, Kapital- und Liquiditätskosten berücksichtigen.

Bei der Bonusberechnung wurde neben der individuellen Leistung auch Bereichserfolg und Unternehmenserfolg berücksichtigt. Die Festlegung und Größenordnung werden in der nachfolgenden Grafik dargestellt und erläutert.

LEISTUNGSFAKTOREN	INDIVIDUELLER LEISTUNGSFAKTOR	BEREICHSFAKTOR	AG-FAKTOR
Größenordnung:	0,5 – 1,8	0,8 – 1,2	0,8 – 1,2
Festlegung:	Gespräch mit Führungskraft im Rahmen des jährlichen Führungsgesprächs; wird ermittelt aufgrund der Erreichung der gewichteten Einzelziele	Vorschlag Bereichsleiter; der zuständige Vorstandsdezernent legt den Faktor in Abstimmung mit Gesamtvorstand fest	Festlegung durch Gesamtvorstand

Die größte Spannweite bei dem individuellen Leistungsfaktor ermöglicht die hohe direkte Einflussnahme des Mitarbeiters auf die Bonushöhe.

Nach der Festlegung des Zielbonus erfolgte die Ermittlung des individuellen Leistungsfaktors. Dieser wurde im jährlichen Führungsgespräch anhand der Zielerreichung bis spätestens 28. Februar des Folgejahres errechnet. Bis spätestens 31. März des Folgejahres wurden der Bereichs- und AG-Faktor bestimmt. Der Bonus wurde nach folgender Formel berechnet:

$$\text{Bonus} = \text{Zielbonus} \times \text{individueller Leistungsfaktor} \times \text{Bereichsfaktor} \times \text{AG-Faktor}$$

Die Bonusauszahlung erfolgte entsprechend den Vorgaben der Instituts - Vergütungsverordnung. Nur 20 % des erreichten Bonus wurden unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 % des Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu vier 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 Aktienwertes an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ BANK gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einem Ausfall der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) ist die variable Vergütung nicht erdient.

Die variable Vergütung hat im Jahr 2013 die Festvergütung maximal um 75% überstiegen. Ab dem Jahr 2014 wird keine variable Vergütung mehr gezahlt, die die Festvergütung übersteigt. Das beschriebene Vergütungssystem galt bis Jahresende 2013. Ab dem Jahr 2014 erfolgte eine Umstellung der Vergütungssystematik für Risk Taker unterhalb der Vorstandsebene.

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems ist der Vorstand der DZ BANK AG. Bei Änderungen der Geschäftsstrategie wird systematisch geprüft, ob hieraus Anpassungen der Vergütungssysteme notwendig werden. Dies war im Jahr 2013 nicht der Fall.

Im Jahr 2013 wurde die Angemessenheit der Vergütungssysteme außerdem durch einen Vergütungsausschuss überwacht. Dieser setzte sich aus einem Bereichsleiter je Dezernat zusammen. Die Revision, das Compliance Office und der Rechtsbereich wurden im Rahmen ihrer Aufgaben eingebunden. Der Personalbereich koordinierte den Vergütungsausschuss. Der Vergütungsausschuss tagte im Jahr 2013 dreimal. Außerdem wurde dem Vorstand und dem Aufsichtsrat ein Vergütungsbericht zur angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme vorgelegt. Ab dem Jahr 2014 wird die Angemessenheit der Vergütungssysteme durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrates in Verbindung mit dem Vergütungsbeauftragten kontrolliert.

Im Jahr 2013 wurden externe Berater hinsichtlich der Neukonzeption des Vergütungssystems für Risk Taker eingebunden. Dies umfasste die juristische Beratung bei der Erstellung der neuen Arbeitsverträge für Risk Taker. Die systemischen Änderungen werden ab dem Jahr 2014 wirksam.

2.2 Vergütungssystem für Vorstände

Im Vergütungssystem für Vorstände wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung („Bonus“) in Höhe von maximal 20 % des Gesamtgehaltes gewährt.

Die variable Vergütung des Vorstandes 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 Maximalbonus wird bei voller Zielerreichung der jeweiligen Einzelziele festgesetzt.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt entsprechend dem System der Risk Taker. Nur 20 % des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 % des für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu vier 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 Aktienwertes an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ BANK 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 erdient.

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DZ BANK AG. Ab dem Jahr 2014 wird die Angemessenheit der Vergütungssysteme insbesondere durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrates sichergestellt.

Externe Berater und Interessengruppen werden bei der Konzeption von Vergütungssystemen bei Bedarf eingebunden. Im Jahr 2013 wurden hinsichtlich systemischer Anpassungen und für die juristische Beratung bei der Erstellung der neuen Dienstverträge externe Berater eingebunden.

3. Quantitative Offenlegung

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der DZ BANK offengelegt. Stichtag für das Festgehalt ist der 31.12.2013.

Vorstand

	Betrag (in Mio. EUR)	Anzahl Begünstigte*
Feste Vergütung	6,9	9
Variable Vergütung	1,6	9
Gesamtvergütung	8,5	9
Nähere Angaben zur variablen Vergütung		
Für 2013 gewährte ausbezahlte variable Vergütung	0,3	9
Für 2013 gewährte zurückbehaltene variable Vergütung	1,3	9
Ausbezahlte zurückbehaltene variable Vergütung aus den Vorjahren	0,7	7
Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung aus den Vorjahren	2,2	7
Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die 2013 gekürzt wurden	0	0
Während des Geschäftsjahres gezahlte Neueinstellungsprämien	0	0
Während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen	0	0
Anzahl der Personen, deren Vergütung sich 2013 auf über 1,0 Mio. EUR belief	6	6
Anzahl der Personen, deren Vergütung sich 2013 auf über 1,5 Mio. EUR belief	1	1

* Ein Vorstand wurde zum 01.04.2013 ernannt und ein Vorstand wurde zum 01.10.2013 ernannt. Die Vergütung wurde anteilig berücksichtigt.

Sämtliche zurückbehaltene variable Vergütung ist der Höhe nach an die Entwicklung des Aktienwertes der DZ BANK gekoppelt und damit indirekt aktienbasierte Vergütung. Die variable Vergütung ist zudem während der Zurückbehaltung noch nicht erdient.

Risk Taker ohne Vorstand

	Betrag (in Mio. EUR)	Anzahl Begünstigte
Feste Vergütung	2,9	9
Variable Vergütung	2,1	9
Gesamtvergütung	5,0	9
Nähere Angaben zur variablen Vergütung		
Für 2013 gewährte ausbezahlte variable Vergütung	0,4	9
Für 2013 gewährte zurückbehaltene variable Vergütung	1,7	9
Ausbezahlte zurückbehaltene variable Vergütung aus den Vorjahren	0,5	9
Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung aus den Vorjahren	2,8	9
Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die 2013 gekürzt wurden	0	0
Während des Geschäftsjahres gezahlte Neueinstellungsprämien	0	0
Während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen	0	0
Anzahl der Personen, deren Vergütung sich 2013 auf 1 Mio. EUR belief	0	0

Alle Risk Taker sind dem Geschäftsfeld Firmenkunden- und Kapitalmarktgeschäft zugeordnet.

Sämtliche zurückbehaltene variable Vergütung ist der Höhe nach an die Entwicklung des Aktienwertes der DZ BANK gekoppelt und damit indirekt aktienbasierte Vergütung. Die variable Vergütung ist zudem während der Zurückbehaltung noch nicht erdient.

4. Ausblick 2014

Die Risikoanalyse zur Feststellung der Risk Taker gemäß §§ 18 und 27 Institutsvergütungsverordnung erfolgt im Jahr 2014 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 Rates 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. Dies wird zu einer Erweiterung der Anzahl der Risk Taker in der DZ BANK AG führen.

Infolge der Erweiterung der Anzahl der Risk Taker erfolgt im Jahr 2014 auch eine Neukonzeption der Vergütungssysteme für Risk Taker unterhalb des Vorstandes, um die Angemessenheit der Vergütung gemäß Institutsvergütungsverordnung weiterhin zu gewährleisten.